



Oslo

Utviklings- og kompetanseetaten



Årsberetning 2022

Lederens beretning	3
1. Ansvarsområde	4
2. Måloppnåelse, resultater og risikovurdering	5
2.1 Situasjonsbeskrivelse	5
2.2 Måloppnåelse.....	6
2.2.1 Fellesføring: Samfunnssikkerhet og beredskap	7
2.2.2 Fellesføring: Flere i arbeid og et inkluderende arbeidsliv	7
2.2.3 Effektive og sikre fellestjenester	7
2.2.4 Tillitsskapende personvern og informasjonssikkerhet	11
2.2.5 Seriøs og ansvarlig arbeidsgiver	11
2.2.6 Samfunnsansvarlige og grønne anskaffelser	13
2.2.7 En effektiv, omstillingsdyktig og attraktiv kommune	19
2.3 Styring og kontroll	20
3. Sammenligning av budsjett og regnskap	21
3.1 Driftsregnskap	21
3.2 Selvkostkapitlene	22
3.3 Investeringsregnskap	22
3.4 Investeringsregnskap på prosjektnivå	24
3.5 Noter i regnskapet	26
4. Særskilt rapportering.....	26
4.1 Tiltak for å forbedre service overfor innbyggere og næringsliv.....	26
4.2 Saksbehandlingstid	26
4.3 Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse	27
4.4 Universell utforming.....	27
4.5 Tiltak/aktiviteter i tråd med Oslo kommunes folkehelseplan.....	28
4.6 Likestillingstiltak rettet mot byens innbyggere (<i>kommuneloven § 14-7, e og f</i>).....	28
4.7 Rapportering innen HR-området og helse- miljø og sikkerhet (HMS)	28
4.7.1 Likestilling og mangfold i arbeidsgiverrollen	28
4.7.2 Kjønn/lønnsbalanse	29
4.7.3 Heltid/deltid	30
4.7.4 Aktivitetsplikten	30
4.7.5 Helse, miljø og sikkerhet (HMS), herunder sykefravær og arbeidstid.....	31
4.7.6 Sykefravær	33
4.8 God praksis på tillitsbasert styring og ledelse	34
4.9 Bruk av konsulenter.....	34
5. Miljø- og klimarapportering 2022	35
5.1 Kortfattet omtale av miljø- og klimaarbeidet i egen virksomhet	35
5.2 Klimabudsjett	35
5.3 Status for miljø- og klimaarbeidet i Oslo kommune	36
6. Oppfølging av verbalvedtak og flertallsmerknader	36
6.1 Utkvittring av bystyrets verbalvedtak og merknader	36
6.2 Merknader fra kommunerevisjonen og kontrollutvalget	36

Lederens beretning

2022 har stått i endringens tegn for UKE. I høst startet oppgraderingen av etatens lokaler i Grensesvingen 6. Etatens nye lokaler skal gi rom ulike arbeidsformer med vekt på fleksibilitet, god samhandling og tillitsbasert ledelse.

UKE har gjennomført organisatoriske justeringer for å tilrettelegge for bedre styring, samordning og oppfølging. Det er etablert en ny seksjon som skal ivareta kontroll og oppfølging av sentrale områder innen virksomhetsstyring.

Arbeidet med forbedringstiltak knyttet til kundetilfredshetsundersøkelsen har tatt mye oppmerksomhet. Staten viderefører virksomhetsdialog og kundetilfredshet som prioriterte satsningsområder.

UKE innretter arbeidet med anskaffelser for å realisere kommunens målsetninger innen klima, miljø og samfunnsansvar. Staten har igangsatt prosjekter for deling av tjenestebiler og parkutstyr, økt innsatsen for sirkulær økonomi i eksisterende avtaler, og startet arbeidet med å anskaffe en ombruksplattform for kommunen.

En milepæl er nådd ved at kommunen i løpet av 2022 har nådd lærlingekravet i Oslomodellen. 10 prosent av arbeidet på virksomhetenes kontrakter utføres nå av lærlinger.

I 2022 startet prosjektet for å etablere en felles lønnstjeneste for alle virksomheter i Oslo kommune. Overføringen av ressurser er gjennomført i samråd med sentrale tillitsvalgte i kommunen, og det er lagt stor vekt på at det skal være trygt og forutsigbart for den enkelte ansatte.

Felles lønnstjeneste skal sammen med oppgradering av HR-systemet og integrert tidsregistrerings-system for dagtidstilsatte gi betydelige gevinster for kommunen i årene som kommer.

UKE har dialog med virksomheter som ennå ikke benytter felles IKT-plattform. Det pågår et arbeid med kartlegging av behov og planlegging for migrering.

Det er gjort et moderniseringsløft på kommunens IKT-plattform. Kjøremiljøet for integrasjoner har gjennomgått en betydelig modernisering, og komponenter på utgående teknologi har blitt oppgradert og erstattet. Dette har pågått uten nedetid for tjenestene.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bj. Marthinsen', written in a cursive style.

Bjørn Marthinsen
Etatsdirektør i UKE

1. Ansvarsområde

Utviklings- og kompetanseetaten (UKE) er kommunens interne tjenesteleverandør. Etaten ivaretar konsernovergripende utviklings-, forvaltnings- og driftsoppgaver, som skal støtte Oslo kommunes tjenester til virksomheter, innbyggere og næringsliv.

UKE er Oslo kommunes sentrale innkjøpsenhet og kompetansesenter innen anskaffelser. UKE inngår og forvalter kommunens konsernovergripende rammeavtaler (samkjøpsavtaler), bidrar med rådgivning, standardkrav, metodeutvikling og veiledning. UKE skal tilrettelegge for at kommunen når sine målsetninger om samfunnsansvarlige og grønne anskaffelser gjennom samkjøpsporteføljen og som strategisk pådriver overfor kommunens virksomheter.

UKE ivaretar innbyggerdialogen på vegne av kommunen gjennom kommunens nettsider og Oslo kommunes kontaktsenter. UKE bidrar til å tilrettelegge og iverksette byrådets politikk og strategier innen organisasjon, ledelse og kommunikasjon, med særlig fokus på tillitsbasert styring og ledelse, 10-faktor, etikk, mangfold, visuell identitet og klarspråk.

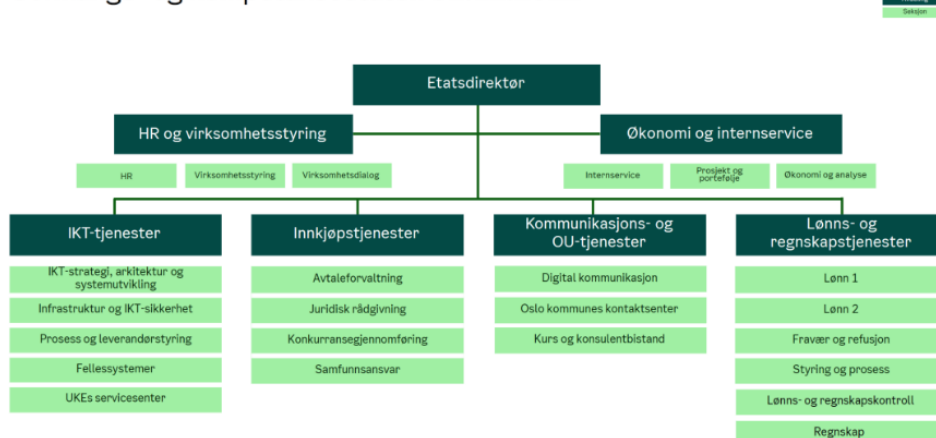
UKE leverer konsernovergripende opplæringstilbud og konsulentbistand basert på politiske føringer og innsikt i virksomhetenes behov. UKE ivaretar det sentrale arbeidet med omstilling av overtallige i kommunen, og gir støtte til omstillings- og endringsprosesser. UKE har også ansvar for forvaltning og videreutvikling av de konsernovergripende verktøyene 10-faktor, KS Læring, Workplace, intranett, designmanualen, designverktøyet og beredskapsportalen.

UKE leverer kostnadseffektiv IKT infrastruktur, plattform og fellessystemer. Gjennom beste praksis forvaltning og god livssyklusstyring, skal UKE sikre at løsningene er i kontinuerlig utvikling tilpasset kommunens behov, med nødvendig tilgjengelighet og stabilitet. UKE har ansvar for å sikre at løsningene er beskyttet mot eksisterende og nye trusler i henhold til beste praksis innenfor eksisterende rammebetingelser.

UKE er Oslo kommunes leverandør av felles lønnstjeneste til alle virksomheter i kommunen. UKE leverer i tillegg fakturatjenester og kan levere regnskapstjenester til de virksomhetene som ønsker det.

UKE har også ansvar for internkontrolloppgaver og offentlige rapporteringer for Oslo kommune knyttet til lønns- og regnskapsområdet. UKE skal oppleves som en profesjonell internleverandør som kjennetegnes ved at kundefølgning er tilpasset virksomhetenes behov på områder som tilgjengelighet, informasjon, responstid, støtte og rådgivning innen etatens tjenesteområder.

Utviklings- og kompetanseetaten 31.12.2022



	1/1/2022	1/1/2023	Endring
Ansatte	371	421	50
Årsverk	353.90	405.60	51.7

Tabell 1: Bemanning. Etaten har i 2022 en økning i bemanningen på 50 stillinger. Disse stillingene er knyttet til innkjøpstjenester, kommunikasjons- og OU-tjenester, IKT-tjenester, HR, personvern og informasjonssikkerhet.

2. Måloppnåelse, resultater og risikovurdering

(jf. pkt. 2 og 3 i virksomhetens budsjett, Sak 1/2022)

2.1 Situasjonsbeskrivelse

I etterkant av en langvarig periode med hjemmekontor som primær arbeidsplass, har etaten lagt bak seg et år med utprøving av nye arbeidsformer innen digital og fysisk samhandling. Tilbakeføring til bruk av kontorarbeidsplassen på Helsfyr, kombinert med fleksibilitet i bruk av hjemmekontor, har funnet sin form.

UKE har hatt utfordringer med rekruttering av nødvendig kompetanse i både stab og linje. Dette har medført enkelte forsinkelser i leveranser og tjenester. Etaten arbeider aktivt med rekruttering og onboarding for å sikre at etaten har nødvendig kompetanse og kapasitet i alle avdelinger.

Etaten gjennomførte den årlige kundetilfredshetsundersøkelsen første halvår 2022, hvor personer i utvalgte målgrupper i alle virksomheter ble invitert til å delta. Tilbakemeldingene fra virksomhetene har gitt verdifull kunnskap om deres forventninger og opplevelse av etaten som internleverandør.

Oppfølgende dialog med virksomhetenes toppledergrupper bekrefter behovet for å styrke dialogen og samhandlingen. På bakgrunn av dette jobber etaten med kundeløftet som består av fire prinsipper:

- Det er lett å komme i kontakt med oss
- Vi skal svare raskt
- Vi skal gi god informasjon
- Vi skal forstå virksomhetenes behov og forventninger

UKE har videreført sitt arbeid med tilbud til toppledergrupper gjennom programmet *Sammen for Oslo – økt strategisk samhandling*. Tilbudet har økt strategisk samhandling som hovedmål. Arbeidet med programmet har i 2022 hovedsakelig bestått av kartlegging og analyse av komplekse oppgaver som må løses på tvers, og identifisering av samarbeidspartnere for å lykkes. 33 ledergrupper har gjennomført samlinger og workshoper. Basert på innsikten fra kartleggingsfasen er det igangsatt flere initiativ knyttet til konkrete samhandlingsutfordringer, utvikling av hensiktsmessige samhandlingsarenaer og utviklingsaktiviteter knyttet hvordan Oslo kommune ledes og styres i stort.

Gjennom 2022 har UKE jobbet tett med Byrådsavdeling for eldre, helse og omsorg for å utvikle en onboardingsløsning for helse- og omsorgsmedarbeidere i Oslo kommune. Løsningen bruker Infotorget i Workplace, som er lett tilgjengelig på mobil for brukerne og lett å oppdatere for administratorer. Den ble lansert mai 2022, og gjør det mulig for virksomhetene å sikre oppdatert og riktig kompetanse raskere.

UKE har implementert nytt tids- og timeregistreringssystem for dagtidsansatte. I løpet av 2022 har 18 virksomheter tatt i bruk den nye fellesversjonen av Wintid.

