

## HA-møte 2. mars

### Sak 9/23 Søknader til kompetansefondet (D)

Ni søknader har kommet inn. De aller fleste gjelder opplæring i smidig metodikk, og er fra ledere i en bestemt avdeling.

Innvilgning av søknadene ville medført at det meste av potten for i år ville vært brukt opp svært tidlig.

SkL er ikke mot at ledere får opplæring, og betviler ikke behovet.

Vi påpekte at et slikt kurs kan være aktuelt for andre, og at organisering og finansiering bør rigges på annen måte. Vi spurte om det ikke kunne tilbys som internt kurs, og om avdelingen(e) som ønsker opplæringen kan være med og dele på kostnadene. Det er også viktig at flest mulig får sjansen til å søke på midler fra potten.

De andre foreningene var enige, og ledelsen tok med seg innspillene tilbake for å utforske andre måter å få dette til på.

SkL oppfordrer til å søke om midler, informasjon ligger her: [Intranett - Hva er kompetansefond? \(sits.no\)](#)

### Sak 10/23 Rekrutteringsplanen for IT 2023 (I)

IT trenger å rekruttere, blant annet for å gjennomføre de store prosjektene, og erstatte konsulenter med fast ansatte.

Divisjonen har følgende rekrutteringsmål i år:

- Ansette 150+ stk. nye medarbeidere
- Doble antallet ansatte i Trondheim (10 – 15 stk.)
- Etablere Bergen som arbeidssted i samarbeid med Brukerdialog (10 stk.)
- Etablere tverrfaglig team i samarbeid med Innsats

Det planlegges forskjellige kampanjer på forskjellige plattformer (eks finn.no, LinkedIn, [www.skatteetaten.no](http://www.skatteetaten.no) m fl). Overordnet mål er å vise frem Skatteetaten som Norges ledende innen offentlig digitalisering, ved å jobbe mot media og på arrangementer, dele gode historier og delta i faglige diskusjoner.

SkL er positiv til planen og støtter tiltakene.

### Sak 11/23 Rapportering av sykefravær (I)

Sykefraværet i IT har gått ned fra 4% i 2021 til 3,8% i 2022. Det er minimal forskjell på kvinner og menn. Langtidsfraværet er på 1,3%

IT-divisjonen ligger godt under etats- og landsgjennomsnitt, og SkL synes det er veldig positivt. Vi oppfatter at det jobbes godt med oppfølging og tilrettelegging for ansatte med sykdom eller lidelser, og det er viktig å fortsette det gode arbeidet.

### Sak 12/23 Flytting av oppgaver knyttet til forvaltning og videreutvikling av tolldeklarasjoner (D)

Saken var oppe som informasjonssak i HA-møte i januar, jfr SkL-info 1-23.

Oppgavene med Tolldokumenter flyttes fra IT-IA-IF-gruppe Innkreving felles til IT-FO-FA gruppe Motorvogn og særavgifter. Oppgavene burde vært flyttet under OPPSAM, men dette ble ikke gjort blant annet pga. ressurser/kompetanse.

SkL støttet saken etter litt nærmere undersøkelser i forkant av drøftingen.

## **Sak 13/23 Avviksrapportering (I)**

Det har vært en markant økning i antall innmeldte avvik fra 2021 til 2022.

Ved forrige avviksrapportering i november 2022, ba SkL spesielt om at man undersøkte litt rundt 50% økning i antall avvik meldt i feil kanal, dvs. avvik som egentlig skulle ha vært meldt til Brukerstøtte. Kvalitetsanalyse antydte at en årsak kan være ansattes forventninger til løsningstider og tilbakemeldinger. En gledelig ting er at den type saker gikk betydelig ned i siste halvdel 2022

SkL tror og håper at økningen i antall avvik blant annet kan skyldes at ansatte har blitt flinkere til å melde avvik, ikke nødvendigvis at vi har flere avvik enn før. Vi mener at avvik må meldes slik at årsakene kan finnes og rettes opp, og at de som melder ikke skal oppleve det som ubehagelig.

## **Sak 14/23 Status Onboardingsprosessen (I)**

Grunnet utfordringer med å få blant annet utstyr og tilganger klare til nyansatte («onboarding»), er det utarbeidet en forstudierapport som har kartlagt tiltak for å forbedre og forenkle prosessene.

Noen av tiltakene:

- Bedre og mer koordinert informasjon til leder og ansatt – når må hvem gjøre hva?
- Forbedret prosess for aktivisering av nyansatte
- Forbedret oppsett for PC

SkL er kjent med at det har kunnet ta dager og t.o.m. uker å få en nyansatt operativ, og håper at arbeidet vil resultere i mer effektive prosesser.

