

AMU Møtereferat

Møtegruppe: AMU
Møtested: Teams
Møtetid: 02.02.2022 klokken 1200-1400
Saksbehandler: Kristin Lehne
Telefon: 98002976

Til stede:

Fra administrasjonen

Tor Fjellstad
Jon Øgar
Bjørn Martinsen
Kristin Lehne
Birgit Aakre

Fra tillitsvalgte/vernetjenesten

Marit Juul
Anne Grethe Tømte
Tone Rakvåg
Ingrid Hammer
Grete Røsvik
Anett Berthelsen (BHT)

Innkalling og dagsorden:
Referat fra 01.12.21

Godkjent
Godkjent

AMU sak 01/22 Etablering av nytt team i seksjon Samfunnsansvar

I byrådets budsjett for 2022 er det besluttet en sterk av økning av innsatsen på samfunnsansvar innen anskaffelser. I den forbindelse er det opprettet 13 nye stillinger i avdeling for innkjøpstjenester. Økning gjelder samtlige seksjoner, men syv av stillingene vil tilføre seksjon for samfunnsansvar.

Seksjon for samfunnsansvar har etter dette 20 stillingshjemler. Seksjonen har tre hovedgrupper av ansvarsområder:

- Tiltak innen klima og miljø
- Bærekraftig mat
- Ansvarlig arbeidsliv/forebygge arbeidsmarkeds kriminalitet

Arbeidsmiljømessige konsekvenser

Det vurderes at det i dag er for stort spenn i utviklingsområder, til at det gir en tilstrekkelig oppfølging av seksjonsleder. Det opprettes stilling som teamleder for ansvarlig arbeidsliv, underlagt seksjonsleder for samfunnsansvar.

- Bemanningen i teamet blir Teamleder ansvarlig arbeidsliv, fagansvarlig a-krim, tjenesterådgiver HMSREG (tidligere tjenesteleder), rådgiver kontroll/forvaltning HMSREG og rådgiver kontroll. I dialog med den aktuelle ansatte vurderes det om fagansvarlig for etisk handel skal tilhøre dette teamet. Videre vil det vurderes om rådgiver samfunnsansvar som har en delt rolle mellom a-krim og bærekraftig mat skal tilhøre dette teamet.

- Teamleder for ansvarlig arbeidsliv til ha budsjett og personalansvar. Det vurderes at dette vil medføre en bedre balanse i lederansvaret og spennet i seksjonen, og vil gi positive effekter i forhold til dagens situasjon.

Vedtak: Arbeidsmiljøutvalget tar de arbeidsmiljømessige forholdene ved endring av organisering i avdeling for innkjøpstjenester til etterretning.

AMU sak 02/22 Organisatorisk justering av fagmiljøet informasjonssikkerhet og personvern

Administrative konsekvenser

- Det etableres et team i HR og virksomhetsstyring hvor fagmiljøet innen personvern og informasjonssikkerhet skal være organisert fra og med 1.3.2022
- Etatsdirektøren oppretter en ny stilling som teamleder for informasjonssikkerhet og personvern.
- Etatsdirektøren oppretter tre nye stillinger som rådgiver personvern og informasjonssikkerhet
- Det gjennomføres en strategisk rekrutteringskampanje i februar 2022
- En organisatorisk justering vil samle fagmiljøet, som skissert i organisasjonskartet

Arbeidsmiljømessige konsekvenser

- De arbeidsmiljømessige konsekvensene av ovenstående justering av fagmiljøet innen personvern og informasjonssikkerhet omhandler flytting av 3 ansatte fra IKT-strategi, arkitektur og systemutvikling til stab, ved avdeling HR og virksomhetsstyring.
- De som er direkte berørt av justeringene er informert og involvert før behandling av saken. Informasjon til ansatte som ikke er direkte berørt av justeringen vil bli ivarettatt og kommunisert ut i ulike fora. Etatsdirektøren vurderer de arbeidsmiljømessige forholdene ved den beskrevne justeringen av organisasjonsstrukturen i etaten som godt ivarettatt.