Etaten har vært prepilot for Dialog, den nye løsningen for samtalestøtte i kompetansemodulen. UKES ledere gjennomfører nå utviklingssamtaler og medarbeidersamtaler med bruk av systemstøtten.

Etaten har etablert fellesforvaltning av Microsoft Office 365, og med det lagt en betydelig grunnstein i kommunens digitale endringsarbeid. Acos Websak ble ferdig rullet ut til kommunens virksomheter i løpet av 2022, og løsningen regnes nå som et fellessystem for sak og arkiv.

2.2 Måloppnåelse

Måltall for tjenesteproduksjon for kap. 125 Utviklings- og kompetanseetaten					
Resultatindikator	Resultat 2020	Resultat 2021	Måltall 2022	Resultat 2022	Avvik 2022
Mål 1 - Effektive og sikre fellestjenester					
Andel som svarer «Godt fornøyd» i årlige kundeundersøkelser knyttet til: Fellestjenester, systemdrifttjenester og konsulenttjenester 1)	N/A	80%	80 %	88 %	8 %
Antall virksomheter med egne IKT-driftsmiljøer 2)	11	9	4	9	5
Andel elektroniske lønns slipper 3)	82 %	83 %	98 %	100 %	2 %
Andel leverandørfakturaer i EHF-format 4)	93 %	94 %	95 %	95 %	0 %
Andel utgående e-fakturaer 5)	61 %	82 %	85 %	95 %	10 %
Antall telefonsamtaler til 2180 2180 6)	562,864	514,067	500,000	474,488	-25,512
Andel som svarer at de fant det de lette etter på oslo.kommune.no 7)	75 %	74 %	85 %	71 %	-14 %
Mål 5 - Samfunnsansvarlige og grønne anskaffelser					
Andel fagarbeidere innen håndverksfagene registrert i HMSREG 8)	31 %	43 %	50 %	46 %	-4 %
Andel timer i relevante fag utført av lærlinger iht. HMSREG 9)	7 %	7 %	10 %	10 %	0 %
Andel nye, relevante vare- og tjenesteanskaffelser der det er stilt krav til klimanøytral transport. 10)	N/A	89 %	100 %	100 %	0 %
Avvik på HMS-kort 11)	5 %		3 %	N/A	
1) Kundetilfredsundersøkelsen (KTU) ble gjennomført i mars. Det varierer hvor mange som svarer på KTU for de ulike tjenestene som UKE leverer. For eksempel kan det være 15 personer som har svart knyttet til en tjeneste, og 150 personer for en annen tjeneste. En gjennomsnittlig score blir dermed ikke representativt for de samlede resultatene fra undersøkelsen (70 %). Det rapporterte tallet på 88% er justert ("vektet" / "veid") for disse variasjonene. UKE arbeider med oppfølgingstiltak både fra virksomhetene og UKE. Neste KTU blir gjennomført i mars 2023.					
2) Dialog om IKT felles er innledet med flere virksomheter. Sammenslåing av byggforetakene gir to færre driftssentre enn i 2020. UKE har over tid arbeidet for å få alle inn på felles IKT-plattform. Først fra 2022 er virksomhetene også gitt denne målsetningen i sine tildelingsbrev.					
3) Målingen omfatter det som sendes direkte per e-post og frem til SvarUt.					
4) Ingen kommentar.					
5) Målingen omfatter EHF, eFaktura, Digipost, print og SvarUt.					
6) Oslo kommunes kontaktsenter behandler også henvendelser på chat, e-post, MinSide i tillegg til telefonhenvendelser. Både chat og telefonhenvendelser har gått noe ned, men de henvendelsene vi mottar nå er mer komplekse og tar lengre tid å løse.					
7) Kan påregnes sesongvariasjoner. 85% måltall er et langsiktig mål. Nedgangen fra året før skyldes i hovedsak bortfall av koronainformasjon, som hadde vesentlig høyere oppgavegjennomføring enn snittet på nettstedet.					
8) Her er det benyttet beregningsmodell 3, medregner timer i elektro fag.					
9) 10 % lærlinger med og uten elektro fag.					
10) Ingen kommentar.					
11) Arbeidstilsynet aggregerer ikke data for avvik/hendelser på samme måte som tidligere. Vi jobber med HMSREG AS for å finne en løsning på hvordan vi får ut relevante tall for dette i ny versjon av HMSREG.com. Målemetode må avklares.					

Tabell 2.2: Måltall

2.2.1 Fellesføring: Samfunnssikkerhet og beredskap

UKEs beredskapsplan er revidert i 2022. Den ivaretar alle nye føringer, og er tilpasset nivåene i Oslo kommunes beredskapsplan. Beredskapsplanen tydeliggjør ansvar i kriseledelsen, og presiserer rapporteringsrutinene i ulike krisesituasjoner.

Revidert beredskapsplan vektlegger i stor grad utarbeidelse av kontinuitetsplaner på alle områder i etaten hvor dette vurderes som nødvendig. Det er også opprettet nye kapitler som omhandler atomberedskap og bortfall av vann. Beredskapsplanen ligger tilgjengelig på intranett og oppdateres kontinuerlig ved endringer.

UKE samarbeider med relevante aktører og virksomheter i arbeidet med forebygging, beredskap og krisehåndtering. Etaten har en sentral rolle i SLO (sentral logistikkorganisasjon), og i den sentrale kriseledelsen ved bortfall av vann i Oslo kommune, med ansvar for koordinering av de operative tiltakene som iverksettes.

2.2.2 Fellesføring: Flere i arbeid og et inkluderende arbeidsliv

UKE skal bidra til å skape jobbmuligheter for personer som står langvarig utenfor jobb, eller ikke har hatt sammenhengende ansettelser. Etaten har til enhver tid personer inne på arbeidstrening eller arbeidsutprøving i etatens avdelinger, både i stab og linje. Etaten har en seniorpolitisk plan med konkrete tiltak knyttet til at ansatte skal stå i jobb så lenge de ønsker.

2.2.3 Effektive og sikre fellestjenester

2.2.3.1 Ny strategi for digital transformasjon og IKT

UKE har gitt innspill i høringsprosessen for ny utviklingsstrategi for kommunen.

2.2.3.2 Alle virksomheter i Oslo kommune bruker felles IKT-plattform og fellessystemer

Det er en målsetning at alle virksomheter i Oslo kommune skal bruke felles IKT-plattform og kommunens fellessystemer. UKE har i 2022 hatt dialog med alle virksomheter som har egne IKT-driftsmiljøer, og avtalt oppstart av kartlegging og vurderinger.

UKE har etablert en egen prosess for dette arbeidet. Denne innledes med mobilisering av ressurser, og fortsetter med kartlegging og analyse. Deretter lages beslutningsunderlag for overgang til felles løsninger.

I 2022 har UKE kartlagt og analysert tre virksomheter: Plan- og bygningsetaten, Vann- og avløpsetaten og Innkrevingsetaten. Prosessen er igangsatt for Utdanningsetaten og Bystyrets sekretariat, og det er avtalt oppstart for Oslo havn, Renovasjons- og gjenvinningsetaten, Kommunerevisjonen og Boligbygg i 2023. Deichman og Oslobygg er i delvis overført til felles løsninger, og arbeidet fortsetter i 2023.

I 2022 har UKE etablert forvaltning av kontorstøttetjenesten Microsoft Office 365, og levert målrettede tiltak til kommunens virksomheter. Dette har skapt økt forståelse for de nye verktøyene, og støttet kommunens virksomheter med å hente ut gevinstene disse kan gi. Gjennom møterekken «Digital arbeidsglede» har UKE skapt kommunens største digitale møteplass.

Acas Websak ble ferdig rullet ut til kommunens virksomheter i 2022. Løsningen regnes nå som fellessystem for sak og arkiv, og UKE følger opp videre realisering av gevinster. På teknisk side effektiviseres forvaltningen gjennom felles oppgraderingsløp, vedlikeholds- og utviklingsaktiviteter, samtidig som sikkerheten følges opp med tester og forbedringstiltak.

Implementeringen av Acos Websak bidrar til den helhetlige moderniseringen i kommunen, ved at eldre komponenter og systemer fases ut. Arkivfaglig og funksjonelt samarbeider UKE med Oslo byarkiv for å bidra til standardisering og forenkling av arbeidsprosesser i virksomhetene.

Innsynsmodulen med tilhørende veiledere ble implementert i oktober 2022, og tar imot innsynsbegjæringer direkte fra elnnsyn.no. Dette skaper en muliggjør ensartet behandling med økt kvalitet i virksomhetene.

2.2.3.3 IKT-avtaler

IKT-avtaleporteføljen består av 21 avtaler. Disse hadde i 2022 et samlet budsjett på 253 millioner kroner. De viktigste er systemdriftsavtalen og nettverksavtalen (IPVPN-avtalen). Sistnevnte gir fiberdekning til alle kommunens lokasjoner. IPVPN-avtalen nærmer seg utløp, og UKE har startet prosessen med å anskaffe ny avtale.

Systemdriftsavtalen er den klart største avtalen i IKT-avtaleporteføljen. Avtalen ble inngått i med inntil ti års varighet, og kan potensielt eksistere til 2028. Gjennom avtaleperioden skal det pågå videreutvikling av kommunens felles IKT-plattform, og UKEs totale digitale tjenesteleveranse.

Systemdriftsavtalen er et viktig verktøy i arbeidet med å øke utnyttelsen av felles IKT-plattform, forbedre kvaliteten på tjenesteleveransene, og gjøre UKEs tjenestetilbud mer attraktivt for virksomhetene.

2.2.3.4 Modernisering av felles IKT-plattform

Etter en vellykket migrering av kommunes felles IKT-plattform til kommunes driftsleverandør i 2021, gjennomførte UKE avvikling av kommunens egne datasentre i 1. kvartal 2022. Datasentrene ble tømt og overlevert i henhold til avtale. Leieavtalene ble avviklet, data ble destruert på sikker måte, og utstyret ble levert til ombruk.

UKE har i løpet av 2022 utarbeidet og pilotert design for en mer moderne nettverksarkitektur. Utrulling til øvrige virksomheter påstartes i 2023.

UKE har i 2022 gjort et betydelig moderniseringsløft på kommunens digitale tjenesteplattform. Kjøremiljøet for integrasjoner har gjennomgått en betydelig modernisering, og komponenter på utgående teknologi har blitt oppgradert og erstattet. Dette har pågått uten nedetid for tjenestene. Som en del av dette er også Oslo kommunes gamle skjemaportal SNOK fullt og helt avviklet.

Moderniseringsarbeidet vil fortsette i 2023, og ved inngangen til 2024 vil tjenesteplattformen være optimalisert og kostnadseffektiv.

Design og implementering av ny privat sky hos driftsleverandør er også gjennomført i 2022. Designet er basert på ny sikkerhetsmodell, med blant annet mikrosegmentering. Det vil tilbys egendrift på denne løsningen i løpet av 2023.

UKE har i 2022 også gjennomført et betydelig moderniseringsløft på driftsplattform, databasetjenesten og av arbeidsflaten på felles IKT-plattform. Dette arbeidet vil fortsette i 2023.

2.2.3.5 Pilotering av nye løsninger sammen med virksomhetene

UKE praktiserer i økende grad virksomhetsdrevet pilotering av ny funksjonalitet og løsninger. Dette for å sikre at videreutvikling av fellesløsninger er i kontinuerlig utvikling og tilpasset virksomhetenes behov.

I 2022 ble ny klientplattform pilotert og rullet ut for Oslobygg. Plattformen er basert på *zero trust*-prinsipper og moderne skytjenesteteknologi. Utrullingen ble en positiv erfaring, og Oslobygg bidrar med viktig læring som første virksomhet på ny klientplattform.

Slik fellespilotering vil fortsette i 2023, noe som vil bidra til bedre utnyttelse av kompetanse i kommunen.

2.2.3.6 Flerbruksklienter

UKE har lansert ny modell for flerbrukerklient til erstatning for dagens tynnklienter. En variant av denne er blitt pilotert som skranke-pc på Deichman i Bjørvika. Løsningen ble satt opp for å støtte raskt brukerbytte, og viste seg å fungere godt til dette formålet. Videreutvikling av flerbrukerklient til ulike brukergrupper vil fortsette i 2023.