## **Sak 15/23 IT Resultatavtale 2023-2025 (I)**

Planprosess-arbeidet som resulterte i IT Resultatavtale 2023-2025 ble presentert. Resultatavtalene kan nå ha inntil 3 års varighet, med en revisjon i året.

Det har blitt gjort et stort stykke arbeid for å sikre at IT sine aktiviteter skal bidra til å realisere etatens strategiske ambisjoner.

SkL spurte om ambisjonene gjenspeiles i målstyringsverktøyet, og svaret var at det skal de være.

## **Sak 16/23 Rapportering for 3. tertial 2022 (I)**

Det er fortsatt gul status for utviklingsporteføljen. Kapasitetssituasjonen er fortsatt krevende og forventes ikke å bedres i overskuelig fremtid.

Økonomistyring IT rapporterer grønt, grunnet mindreforbruk ved årsskiftet. Virkningsanalysene har blitt noe bedre, men krever ytterligere innsats. Samarbeidet med SKD VS Styring og Økonomi er nært og godt.

ITL vil ila mars beslutte hvilke kulturverdier divisjonen skal ha fokus på, og disse skal brukes aktivt i utviklingen av ledere, medarbeidere og divisjonen.

SkL ser med uro at kapasitetsutfordringene fortsetter, og at omverdenen sliter med det samme langt utenfor Norges grenser. Vi setter stor pris på at IT-ledelsen vil jobbe aktivt og langsiktig med kulturutviklingen. Tidligere kartlegging har avdekket sprikende oppfatninger om hvilken kultur vi har – og hvilken vi bør ha.

## Sak 17/23 Status sikkerhetsarbeidet (I)

Trusselbildet endrer og utvikler seg svært raskt, drevet av blant annet krigen i Ukraina og at kriminelle tar i bruk ny teknologi.

Omorganiseringen i 2021 tydeliggjorde sikkerhetsansvaret for tjenestene vi utvikler og leverer, og prosjekt Forbedret Sikkerhet ble startet.

Noen tiltak i prosess eller på blokk:

- sikring av trafikkflyt
- sikring i utviklingsprosessen
- sikkerhetstest verktøy og metodeutvikling
- sikring av data på tvers av plattformer
- forbedring av leverandøroppfølging på sikkerhet

I tillegg arbeides det med logganalyse og automatisering samt krise- og beredskapshåndtering.

SkL har tillit til at det jobbes godt og grundig, og vi vil følge med på arbeidet videre.

## Sak 18/23 Logging i Digital arbeidsplass (I)

DA fase 2 delprosjekt «Informasjonsklassifisering og beskyttelse» skal gjennom merking og logging av informasjon, ivareta at etatens informasjon ikke kommer på avveie, samt hjelpe brukerne til å jobbe riktig.

Loggingen skal kartlegge hvilke typer informasjon (etter klassifisering) som deles i hvilke kanaler, til bruk som styringsinformasjon for ledelsen. DPIA (Personvernkonsekvensvurdering) for logging er drøftet og godkjent i fellesmøtet 15.02.2022, og prosjektet rådfører seg med IF/Juridisk samt Personvernjurist i Juridisk avdeling i SKD.

SkL hadde noen konkrete innspill til prosjektet:

- Hvem velger og merker informasjonen?  
Svar: brukerne selv.
- Det står at rapporter kan bestilles. Kan man tilrettelegger for noen standardrapporter så det blir minst mulig manuelt arbeid?  
Svar: det er ikke vurdert, men kan vurderes lenger frem.
- Hvordan vurderes opplæringsbehov, kanskje spesielt i IT, der vi tror at mange ikke er så kjente med informasjonsklassifisering?  
Svar: Det skal være opplæring, men ser SkL sitt poeng.
- Det er kjørt en pilot høsten -22 som har høstet gode erfaringer. Fint, men prinsipielt vil vi ha slike saker i forkant, og ikke etter piloten.

## Sak 19/23 Budsjett 2023 (D)

IT Styring har lyktes med å balansere budsjettet for 2023 vha blant annet diverse kutt, enkelte utgifter som belastes prosjekter o a.

IT-Styring la fram forslag om å delegerer lønnsbudsjettet til avdelingene i IT Ledermøte 1. mars. Forslaget var «til lufting» og ble ikke besluttet.

SkL stilte en del spørsmål:

- Hvordan sikres medbestemmelsen, f. eks ved drøfting av bemanning og stillinger?
- Hvordan vil dette påvirke lønnsforhandlingene?
- Hvordan sikre at praksis blir noenlunde lik på tvers?

