

Hovedavtalemøte 10. september 2024

For SkL deltok Ping Dai og Susan Stensrud

Usman Riaz ledet møtet. Odd Woxholt var med fra Bodø i sak 35 Status OU – forbedring.

Gjensidig informasjon

Fra foreningene:

SkL informerte arbeidsgiver om en pågående spørreundersøkelse angående hjemmekontorløsningen, da dette er en sak som fortsatt opptar medlemmene. Den er oversendt SAMU, som håndterer det videre utfallet. **SkL** tok også opp tilbakemeldinger angående informasjon og endringene i innsikt til ny forbedringsavdeling. Videre opplyste SkL ledelsen om Mjøs-konferansen som vi hadde den 5. Oktober.

Det jobbes med tabellvisninger i KOSS når det gjelder tilleggsskatt, her venter vi på en løsning. Det skal også nå være mulig å bestille hotell med Berg Hansen og leiebil på faktura til Skatteetaten. Da skal regningen gå direkte til Skatteetaten, slik at medarbeider ikke lenger trenger å legge ut på forskudd.

Fra Hovedverneombud (HVO):

HVO meldte ifra om ny ordning av valg av verneombud, utfordringene her er OU-prosessen, hvor man må se på verneområder og nye verneombud. Dette skal opp i AMU. HVO har fått tilbakemeldinger fra Stavanger hvor endringen ble «pauset» rett før kunngjøring av hvem som skal innplasseres hvor, og hvor en leder slutter. Dette fører til en ekstra, men foreløpig fungering. Ny sikkerhetsleder er på plass, Cato Sørensen, som henviser til sikkerhetstrusler i 2024 – 2025.

Ledelsen informerer:

Oppsummering av informasjon som Usman formidlet på vegne av Odd er som følgende:

- Retningslinjer angående innsyn i kontroll saker, gjennomgang av konseptet
- Fremtidens kontroll – her går man foreløpig igjennom konseptet.
- Bærekraftige miljøer – videre arbeid med OU-prosjektet
- Revidert langtidsplan er gjennomgått med en produktoppfølging i ELM
- Strategisk kompetansemålbilde er vedtatt i ELM
- Jobber med å vedta strategisk kompetanseplan / strategisk retning for kompetanse.
- Gjennomgang av temaet tilstrekkelig kontrollnivå

Status OU og ny avdeling forbedring

Avdelingsdirektør Marcus Samuelson og divisjonsleder Odd Woxholt ga en orientering og status om ny avdeling forbedring. De redegjorde for at det har vært en svært god prosess knyttet til kartlegging og innplassering. Marcus fortalte om hvordan man skal ta vare på det som er levert så langt i innsikt og forholdet til de som har måttet gå over til Leknes. Første uke gikk med til å bli kjent i gruppene sine, for så å lage en god plan for veien videre. **SkL** spurte om hva som var tenkt med seksjonen Data og Analyse i Trondheim, hva som eventuelt skjer når et miljø ikke er på plass enda! Ledelsen svarte at miljøet i Trondheim skal bygges opp over tid, og at prioriteringene her ikke har endret seg. Tidsperspektivet er usikkert, da det er veldig avhengig av økonomien.

Informasjon om MVA-akademi – hva er så det?

MVA- Akademiet ble etablert våren 2024 og her arbeides det med å tilgjengeliggjøre faginformasjon og kunnskap på tvers av divisjoner, avdelinger og enheter. MVA- Akademiet er et samarbeid mellom Brukerdialog (BD) og Innsats (IN) om produktorientert opplæring innen Merverdiavgiftsrett, MVA-Kompensasjon, bokføring og regnskap. Dette kommer i en mer systematisert form, som en ny «spilleliste» i læringsportalen, som gjør det enkelt å kunne orientere seg i kunnskapsmaterialet. Biblioteket er foreløpig ikke komplett, hvor det er flere emner i noen avgiftsområder og mindre i noen andre. Det er per dags dato mange kanaler der deling av faginformasjon skjer. Det jobbes derfor med en «HUB» løsning som skal fungere som en felles portal. «**Avgiftsbadet**» er også en del av MVA- Akademiet, og er en nyhets- og aktualitetsmagasin. De første to episoder er allerede publisert i Viva Engage. Følg gjerne med på fellesskap [Avgift-fagfellesskap](#).

Overføring av 3 risikoområder innen særavgift

SkL hadde spørsmål om status, prosess og frivillighetsløp i forhold til særavgifts-miljøet på innsats fokusområder. Her ble det gitt en god redegjørelse fra ledelsen. Siden 2020 har gruppe 1 Bergen/Stavanger og gruppe 7 Oslo arbeidet etter etterlevelsestrategien for risikoområdene mineralolje, elektrisk kraft og drikkevarer. Områdene el-kraft og drikkevarer avsluttes nå i løpet av 2024. Disse risikoområdene anses nå å være på et akseptabelt nivå og ansvaret tilbakeføres til divisjon brukerdialog. Dette medfører en omdisponering av 15,6 årsverk av totalt 96,13 årsverk. Det er utarbeidet en sluttrapport med anbefalinger for videre oppfølging av risikoområdene. Som følge av etatens organisering som er basert på overordnede risikovurderinger, vil endringer i seksjonens arbeidsoppgaver være situasjoner seksjonen må regne med. Ledergruppen i seksjon 3 har gjennomført en prosess for omdisponering hvor det er kartlagt behov innenfor de eksisterende risikoer i seksjonen, hvilken kompetanse medarbeiderne har, når de blir fristilt og i tillegg medarbeiders ønsker. Det oppleves som en god match for de risikoområdene medarbeiderne ble omdisponert til etter deres ønsker.

Hva med budsjettsituasjonen?

Det ble gitt en kort status av budsjettsituasjonen i forkant av revideringen av budsjett 2024 som er nå i september. Budsjettsituasjonen er stram, og en mer korrekt prognose frem til 31.12 vises på neste HA-møte 15. Oktober. Foreløpige tiltak; vil være innsparing på formål, stoppe tiltak som går utover fagproduksjonen og hvor det må kuttes på administrative kostnader. **SkL** spurte her om kostnader til leiebil, som Akrim / skattepatrulje måtte ha, om dette må reduseres på grunn av budsjettsituasjonen. Ledelsen mente at dette ikke vil være noe problem, da det som regel er flere etater som deler disse kostnadene.

Medarbeiderundersøkelsen (MU) er underveis

MU er rett rundt hjørnet og med ny forbedringsavdelingen som nettopp ble etablert, og øvrige organisatoriske endringer som foregår i innsats, så er **SkL** bekymret for at dette kan føre til et noe tynt og dårligere analysegrunnlag. **SkL** foreslår å utsette årets MU for innsats til begynnelsen av 2025, slik at medarbeiderne har tid til å bli kjent med nye ledere og nye tilhørende grupper. Dette har HR Innsats allerede diskutert med HR sentralt, hvor det dessverre ikke er rom for utsettelse. HR Innsats jobber nå, med en god veiledning som skal sendes ut til alle medarbeidere i forkant, om hvordan de skal forholde seg når de skal besvare MU'en på best mulig måte. Det blir siste året med denne MU'en slik den er utformet nå. Nye løsninger kommer i 2025.