2.2.3.7 Behandlingsoversikten

Personvernforordningen krever at all behandling av personopplysninger skal protokollføres. I 2022 har UKE på oppdrag fra Byrådsavdeling for finans utviklet en ny fellesløsning for behandlingsoversikt i Oslo kommune. Behandlingsoversikten skal styrke etterlevelsen av kravet i personvernforordningen artikkel 30. Løsningen erstatter protokollføring i Kartoteket, samt andre praksiser for protokollføring.

2.2.3.9 Internkommunikasjon

Ny veileder for bruk av interne kommunikasjonskanaler (kanalveileder) er lansert i 2022. Det jobbes langsiktig med hvordan alle kommunikasjonskanalene i kommunen kan samhandle godt.

Workplace er en viktig støttekanal i beredskapssammenheng. Gruppen Nyhetskanalen, med innblikk i arbeidet som gjøres i hele kommunen, har fått en oppgradering. Gruppen Alle i Oslo kommune har formidlet sikkerhetsoppdateringer, budsjett og tariffoppgjør ut til alle ansatte. Funksjonen Infotorget er implementert, med innhold for over 12 000 ansatte i helse og omsorg som nå kan finne informasjon for å håndtere arbeidshverdagen på en god måte.

Kommunens intranett hadde 12,3 millioner sidevisninger i 2022. Klart språk, Sikkerhetsmåneden, Pride, samt flyktninger i Oslo har vært prioriterte innholdsområder. Et fysisk brukerforum for virksomhetene ga gode tilbakemeldinger, og det viste seg stor interesse for å lære mer om publiseringsverktøyet.

I løpet av året har også kommunens anskaffelsesveileder flyttet inn på Felles intranett.

2.2.3.10 Visuell identitet

Oslo kommunes designmanual ble tatt ut av betamodus i 2022, noe som svarer ut Bystyrets vedtak fra 2019. UKE har hatt god dialog med virksomhetene, blant annet via en serie med frokostsamlinger om bruk av designmanualen.

Designmanualen og -verktøyet har vært hyppig i bruk i 2022, med hele 110 600 sidevisninger og 27 600 nedlastninger fra manualen, og 15 900 nedlastede grafiske produksjoner fra designverktøyet.

UKE har slutført et eget prosjekt for universell utforming, og overlevert rapport om emnet til SmartOslo, kommunens støtteordning for utviklingsprosjekter innen klima, helse, digitalisering og mobilitet. Oslo er den første kommunen i Norge med demensvennlige skilt i sitt profilprogram.

2.2.3.11 Klart språk

I klarspråkarbeidet i 2022 har vi jobbet med å løfte bydeler og etaters egen innsats gjennom et nettverk på Workplace. Høsten 2022 ble det gjennomført flere digitale kurs i «Klart og inkluderende språk». Det var i alt 300 deltakere med god representasjon fra byens etater og virksomheter. Tilbakemeldingene fra kursrekken var positive. Noen av deltakerne ønsker videre fordypning i fysiske kurs, og dette planlegges gjennomført i 2023.

2.2.3.12 elnnsyn

I takt med utrulling av Acos Websak begynte alle bydeler å publisere sine møtedokumenter til elnnsyn.no i løpet av 2022. Alle politiske organer i Oslo kommune benytter nå Digdirs løsning.

På oppdrag fra Byrådslederens kontor etablerte UKE et stabiliseringsprosjekt for å forbedre samhandlingen mellom leverandørene, sikre intern koordinering og ivaretagelse av sluttbrukerbehov. Prosjektet har resultert i nye risikovurderinger og omforente utviklingsplaner med leverandørene for Oslo kommunes videre bruk av elnnsyn.

2.2.3.13 Internkontroll og rapportering

UKE har gjennom 2022 ivare tatt en rekke internkontrolloppgaver for Oslo kommune innenfor lønns- og regnskapsområdet. Dette omfatter tilgangskontroller i økonomisystemet, kontroller og avstemminger av konsernkonti, vedlikehold av fellesregistre, alle remitteringer for Oslo kommune og kjøring av lønn og refusjoner.

I 2022 remitterte UKE 99 milliarder kroner for Oslo kommune. Etaten har gjennomført alle lovbestemte rapporteringer til offentlige myndigheter innen lønnsområdet.

2.2.3.14 Leverandørfaktura

Oslo kommune mottok 780 000 leverandørfakturaer i 2022. UKE står for mottak, kontroll og distribusjon av disse.

2.2.3.15 Fellessystem for tids- og timeregistrering

UKE har i 2022 implementert nytt tids- og timeregistreringssystem for dagtidsansatte. Hele 18 virksomheter har tatt i bruk nye Wintid. Det nye systemet skal gjøre arbeidshverdagen enklere for leder og ansatt, og gi bedre etterlevelse av AML, ferieloven og tariffavtalen.

2.2.4 Tillitsskapende personvern og informasjonssikkerhet

UKE har i 2022 operasjonalisert etatens beslutning om å etablere en ny seksjon for å samle fagekspertisen innenfor disse fagområdene. Fagområdene har fått styrket sin kapasitet gjennom rekruttering, i tråd med overordnede strategiske føringer. Fagmiljøet for personvern og informasjonssikkerhet i etaten bistår kontinuerlig ved personvernverdinger knyttet til fellessystemer- og tjenester.

UKE har utviklet et nytt godkjent fellessystem (Behandlingsoversikten) som skal gi Oslo kommune en samlet oversikt over behandling av personopplysninger. Det har vært tett samarbeid mellom fagmiljøet for personvern, prosjektleder og utviklere. Alle virksomheter i Oslo kommune har fått opplæring i hvordan systemet virker, og fått det klargjort for bruk. Systemet vil bidra til en mer helhetlig oversikt og økt delingskultur i kommunen.

IKT sikkerhetsteamet følger med på det digitale trusselbildet og iverksetter tiltak for å redusere teknisk risiko på felles IKT-plattform. Gjennom 2022 har teamet tatt i bruk nye teknologiske verktøy og forbedret arbeidsmetoder for å øke innsikt i potensielle sårbarheter som vil kunne ramme tekniske IKT-miljøer.

Teamet har gjennomført sikkerhetstesting i henholdsvis infrastruktur og applikasjoner. I løpet av 2022 gjennomførte CSIRT ti sikkerhetstester på felles IKT-plattform. Teamet tilbyr alle virksomheter penetrasjonstesting som en tjeneste.

Gjennom året har sikkerhetsteamet også utvidet sitt samarbeidsnettverk i nasjonale databeredskapsteam, og lagt til rette for økt kapasitet inn i 2023. Dette er i tråd med Byrådsavdeling for finans sine ambisjoner om et CSIRT som skal ivareta Oslo kommunes sikkerhet i digitale rom.

2.2.5 Seriøs og ansvarlig arbeidsgiver

2.2.5.1 Felles lønnstjeneste

UKE har i 2022 startet et prosjekt for å etablere en felles lønnstjeneste for alle virksomheter i Oslo kommune. Lønnstjenesten skal legge til rette for å realisere en rekke gevinster, både kvalitative og kvantitative.

Når fellestjenesten etableres, vil oppgaver knyttet til personaladministrasjon lønn flyttes til UKE. Medarbeiderne som har disse oppgavene i virksomhetene i dag blir overført til etaten. I løpet av året har etaten besluttet organisering av prosjektet, og gjennomført tiltak for å forberede linjen på overgangen til et standardisert oppgavegrensesnitt.

Etter to høringsrunder med alle virksomheter er det besluttet en standardisert arbeidsdeling. Det er også gjennomført sentrale drøftinger med tillitsvalgte om prosess for overføring av ansatte. Det er lagt stor vekt på at det skal være trygge og forutsigbare prosesser for den enkelte ansatte.

I 2022 er det gjort forberedelser for overføring av oppgaver og ressurser, mens 2023 vil være året for gjennomføring. Prosjektet avsluttes 31.12.2023.

2.2.5.2 Personalomstilling

UKE administrerer Oslo kommunes arbeid med personalomstilling på vegne av Byrådsavdeling for finans. Ett av målene er å gjøre tiden som overtallig så kort som mulig for den enkelte berørte arbeidstaker, og at prosessen fra overtallighetstidspunktet til innplassering i ny stilling skal oppleves som positiv.

Per 31.12.2022 er det 109 arbeidstakere i Oslo kommune som er registrert som overtallige. Antall overtallige har ikke vært så lavt siden 2010. I løpet av 2022 ble det registrert 49 nye overtallige i HR-systemet. 119 personer ble i 2022 omplassert til annet fast arbeid eller sluttet i kommunen.

UKE gir økonomisk støtte til ulike tiltak for overtallige, og virksomheter som ansetter overtallige. Hoveddelen av refusjoner som UKE har til disposisjon for tiltak, har i 2022 vesentlig vært refusjon av lønnsgap ved mottak av overtallige arbeidstakere.

Kvalifikasjonskravene til stillinger i Oslo kommune har generelt økt, og det utlyses svært sjelden stillinger uten formell kompetanse. Dette fører til at overtallighetstiden kan for enkelte blir lang, i påvente av at det utlyses stillinger der den overtallige fyller kvalifikasjonskravene.

2.2.5.3 HR-forum

I samarbeid med Byrådsavdeling for finans har UKE i 2022 gjennomført seks HR-forum. Arrangementene har dekket tema som arbeidstidsbestemmelser, tariffrevisjon, arbeidsmiljø på hjemmekontor, fremtidens arbeidsplass, 10-faktor, rekruttering, *onboarding*, etikk og likestilling og mangfold.

2.2.5.4 Mangfoldsarbeid

UKE har fasilitert tre kull av OXLO mentorprogram på oppdrag fra Byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester. UKE har ledet arbeidet med å utarbeide en handlingsplan for å styrke rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn. Etaten leverte sluttrapport for planen, som skal behandles politisk i første halvår 2023.

UKE jobber med å forberede tiltak til implementering av tiltak fra handlingsplanen. Etaten har oppdrag for Bydel Sagene med å kartlegge gode praksiser for inkludering og mangfold.

2.2.6 Samfunnsansvarlige og grønne anskaffelser

2.2.6.1 Anskaffelser

UKE gir anskaffelsesfaglig rådgivning innen juss, innkjøp, avtaleoppfølging og samfunnsansvar. Det overordnede målet er å implementere Oslo kommunes anskaffelsesstrategi og realisere byrådets politikk.

På samkjøpsområdet forvalter UKE 90 avtaleområder med 180 leverandører. Avtalene hadde i 2022 en samlet omsetning på om lag 3,4 milliarder kroner. Avtalene for elektrisitet, renhold og vikartjenester er de største målt i omsetning.

UKE kartlegger årlig potensialet for å videreutvikle samkjøpsområdet. I 2022 har veksten i porteføljen først og fremst handlet om nye avtaler som tilrettelegger for et mer bærekraftig forbruk, herunder reparasjonstjenester for møbler og sykler..

Som en del av arbeidet for å nå klimamålene skal kommunes egne kjøretøy og maskiner omstilles til biogass- og nullutslippsteknologi. UKE analyserer fakturadata for kjøp av flytende drivstoff (fossilt og biodrivstoff). I 2022 kjøpte kommunens virksomheter drivstoff for 43 346 279 kr. Dette er en økning på kr. 5 200 495 fra 2021, og godt under måltallet for 2022 som var 50 millioner kroner.

UKE bruker kategori- og sortimentstyring som virkemiddel for å øke andelen Fairtrade- og rettferdig sertifiserte produkter på samkjøpsavtalene. Det jobbes også for å øke antall produktkategorier som er Fairtrade- eller rettferdigsertifiserte.

I 2022 hadde UKE følgende produktkategorier med Fairtrade-sertifiserte varer på samkjøpsavtalene: Bananer, kaffe, sukker, te, kakao, tekstiler (uniformutleie) og mobiltelefoner. Produktene som hadde størst omsetning i 2022 var bananer (21,3 prosent) og kaffe (29,8 prosent).

Fairphone inneholder komponenter av Fairtrade-sertifisert gull, og ble tatt inn i sortimentet på mobiltelefonavtalen i oktober 2022.

2.2.6.2 Sunn og bærekraftig mat

Byrådet har store ambisjoner for et mer bærekraftig, sunt og plantebasert kosthold. UKE har ansvar for å være koordinator, pådriver og tilrettelegger for dette arbeidet.

