



POLITIHØGSKOLEN

Politidirektoratet
Postboks 8051 Dep
0031 OSLO

NORWEGIAN POLICE UNIVERSITY COLLEGE

Deres referanse:

Vår referanse:
2015/00051-2 008

Sted, Dato
28.01.2015

HØRINGSUTALELSE VEDR TJENESTELEVERANSER FRA DFØ OG SI – DELPROSJEKT 03 LØNN OG REGNSKAP

Vi viser til brev fra Politidirektoratet datert 8. januar 2014 med vedlegg om prosjektet Etablering av fellestjenester i politiet. Brevet omhandler høringssak om framtidig organisering av EBA og tjenesteleveranser fra DfØ og SI. Politihøgskolen har innspill til begge, men har for ordens skyld behandlet de separat i egne høringssvar. Nedenfor følger våre innspill vedrørende tjenesteleveranse fra DfØ og SI.

Det fremgår av høringsdokumentene at delprosjektet «lønn og regnskap» anbefaler å utnytte mulighetene som ligger i eksisterende tjenesteleveranser fra DfØ, gjennom å utvide tjenesteleveransen med ytterligere selvbetjeningsløsninger, men samtidig beholde basiskundeløsningen. Hovedårsaken til dette er at det er viktig å fortsatt beholde lønnskompetansen i etaten, samtidig som etaten vil kunne få en mer effektiv og brukervennlig løsning for ansatte og ledere. På denne måten vil man ha nødvendig nærhet til brukerne, noe som er vesentlig for god kvalitet og service. Ved å gå over på fullserviceløsningen vil overgangen fra dagens løsning oppleves unødvendig byråkratisk og fjern, og etaten vil kunne oppleve å miste kontrollen over datakvaliteten i systemet.

Politihøgskolen støtter anbefalingen om å gå videre med basisløsningen og innlede en dialog med DfØ om å utvide tjenesteleveransen med tilgang til e-skjema og selvbetjeningsløsninger som ligger i fullservicemodellen. Ved å ta i bruk selvbetjeningsløsninger og e-skjema vil etaten kunne få mer effektive, brukervennlige og tidsriktige elektroniske løsninger. Politihøgskolen har tatt i bruk flere e-løsninger i SAP HR og utreder bl.a. mulighetene for å ta i bruk SAP funksjonaliteten e-skjema for eksterne honorarpersoner, dvs. personer som ikke har arbeidsavtale med Politihøgskolen, f. eks. eksamensvakter, sensorer og gjesteforelesere. Andre høyskoler har tatt i bruk denne løsningen med godt resultat og Politihøgskolen ser frem til å kunne benytte seg av flere elektroniske løsninger.

Videre fremholdes i høringsdokumentene at tjenesteleveransen fra SI må tydeliggjøres gjennom en bedre beskrivelse av bestillingen. Tjenesteleveranse fra SI må gjennomgås når ny organisering av arbeidsoppgavene er besluttet. Det foreslås at Styringsgruppen beslutter igangsetting av et arbeid for å presisere leveransene fra SI. Delprosjektet anbefaler videre oppstart av arbeidet med å klargjøre rollene som bestiller, utfører og premissgiver som forberedelse til neste fase som innebærer utfasing av SI. Politihøgskolen støtter denne

POLITIHØGSKOLEN

Pb.5027 Majorstuen, 0301 Oslo
Slernsdalsveien 5
Tlf: 23 19 99 00 / Faks: 23 19 99 01
Org. nr: 974 761 017 / Giro: 7694.05.08335
www.phs.no/postmottak@phs.no

Avdeling Bodø

Pb. 6004, 8002 Bodø
Universitetsalleen 1
Tlf: 23 19 99 00
Faks: 75 58 80 30

Utdanningscenter

Kongsvinger
Pb. 100, 2201 Kongsvinger
Motjensvegen
Tlf: 23 19 99 00
Faks: 62 82 59 50

Justissektorens kurs- og

øvingscenter Avdeling Stavern
Pb. 204, 3291 Stavern
Fredriksvern Verft
Tlf: 23 19 99 00
Faks: 33 20 61 00

tilnærmingen og regner med å kunne komme med innspill til dette arbeidet senere.