Ledelsen vil komme tilbake med redegjørelse for hvordan en slik delegering av arbeidet vil fungere, og hvordan medbestemmelsen skal sikres.

SkL avventer redegjørelsen, og vil lese den med lupe når den kommer.

## **Sak 20/23 Endringsmåling OPPSAM (I)**

Resultater fra 3. og siste endringsmåling ble presentert.

Det har kommet 37 svar fra ledere i forretningsdivisjonene samt divisjon Utvikling, og 486 svar fra IT:

- Trenden er høyere score nå enn på de to tidligere.
- Overordnet scores det godt på samarbeid og samhandling, samtidig som det pekes på behov for mer helhetlig prioritering, bedre samhandlingsplattformer og lokal tilstedeværelse (i Bergen).

SkL synes det er positivt at trenden går i riktig retning. Samtidig forventer vi at arbeidet for å forbedre samhandling og helhetlig prioritering fortsetter.

## **Sak 21/23 Status KRedIT - Kostnadsreduksjoner IT (I)**

Det er totalt 18 tiltak. 12 tiltak er en del av prosjekt Sanering, 6 prioriterte tiltak er ikke en del av prosjektet. Tilbakemeldingen er at mange ansatte nå har tatt behovet for reduksjoner til seg, og at det jobbes svært godt på mange områder.

Så langt er reelle kostnader redusert, og det er tatt grep som gjør at vi unngår svært store kostnadsøkninger som vi ellers ha måttet betalt. Dette er helt nødvendige tiltak i den økonomiske situasjonen vi er i.

SkL ser positivt på det KRedIT har oppnådd, og håper den gode progresjonen fortsetter.

## **Sak 22/23 OS-vaktrom – utvidelse av vakt (D)**

Saken ble satt opp på ekstraordinært HA-møte 6.3, da ikke alle foreningene kunne delta i drøftingen. Se nederst i denne infoen.

## **Sak 23/23 Informasjon fra HR (I)**

Omfanget av de som er definert som «arbeidstakere i ledende stilling» er endret. De som faller innenfor denne gruppen, har ikke i samme grad som «vanlige» ansatte vært omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Riksrevisjonen har påpekt at det er for mange ledere i offentlig sektor som har vært definert slik.

HR har vurdert at direktører og avdelingsdirektører defineres som arbeidstakere i ledende stilling. Stillingene omfattes ikke av arbeidstidsbestemmelsene.

Alle andre stillinger i Skatteetaten skal følge de vanlige arbeidstidsbestemmelsene, herunder seksjonssjefer og underdirektører. Enkelte seksjonssjefer kan søke om unntak på individuelt grunnlag.

SkL synes det er en god ting at færre omfattes av denne definisjonen – arbeidsmiljøloven er til for de ansatte.

## **Ekstraordinært HA-møte 6. mars**

### **Sak 24/23 OS-vaktrom – utvidelse av vakt (D)**

Ledelsen ønsker å utvide bemanningen på tidligvakt (fra 07:00), for å fange opp og varsle kritiske (A) og alvorlige (B) feil tidlig. Tanken er 1-2 halvdags vakter per deltaker, og 3 personer på vakt, hhv fra Brukerstøtte-IT, Brukerstøtte-Fag og Overvåking.

SkL hadde mange kritiske innspill og spørsmål:

- Hvorfor 3 personer på vakt når det gjennomsnittlig er 3 A- og B-feil pr måned?

Svar: pga at disse stiller med vidt forskjellig kompetanse.

- Det må prioriteres strengt slik at de som er på vakt ikke skal møte tidlig for å håndtere veiledning og spørsmål. Fokus må være feil som hindrer hele/vesentlige deler av de ansatte i å utføre oppgavene sine.

- Kan ikke noen av de som allerede er på tidligvakt ivareta oppgavene?

Svar: Det er behov for bredere kompetanse.

- Hvordan sikre at de som stiller opp ikke mister opparbeidet fleksitid?

Svar: Ledelsen må ta ansvar for dette i dialog med de ansatte

- Det må tilrettelegges for de som pga. private forhold ikke enkelt kan gå tidligvakt.
- Belastningen på de som går vakt må overvåkes uansett hvordan bemanningen organiseres.

Svar: det skal gjøres.

Ledelsen vil komme tilbake med beskrivelse av ny vaktordning, derunder hvordan personellet skal ivaretas, f. eks ved opparbeidelse og avvikling fleksitid.

SkL avventer beskrivelsen. Vi er ikke ferdige med denne saken.