UKE leder en koordineringsgruppe for bærekraftig og sunn mat i Oslo kommune, som består av fagpersoner fra ni ulike virksomheter. I 2022 har gruppen gjennomført en rekke arbeidsmøter og fagsamlinger.

UKE har utkast til byrådssak med handlingsplan for bærekraftig, sunn og mer plantebasert mat i Oslo kommune. Handlingsplanen omhandler tiltak for å oppnå kommunes mål for mer plantebasert mat og redusert kjøttforbruk, og forslag til ny organisering av matområdet.

Høsten 2022 ble det inngått nye avtaler på mat og drikke. I de nye avtalene har det blitt stilt krav om klimavennlig menyplanleggingsverktøy og dyrevelferd. I tillegg ble økologiske produkter, rettferdigsertifiserte produkter, bærekraftig fisk og matvarer i sesong vektlagt.

Oslo kommune har innført føringen om vegetarmat som standard på kommunens møter og arrangementer. Det er igangsatt et pilotprosjekt i UKE, hvor forankring hos ledere på alle nivåer og informasjon til ansatte og bestillere er spesielt vektlagt. Det arbeides med videre veiledning av virksomhetene for implementering.

UKE bistår Helseetaten og Utdanningsetaten i skolematprosjektet, med kunnskap om sunn og bærekraftig mat via samkjøpsavtalene, veiledning av anskaffelser og reduksjon av matsvinn.

Oslo kommune har forpliktet seg til flere internasjonale prosjekter; C40 Good Food Cities Accelerators og Carbon Disclosure Project (CDP). UKE har fra 2022 tatt over rapporteringen til disse prosjektene.

UKE har samarbeidet med EAT Foundation om prosjektet «Ung og sulten i Oslo – samskaping av løsninger for et sunt og bærekraftig kosthold». Målet var å engasjere ungdom og dele kunnskap om EAT-Lancet dietten.

Som Fairtrade-hovedstad har Oslo kommune forpliktet seg til å øke kunnskapen om Fairtrade i Oslo. I 2022 har UKE kommunisert med beslutningstagere i kommunen, næringslivet og innbyggerne. I uke 42 ble det gjennomført en Fairtrade-uke der butikker og kjeder i Oslo fremhevet Fairtrade-produkter.

Høsten 2022 opprettet UKE et eget team for arbeidet med bærekraftig, sunn og mer plantebasert mat for å styrke satsningen på området i årene fremover.

2.2.6.3 Sirkulær økonomi og bærekraftig forbruk

I 2022 har UKE jobbet med å tilrettelegge for at Oslo kommune oppnår målsetninger innenfor sirkulær økonomi gjennom samkjøpsporteføljen, som pådriver for bærekraftig forbruk og gjennom prioriterte veilednings- og rådgivningstiltak. UKE har lagt til rette for at virksomhetene skal velge ombruk, reparasjon, redesign, forbedring og fornying av det kommunen allerede eier.

UKE inngått flere nye avtaler som tilrettelegger for mer sirkulært forbruk, som reparasjon av el-sykelbatterier, flyttetjenester for ombruk på tvers av virksomhetene, skomakertjenester og avtaler for mer bærekraftig møbelforbruk. Avtalen for redesign og reparasjon av møbler har 12 lokale leverandører, hvor de fleste tilbyr tjenester ved hjelp av lærlinger og arbeidsinkludering.

UKE arbeider også med sirkulær økonomi i fornying og oppfølging av avtaler på tekstil. I ny avtale for arbeidstøy, sko og verneutstyr er det enighet om at leverandøren skal tilby reparasjon og jobbe for å utvikle en ombruks- og gjenvinningstjeneste. UKE samarbeider med leverandør av vaskeritjenester om et mer bærekraftig og redusert forbruk av tekstiler i 2022.

UKE har også igangsatt StartOff-prosjektet «Tenk sirkulært» som handler om å bygge felles forståelse for hvorfor og hvordan velge sirkulært når kommunens behov skal dekkes. I tillegg har UKE økt innsatsen på kommunikasjon av sirkulære alternativer i samkjøpsporteføljen.

UKE har startet arbeidet med å anskaffe en ombruksplattform. Hensikten er å tilrettelegge for effektiv utnyttelse, lang levetid og sirkulær forbruk når kommunens felles og gjentakende behov på tvers av virksomheter skal dekkes. Ombruksplattformen skal gjøre det mulig å bytte, dele og ombruke produkter, varer og materiell som er fristilt fra bruk i en virksomhet til bruk, med eller uten tjenester for forbedring og fornying, i andre virksomheter.

I 2022 mottok UKE klimasatsmidler til å styrke arbeidet innenfor sirkulær økonomi ytterligere. UKE skal derfor arbeide med å redusere avfall gjennom innovative anskaffelser for å utvikle sirkulære løsninger på kommunens behov. I tillegg har UKE fått midler til en prosjektmedarbeider som skal jobbe med mer bærekraftig møbelforbruk, og bidra til at det blir enklere for virksomhetene å ta i bruk nye avtaler som bidrar til ombruk, reparasjon og redesign av kommunens møbler og inventar.

Plastreduksjon

UKE har prioritert å redusere miljøbelastningen fra plast og engangsprodukter i ny samkjøpsavtale for forbruksmateriell. Miljø ble vektet med 70 prosent i tildelingskriteriene. Andelen miljømerkede produkter økte fra 30 prosent til nærmere 60 prosent for kategoriene under forbruksmateriell.

Eksempelvis innebærer det at avfallssekker med miljømerke at produktene inneholder minimum 80 prosent resirkulert plast. UKE jobber målrettet med leverandøren av forbruksmateriell med øvrige miljøtiltak i avtaleperioden.

I 2022 vant UKE anskaffelsesprisen for sitt samarbeid med OneMed for avtale om medisinsk forbruksmateriell, utstyr og opprettelse av beredskapslager. Avtalen fikk prisen for markedsutvikling og innovative løsninger, og samarbeid mellom kommunen og leverandør for å redusere miljøbelastning i avtalen.

Eksempelvis reduserer avtalen plastforbruk ved å erstatte plastfilmen som brukes som emballasje rundt paller på leveranser til kommunen med det miljøvennlige flergangs-pallettrekket fra Packorang. UKE har også stilt nye krav om mer bærekraftig bruk av emballasje i flere samkjøpsavtaler.

IKT-utstyr

I 2022 har UKE satt i gang arbeid med å kartlegge eksisterende praksiser, rutiner og retningslinjer for bestilling, forvaltning og avhending av IKT-utstyr, da særlig mobiltelefoner og bærbar PC-er. Dette kartleggingsarbeidet skal danne et grunnlag for å identifisere tiltak som kan bidra til utvidet levetid og bedre utnyttelse av produktene.

Fairphone 4 er tatt inn på samkjøpsavtalen for mobiltelefoner i 2022, en reparasjonsvennlig og mer rettferdig produsert smarttelefon, og det pågår brukertesting i samarbeid med kommunens virksomheter. Erfaringene herfra blir viktige for å utnytte mulighetene for økt internt ombruk og mer effektive reparasjoner i ny avtale for mobiltelefoner.

2.2.6.4 Bærekraftige bygg og anlegg

I 2019 vedtok byrådet at det skal benyttes standardkrav om fossilfrie og utslippsfrie bygge- og anleggsmaskiner og transport i alle kommunens bygg- og anleggsanskaffelser. Siden har alle kommunens byggherrevirksomheter benyttet kravene.

UKes gjennomgang av utlysninger viser at standardkravene ble brukt i 95 prosent av de relevante anskaffelsene i 2022. Klimaetaten beregner at opptil 20 000 tonn CO₂ ble spart ved overgang fra fossil diesel til elektrisitet og bærekraftig biodrivstoff på Oslos byggeplasser i løpet av året.

UKE har i 2022 fått flere ressurser som skal bistå virksomhetene med oppfølging av kontraktskrav om fossil- og utslippsfrie bygge- og anleggsplasser. Etaten har inngått samarbeid med nettselskapet Elvia og Klimaetaten om utvikling av infrastruktur for elektrifisering.

UKE har på vegne av virksomhetene anskaffet et LCA-verktøy. Dette beregner klimagassutslipp knyttet til materialbruk i kommunens bygg- og anleggsprosjekter. Avtale er inngått med leverandør av systemet «One Click LCA». Anskaffelse av et digitalt kontraktsoppfølgingssystem for klimakrav er i utredningsfasen.

2.2.6.5 Bærekraftig mobilitet

UKE forvalter kommunes samkjøpsavtaler som inneholder et bredt spekter av ulike vare- og tjenestekontrakter. Det stilles miljøkrav til transport i alle disse kontraktene, der hvor dette er relevant.

Kravene bidrar til at leverandører og underleverandører tar i bruk klimavennlige transportløsninger. I 2022 har UKE stilt krav om at sisteleddet av transporten på nye samkjøpsavtaler utelukkende skal gjøre med nullutslipps- eller biogasskjøretøy. Ved behov gis det en kort innfasingstid hvis leverandørene behøver å få på plass tunge kjøretøy med disse drivstofftypene.

Slike tiltak bidrar til at UKE ligger godt an til å nå 2025-målet om nullutslipp eller biogass for leveranser av varer og tjenester.

Standard miljøkrav er publisert på anskaffelsesveilederen som er tilgjengelig for alle kommunens ansatte. Kravene og den tilhørende veiledningen bygger på de erfaringene UKE har opparbeidet seg gjennom utprøving av ulike miljøkrav i siste års anskaffelser.

Veiledningsmaterialet forbedres kontinuerlig etter innspill fra innkjøpere både internt og eksternt.

2.2.6.6 Utslippsfri og delingsbasert kjøretøy- og maskinpark

UKE forvalter flere samkjøpsavtaler som understøtter målsetningen om at kommunens flåte av kjøretøy og maskiner blir mer klimavennlig. Eksempler på dette er avtalene for el-tjenestebiler, el-sykler og elektriske hjullastere.

I 2022 har UKE startet arbeidet med å forberede nye samkjøpsavtaler for utslippsfrie parkmaskiner og traktorer. Disse avtaleområdene er viktige både for å sikre en videre utskiftning av kommunens egen flåte, og for å skape økt etterspørsel etter utslippsfrie teknologier i markedet.

UKE arbeider med innkjøp av et felles flåtestyringssystem for kommunens biler, og bistår i pilotering av bildelingstjenester i to bydeler.

UKE har i samarbeid med Utdanningsetaten startet opp en innovativ anskaffelsesprosess gjennom DFØs StartOff-program. Anskaffelsen skal gjøre mulig en effektiv deling av maskiner og utstyr mellom skolene i Oslo.

2.2.6.7 Bekjempe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping

I 2022 opprettet UKE et eget team for ansvarlig arbeidsliv. Teamet utgjør fem årsverk innen forebygging og bekjempelse av arbeidslivskriminalitet, og to innen etisk handel.

Ett av de viktigste effektmålene for Oslo kommune er et seriøst og trygt arbeidsliv knyttet til kommunens byggeplasser, og det er i 2022 positiv utvikling innen alle måltall:

UKE er ansvarlig for effektmålene for hele Oslo kommune:

Effektmål – langsiktige gevinster	Resultatmål 2022	Måltall 2022	Resultat 2022
Seriøst og trygt arbeidsliv knyttet til kommunens byggeplasser	Økt andel fagarbeidere innen håndverkfagene på kommunens byggeplasser.	50 % fagarbeidere (Kilde: HMSREG)	38 % fagarbeidere uten elektrofag 45 % fagarbeidere inkludert elektrofag
	Økt andel lærlinger innen håndverksfagene på kommunens byggeplasser.	10 % andel (Kilde: HMSREG)	10 % andel
	Flere loggførte kontroller av lønns- og arbeidsvilkår i HMSREG (LA-kontroller).	200 loggførte kontroller i HMSREG	219 kontroller er utført (inkluderer kontroll av lønns- og arbeidsvilkår og stedlige kontroller)

Tabell 2.2.6.8: Effektmål i UKEs tildelingsbrev 2022

2.2.6.8 Jobbe for respekt for menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i leverandørkjeden

Det er stor sannsynlighet for at det forekommer brudd på menneskerettigheter i produksjon av varer til Oslo kommune. Ifølge Høyriskolisten, utarbeidet av DFØ, gjelder dette varer som byggematerialer, elektronikk og IKT, mat og drikke, medisinsk forbruksmateriell, kontorrekvisita, leke- og idrettsutstyr, møbler, tekstil, arbeidstøy og fottøy, biler og andre kjøretøy. Det er også påvist menneskerettighetsbrudd i produksjon av batterier. Oslo kommune er storforbruker av disse varene.

