|  |  |
| --- | --- |
| 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: | 26.01.2022 kl. 09-12 | |
| Referent: | Martine Åsheim | |

# Etatsledermøte

Referat fra forrige etatsledermøte 19.01.2022: Godkjent.

**Årsberetningen for 2021 er under arbeid.**  
Det ble orientert om status. Førsteutkast leveres til Bjørn torsdag morgen, 27.01.22.

**Tildelingsbrevet for 2022 er under arbeid.**   
UKE har utarbeidet tilbakemeldinger til utkast til tildelingsbrev fra FIN. Tilbakemeldingene ble diskutert i ledergruppen. Tilbakemeldingene sendes til FIN snarest, tentativt 27.01.22.

**Kompetansemodulen**  
Dossier/kompetansemodulen er en valgfri modul i HR systemet. Stor variasjon i hvor mye løsningen benyttes. HR igangsetter arbeid i 1. kvartal 2022, for å innføre samtalestøtten Dossier Dialog. UKE vil være blant de første i kommunen som tar funksjonaliteten i bruk.

Systemet vil støtte gjennomføring av utviklingssamtaler for medarbeidere og ledere. Dossier Dialog støtter å inkludere lokale maler for samtalene (sentral mal for ledere, lokal justert mal for medarbeidere mv.). Opplæring gis til alle ledere, gjennomgang med bistand fra Dossier på HR nettmøte​. MBU involveres som etatens opplæringsutvalg.

Innføringen fører til endring i rutinene, ved at medarbeidersamtalene ikke lenger må lagres i WebSak. Birgit sjekker at dette ikke er i konflikt med arkivplikten.

Innføring av obligatorisk bruk av resterende funksjonalitet i kompetansemodulen tas inn til beslutning i etatsledergruppen i 2. kvartal​ 2022. Obligatoriske verktøy bør være rammefinansiert.

Tor kommer tilbake til ledergruppen med sak knyttet til innføring av kompetansemodulen i Oslo kommune. Det skal gjøres et innsiktsarbeid i forkant, mht. bruk av kompetansemodulen i dag.

**Sentrale kompetansemidler**   
Dersom avdelingsdirektørene ønsker å fremme saker til etatsledergruppen om søknad til bruk av sentrale kompetansemidler, meldes dette som ordinært til Martine/Birgit.

Sertifisering i endringsledelse  
Det har vært gjennomført kartlegging av behovet for sertifisering i endringsledelse i avdelingene, inkludert hvor mange medarbeidere avdelingene vil ønske å sende på kurs. UKE dekker kostnadene til sertifiseringskurs i endringsledelse av de sentrale kompetansemidlene. IKT-tjenester tar ansvar for gjennomføringen av kursene etter Kurs- og konsulentbistand har avsluttet anskaffelsen av leverandør.

Sertifisering/kompetansehevende tiltak knyttet til personvern og informasjonssikkerhet   
Birgit og Tor kommer tilbake til etatsledergruppen med sak om å sette av sentrale kompetansemidler til kurs ol. i personvern og informasjonssikkerhet i UKE. Ev. tiltak bør treffe alle avdelinger, og forankres i MBU. Lars Terje kommer tilbake til etatsledergruppen med forslag på hvordan UKE-akademiet kan utarbeide kurs innen personvern og informasjonssikkerhet for kommunen.

Kompetansestrategi for UKE  
Det skal lages en kompetansestrategi som inkluderer føringer for bruk av sentrale kompetansemidler i 2022. Satsingsområdene på bakgrunn av KTU er sentrale. Strategien skal forankres i MBU.

UKE skal lage en kompetansestrategi som angir retning for prioriterte områder innen kompetanseutvikling fremover. Birgit kommer tilbake til etatsledergruppen med sak om kompetansestrategi før behandling i opplæringsutvalget/MBU. Lars Terje deltar fra ledergruppen mht. skisse/struktur for utarbeidelsen.

**Arbeidet med ny kanalveileder for Oslo kommune (veileder for bruk av informasjons- og kommunikasjonskanaler)**Viktig mht. samhandling i kommunen. Det ble gitt en oppsummering av innsiktsarbeidet, fra Mette, Anne Christine og Sara. Bakgrunn: BLKs ønsker fra tildelingsbrevet 2021. Det ble gjennomført begrepsavklaring i 2021, etterfulgt av en 3-stegs plan. Det ble gjennomført en rekke åpne møter høsten 2021. De ulike informasjons- og kommunikasjonskanalene overlapper delvis på funksjonalitet. Dette gjør folk usikre på hvilke kanaler som skal brukes når. Sterkt ønske om sentrale føringer. Prosjektet må ta stilling til hva som bør være sentrale føringer.

Lars Terje kommer tilbake til etatsledergruppen med beslutningssak om hvordan UKE skal jobbe med kanalveilederen.

**Felles tids- og timeregistreringssystem**  
Bente Bakken og Kari Hove orienterte om status og fremdriftsplan i prosjektet. Tilpasninger i løsningen pågår. Det er etablert en styringslinje mellom ledelsen i CGI og UKE.

**Eventuelt**  
Avvikling av QuestBack (QB) 2021  
Avtalen med QB ferdig, sagt opp og avsluttet. UKE opplever nå at Forms ikke dekker behovet knyttet til arbeidet med KTU, eller OU-akademiet behov for å evaluere kurs.

Lars Terje kommer tilbake til etatsledergruppen med forberedt sak om avviklingen av QB og bruk av Forms. Det redegjøres for tekniske begrensninger i Forms, og hvilke problemer som kan løses ved kompetansehevende tiltak.

Orientering om regnskapsresultatet for 2021

Aviser  
UKE dekker abonnement på en avis. Dette er skattepliktig, med mindre medarbeideren kan dokumentere at vedkommende allerede dekker abonnement på en avis selv. Se [intranett](https://uke.intranett.oslo.kommune.no/arbeidsdagen-hos-oss/for-ledere/avtale-om-fri-avis/).

Randi slutter som seksjonsleder i FIN/ISI 1. mai.   
Det kan ta tid å få på plass ny seksjonsleder, og arbeidet med midlertidig erstatning er i gang i parallell.

KPMGs revisjon av FIN/ISI er overlevert i endelig utgave  
Rapporten skal kun deles med dem som har tjenestelig behov for det. Viktig å ha kontroll på hvem som har tilgang til dokumentet til enhver tid. Behandles som unntatt offentlighet.

Innstillinger skal godkjennes av de tillitsvalgte som har vært involvert i prosessen  
Invitasjoner til deltakelse sendes som ordinært. I situasjoner hvor tillitsvalgte ikke har hatt kapasitet til å delta på innstillingen, sendes innstillingen til godkjenning til alle.