|  |  |
| --- | --- |
| Utviklings- og kompetanseetaten | |
| Møtereferat | | |
| Tilstede: | Vibeke Rise, Tor Fjellstad, Bjørn Marthinsen, Jon Øgar, Gunnar Wedde, Birgit Aakre, Lars-Terje Pedersen | |
| Forfall: |  | |
| Møtegruppe: | Direktørens ledergruppe | |
| Møtested: | Teams | |
| Møtetid: | 02.02.2022 kl. 09-12 | |
| Referent: | Martine Åsheim | |

# Etatsledermøte

Referat fra forrige etatsledermøte 26.01.2022: Godkjent.

**Bruk av lokal servicedesk (kompass) i etaten**Lokal servicedesk skal gjøre det enkelt for ansatte å komme i kontakt med stabsfunksjonen. Ca. 1500 enkeltsaker ble behandlet i 2021. Gjennom Kompass kan UKE dokumentere antall saker, type saker, leveransekvalitet, leveringstid, løsningstid mv. Det er derfor problematisk at veldig mange saker i 2021 ble sendt inn via skjema for «generell forespørsel». Det gjør det bl.a. vanskeligere å sette inn (forbedrings)tiltak der det er nødvendig.

Det er satt i gang et arbeid for å se på hvordan lokal servicedesk kan brukes bedre i UKE/kan hjelpe UKE Stab med å betjene resten av virksomheten. Alle enheter i UKE Stab er representert i arbeidsgruppen.

**Konklusjon:** Tor inviteres inn i arbeidsgruppen, siden det er hans avdelings om har ansvar for tjenestene. Arbeidsgruppen involver også de andre avdelingene, da det er ønske om å ha ulike brukere representert – både ledere og saksbehandlere uten lederansvar.

Birgit kommer tilbake til etatsledergruppen med beslutningssak om bruk av lokal servicedesk (kompass).

**Verktøy for spørreundersøkelser**Avvikling av QuestBack og bruk av Forms. To utfordringer: det er ikke lenger tilgang til viktig dokumentasjon i QB. Dette gjelder i hovedsak avdeling for kommunikasjons- og OU-tjenester. Videre, Forms har ikke funksjonalitet som dekker UKEs behov. Det antas at dette også gjelder for andre virksomheter i kommunen.

**Beslutning:** Lars Terje kjøper nødvendige lisenser for bruk av QB ut året, for sin avdeling. Data som ikke allerede er hentet ut fra løsningen, berges.

I 2022 er det nødvendig å gjennomføre en behovskartlegging i og utenfor UKE, knyttet til bruk av verktøy for spørreundersøkelser. Lars Terje kommer tilbake til etatsledergruppen om orienteringssak om behovskartlegging og ev. anskaffelse.

**Eventuelt**Organisatorisk/Praktisk  
Randi slutter som seksjonsleder i FIN/ISI 1. mai. Tor Fjellstad vil fungere som seksjonsleder etter Randi i perioden før erstatter blir ansatt. Han vil tiltre stillingen fom. 21.03.2022, med inntil ett års varighet. MBU/AMU informeres om saken etter etatsledermøtet, 02.02.2022.

Bruk av hjemmekontor  
UKE legger opp til at det kan inngås muntlige avtaler mellom ansatte og ledere/avdelingsdirektører om bruk av hjemmekontor. Det kan legges opp til både mer og mindre hjemmekontor enn 2-3 dager i uken. Avdelingsdirektørenes vurdering av hensiktsmessighet legges til grunn. Det er også mulig å inngå midlertidige avtaler om bruk av hjemmekontor i perioder, forankret i IA-avtale.

HR sørger for informasjon i linjen til alle ledere og på WP om bruk av gjeldende bestemmelser og bruk av malverk for regulering av arbeidssituasjonen

Fastsettelse av timepriser for UKE  
Vibeke har fått fullmakt til å fatte prisbeslutninger i etaten, ut i fra en helhetlig innsikt i etatens budsjetter. Vibeke vil ha god dialog med dem som sitter nærmest tjenestene, for å sikre at prisene blir riktige. Avdelingsdirektørene vil ha innflytelse.

Vibeke kommer tilbake til etatsledergruppen med en orienteringssak om hvordan det skal arbeides videre med timepriser. Både ved fastsetting av priser, og prispolicy.