Oslo kommune kunngjorde 233 anskaffelser i løpet av 2022. Av disse inneholdt 118 har sosiale krav til leverandører. (34 vareanskaffelser og 84 innen tjenester, bygg og anlegg).

2.2.6.9 Videreutvikling av Oslomodellens sosiale krav

Byrådsavdeling for finans har i samarbeid med UKE påbegynt et arbeid med å revidere byrådssaken om Oslomodellen, herunder sosiale kontraktsvilkår og kvalifikasjonskrav. Revisjonen skal sikre at kommunens standardbestemmelser er i tråd med beste praksis innen fagområdet. Forslaget ble mars 2022 sendt på intern og ekstern høring, og igjen intern høring desember 2022.

2.2.6.10 Arbeid med samkjøpsavtalene

Samkjøpsavtalenes sosiale krav følges opp årlig. De prioriterte kategoriene i samkjøpsporteføljen har i 2022 vært IKT-utstyr (PC-er, nettbrett og mobiler), batterier (elektriske kjøretøy og IKT), samt medisinsk forbruksmateriell (engangshansker), mat og drikke og tekstiler (arbeidstøy).

- **IKT-utstyr (PC-er, nettbrett, mobiler)**
 - o Samarbeidsavtale med Sykehusinnkjøp HF og DFØ v/Statens innkjøpssenter. Gruppen har hatt jevnlige møter, også med eksterne eksperter og interessenter, og arrangert markedsdialog om menneskerettigheter i leverandørkjeden tre ganger i løpet av 2022
 - o Medlemskap i Electronics Watch, en uavhengig overvåkingsorganisasjon av arbeidsforhold i elektronikkindustrien. Organisasjonen bistår med revisjoner og overvåkning av leverandørkjeden innen elektronikk og IT
 - o Regelmessig leverandøroppfølging
- **Batterier (Elektriske kjøretøy og IKT)**
 - o Medlemskap i «Low-emission vehicle programme». Samarbeid med internasjonale offentlige oppdragsgivere, i regi av Electronics watch. Dette er et treårig prosjekt for å forbedre de sosiale og miljømessige utfordringene tilknyttet produksjon av batterier og elektroniske komponenter i kjøretøy
 - o Medlemskap i «Hele bilen til null», i regi av Zero. Prosjektet skal kartlegge klimakonsekvenser, arbeidsforhold og status på sporbarhet for verdikjeden til kjøretøy og batterier
 - o Deltagelse i arbeidsgruppe for rettferdig IKT-utstyr gjennom ICLEI
- **Produktkategori: Medisinsk forbruksmateriell (Engangshansker)**
 - o Samarbeid med Sykehusinnkjøp
- **Produktkategori tekstil (Arbeidstøy)**
 - o Ny avtale inngått
 - o Deltagelse i «Pilot on Due Diligence in the Public Procurement of Garment & Textiles», i regi av OECD. Sluttrapporten ble lansert på OECD Garment Forum februar 2022
- **Produktkategori: Mat (Frukt, grønt, råvarer)**
 - o Nye avtaler inngått

2.2.6.11 Øke antall lærlingeplasser

Oslo kommune har i løpet av 2022 nådd lærlingkravet i Oslomodellen, ved at 10 prosent av arbeidet på våre kontrakter er utført av lærlinger. Dette vil også i 2023 være et av de viktigste kravene som følges opp gjennom HMSREG.

2.2.6.12 Ny database for standard kravspesifikasjoner (SKOK)

UKE startet i november 2022 sammen med Oslobygg KF arbeidet med å forberede anskaffelse av ny database for standard kravspesifikasjoner (SKOK). Anskaffelsen forventes sluttført i juni 2023.

2.2.7 En effektiv, omstillingsdyktig og attraktiv kommune

2.2.7.1 Tiltak og leveranser

I løpet av 2022 har UKE levert konsulentbistand til 47 av kommunens virksomheter. Oppdragene har spent fra prosjektledelse, effektivisering, innovasjon og digitalisering, via operativ og strategisk kommunikasjonsbistand, til bistand innen strategi, organisasjonsutvikling, lederutvikling og rekruttering.

UKE-akademiet har gjennomført kurs for ca. 900 deltakere innen områder som ledelse, anskaffelser, Office 365, offentleglova, kommunikasjon, Lean, 10-faktor, KS Læring og klarspråk.

2.2.7.2 Tillitsbasert styring og ledelse

Tillitsbasert styring og ledelse er grunnlaget for alle lederkurs og lederutviklingsprogrammer som leveres av UKE. Gjennom 2022 gjennomførte UKE fire kull med åpne lederkurs, seks virksomhetsinterne lederutviklingsprogram, og en rekke ledergruppeutviklinger og samlinger for avdelinger, seksjoner og team. Arbeidet med kunnskapsgrunnlaget for tillitsbasert styring og ledelse har tatt mye kapasitet i 2022.

2.2.7.3 Tilbud til toppledere

UKE har i løpet av 2022 gjennomført 33 samlinger for «Sammen for Oslo». Dette er et utviklingsprogram for toppledere og topplergrupper i kommunen. UKE tilbyr også refleksjonsgrupper for nye toppledere, og startet i 2022 et partnerprogram for samme målgruppe.

2.2.7.6 Etikk

UKE har i 2022 utarbeidet et opplæringskonsept for HR-medarbeidere. Konseptet er laget for at målgruppen selv kan besørge etikkopplæringen i egen virksomhet. UKE arbeider med en film til støtte i dette arbeidet.

Etaten har oppdatert intranettsiden for etikk og verdier, blant annet med forbedret navigasjon, og kvalitetssikring av brosjyrer og materiell. Det er også laget en side for ledere, til bruk i den årlige gjennomgangen av etiske regler.

2.2.7.7 10-faktor

UKE gjennomførte en evaluering av 10-faktor i Oslo kommune i 2022. Den etterfølgende rapporten førte blant annet til at kurstilbudet knyttet til programmet ble endret i tråd med konklusjonene. UKE har bedt virksomhetene rapportere inn øvrige kursbehov innen 10-faktor for gjennomgangen i 2023.

2.2.7.8 Utvikling av kunnskapsgrunnlag

UKE har i 2022 arbeidet med å utvikle et kunnskapsgrunnlag for tillitsbasert styring og ledelse. Etaten har blant annet samlet og systematisert informasjon og erfaringer fra konsulentvirksomhet i kommunen. UKE har gjennomført en analyse av virksomhetenes tildelingsbrev, og gjort en kartlegging av lederes utfordringer og behov. Arbeidet fortsetter i 2023.

2.3 Styling og kontroll

UKE har revidert sin metode for internkontroll, i samsvar med instruks for internkontroll (byrådssak 1037/22). Etatens avdelinger har gjennomgått sine ansvarsområder for kartlegging av rutiner og kontrollaktiviteter. Gjeldende rutiner er gjennomgått og revidert ved behov. Kontroller er blitt gjennomført og der avvik er oppdaget, er tiltak iverksatt.

Kommunerevisjon utførte i desember 2022 revisjon av etatens økonomiforvaltning, og det er blitt gjennomført en forvaltningsrevisjon på avtaleoppfølgingen på samkjøpsavtaler. Tilbakemelding på disse revisjonene avventes. Tidligere revisjoner av etaten er kvittert ut.

UKE har i 2022 gjennomført Ledelsens gjennomgang og Virksomhetsleders egenerklæring. Dette er rapporteringer som kartlegger status på arbeidet med personvern og informasjonssikkerhet i etaten. Resultatene brukes som kunnskapsgrunnlag for videre oppfølging.

Spørsmål	Ja	Delvis	Nei	Hvis nei, kommenter
Er det etablert et risikobasert helhetlig system for internkontroll i virksomheten?	X			
Er det etablert tiltak og kontrollaktiviteter som følge av risikovurderingen og er tiltakene fulgt opp?		X		
Er det utarbeidet nødvendige rutiner og prosedyrer på viktige områder/prosesser basert på en vurdering av risiko?		X		
Etterleves rutinene og prosedyrene i virksomheten?		X		
Er alle vesentlige avvik, spesielle hendelser og svakheter fulgt opp?		X		
Er alle anmerkninger fra tilsyn, eksternrevisor, internrevisor og lignende fulgt opp?	X			
Oppsummert: Internkontrollen er utformet slik at virksomheten har målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering og overholder lover og regler.	X			

Tabell 2.3: Internkontroll

3. Sammenligning av budsjett og regnskap

3.1 Driftsregnskap

Driftsregnskap for kap. 125 Utviklings- og kompetanseetaten

	I	II	III	IV	V
Artsgrupper	Regnskap 2022	Dok. 3 2022*	Regulert bud. 2022	Regnskap 2021	Avvik 2022 (III-I)
000-099 Lønn og sosiale utgifter	397 241 237	338 815 000	417 403 018	356 030 093	20 161 781
100-299 Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm.tj.produksjon	825 667 074	918 547 000	788 719 497	792 611 950	36 947 577
300-399 Kjøp av tjenester som erstatter komm.tj.produksjon	-	3 866 000		-	-
400-499 Overføringsutgifter	181 925 504	138 748 000		199 588 542	-181 925 504
500-599 Finansutgifter og finanstransaksjoner	-24 023 690	-	-	26 491 891	-24 023 690
Sum driftsutgifter	1 428 857 505	1 399 976 000	1 206 122 515	1 374 722 477	-222 734 990
600-699 Salgsinntekter	-464 856 072	-530 427 000	-421 049 515	-651 710 733	43 806 557
700-799 Overføringsinntekter med krav til motytelse	-227 181 231	-164 998 000	-30 600 000	-238 891 194	196 581 231
800-899 Overføringsinntekter uten krav til motytelse	-651 397	-	-	-	651 397
900-999 Finansinntekter og finanstransaksjoner	-24 023 690	-	-	-26 491 891	24 023 690
Sum driftsinntekter	-716 712 390	-695 425 000	-451 649 515	-917 093 819	265 062 874
Kapitlets nettoresultat	712 145 116	704 551 000	754 473 000	457 628 658	42 327 884

* Bystyret vedtar kun sum driftsutgifter, sum driftsinntekter og nettoresultat pr. kapittel, jf. Dok 3.

Tabell 3.1 Driftsregnskap

Forklaring på avvik mellom regulert budsjett 2022 og regnskap 2022

Kap. 125 UKE viser et positivt avvik på 42,3 mill. i forhold til regulert budsjett.

Regnskapet viser et mindreforbruk på lønn, overforbruk på andre utgifter og høyere inntekter. Mindreforbruket på lønn skyldes forsinket rekruttering, noe som gjenspeiles ved økte kostnader på varer og tjenester som følge av innleie i påvente av rekruttering.

I hovedsak kan underforbruket i 2022 forklares med en kombinasjon av merkostnader på enkelte områder som bla IKT drift og at enkelte planlagte aktiviteter ikke inntraff i henhold til kostnadsestimat, samt merinntekter på refusjon, høyere inntekter som følge av flere oppdrag i selvfinansierte enheter og økte inntekter på enkelte tjenester bla. Acos Websak.

Det er ikke budsjettet med mva. i regulert budsjett.

Redegjørelse for budsjettreguleringer i løpet av 2022

Budsjettet er økt fra 704,5 mill. til 754,5 mill., en økning på 49,9 mill.

I byrådssak 119/22 fikk UKE tilført 34,5 mill. Det bestod i hovedsak av mindreforbruk fra 2021 (13 mill.), lønns og priskompensasjon (16,2 mill.) samt midler til utskiftning av tunge kjøretøy (4 mill.).

I Byrådssak 01.02.22 fikk UKE tilført 9 mill. til kontorstøtteløsning og i Byrådssak 31.10.22 ble det ytterligere tilført 6,4 mill. i hovedsak knyttet til kontorstøtteløsning.

Forklaring på større avvik mellom regnskap 2022 og regnskap 2021

I forbindelse med rammefinansiering av Felles IKT plattform fikk UKE tilført midler på rundt 215 mill.

I tillegg er det påløpt kostnader på prosjekt for innføring av felles lønnstjeneste og økte kostnader på kontorstøtteløsningen i 2022 mot 2021.