Prosjektgruppen benytter begrepet «i eget hus» i argumentasjonen omkring å beholde lønnskompetansen i etaten uten at det fremkommer hva som menes med dette begrepet. Det hevdes at en *samling av fagmiljø* forventes å gi en produktivitetsøkning og reduserte kostnader. Dette må bety en samlokalisering/endret oppmøtested for lønnsmedarbeiderne. En snarlig avklaring om det betyr at lønn og regnskap skal være ansatt i de enkelte særorgan/politidistrikter eller om de er ansatt i Politiets fellestjenester, men er geografisk plassert på Politihøgskolen, eller outsourcet, hadde vært ønskelig.

Det hevdes at *forventet produktivitetsøkning* vil gi *reduserte kostnader* gjennom at hver enkelt lønnsmedarbeider skal kunne håndtere 400 ansatte. Hvert politidistrikt/særorgan i det nye organisasjonskartet for politiet vil riktignok få beholde 0,75 årsverk lokalt lønnskontaktpunkt. Opprettholdelse av god kvalitet og nødvendig grad av service basert på den foreliggende beregning kan ikke sies å være tilstrekkelig belyst ved foreliggende tallmateriale.

Når det gjelder tallmaterialet som er lagt til grunn for valg av løsning synes stor vekt å være lagt på reduksjon av lønnskostnader. Basert på at etaten består av 14.507 årsverk er det beregnet et mulig kutt på 43 årsverk, med en beregnet innsparing på ca 25 millioner kroner ved etablering av 10 politidistrikter.

Politihøgskolen er kritisk til kartleggingen som ligger til grunn for ovennevnte anslag og vil gjøre oppmerksom på mangler ved tabell 9.5 (side 28) «Effektivitet pr årsverk lønn», iht. beslutningsnotatets vedlegg 5. Politihøgskolens andel av 14.507 årsverk utgjør 413 årsverk fordelt på 3 lønnsansatte. Dette blir ikke korrekt. For vår del tar 413 årsverk kun hensyn til faste stillingshjemler, mens Politihøgskolens virksomhet nødvendigvis utstrakt bruk av midlertidig ansatte som timelønn, vikarer, eksamensvakter, eksterne honorarpersoner som gjesteforelesere m fl samt beordringer fra etaten. Lønnsarbeidet knyttet til fast ansatte kan standardiseres, men lønnsadministrasjon knyttet til andre forhold krever forholdsmessig mer ressurser, større grad av nærhet og kunnskap om høgskolens virke og mer tid til informasjon og veiledning lokalt. Således gir antall faste årsverk i hvert enkelt særorgan og distrikt ikke et godt nok grunnlag for å vurdere behovet for antall lønnsmedarbeidere uten at det tas hensyn til arbeidsoppgaver og – prosesser i den enkelte virksomhet. Eksempelvis kan nevnes at Politihøgskolen med sine 413 årsverk (hovedsakelig heltidstilsatte) i 2014 utstedte 1671 lønns- og trekkoppgaver mot 1520 i 2013, dvs. at majoriteten utgjøres av personer uten fast arbeidsavtale med høgskolen. Antall produserte lønns- og trekkoppgaver sammenholdt med antall årsverk i virksomheten vil etter vår mening gi en bedre indikasjon på behovet for lønnsmedarbeidere lokalt.

I tillegg til ovennevnte grupper må lønnsmedarbeidere ved Politihøgskolen ha kapasitet til å behandle:

- Langtidsinnbeordrede som lønnes av avgivende Politidistrikt/særorgan, registreres hos Politihøgskolen i SAP, gis tilgang til ESS reise og behandles i fakturasystemet CI knyttet til avgivende PD/særorgan sitt refusjonskrav til Politihøgskolen.
- Korttidsinnbeordrede som lønnes av avgivende Politidistrikt/særorgan, behandles i fakturasystemet CI knyttet til avgivende Politidistrikt/Særorgan sitt refusjonskrav til Politihøgskolen og som utgjør et betydelig volum spesielt ifm. høgskolens leiraktiviteter for bachelorstudenter.