Vedtak: Arbeidsmiljøutvalget tar de arbeidsmiljømessige forholdene ved Organisering av fagmiljøet innen personvern og informasjonssikkerhet til etterretning.

AMU sak 03/22 Organisatorisk flytting av prosjekt og porteføljestyling

- Det er besluttet at Prosjekt og portefølje (i dag IKT tjenester) skal flyttes til stabsfunksjonen og at fagmiljøet skal være organisert i avdeling HR og virksomhetsstyring. Dette er en oppfølgende sak i etterkant av de organisatoriske justeringene som ble iverksatt fra og med 1.1.2021.
- Etatsdirektør vurderer at prosjekter og porteføljestyling er en fellestjeneste som alle avdelinger i etaten skal kunne benytte og at porteføljestylingen vil ha en større strategisk forankring ved å legges organisatorisk til stabsfunksjonen. Plassering i stab vil gi tettere organisatorisk knytning til miljøet som har ansvar for og jobber med virksomhetsdialogen. Tettere organisatorisk tilhørighet til fagmiljøet innen virksomhetsdialog vil kunne bidra til å styrke endrings- /kommunikasjonsbehovet UKE har ved gjennomføring av prosjekter.
- De ansatte i seksjonen er informert og har fått presentert endringen i egne møter, justeringen er også presentert i møte etter hovedavtalens §14f den 19.1.22. Det foreslås at fagmiljøet flyttes etter en periode med planlegging og overlapp. Stillingene i seksjonen flyttes uten noen endringer i stillingsinnhold - oppgaver og ansvar opprettholdes etter endret plassering til stab.

Administrative konsekvenser:

Prosjekt og portefølje flyttes organisatorisk ut av IKT tjenester til stab og Avdeling HR og virksomhetsstyring fra og med 1.3.2022.

Arbeidsmiljømessige konsekvenser

- De ansatte i seksjonen vil ikke få endringer i sitt stillingsinnhold ved denne organisatoriske flyttingen til stab. Ansvar og oppgaver opprettholdes inntil videre.
- Organiseringen av fagmiljøet prosjekt og portefølje i HR og virksomhetsstyring fra 1.3.2022 er under planlegging og detaljering.
- Roller og organisasjonsstruktur i avdeling HR og virksomhetsstyring vil legges frem til behandling i neste møterekke i AMU og MBU den 16.3
- Det vil i denne fasen vektlegges å involvere de ansatte i det endelige forslaget til struktur på fagmiljøene i avdeling HR og virksomhetsstyring.

De som er direkte berørt av justeringene er informert og involvert før behandling av saken. De aktuelle seksjonene i IKT tjenester er informert. Informasjonsarbeidet og 1-1 dialogen er således godt ivaretatt. Informasjon til ansatte som ikke er direkte berørt av justeringen vil bli ivaretatt og kommunisert ut i ulike fora.

Etatsdirektøren vurderer de arbeidsmiljømessige forholdene ved den beskrevne justeringen av organisasjonsstrukturen i etaten som godt ivaretatt nå. Det er viktig å bruke noe tid på detaljering av organiseringen frem i tid, med involvering av de ansatte.

Vedtak: Arbeidsmiljøutvalget tar de arbeidsmiljømessige forholdene ved flytting av Prosjekt og portefølje, til etterretning.

AMU sak 04/22 Etablering av nytt team i seksjon Kurs og konsulentbistand

- I dag er seksjon for Kurs og konsulentbistand organisert med 18 kurskoordinatorer og konsulenter rapporterer til 2 teamledere mens 12 konsulenter innen kommunikasjon, prosjektledelse og rekruttering rapporterer direkte til seksjonsleder. Både seksjonsleder og teamleder Organisasjonsutvikling har med dette et stort lederspenn.
- Seksjonen rekrutterer og utfordringen vil dermed øke gjennom året da ytterligere 5 konsulenter etter hvert vil rapportere direkte til seksjonsleder og ytterligere 1 konsulent vil rapportere til teamleder for Organisasjonsutvikling.

