

HA-møte 23. mai

Sak 35/24 Kompetansefond (I/D)

Saken ble trukket da det ikke var noen kvalifiserte søknader.

SkL ønsker å minne på muligheten til å søke om midler fra Kompetansefondet, og vedlagt er lenke til området med informasjon om retningslinjer og søknadsskjema (ligger nederst på siden).

[Vil du utvikle din faglige kompetanse? \(sharepoint.com\)](#)

Merk også Deltas stipendordning, se link: [Deltas stipendordning: Søk stipend til faglig utvikling](#)

Sak 36/24 Økonomirapportering (I)

Det er ingen endringer på driftsbudsjettet. Det er en risiko for at IT ikke går i balanse grunnet underfinansiering på 25 MNOK. Håpet er at tilfeldige innsparinger skal redde situasjonen.

IT skal i 2024 konvertere 36 konsulenter + 6 nye som er meldt inn ganske nylig.

SkL mener at det må vurderes nøye hva konsulenter leies inn til, og at det må fokuseres på stabil og sikker drift

Sak 37/24 Prioriteringsmøte - hva hørte divisjon IT? (I)

SKE leverer godt, på de store produksjonene, men det er utfordringer i førstelinje og kjernedivisjonene (BD og Innsats) er nær smertegrensen. Det er flere behov og ønsker enn man har rammer til.

Det vil bli færre midler til Sikkerhet i SKE fra 2025. Fremover er fokus på må-oppgaver og sanering.

VS ønsker å igangsette ett forbedringsprosjekt knyttet mot førstelinje før man vurderer å anskaffe CRM. SKE har ikke økonomisk handlingsrom til CRM akkurat nå.

IT, VS og HR skal kartlegge konsulentforbruken i SKE, mtp å vurdere mulige tiltak.

VS anbefaler at kontrollmiljø prioriteres på data- og analyseplattformen.

Budsjetter blir krevende å nå allerede i år, og vil bli enda mer krevende i årene fremover.

SkL mener at det er viktig at IT klarer å konkret forklare og vise forretningen hvordan vi kan støtte opp om kjerneoppgavene. IT må hjelpe forretningen i deres valg og prioriteringer.

Og når nye løsninger lages, må man vurdere om noe skal gjenskapes fra de gamle, for eksempel teknisk og automatisk kontrollfunksjonalitet.

Sak 38/24 Tertialrapporteringen (I)

Mye rapporteres som grønt for T1 2024, og dette skal presenteres i resultatmøte for IT med Nina 30/5.

SkL ser at det er skissert mange resultatforventninger til IT, og at en god del av datoene for disse er i 2024. Vi er spente på å se hvordan det lar seg gjøre innenfor de strenge økonomiske rammene.

Sak 39/24 Sak til vurdering (D)

Opprinnelig sak ble trukket, og vil komme tilbake til formell behandling i HA-møtet, da noen avklaringer gjenstår.

SkL ser frem til å få saken tilbake med korrekt underlag.

Sak 40/24 Overvåkningsvakt (I)

Saken ble meldt inn som en Drøftingssak, men det ble en informasjonssak i stedet.

Det er ett ønske å etablere en vakt der man sitter fysisk samlet i lokalene til Overvåking. Foreløpige tanker er å bemanne med en Incident Manager og en person fra Overvåking. Det antas at de ansatte må være fysisk til stede på kontoret når de har vakt, og kan ikke benytte seg av fleks.

Saken er diskutert med berørte ansatte, og de ser at det er ett behov.

Saken kommer tilbake til drøfting til møtet i juni.

SkL ønsker en klargjøring på hva er forskjellen mellom eksisterende løsning og forslaget. Gjerne eksemplifisert, og hva som blir konsekvensen for personalet som blir berørt.

Sak 41/24 Konsekvens av flytting av seksjon Data og analyse. Oppdatering RAMO og endring av navn på avdeling Innkreving og analyse (D)

Som en følge av at seksjon Data og analyse flyttes på rot fra avdeling Innkreving og analyse til avdeling Plattformer oppdateres RAMO på de to avdelingene.

Det foreslås at Innkreving og analyse endrer navn til Innkreving og Innsats.

SkL har ingen innvendinger til navnebyttet på avdeling, og ser positivt på at man er nøye på at endringer i RAMO drøftes i HA-møtet.

Sak 42/24 Bekymring for eldre, erfarne ansatte (I)

NTL Skatt har meldt inn at de anser at det er en stor utfordring for Skatteetaten i dag at man har mange ansatte med lang og bred erfaring som føler seg forbigått, og som utfører viktige basisoppgaver. De ses ofte ikke som nøkkelpersoner og er gjerne ikke de mest synlige i etaten, men de er lojale og ansvarfulle og viktige bidragsytere for å ivareta etatens samfunnsoppdrag.

Det har også nylig vært drøftet i ITL, og man ønsker å se på hva man kan gjøre for å motivere og beholde ansatte, også de som har mulighet til å gå av med AFP.

SkL er enig i at lang og tro tjeneste, samt dyp fagkunnskap burde belønnes, og har tatt opp dette mange ganger. Vi er helt avhengige av at eksisterende løsninger og produksjonen holdes gående mens vi venter på modernisering. Dersom ansatte pensjonerer seg tidlig, mister vi kompetansen. Det er fint å se på ulike muligheter for å motivere de ansatte til å bli, men lønn betyr fortsatt veldig mye.

Vi oppfordret ledelsen til å se på mulighetene ifm. lokale forhandlinger.

Dette er en kjent problemstilling mange steder i etaten. SkL pekte spesielt på SI og SOFIE som to eksempler på miljøer der det er svært viktig å beholde kompetansen i gjennomføringen av Fremtidens Innkreving.

IT har i dialog med foreningene jobbet med omstilling og kompetansedreining av ressurser tidligere, og bør dra nytte av erfaringene der man har lyktes.

Eventuelt

Ingen saker.