- Refusjonskrav fra Politihøgskolen til eksterne etater for egne ansatte som utfører oppdrag for andre etater/særorganer/PD. Kravet registres i CI fakturasystem og følges opp av regnskap.
- Civipoi/FN er eksempel på oppdrag der Politihøgskolens ansatte får utbetalt lønn fra PHS, mens lønnsdata må endres og registreres på annet kapittel enn 0442.
- Overskridelses- og belastningsfullmakter i forbindelse med oppdrag og prosjekter som er gitt til Politihøgskolen og som innebærer at bl.a. lønn og reisekostnader kan belastes annet kapittel, vanligvis kap. 0440 (JBD) og kapr 0440 (POD).

Utover ovenstående har lønnsansvarlig ansvar for å sette opp funksjonalitet med uttrekk av data fra SAP HR til Politihøgskolen sine datasystemer som FEIDE, TimeEdit, HRAdmin, DBH-statistikk for høgskolene. Dette krever kompetanse på teknisk systemforståelse i tillegg til organiseringen internt.

Behovet for og betydningen av lokale lønnsmedarbeideres kunnskap og kapasitet til å bistå ledelsesapparatet i analyser, rapporteringer og budsjettarbeid må også hensyntas i det videre arbeid.

Basert på ovenstående kommentarer til beregningsgrunnlaget for antall lønnsmedarbeidere, synes ikke nærhet til brukerne å være tilstrekkelig hensyntatt for å ivareta god kvalitet og service. Den valgte metode/beregning kan ikke legges til grunn for dimensjonering av antall lønnsmedarbeidere uten at det tas hensyn til hvilke oppgaver som er tillagt disse, virksomhetens egenart og arbeidsfordeling mellom lønn, regnskap og HR/personal.

Konsekvensene av ny arbeidsmetodikk er ikke beskrevet annet enn at ansatte blir berørt, særlig Personal og HR-medarbeidere pga. selvbetjening og e-skjema, og ledere pga. elektronisk godkjenning. Bruk av e-skjema innebærer at informasjon fortsatt må registreres og behandles av en saksbehandler. Det kan derfor være vanskelig å se at den samlede oppgaveporteføljen blir mindre, men at oppgaver fordeles og forskyves til andre steder i organisasjonen. Dersom nye arbeidsmetoder medfører økte arbeidsoppgaver hos andre enn lønnsmedarbeidere, vil det kunne bli behov for tilførsel av nye årsverk som således vil påvirke ønsket om reduserte lønnskostnader.

Utstrakt bruk av elektronisk arbeidsflyt til leder med budsjettdisponeringsfullmakt for godkjenning vil kunne bety mer tid for ledere til arbeid av administrativ karakter og mindre til utøvelse av lederrollen. Dette går i motsatt retning av politianalysens anbefalinger om mer fokus på ledelse. Ledere må ikke belastes med administrative kontrolloppgaver som tidligere er utført av lønns- og personalmedarbeidere.

Vi anser således et redusert kostnadsbilde på ca 25 millioner noe ensidig vurdert ut i fra en reduksjon i antall lønnsmedarbeidere alene. Den videre analyse må ta utgangspunkt i arbeidsoppgavene og – prosessene som er ulikt fordelt mellom lønn-, personal- og regnskapsmedarbeidere.

Avslutningsvis vil vi advare mot en prosess som legger opp til en for rask gevinstrealisering. Tryggheten for at kvalitet i personal- og lønnsdata opprettholdes i den forestående politireformen må være styrende for hvor raskt endringene innen lønn og regnskap kan iverksettes i regi av prosjektet Politiets Fellestjenester.

Med hilsen

Nina Skarpenes
rektor

Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur.

Saksbehandlere:

Eli Vogel-Hovde
Telefon: 23 19 97 02
Sølvi A. Hole
Telefon: 23 19 97 35
Jorunn Lindholt
Telefon: 23 19 95 54

Vedlegg 1 – Høringssvar del to.