

HA-møte 8. juni

Sak 40/23 Søknader til kompetansefondet. (D)

Det hadde kommet tre søknader. En gjaldt et kompetansetiltak der kostnaden såvidt oversteg 35 000. Foreningene aksepterte å tildele 35 000 fra fondet, avdelingen dekker resten. De to andre oppfylte retningslinjene og ble akseptert.

HR har nå utarbeidet en oversikt over hvem som har fått tildelt helt tilbake til 2020. Vi har bedt om å få den så vi kan følge med på hvordan midlene fordeles.

Husk at du kan søke om tilskudd til kompetanseheving, se link for info, søknadsskjema og retningslinjer: [Intranett - Hva er kompetansefond? \(sits.no\)](#)

Alle våre medlemmer kan også søke på Deltas stipendordning, se link: [Deltas stipendordning: Søk stipend til faglig utvikling](#)

Sak 41/23 Avviksrapportering 1. tertial (I)

Ledelsen orienterte om status. Noen overordnede trekk:

- Økning i innmeldte avvik i flere divisjoner.
- Betydelig nedgang i avvik som berører Brukerstøtte i IT.
- Færre avvik på infrastruktur og felleskomponenter i IT.
- Nedgang i avvik knyttet til Skattemeldingen - produksjonen oppfattes god.

Det arbeides nå for å minne ansatte om krav og definisjoner for melding av avvik, da det oppfattes at det er noe usikkerhet og forskjellig praksis rundt dette.

SkL spurte (igjen) om Kvalitet vurderer å revidere kriteriene for hva som er avvik. Vi mener at dagens kriterier ikke dekker hendelser som over noe tid hindrer en større del av våre ansatte i arbeidet. Man må vurdere omfang og kostnader når slike hendelser oppstår.

Vi tenker at antall ansatte x antall timer utlignelighet x intern timepris kan være et utgangspunkt for å avgjøre når en slik hendelse skal avviksbehandles.

SkL vil følge opp dette videre.

Sak 42/23 Oracle Sky (I)

Det ble orientert om arbeidet med å utrede fremtidig forvaltning av Oracle. Dagens avtale vil bli vesentlig dyrere, og vi vil trenge Oracle frem til minst 2032.

ITL besluttet 31.5 at flere alternativer skal utredes, blant annet å flytte til Oracle i sky.

SkL påpekte at forvaltning i sky er krevende. Men noe må gjøres, og uansett alternativ vil det være krevende å gjøre de endringene som trengs. Ett positivt element er at man ikke ser for seg noen besparinger i årsverk. Neste beslutningspunkt vil være i januar 2024, og vi skal holdes orientert underveis.

Sak 43/23 Rapportering 1. tertial (I)

Overordnede trekk:

- Det er gjort mange grep for å videreutvikle og forbedre brukernes møte med Skatteetaten.
- Utfordringene med å rekruttere og beholde fortsetter. Det treffer blant annet Skyprosjektet og andre store prosjekter som er avhengige av at vi får etablert oss i sky.
- For å etablere en helhetlig produktutvikling for de store prosjektene, må IT trekke på erfaringene fra implementering produktorientering i etaten. Det kan forsinke etableringen.
- Sikkerhet har gul risiko, rett og slett grunnet vår størrelse, kompleksitet og de omfattende teknologiske endringene som kommer, sammen med et utfordrende internasjonalt trusselbilde.

Sak 44/23 Rammestyring og finansieringsbehov (I)

Ledelsen orienterte om hvordan VSA vil styre økonomien i 2023 samt kommende år.

IT får en ramme som vi må forholde oss til. Vi vil ikke kunne melde behov for annet enn lønns- og prisstigninger samt virkningsanalyser – og virkningsanalysene vil underkastes mye nøyere kontroll enn tidligere. Overskridelser av årlig ramme vil ikke aksepteres.

En viktig avklaring er om mindreforbruk fra tidligere kan overføres. Mindreforbruk er som oftest utsatt forbruk, dvs ansettelse og fakturaer som kommer senere enn forventet. Budskapet fra ledelsen er:

- Det vil bli krevende kutt
- Vi får ikke lenger tilleggsbevilgninger
- Fokus er å sikre driftsbudsjettet

SkL er bekymret for stadig strammere rammer. Man må i tillegg til sanering og andre tiltak drive effektiv forvaltning og generelt unngå dobbeltarbeid. Tid er penger - også i Skatteetaten.

Sak 45/23 OS Vaktrom (I)

Det ble fremlagt en devaluering av endringene som er gjennomført. Det gjenstår noen endringer, som at brukerstøtte Fag ikke er inne i vaktordningen ennå.

SkL etterlyste plan for resten av endringene, og minnet om at vaktplaner skal drøftes. Vi vil også vite om oppgavefordelingen fungerer etter hensikten og hvordan belastningen på de involverte er, for eksempel om man ser økt sykefravær eller annet.

Vi ble forespeilet en mer fullstendig evaluering på første HA-møte etter sommeren.

Sak 46/23 Sykefraværsrapportering (I)

Sykefraværet har gått ned sammenlignet med 2022. Mye av fraværet i 2022 kan tilskrives et gjenåpnet samfunn, og sykefraværet er nå på nivå med første tertial 2020 – før nedstengningen. Det jobbes mye og godt, og ikke minst proaktivt fra HR for å redusere sykefravær.

SkL ser det som positivt at sykefraværet ser ut til å ha stabilisert seg, og at vi ligger godt under landsgjennomsnitt. Det er viktig at HR fortsetter det gode arbeidet.

Sak 47/23 Porteføljerapportering (I)

Det ble orientert om forsinkelser på enkelte utvalgte prosjekter. Årsakene til forsinkelsene går igjen: manglende forståelse av kompleksitet og manglende forretningsforståelse. Sluttrapportene fra de utvalgte prosjektene tilgjengeliggjøres for de tillitsvalgte.

Vi kommenterte at når prosjekter ligger høyt i risikomatriksen og det ikke endrer seg over tid, må det kommenteres om det er gjort tiltak og nye vurderinger – eller om det ikke har skjedd noe.

SkL mener at man bør se på hvordan forprosjekter, virknings- og behovsanalyser samt den operative dialogen med forretningen gjennomføres.

Sak 48/23 Informasjon om innleide på intranettet (I)

Det har blitt etterlyst informasjon om hvilken leder innleide rapporterer til, samt hvilke firmaer de innleide tilhører. Informasjon om hvem en innleid ressurs rapporterer til, skal kunne ses i profilen i Sharepoint, eventuelt i Teams.

Sak 49/23 Eventuelt (I)

- Etablering av lokasjon i Bergen. Det har kommet 160+ søkere, inkl flere til gruppelederstilling
- Onboardingsprosjektet har utviklet en app for forenkling og effektivisering. Skal testes og presenteres i HA-møtet
- Det skal være utført en endring/delegering av ansvar uten at RAMO er endret. Slike endringer skal drøftes før iverksetting. HR utforsker saken og kommer tilbake
- Det kommer invitasjon til de tillitsvalgte til en liten innføring i LinkedIn (deling av stillingsannonser o.l.)
- Kultur – levereglene for etaten er lansert. Det vil arbeides med hva IT må gjøre for at kulturen skal endres og «sette seg».