3.2 Selvkostkapitlene

Gjelder kun for selvfinansierende enheter. UKE har ingenting å rapportere.

3.3 Investeringsregnskap

Investeringsregnskap for kap. 125 Utviklings- og kompetanseetaten

	I	II	III	IV	V
Artsgrupper	Regnskap 2022	Dok. 3 2022*	Regulert bud. 2022	Regnskap 2021	Avvik 2022 (III-I)
000-099 Lønn og sosiale utgifter					
100-299 Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm.tj.produksjon	98 314 988	117 590 000	252 207 000	18 756 692	153 892 012
300-399 Kjøp av tjenester som erstatter komm.tj.produksjon					-
400-499 Overføringsutgifter	15 909 740				-15 909 740
500-599 Finansutgifter og finanstransaksjoner					
Sum investeringsutgifter	114 224 729	117 590 000	252 207 000	18 756 692	137 982 272
600-699 Salgsinntekter	0	-	-		-0
700-799 Overføringsinntekter med krav til motytelse	-15 909 740	-23 518 000	-53 043 000		-37 133 260
800-899 Overtøringsinntekter uten krav til motytelse					
900-999 Finansinntekter og finanstransaksjoner					
Sum investeringsinntekter	-15 909 740	-23 518 000	-53 043 000	-	-37 133 260
Netto finansieringsbehov	98 314 988	94 072 000	199 164 000	18 756 692	100 849 012

* Bystyret vedtok sum utgifter (sum finansieringsbehov), sum inntekter (sum finansiering) og resultat (netto finansieringsbehov) pr. kapittel

Tabell 3.3: Investeringsregnskap

Forklaring på avvik mellom regulert budsjett 2022 og regnskap 2022

UKE har i 2022 blant annet fått midler til 2 prosjekter; 122005 Ekstraordinære midler til felles IKT-plattform og 122006 Avsetning til forvaltning av fellessystemer på til sammen 68 mill. Det er påløpt totalt 28,6 mill. i 2022.

Arbeidet med oppgradering, modernisering og livssyklusforvaltning er knyttet til fortløpende aktiviteter og prosjekter i økonomiplanperioden.

Prosjektet Sikker tilgangsstyring viser et underforbruk på kr 18 mill. i 2022. Leveransen sluttføres i 2023 innenfor prosjektperioden.

Videre ble det bevilget 32 mill. til utskifting av stasjonære datamaskiner i 2022. På grunn av leveranseproblemer er det her kun påløpt mindre beløp i 2022, arbeidet fortsetter i 2023.

Redegjørelse for budsjettregulering i løpet av 2022

Regulert budsjett består av overført YDISP fra 2022 på 65,5 mill.

I Byrådets sak 28.4.22 fikk UKE tilført 3,6 mill. til prosjektet for behandlingsoversikt. I byrådssak 119/22 fikk UKE tilført 32 mill. til utskifting av stasjonære datamaskiner.

I Byrådets sak 3.11.22 fikk UKE tilført 4 mill. til prosjekt for sikker tilgangsstyring (IGA).

Forklaring på større avvik mellom regnskap 2022 og 2021

Økte investeringskostnader er knyttet til investeringsprosjekter som; Neste generasjons nettverk, Sikker tilgangsstyring, Modernisert Sikkerhetsmodell samt prosjekter knyttet til oppgradering og modernisering.

3.4 Investeringsregnskap på prosjektnivå

Investeringsprosjekter for kap.125 Utviklings og kompetanseetaten

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Prosjektnavn	Prosjekt-nummer	Artsgruppe	Bystyre-vedtatt ferdig	Faktisk/forventet ferdig	Dok 3 2022	Reg.budsj. 2022 (inkl. y.disp 2021)	Regnskap 2022	Avvik (VII-VIII)
Oppgradering sentral IKT-infrastruktur	118011	** Se under				17 890 000	10 577 148	7 312 852
P11 Migrering	118011xx	"		Avsluttet		8 035 000	3 560 606	4 474 394
Neste generasjons nettverk	118011xx	"		2023		9 855 000	7 016 541	2 838 459
Avsetning til konsolidering/ sanering av IKT-systemer	118025	"				61 989 000	26 281 904	35 707 096
Sikker tilgangsstyring	118025xx	"		2023		48 372 359	19 781 078	28 591 281
FREG-Modernisert folkeregister	118025xx	"		Avsluttet		7 551 569	1 782 754	5 768 815
Behandlingsoversikt	118025xx	"		Avsluttet		6 065 072	4 718 072	1 347 000
Sentral IKT-sikkerhetsfunksjon	121005	"		2022	17 500 000	32 238 000	31 732 632	505 368
Etablering av felles lønntjeneste	122004	"		2023	4 400 000	4 400 000	1 338 893	3 061 107
Ekstraordinære midler til felles IKT-plattform	122005	"		Løpende	35 000 000	35 000 000	26 300 467	8 699 533
Avsetning til forvaltning av fellessystemer og felles IKT-infrastruktur	122006	"		Løpende	50 000 000	50 000 000	8 631 435	41 368 565
HR-systemet, arbeidsflyt	122007	"		2023	875 000	875 000	-	875 000
Digitalisering av ansettelsesforhold	122008	"		2023	3 750 000	3 750 000	2 367 525	1 382 475
HR-systemet, reise- og utleggsmodul	122009	"		2023	2 190 000	2 190 000	173	2 189 828
Anskaffelse av konkurranse-gjennomføringsverktøy	122010	"		2023	625 000	625 000	-	625 000
Digital oppfølging av klima- og miljøkrav	122011	"		2023	750 000	750 000	-	750 000
Livssyklusberegnings-verktøy	122012	"		2023	2 500 000	2 500 000	-	2 500 000
Utskifting av stasjonære datamaskiner	122062	"		2023	-	40 000 000	6 994 553	33 005 448
Sum kap.xx					117 590 000	252 207 000	114 224 729	137 982 272

* Budsjett- og regnskapstall skal kun være sum investeringsutgifter, dvs. sum artsgruppene 000-599

**Tallene i tabellen inkluderer i tillegg kostnader knyttet til interne kjøp i virksomheten for å få frem det korrekte kostbildet (gjelder 2 arter i artgruppe 7)

Tabell 3.4.1: Investeringsregnskap på prosjektnivå

Kommentarer til prosjektene:

- 118011-Oppgradering sentral IKT-infrastruktur
UKE fikk i desember 2021 tilført kr. 19,6 mill. til to øremerkede prosjekter; Migrering og Neste generasjons nettverk. Migreringsprosjektet er avsluttet og udisponerte midler overføres til prosjekt Sikker tilgangsstyring (IGA). Neste generasjon nettverk forventes avsluttet i 2023.
- 118025-Avsetning til konsolidering / sanering av IKT-systemer
UKE fikk i desember 2021 tilført kr. 61 mill. til tre øremerkede prosjekter; Sikker tilgangsstyring (IGA), FREG- Modernisert folkeregister og Behandlingsoversikten. I 2022 er det i tillegg tilført kr 9,5 mill.; kr 5 mill. til Sikker tilgangsstyring og kr 4,5 mill. til Behandlingsoversikten.

Prosjektet Sikker tilgangsstyring omfatter anskaffelse og implementering av nytt felles identitets- og tilgangsstyringssystem IDA (identitetsadministrasjon) for kommunen. Leveransen forventes slutført i 2023.

FREG-modernisert folkeregister er avsluttet og udisponerte midler vil overføres til prosjektet Sikker tilgangsstyring.

Behandlingsoversikten er avsluttet.

- 121005- Sentral IKT-sikkerhetsfunksjon
Modernisert sikkerhetsmodell: Implementeringen av modernisert sikkerhetsmodell er påstartet i 2022 og slutføres 2023. Total kostnader i 2022 er kr 37,4 mill. som er finansiert med midler fra 121005 Sentral IKT-Sikkerhetsfunksjoner og midler fra prosjekt 122005 ekstraordinære midler felles IKT plattform.
- 122004-Etablering av felles lønnstjeneste i kommunen
Totalt er det bevilget investeringsmidler på kr. 10,7 mill. over 2 år. Prosjektet skal etablere felles lønnstjeneste for Oslo kommune. Prosjektstyret har godkjent gjennomføringsplan. I 2022 er det benyttet kr 1,3 mill.
- 122005 Ekstraordinære midler til felles IKT-plattform.
Det er bevilget totalt kr. 135 mill. over 3 år til dekning av vedlikeholdsetterslep. I 2022 er midlene blitt benyttet til nødvendig oppgraderinger av driftsplattformen, modernisering av den digitale tjenesteplattformen, oppgradering av databaser og arbeidsflate. Dette arbeidet vil fortsette i 2023.
- 122006 Avsetning til forvaltning av felles systemer og felles IKT-infrastruktur.
Det er bevilget årlig kr. 50 mill. til dekning av årlig vedlikehold av IKT plattform og felles systemer.
- I 2022 har midlene blitt benyttet til ordinær livssyklusforvaltning på felles IKT-plattform og fellessystemene. Dette innbefatter bl.a. oppgradering av operativsystem på felles IKT-plattform inkl. Citrix, ny sertifikatløsning og anskaffelse av nødvendige lisenser.
- 122062 Utskiftning av stasjonære datamaskiner
Modell for ny flerbrukerklient er valgt. Virksomhetene det gjelder er informert om at utskifting starter innværende år. Metode for logistikk er besluttet og testing av klient og brukerflate er igangsatt.

Det var planlagt å skifte ut 2 500 enheter innværende år, enhetene er bestilt, men pga. utfordringer med leveranser fra produsenten ble kun 500 byttet i 2022. Arbeidet fortsetter i 2023.

Kommentarer til øvrige investeringsprosjekter:

- 122007 HR-systemet -arbeidsflyt og 122009 HR systemet, reise- og utleggsmodul
Begge prosjektene er flyttet til 2023 på grunn av prioritering av andre aktiviteter i samråd med systemeier og prosjekt for Felles lønnstjenester.
- 122008 Digitalisering av ansettelsesforhold
Ferdigstilles innenfor rammen i løpet av 2023.

- 122010 Anskaffelse av konkurransegjennomføringsverktøy
Oppstart av prosjektet i 2023.
- 122011 Digital oppfølging av klima -og miljøkrav
Ressurser vil være på plass i slutten av året og arbeidet med prosjektet gjennomføres i 2023.
- 122012 Livsyklusberegningsverktøy
Anskaffelsen er gjennomført. Kostnaden med anskaffelse av verktøyet ble vesentlig lavere enn antatt, bla var det ingen kostnader knyttet til selve verktøyet.

UKE har ikke inkludert tabell 3.4.2 i årsberetningen, fordi tabell 3.4.1 med tilhørende kommentarer dekker innholdet.

3.5 Noter i regnskapet

UKE har ikke øvrige regnskapskommentarer (noteopplysninger).

4. Særskilt rapportering

4.1 Tiltak for å forbedre service overfor innbyggere og næringsliv

UKE betjener henvendelser fra innbyggere og næringsliv via telefon, chat, e-post og sosiale medier.

Antall henvendelser på den obligatoriske kontaktsentertjenesten har gått ned 34,1 prosent på chat, mens telefonhenvendelser har en nedgang på 14,6 prosent. Total svarprosent på den obligatoriske tjenesten var i gjennomsnitt 83,3 prosent i 2022. Totalt håndterte etaten 488 333 henvendelser på telefon og chat i 2022.

Etaten veileder også på nettsidene og MinSide, samt bistår med innsynsbegjæringer. Trenden er at samtalen til kontaktsenteret blir mer komplekse og samtaletiden øker.

UKE leverer førstelinjetjenester for bydeler og etater, og svarer ut henvendelser basert på opplysninger i de respektive fagsystemene. Etaten har i samarbeid med Origo, BYR og BLK startet med å effektivisere og digitalisere prosessen rundt kontaktskjemaet for Oslo kommune.

Kommunens nettsider hadde 23 541 257 unike sidevisninger i løpet av 2022, og nesten 9 millioner klikk inn fra søk i Google. Fjorårets trafikk var tematisk preget av korona, men i langt mindre grad enn i 2021. Totalt var det 13,5 millioner færre unike sidevisninger på området «Koronavirus» i fjor enn i 2021. Emneområdet Korona hadde likevel nest størst trafikk for hele året, med nesten like mange unike sidevisninger som Helse-og-omsorg.

