

HA-møte 18. – 19. mars 2024

Til stede: Hege Sømhovd, Edel Strand og Tove Bakken

Informasjon fra divisjonsdirektøren

Cecilie Solum informerte kort om saker som hun jobber med. Denne uken er hun blant annet opptatt med Nordisk agenda – tema om datadrevet etat står sentralt. Nordisk kafe hvor det skal jobbes litt dypere med temaer som berører innkreving. Besøkt NTNU på AI-laben og entreprenørskolen.

Informasjon fra stabsdirektør

Det jobbes med Tertialrapportering for første tertial. Oppdatering av arbeidet med HUB ut til avdelingsdirektørene, og informasjon av regnskapsresultatene for 2023. Det jobbes med å få et faktagrunnlag til arbeidet med gevinstrealiseringen. Føring i Tidbank vil bli lagt til grunn og det er derfor viktig at dette gjøres riktig fremover. Dette for å vite hvor det skal jobbes og med hva. Nye produkter vil gi noen nye koder, og alle ledere får ansvar for å ta opp med sine medarbeidere om hvordan man skal føre tidbank og hvordan kodene skal benyttes.

Kompetansekartlegging avdeling regnskap

Bestillingen gikk på å samle og systematisere tidligere arbeid innen kompetanse og bemanningsstyring i avdelingen. Se om eksisterende kompetanse i avdelingen er tilstrekkelig for å møte fremtidens krav til kompetanse. Det må gjøres helhetlige prioriteringer og bidra med kompetanse og ressurser i Fremtidens innkreving. Forberede implementering av nytt regelverk og å ta ansvar for drift, forvaltning og utvikling. Ambisjonen er at vårt produkt er modernisert, har høy kvalitet og skaper analytiske muligheter. Dialog mellom leder og den enkelte medarbeider om kartleggingen, skal brukes i utviklings og innsjekksamtaler.

Videre arbeid med kompetanseevridning og bemanning

Målene skal være å etablere et fagmiljø for kompetanseutvikling, talentutvikling og intern mobilitet. Det vil være viktig å tenke nytt om rekruttering i 2024. Dette fordi vi er usikre på hvor behov for ressurser og kompetanse oppstår, eller hva som må prioriteres. De nye må tilegne seg bred virksomhetsforståelse for å gi verdi til forretningen. Krysskompetanse må også utvikles med bredde og spesialistområder. Det er fire punkter som er viktig å ta med.

- Styrke kapasitet for å kunne forberede og implementere ny innkrevingslov.
- Implementere leveranser fra Fremtidens innkreving, inkludert å bygge team og kompetanse til videre forvaltning og utvikling.
- Nye roller og oppgaver knyttet til produktorientering.
- Gevinstrealisering.

Benyttes en kompetanse-HUB med læring på ulike oppgaveområder, kan vi flytte medarbeidere på tvers i divisjonen etter behov. Ved å gi en helhetlig opplæring til nyrekruttede, vil det også bli lettere å gi systematisk kompetanseutvikling av eksisterende ansatte.

Ferieplan for sommeren

SkL tok opp om det er mulig å kunne gå utover de to dagene med hjemmekontor for å få feriekabalen til å gå opp. Det vil da være enklere å påta seg noen ekstra arbeidsdager i ønsket ferieperiode, slik at man unngår at noen andre blir beordret på jobb i ferien.

Det vil være den enkelte leder som har den endelige vurderingen av hva som er mulig for sine medarbeidere og om oppgavene tillater det. Men arbeidsgiver vil ta opp forslaget i egne kanaler.