

HA-møte 13. april

Sak 25/23 (D)

Søknader til kompetansefondet.

Denne gangen hadde det kommet inn to søknader.

En «gruppesøknad» for deltakelse på en konferanse for til sammen 5 personer. Retningslinjene for tildeling fra fondet tilsier kompetansetiltak som resulterer i sertifisering eller studiepoeng, og foreningene avviste søknaden enstemmig.

En søknad ble vurdert som relevant, men med uforholdsmessig høy kostnad. Retningslinjene tilsier normalt maksimalt 35 000. Foreningene aksepterte å tildele 35 000 fra fondet, avdelingen dekker resten.

Vi tenker at ordningen bør evalueres, mtp forbruk og kostnader.

Vi minner igjen om muligheten for å søke internt om tilskudd til kompetanseheving, se link for info, søknadsskjema og retningslinjer: [Intranett - Hva er kompetansefond? \(sits.no\)](#)

I tillegg er det nå mulig å søke på Deltas stipendordning, se link: [Deltas stipendordning: Søk stipend til faglig utvikling](#)

Sak 26/23 Pull the plug (D)

Ledelsen orienterte om prosjektet Krise og Beredskap II, som skal videreføre og utvikle etablert beredskapsapparat for å kunne iverksette tiltak. Verste scenario vil være full nedstengning («pull the plug») ved en katastrofe, for eksempel et full skala sikkerhetsangrep. Ett viktig element er at myndigheten til slike avgjørelser delegeres til IT ledelsesvakt, og ikke må til skattedirektøren. Arbeidet er i oppstartsfasen, og foreningene vil holdes orientert.

SkL påpekte at krav til IT ledelsesvakt ikke bare burde gå på antall år i etaten, løpende opplæring og øving, men også personlig egnethet. Vi spurte om hvordan man tenker å teste en slik ned- og opptagning da det er ganske viktig å vite at vi faktisk får det til.

Ledelsen sa seg enig i begge innspill. Kartlegging, test og verifikasjon av ned- og opptagning må komme i en senere fase av arbeidet.

I tillegg ba vi om en status på hvilke preventive tiltak det arbeides med for å forhindre sikkerhetshendelser. Det skal vi få før sommeren.

Sak 27/23 Porteføljestyring (I)

Overordnet status ble presentert.

IT er fortsatt svært presset på kapasitet og økonomi, og enda strengere prioriteringer og sterkere ressursstyring må til. DDF (Datadrevet fremtid) og FI (Fremtidens Innkreving) er vurdert pr nå å ha høyest risiko.

SkL spurte om rapporten kunne inkludere opprinnelig vedtatt sluttdato for prosjektene, for bedre historisk oversikt. Det er generelt svært utfordrende å sette seg inn i problemstillingene grunnet

mange langvarige, store og komplekse prosjekter.
HR vil kalle inn til et møte der foreningene kan drøfte formatet på rapporteringen med IT Portefølje.

Sak 28/23 Data produktorientering (I)

Det ble orientert om hvordan seksjon Analyse og Innsats jobber med data produktorientering og dreining mot at hver enkelt divisjon får et større ansvar for å utvikle og forvalte sine data produkter. En av ambisjonene er å bli et ledende kompetansesenter på Microsofts Azure-tjeneste Databricks.

SkL uttrykte bekymring for at dette blir veldig krevende for etaten på toppen av alle de andre krevende aktivitetene. Vi oppfatter at PPL-metodikken (Produkt- og prosessledelse) ikke er helt innarbeidet over alt. Delegert ansvar for å utvikle og forvalte egne produkter betyr å jobbe på andre måter enn i dag, og det vil kreve rekruttering, opplæring og modning for oppgaven. Vi påpekte også at divisjon Utvikling har et analysemiljø som det er viktig å koordinere med. Oppfatter at ledelsen ser våre poenger og er enig i at dette ikke er lett å løse.

Sak 29/23 Målbilde og kompetansestyring (I)

Ledelsen orienterte om målbildene for 2025, 2027 og 2030.

For 2025 ser man nå ikke for seg noe nedbygging av kompetanse. En av faktorene som vil ha betydning er hvilke gamle løsninger som saneres når.

SkL etterlyste planer for arbeidet. Omfang, ansvar, virkemidler må komme på bordet. Vi minnet om at vi har flere suksesshistorier med omstilling av medarbeidere, men at det har tatt mye tid og ressurser. Vi vil følge dette tett opp.

Sak 30/23 Kulturarbeidet (I)

Ledelsen orienterte om videre arbeid med implementering av ønsket kultur i IT.

Jørn er opptatt av at ledere skal være gode eksempler, og det skisseres en resultatavtale for dem som blant annet innebærer:

- Ledere skal etablere en konkret plan for implementering av kultur iht plan som ble besluttet i ITL 8. mars, samt plan for hvordan det skal jobbes kontinuerlig med kultur i egen avdeling/seksjon/gruppe ut 2023.
- Ledere skal lage 1-3 mål på hvordan de selv skal utvikle seg som ledere, og hvordan deres lederskap skal bidra til at de blir gode kulturbærere i divisjonen.

SkL etterlyste igjen en konsekvenskultur for de ledere som ikke utviser ønsket adferd. De aller fleste ledere og ansatte er lojale, ønsker, og jobber for god kultur og godt samarbeid. Noen ganske få og små miljøer har i mange år kjørt sitt eget løp og for eksempel ignorert, eller ekskludert andre med eierskap til felles leveranser.

De andre foreningene bekreftet vår oppfatning og ønsket om konsekvenskultur også for ledere.

SkL kjenner konkret til flere dokumenterbare tilfeller bare siden årsskiftet.

Jørn har bedt om at SkL tar et eget møte med HR for detaljer rundt de konkrete sakene.

Sak 31/23 Eventuelt (I)

SkL etterlyste redegjørelse for oppgavefordeling og -organisering i Operasjonssenter, lovet oss i forrige HA-møte. Redegjørelsen skal komme i HA-møtet i mai.

SkL foreslo – og fikk aksept for en løsning for tidsregistrering for de som går på tidlig vakt kl 7 slik at utstemping før 1430 ikke tar av fleksitidskvoten. De berørte kan benytte en egen tidkode.

Vi er i dialog med ledelsen om diverse spørsmål rundt vaktkompensasjon, og jobber videre for å finne best mulige løsninger for de som berøres av ordningene.