Antall besøk på kommunens 17. mai-sider ble rekordstort i 2022, med femdoblet trafikk, sammenlignet med 2021. Områdene med størst endring i trafikk sammenlignet med 2021 var Flyktninger og inkludering og Egenberedskap, med en økning på hhv. 1000 % og 1800 % som følge av krigen i Ukraina.

4.2 Saksbehandlingstid

UKE følger de veiledende fristene i forvaltningslovens § 11 a om saksbehandlingstid og bruk av foreløpig svar. Restanselister rapporteres månedlig til ledelsen, som sørger for at antallet restanser reduseres. Det gjennomføres jevnlig kurs i sak-/arkivsystemet for å styrke kompetansen på dette området.

Begjæring om innsyn i behandling av egne personopplysninger skal besvares innen 30 dager. Innsynskrav i henhold til offentleglova skal besvares uten ugrunnet opphold. UKE svarer innen 1–3 virkedager. Saksbehandling av offentlige anskaffelser har egne svarfrister.

4.3 Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse

UKE har ikke utarbeidet en egen handlingsplan for personer med funksjonsnedsettelse. Ved behov legger etaten til rette for ansatte og besøkende som trenger ulike former for tilrettelegging og bistand.

Etatens har innarbeidet kravene til universell utforming i de nye lokalene som er under ombygging, slik at ansatte og besøkende med funksjonsnedsettelser skal kunne benytte lokalene likeverdig.

Områder fra handlingsplanen	Ja/nei
Har virksomheten utarbeidet handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelser?	Nei
Er det utarbeidet konkrete tiltak på handlingsplanens satsingsområder? 1)	Nei

Tabell 4.3: Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelser

4.4 Universell utforming

UKE leier lokaler i bygg som tilfredsstiller krav om universell utforming. Universell utforming ivaretas også gjennom de krav som stilles til leverandører ved gjennomføring av anskaffelser. Etaten har ikke en handlingsplan for universell utforming.

Arbeid med universell utforming er en prioritert oppgave for kommunens nettsted (oslo.kommune.no) og kommunens visuelle identitet. Innbyggere skal forstå informasjonen de får fra kommunen. De skal finne informasjonen de trenger, og kunne bruke informasjon og tjenester til å gjøre det de skal.

På nettsidene jobbes det kontinuerlig med å forbedre brukeropplevelsen. Vi bruker relevante standarder for tilgjengelighet. I 2022 hadde vi en ekstern evaluering av hvordan nettsidene leverer på tilgjengelighetskravene. Rapporten brukes inn i arbeidet med feilretting og forbedring, og inn i arbeidet med den lovpålagte tilgjengelighetserklæringen som skal leveres i februar 2023.

Oslo kommunes visuelle identitet og designmanualen benyttes i kommunikasjon med byens innbyggere av virksomheter og tjenesteområder. I 2021 fikk identiteten innovasjonsprisen i universell utforming. Og i 2022 fikk UKE tildelt midler fra SmartOslo for å jobbe videre med universell utforming og kvalitetssikring av ikoner og skiltprogram.

Oslo kommunes felles visuelle identitet svarer allerede nå ut på Byrådssak 282/21, «Strategi for universell utforming, revisjon av felles prinsipper for universell utforming i Oslo kommune».

Kommunen er godt rustet til å møte framtidige krav om universell utforming av visuell kommunikasjon. Universell utforming og inkluderende design vil fortsette å være utgangspunktet og forutsetningene for videreutvikling av identiteten framover.

4.5 Tiltak/aktiviteter i tråd med Oslo kommunes folkehelseplan

UKE arbeider med å levere tjenester og fellessystemer til alle kommunens virksomheter. Slik understøtter UKE virksomhetenes arbeid med folkehelse. Etaten arbeider ikke med folkehelse utover dette, men har oppnevnt en folkehelsekontakt på vegne av etaten til HEL.

UKE er ikke oppnevnt som hovedansvarlig eller samarbeidspartner for noen tiltak i Oslo kommunes folkehelseplan for 2017-2020. Dermed har etaten ikke utarbeidet en egen folkehelseplan, eller fylt ut tabell 4.5 om rapportering på folkehelse tiltak og -prosjekter.

4.6 Likestillingstiltak rettet mot byens innbyggere (kommuneloven § 14-7, e og f)

I samarbeid med OXLO leverte UKE informasjonspakken til Oslo Pride. På oppdrag fra BLK gjennomførte UKE seks klarspråkkurs med tittelen «Klart og inkluderende språk». Kurset var et tiltak i arbeidet med handlingsplanen «Stolt og fri».

		Ja	Nei
Har virksomheten laget en plan for mangfold og likeverd og mot diskriminering?			X
Hvis ja, er dette	I en egen plan		
	I overordnede planer		
Hvis ja, gjelder plan og mål tiltak for alle diskrimineringsgrunnlag?			
Hvis nei, gjelder planen (mulig å krysse av flere)?	Flerkulturelt mangfold		
	Kjønns- og seksualitetsmangfold		
	Funksjonsmangfold /universell utforming		
Har virksomheten gjennomført opplæring for sine ansatte?		X	
Hvis ja, gjelder dette (mulig å krysse av flere)?	Likeverdige tjenester		
	Representativ rekruttering	X	
	Holdningsarbeid		
Har virksomheten oppnevnt en OXLO-kontakt?		X	
Har virksomheten deltatt som mentor i OXLO-mentorordning?		X	
Beskriv kort ett (eller flere) eksempel på beste praksis?			

Tabell 4.6: Diskriminering

4.7 Rapportering innen HR-området og helse- miljø og sikkerhet (HMS)

4.7.1 Likestilling og mangfold i arbeidsgiverrollen

UKE har ikke gjennomført en egen tilstandsanalyse, men ivaretar gjeldende lovverk knyttet til likestilling og diskriminering innen rekruttering og oppfølging av ansatte. Etatens interne rutiner krever involvering og kvalitetssikring fra HR ved oppstart av alle rekrutteringsprosesser. Mangfold, likestilling og inkludering er en del av oppfølgingen i oppstartsmøtene og rekrutteringsprosessen.

Etatens retningslinjer fastslår at det skal innkalles minst én aktuell/kvalifisert kandidat av ikke-norsk etnisitet til enhver stilling som utlyses. Det samme gjelder søkere som har avkrysset at de har en funksjonsnedsettelse.

Individuelle avtaler om fast bruk av hjemmekontor inngås i HR-systemet med nærmeste leder. Alle ansatte har tilgjengelig kontorarbeidsplass i etatens lokaler på Helsefyrt. Nærmeste leder beslutter grad av omfang på bruk av hjemmekontor, og avdelingsdirektørene følger opp i linjen.

LIKESTILLINGSTILTAK			
Tilstandsanalyse	Ja	Nei	Hvis nei, hvorfor ikke?
Har virksomheten i løpet av 2022 undersøkt om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling? *		x	Etaten har ikke undersøkt dette spesifikt, men har i 2022 gjennomført regelmessige HR-målinger som kartlegger faktorer i arbeidsmiljøet generelt. Etaten kartlegger innmeldte saker om mobbing og trakassering i årlig vernerunde. Dette området kan falle sammen med forhold knyttet til diskriminering.
*Virksomhetene skal svare på om de i 2022 har undersøkt om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, jf. Lov om likestillings- og diskriminering § 26 annet ledd, bokstav a).			

Tabell 4.7.1: Likestilling og mangfold

4.7.2 Kjønn/lønnsbalanse

		Kjønnsbalanse			Lønnsbalanse		
		Menn %	Kvinner %	Total (N)	Menn (kr)	Kvinner (kr)	Kvinner andel av menn %
Totalt i virksomheten	2022	40 %	60 %	443	755238,-	707960,-	93,7 %
	2021	39 %	61 %	387	722 752,-	676 247,-	93,6 %
Toppleders ledergruppe inkl. toppleder	2022	75 %	25 %	8	1231983,-	1161950,-	94,3 %
	2021	63 %	38 %	8	1189300,-	1191800,-	100,2 %
Ledere (seksjons- og teamledere)	2022	29 %	71 %	52	952706,-	844586,-	88,7 %
	2021	46 %	54 %	37	882894,-	854390,-	96,8 %
Kundebehandler Oslo kommunes kontaktsenter	2022	31 %	69 %	26	517012,-	516961,-	99,9 %
	2021	35 %	65 %	20	480 014,-	483 631,-	100,8 %
Innholdsdesigner	2022	36 %	64 %	14	670000,-	653189,-	97,5 %
	2021	29 %	71 %	14	652 500,-	631 930	96,9 %

Tabell 4.7.2: Kjønn og lønn

Oversikten viser utvalgte stillingskategorier per 31. desember 2022 for ledere og grupper av ansatte hvor etaten har sammenlignbare grupper av kvinner og menn ansatt. Én ansatt kan ha flere stillinger som vedkommende mottar lønn fra.

Lønn: Oversikten viser ingen vesentlige forskjeller i lønnsnivå mellom kvinner og menn i samme type stillingskategori. Den største forskjellen ligger på stillingskategori seksjonsleder. Etaten har fokus på å ivareta en god lønnsbalanse i praktisering av etatens lokale lønnspolitikk.

Kjønnsbalanse: Oversikten viser ulik kjønnsbalanse i lederstillinger på både toppledernivå og mellomledernivå, og også generelt på de stillingskategorier som ligger i tabellen. Det er en overvekt av kvinnelige ansatte i etaten generelt med en fordeling på 60% kvinner og 40% menn.

4.7.3 Heltid/deltid

UKE har i liten grad deltidsstillinger. I utgangspunktet er alle stillinger heltidsstillinger/årsverk. I hovedsak er deltidsstillinger knyttet til at ansatte med nedsatt arbeidsevne/funksjonsevne har redusert sin stillingsprosent eller at ansatte ønsker å arbeide i redusert stilling i en periode begrunnet i familiære forhold. UKE har lagt til rette for frivillig reduksjon i stilling i perioder hvor dette er ønskelig.

Midlertidige stillinger er knyttet til nedkomstpermisjoner, og til øremerkede satsninger der stillinger kun er finansiert for ett år av gangen. Det benyttes også noe midlertidighet i påvente av rekruttering, hvis det er mulig å få inn kompetent arbeidskraft en periode på under 6 mnd.

Rapportering av fast ansatte på heltid og deltid													
	Alle ansatte	Heltid			Deltid			Ufrivillig deltid			Midlertidig ansatte		
	Totalt	Totalt	Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn %	Kvinner %
2022	408	371	41 %	59 %	37	22 %	78 %	0	0 %	0 %	18	22 %	78 %
2021	360	330	40 %	60 %	30	23 %	77 %	0	0 %	0 %	9	44 %	56 %

Tabell 4.7.3: Heltid, deltid, mv.

Tabellen viser beregninger gjort for perioden desember 2022. Endring i antall fast ansatte mv. som har skjedd i månedsskiftet desember 2022 – januar 2023 er ikke regnet med.

4.7.4 Aktivitetsplikten

UKE følger opp at det ikke skal forekomme diskriminering generelt innen personalpolitiske områder. Policy og oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår, lokal lønnspolitikk og intern karrierevei skal praktiseres med utgangspunkt i likeverdig behandling for å sikre likestilling og mangfold og å hindre diskriminering.

Etaten har iverksatt tiltak for å sikre likestilling og mangfold i rekrutteringsprosesser. Etaten har stor aktivitet på rekrutteringsområdet grunnet økning i antall stillinger og utfordringer med å få inn nødvendig kompetanse. Etaten bruker kommunens rekrutteringssystem sammen med lokale rutiner for involvering av HR for å sikre at søkere med unike behov eller etnisk minoritetsbakgrunn får særskilt vurdering.

Det arbeides for at ulike former for tilrettelegging håndteres likeverdig og i et livsfaseperspektiv. Alle ansatte i UKE skal ha mulighet til å kombinere arbeid og familieliv på en best mulig måte. Etaten har stor grad av fleksibilitet og tillit i bruk av hjemmekontor, oppfølging av avtale om fleksibel arbeidstid og individuelle behov for tilrettelegging.

Etaten har en lønnspolitisk strategi som skal ivareta helhetlig praktisering av lokal lønnspolitikk. Etaten har innført ulike virkemidler som intern karrierevei som kan bidra til faglig og personlig utvikling for ansatte og ledere. Etaten har også en kompetansestrategi som skal gi ansatte mulighet for relevant kompetanseutvikling, i dialog med nærmeste leder.

