

HA-møte 29. februar

Sak 10/24 Status KredIT (I)

KredIT har pågått siden 09-2021. Det er nå økt fokus og større forståelse på sanering. Både KredIT og prosjekt sanering har oppnådd resultater som medførte både redusert kostnad og unngått kostnadsvekst.

KredIT for 2024 har identifisert 12 ulike tiltak å jobbe med og har nå funnet 4 som man mener er viktigst å starte med først:

1. Sanere DVH
2. Redusere/sanere Citrix
3. Redusere omfang Oracle-applikasjoner
4. Datahallstrategi

Flere av tiltakene er planlagt avsluttet i 2024, men de innebærer kompliserte aktiviteter med flere avhengigheter på tvers av løsninger og systemer.

SkL er positive til at man oppnår resultater.

Sak 11/24 Evalueringsrapport hendelse 01.-03.okt. 2023 (I)

Hendelsen traff bredt, og berørte både internt og eksternt. Varslingen var betydelig forsinket, både internt til etatens ledelse, og til berørte eksterne aktører. Det ble besluttet å gjennomføre en grundig evaluering av håndteringen av hendelsen. Konklusjon var at denne hendelsen kunne vært håndtert annerledes fra IT, og at det burde vært satt beredskap.

Midlertidige tiltak ble innført 8/11-23; varsling til IT ledelseskraft ved alvorlig eller kritisk avvik i IT.

Besluttet 5 tiltak 14/2-24:

1. Utarbeide overordnet beredskapsplan for divisjon IT
2. Sette klare mål for hendelseshåndtering i divisjon IT
3. Gjennomgå prosesser, roller og mandat i IM (Incident Management), MIM (Major IM), avvik og beredskap
4. Utvikle praksis for loggføring
5. Overvåkning nettverk

Sak 12/24 Sykefraværsrapportering (I)

Det er begrenset mulighet til å logge de ulike typene langtidsfravær. HR melder at disse er veldig sammensatt, og at det ikke alltid er mulig å peke på en enkelt direkte årsak. Det jobbes med å tilrettelegge der det er mulig. HR har dialog med lederne på så tidlig tidspunkt som mulig.

T1 og T3 har høyere fravær enn i T2, skyldes influensa, Covid og brudd.

Totalt sykefravær i 2023 var på 3,92%, mens korttidsfravær har vært stabilt over flere år på 1,3%.

Langtidssykefraværet ligger omtrent på samme nivå som i fjor. Det meldes at det er større risiko for langtidssykefravær i samfunnet generelt. HR er spesielt bekymret for psykisk helse. IT har lavere fravær generelt, både i etaten, men også sammenlignet med andre organisasjoner.

HR kontakter de som registrerer arbeidsrelatert egenmelding, noe som oftest skyldes ergonomi. Når HR kontakter ansatte så spør de ikke etter diagnosen, men hva HR kan gjøre for å tilrettelegge.

Sak 13/24 Budsjett 2024 (D)

Endelig tildeling ble ikke gjort før i desember. 10 Sikkerhetsstillinger uten varig finansiering og disse må IT finne midler til.

23,8 MNOK er overført fra 2023.

Avdelingene har fått midler (10 MNOK) for utfasing av konsulenter.

Det er overbudsjettet med 25 MNOK basert på forventede innsparinger.

Budsjettprosessen er endret, så kostnadskrevende behov må meldes senest mars/april om man skal ha mulighet til å tildeles midler for 2025.

Strategisk arbeid rundt bemanning. Man følger nøye med på utviklingen i arbeidsmarkedet. Det jobbes også med å få rapporter inn i Power, for å få bedre oversikter på vedtak som er i prosess, og ansatte på vei inn eller ut.

SkL har ingen innvendinger til budsjettet for 2024.

Sak 14/24 Arealutnyttelse for divisjon IT (Helsfyr) (I)

Arbeidsplasskonseptet setter rammebetingelsen for fordeling av plasser. IT har spilt inn behov for arbeidsplasser til AT-eiendom. IT er i vekst og totalt antall ansatte og konsulenter er nå på 968, mens plasser tildelt er 939. Det anslås behov for plass til 1.040 om 2-3 år. IT leverer prosjekter for hele etaten, og å finne plass til veksten krever samarbeid på tvers av divisjoner. Det oppleves at divisjonene har forståelse for dette.

Utfordringene er å få til at utviklingsteam får jobbet sammen, sammen med ulike forventninger og ulike krav til tilstedeværelse på Helsfyr.

SkL mener at arbeidsgiver dobbeltkommuniserer. Det kreves en skriftlig avtale for å kunne ha hjemmekontor samtidig som man reduserer antall plasser. Folk bør motiveres til å være på jobben, man tilbringer mye tid sammen. Viktig at man har en tilhørighet / base. Det bør være mulig å finne løsninger som passer til ulike behov, og man bør kunne se på sammenlignbare organisasjoner.

Sak 15/24 Status prosjektporteføljen (I)

Risikobildet for sentrale utviklingsprosjekter ble presentert. Det meldes om redusert risiko på REALT mens risiko for FI (steg 1) og Grunnrenteskatt havbruk.

For FI er forsinkelse knyttet til anskaffelsesprosessen i Økonomikjerne, med avhengigheter som kan skape konsekvenser, samt risiko for at innhenting av kontoopplysninger fra bankene ikke er i rute. Produksjonssetting av Elin/PAK er fortsatt forsinket.

Grunnrenteskatt havbruk er risiko økt grunnet ulik forståelse mht informasjonsutveksling mellom Fiskeridirektoratet (FDIR), prisrådet og Skatteetaten. Dette er løftet til SKD.

Totalbildet viser fortsatt kapasitetsutfordringer og IT er i grenseland til å få gjennomført det som man er pålagt. Produktområder er i støpeskjeen. Her er det godkjente budsjetter, men ikke virkningsanalyser, som behandles ved årsrevisjonen. Man må få handlingsrom til å skaffe seg kapasitet for å levere alt man skal, må og ønsker.

SkL er bekymret for at REALT skal flytte innkrevings skjemaene fra AltInn til egen kjøp, samtidig som saksbehandlerne må jobbe både i nye og gamle systemer i noen år fra 2025.

Sak 16/24 Statistikk - Overtid i 2023, status fleks -og komp. tid 2023, bruken av 2.5.3 og 2.5.5 (I)

Det er en liten nedgang i antall OT-timer sammenlignet med i 2022, og dette er i hovedsak hos medarbeidere, mens ledere er på omtrent samme nivå.

Det ble strøket over 300 flere timer enn i 2022, og her var det en økning både hos medarbeidere og ledere.

Det var en liten reduksjon i komp timer.

SkL tenker at øverste ledelse bør signalisere tydelig at ansatte og ledere må jobbe for å unngå å måtte stryke timer.

Bruk av midler til 2.5.3 og 2.5.5 forhandlinger (for å rekruttere og beholde ansatte) har økt de siste årene. SkL ser at dette skyldes et svært trangt arbeidsmarked for IT-ressurser og kapasitetsutfordringene våre.

Sak 17/24 Eventuelt (I)

I ITL har diskutert Bergen og hva vil man oppnå som lokasjon der. Oppfatter at Trondheim er en suksesshistorie og ønsker det samme for Bergen. 11 ansatte er inne eller på vei inn, men det trengs 20-30 personer for å få ett godt miljø. Det diskuteres hvilke fagområder som er naturlig å legge der.

HR sentralt jobber med standardisering av HA-møtene. Målet er lik håndtering i alle divisjoner, bl.a. hva referater og evalueringsprosesser angår.