Arbeidsmiljømessige konsekvenser

Det etableres et nytt team for Kommunikasjon og prosjektledelse. I tillegg flyttes LEAN-konsulentene (2 konsulenter) over fra teamet for Organisasjonsutvikling til det nyopprettede teamet. Overflyttingen av LEAN-konsulentene er ønsket av LEAN-konsulentene. Opprettelse av en ny stilling som teamleder ble besluttet i forbindelse med budsjettprosessen 2022 og stillingen er nå besatt. I forbindelse med at daværende teamleder for Organisasjonsutvikling sa opp i juni 2021 ble organisering av seksjonen diskutert med de ansatte og behov for opprettelsen av et nytt team har vært diskutert med seksjonen siden da.

Vedtak: Arbeidsmiljøutvalget tar de arbeidsmiljømessige forholdene ved endring av UKEs organisering til etterretning.

AMU sak 05/22 Årsrapport fra BHT v/Arbeidsmiljøhuset

Årsrapporten fra Arbeidsmiljøhuset inngår som en del av virksomhetens krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (AML §3-1) og har følgende krav til innhold (jamfør Arbeidstilsynets kommentar til Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap. 13)

Bistand fra BHT er fordelt på følgende områder:

Sykefraværarbeid
Kvalitetssikring av bestilling
Arbeidsveiledning
Systematisk HMS-arbeid
Ergonomi
Kvalitetssikring av bestilling- spesialist
Arbeidsveiledning- spesialist

Mulig oppfølgingsområder 2022 kan være at vi får knyttet vår kompetanse tettere til driften i etaten. Dette kan for eksempel gjøres ved å styrke BHTs deltakelse i AMU, eller annen samarbeidsarena.

Vedtak: AMU tar orienteringen om årsrapporten fra BHT til etterretning

AMU sak 06/22 Rapportering sykefravær, overtid og AML brudd

Sykefravær

Snitt for 2021: 4,8%

Snitt for 2020: 5,2%

Korttidsfravær 1,4 og langtidsfravær 3,4

Det vil bli utarbeidet et nytt måltall for sykefravær for 2022 basert på de siste årenes historikk , dette skal beslutes i AMU

Overtid

8039 timer i 2020 og 9406 timer i 2021

Brudd på arbeidstidsbestemmelsene

663 brudd per 311221 og 868 brudd per 311220

HVO Ingrid vil få oversikt på seksjonsnivå med oversikt over brudd på AML og innkalles på en gjennomgang i HR. I de seksjonene det er mye overtid skal det utarbeides et årsjul for å fordele belastningen på medarbeidere så godt det lar seg gjøre.

Vedtak: AMU tar orientering om sykefravær, overtid og AML brudd til etterretning

Informasjon

Status prosjekt sentral lønnstjeneste

Prosjektstyret er etablert og prosjektperioden er ut 2022.

Det jobbes med å kartlegge arbeidsprosesser og arbeidsflyt.

Det er lagt opp til at ingen blir overtallige i prosessen og Oslo kommunes virksomheter skal rulles inn i puljer i løpet av 2023.

Både sentrale og lokale tillitsvalgte vil være med i prosessen og AMU vil bli orientert underveis.

Lokaler for UKE

Det jobbes med å vurdere om hvor UKE skal være lokalisert etter 2023. Det er UKE's ledergruppe som vurderer tilbud og en gruppe skal settes ned for det videre arbeidet. Mer informasjon fra Bjørn i løpet av våren.

Arbeidssituasjon Korona

Nasjonale retningslinjer er opphevet. Det er lagt opp til at hver avdelingsdirektør organiserer egne avdelinger. Det kan avtales med faste skriftlige avtaler eller muntlige avtaler med nærmeste leder.