Tildelingsbrev 2022 er mottatt fra FIN  
Avdelingsdirektørene oppfordres til å be sine ansatte om å lese tildelingsbrevet. Det er mange leveranser. Det er behov for å gå gjennom tildelingsbrevet, og identifisere steder det er behov for nærmere avklaring i fagdialogen. Første etatsstyringsmøte i 2022 er 1. mars. Birgit kommer tilbake til etatsledergruppen med sak om hvordan tildelingsbrevet skal følges opp.

Birgit/Martine sender møteinnkallinger for å holde av tiden for etatsstyringsmøtene, inntil FIN sender sine innkallinger.

Orientering om budsjettfrister i 2022 (budsjettprosess i 2022)Føringer i tildelingsbrevet for 2022. Noen ekstremt korte frister. Vibeke følger opp med bestillinger til avdelingene.

Årsberetningen er sendt til FIN i dag, 02.02.2022  
Avdelingsdirektørene skal oppfordre sine ansatte om å lese årsberetningen – også på andre avdelingers ansvarsområder.

Brev til virksomhetene ifbm. KTU 2022  
Det skal sendes ett brev til de virksomhetene som UKE har besøkt, og ett bev til dem UKE ikke har besøkt. Birgit kommer tilbake til etatsledergruppen med forslag til utforming av brev x 2.

Personvern- og informasjonssikkerhetsteamet i HR  
UKE innstiller på å besette stillings om teamleder så snart som mulig. Mulighet for å finne interne kandidater er undersøkt. Fredrik Tønnesen har sagt ja til å fungere midlertidig, og tiltrer stillingen 1. mars. Det orienteres om dette i MBU i dag, 02.02.2022.

Overtid  
Det er langt mer overtid i 2021 enn i 2020. Samtidig er det færre brudd på bestemmelsene om arbeidstid. Overtiden må ned. 15% av de ansatte står for over 60% av all overtid. Avdelingsdirektørene vil dermed få månedlige oversikter over overtidsbruk i sine avdelinger, og det skal følges opp i samtaler mellom leder og ansatt. Det er gjennomført rekrutteringsprosess i LR-avdelingen, og pågående prosess i IKT-tjenester. Dette skal lette arbeidsbyrden, men vil ikke vise resultater før om noen måneder. MBU orienteres om saken i dag, 02.02.2022.

Det er rapportert på overtid i årsberetningen for 2021, som viste en stor økning fra 2020. sykefraværet er lavt. Det må skje et arbeid for å få kontroll på merarbeidet i etaten, og å hjelpe de ansatte som arbeider påfallende mye. HR har fortløpende dialog med AMU om saken.

Rekrutteringskampanje ifbm. etableringen av personvern- og informasjonssikkerhetsteamet  
Teamlederstillingen vil være en del av kampanjen. Birgit holder dialog med Maria om utforming av stillingsannonsen.

UKE erfarer at i Oslo Origos stillingsannonser er lønnsnivået for spesialister lagt svært høyt, generelt. UKE følger med på situasjonen. UKE utfordres på lønn i arbeidsmarkedet i langt større grad enn tidligere, når det gjelder å besette nøkkelstillinger (spesialistkompetanse). Etatsledergruppen bør kartlegge det faktiske lønnsnivået i etaten sammenlignet med andre virksomheter i Oslo kommune som et grunnlag for fremtidig lønnsfastsettelse.

UKE vil ha dialog med FIN om saken.

Strategiseminar/budsjettseminar for ledergruppen  
Det skal gjennomføres et seminar i mars, hvor ledergruppen kan drøfte de store budsjettspørsmålene. Birgit/Vibeke kommer tilbake til etatsledergruppen med forslag til tid og sted. Seminaret vil avholdet nærme Oslo.

Birgit/Vibeke kommer tilbake til etatsledergruppen med drøftingssak av utkast til agenda.

Lønn og lønnsoppgjør i 2022  
Inntil hovedtariffoppgjøret er avgjort i mai, bes avdelingsdirektørene om å være tilbakeholden med å fremme forslag om administrative lønnsjusteringer, med mindre det er akutte saker (som f.eks. at ansatte er i ferd med å slutte, endinger i ansvar mv.).