Regelmessige HR nettmøter for alle ledere i etaten skal sikre tilstrekkelig kompetanse og kunnskap om arbeidsgivers aktivitetsplikt og etatens lokale rutiner for å hindre diskriminering og sikre likestilling og mangfold.

Likestillings- og mangfoldstiltak	Bakgrunn/ tilstand	Mål for tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Status på rapporteringstidspunktet/ måloppnåelse
Tiltak 1	Stor grad av rekruttering i	Sikre likebehandling og likestilling i	Rutiner for oppfølging og	Jevnlige gjennomgang av rutiner for alle ledere i

Likestilling i rekrutteringsprosesser	etaten. 50 nye stillinger i 2022. viktig å følge opp føringene knyttet til likestilling og mangfold.	utvelgelse og behandling av rekrutteringsprosesser i etaten.	kvalitetssikring av rekrutteringsprosesser. HR har oppstartsmøter og gjør QA på innstillinger.	etaten og samarbeid med tillitsvalgte om involvering. Status er at rutiner følges.
Tiltak 2 Mangfold i rekruttering	Stor grad av rekruttering i etaten. 50 nye stillinger i 2022. viktig å følge opp føringene knyttet til likestilling og mangfold.	Sikre likebehandling og mangfold i utvelgelse og behandling av alle søkere i rekrutteringsprosesser.	Rutiner for oppfølging og kvalitetssikring av rekrutteringsprosesser. HR har oppstartsmøter og gjør QA på innstillinger.	Jevnlige gjennomganger av rutiner for alle ledere i etaten og samarbeid med tillitsvalgte om involvering. Status er at rutiner følges.

Tabell 4.7.4: Aktivitetsplikten

4.7.5 Helse, miljø og sikkerhet (HMS), herunder sykefravær og arbeidstid

UKEs system og årshjul for internkontroll ivaretar kontrollaktiviteter knyttet til årlig HMS-rapportering med gjennomføring av vernerunder, handlingsplan og årsrapport. Rutiner på HMS-området er forankret i etatens handlingsplan for HMS. Vernerunder for 2022 med handlingsplan for 2023, gjennomføres i februar 2023. Alle verneombudene har gjennomført HMS-grunnkurs i november 2022.

Etaten har styrket vernetjenesten i 2022 ved å bli enige med AMU om å dele etaten inn i fem verneområder. UKE har fem lokale verneombud på plass i tillegg til hovedverneombudet, som sitter i AMU. Det er etablert faste møter mellom de lokale verneombudene og avdelingsdirektørene. Her drøftes arbeidsmiljømessige forhold og tiltak på avdelingsnivå, seksjons- og teamnivå.

Etaten gjennomfører en jobbtilfredshetsundersøkelse fire ganger i året (i tillegg til 10-faktor annethvert år). Undersøkelsen går til alle ansatte i etaten, og kartlegger graden av 1-1 samtaler med nærmeste leder, samarbeid, trivsel, motivasjon, rolleklarhet, selvstendighet, mestring og mulighet for relevant kompetanseutvikling.

HR-/HMS-området			
	Ja	Nei	Hvis nei, kommentarer
Er det fastsatt oppdaterte mål på HMS-området for 2022?	x		Tiltaksplan for helse, miljø og sikkerhet er gjeldende ut 2022. Planen revideres 1. kvartal 2023.
Med utgangspunkt i målformuleringene, er det utarbeidet tiltaksplaner/handlingsplaner?	x		Etaten har en HMS-handlingsplan som favner hele etaten som verneområde. For 2023 vil det i tillegg bli utarbeidet handlingsplaner med tiltak på avdelingsnivå.
Er handlingsplaner/tiltaksplaner innpasset i de årlige budsjetter og økonomiplaner?	x		

ARBEIDSTID			
	Ja	Nei	Hvis nei, kommentarer
Har virksomheten etablert rutiner og internkontroll for å sikre etterlevelse av arbeidsmiljølovens arbeidstids- bestemmelser og som fanger opp og retter eventuelle avvik som fremkommer, jf. rundskriv 31/2020?	x		Etaten har rutiner som ivaretar etterlevelse av AML og av regler for arbeidstid for å hindre brudd på arbeidstidsbestemmelsene.
Har virksomheten løpende kontroll med arbeidstiden, både for å sikre at rammene for arbeidstid blir fulgt og for å sikre en vurdering av at arbeidstidsordningene er forsvarlig?	x		Etaten har løpende kontroll med arbeidstiden og rapporterer fortløpende til AMU om overtid og brudd på arbeidstids- bestemmelsene. Det er innført rutiner for samarbeid med tillitsvalgte om avtaler knyttet til arbeidstid for å unngå brudd.
Virksomheten bes oppgi antall brudd på arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser i 2022.	Antall: 1361		Ny fellesversjon av Wintid teller (i motsetning til tidligere) avvik på arbeidstids-bestemmelsene som gjelder brudd på hviletiden. Resultatet for 2022 er derfor ikke direkte sammenlignbart med tidligere år. Antall brudd på arbeidstids- bestemmelsene som ikke gjelder hviletid er redusert med mer enn 30% sammenlignet med 2022, og med 41 % sammenlignet med 2018-2021.
Hvordan har virksomheten behandlet bruddene i AMU?			AMU orienteres i alle møter om brudd på arbeidstids- bestemmelsene, om tiltak og årsaksforhold.
Har virksomheten involvert vernetjenesten i arbeidet med oppfølging av brudd på arbeidstidsbestemmelsene?	x		Vernetjenesten er orientert via regelmessig dialog og rapportering i AMU om antall brudd og oppfølging av arbeidstidsbestemmelsene.
TRAKASSERING			
Hva gjør virksomheten for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold?	Gjennomgang av tema i årlig vernerunde. Tett oppfølging/ 1-1 dialog med nærmeste leder. Regelmessige HR-målinger som kartlegger trivsel. HR nettmøter for alle ledere hver måned.		

VOLD OG TRUSLER			
	Ja	Nei	Hvis nei, kommentarer
Har virksomheten gjennomført risikovurdering som omhandler vold og trusler ved utførelse av arbeidet?	x		I noen grad, ved verbale trusler.
Har virksomheten etablert rutiner som sikrer opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og truselsituasjoner?	x		UKes oppdaterte beredskapsplan beskriver hvilke rutiner som til enhver tid er gjeldende.
Har virksomheten iverksatt tiltak for å redusere risiko for vold og trusler?	x		Dører inn til etatens lokaler fra fellesrom er til enhver tid låst. Alle besøkende må henvende seg til resepsjon i 1. etg. og bli fulgt rundt i bygget.
Har virksomheten rutiner for å sikre registrering av vold og trusler i HMS-modulen i HR-systemet?	x		Alle ledere har fått opplæring i HMS-modulen i form av e-læring og enkeltvis samlinger.
Har virksomheten etablert rutiner som sikrer nødvendig oppfølging av arbeidstaker som har vært utsatt for vold og trussel om vold?	x		HMS-modulen danner utgangspunkt for samtale og oppfølging av ansatte som har vært utsatt for vold og trussel om vold. BHT vil i slike tilfeller bli koblet inn i saken.
Har virksomheten rutiner for å sikre varsling av dødsulykker og alvorlige ulykker til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet?	x		Dette ivaretas av rutinene i etatens beredskapsplan og i HMS-modulen.

Tabell 4.7.5: HMS

4.7.6 Sykefravær

Etaten har fortsatt et stabilt nivå på sykefraværet med et samlet resultat for hele 2022 på 5,4%. Det er variasjoner på nivå og utvikling i sykefraværet mellom avdelingene, som følges opp av ansvarlige ledere i linjen, med støtte fra stab.

Etaten har implementerte rutiner som ivaretar at ansatte blir fulgt opp ved langtids- og korttidsfravær, spesielt med fokus på mulig restarbeidsevne og å komme raskt tilbake. Bedriftshelsetjenesten blir brukt av ledere og ansatte, blant annet på områder som konflikthåndtering, arbeidsveiledning, ergonomi og psykososialt arbeidsmiljø. Ansatte og ledere tilbys ved behov samtalestøtte med bistand fra bedriftshelsetjenesten, både for å hindre fravær, og som virkemiddel for å få ansatte tilbake til jobb.

Alle UKes ledere skal ha jevnlig 1-1 samtaler med sine ansatte, i tillegg til medarbeidersamtaler. Det gjennomføres kvartalsvise HR-målinger som kartlegger 1-1 samtaler, lederoppfølging og jobbtilfredshet.

Etatens seniorpolitiske plan er revidert og forankret i AMU. Den inneholder tiltak forankret i IA-avtalen knyttet til arbeidshelse, og ønsket om at ansatte står lengst mulig i jobb.

Sykefravær i %	Resultat 2021	Mål 2022	Resultat 2022
Menn	2,2 %	6 %	2,9 %
Kvinner	6,5 %		7 %
Totalt	4,8 %		5,4 %

Tabell 4.7.6: Sykefravær

4.8 God praksis på tillitsbasert styring og ledelse

Etaten har de siste årene fått mer erfaring med praktisering av tillitsbasert styring og ledelse gjennom endrede arbeidsformer og en mer digital arbeidshverdag. Innføring av Office365 og den langvarige pandemien har resultert i nye arbeidsformer med økt digital samhandling og hybride løsninger. Dette har stilt krav til større grad av fleksibilitet og selvstendighet med hensyn til organisering og lokalisering av arbeidsutførelsen for både ansatte og ledere.

Regelmessige målinger av jobbtilfredshet bekrefter at de ansatte trives godt med størst mulig grad av fleksibilitet, selvstendighet, tett dialog med nærmeste leder og samarbeid med kolleger. Mal for medarbeidersamtaler er basert på 10-faktor og vektlegger dialog om områder som er sentrale for opplevelsen av tillit i praksis.

Etaten har brukt tid på å gjennomgå og klargjøre ansvar og myndighet på alle nivåer for å sikre god rolleklarhet og størst mulig myndiggjøring av høyt kompetente medarbeidere og ledere. Etaten har store fagmiljøer og jobber aktivt for å sikre motivasjon og mestring for den enkelte i den nye arbeidshverdagen.

4.9 Bruk av konsulenter

Bruk av ekstern konsulentbistand i kommunens virksomheter, driftsregnskapet				
Har virksomheten utarbeidet en strategi for bruk av konsulenter?			Ja	X
			Nei	
	Pålagt ekstern evaluering/ behov for uavhengighet		Øvrig ekstern konsulentbistand i stedet for egenrekruttering	
Kategori av kjøp, type konsulenttjeneste	2021	2022	2021	2022
Prosjektering				
Regnskap pr. 31.12. i mill kr				
Byggeledelse				
Regnskap pr. 31.12. i mill kr				
Kvalitet og kontroll				
Regnskap pr. 31.12. i mill kr				
IT				
Regnskap pr. 31.12. i mill kr				
Organisasjon og organisasjonsutvikling				
Regnskap pr. 31.12. i mill kr				
HMS				
Regnskap pr. 31.12. i mill kr				
Andre konsulentttjenester				
Regnskap pr. 31.12. i mill kr			7,30	28,60

Tabell 4.9.1: konsulentbruk DRIFT

Kommentarer:

UKE har en strategi for innleie av konsulenter som erstatning for linjeressruser. Innleie benyttes i de tilfeller hvor oppgaver må utføres i rekrutteringsperioden. 2022 har vært et utfordrende rekrutteringsår, samtidig som behov for å sikre rett kompetanse har vært betydelig for flere av etatens leveranseområder

Tabell 4.9.2 om konsulentbruk INVESTERING er ikke aktuelt for UKE, og tabellen er dermed ikke inkludert i årsberetningen.

5. Miljø- og klimarapportering 2022

5.1 Kortfattet omtale av miljø- og klimaarbeidet i egen virksomhet.

Oppsummering av miljø- og klimaarbeid i 2022

I forbindelse med at vår nåværende husleieavtale utløper 31.12.2023, har UKE inngått en ny husleieavtale inkludert oppussing av eksisterende lokaler. Prosessen har fokus på mest mulig gjenbruk og i minst mulig grad nykjøp.

Entreprenør oppgraderer eksisterende materialer fremfor nykjøp der det er mulig. For møbleringen av nye lokaler, opererer UKE med følgende prinsipp: Først direkte gjenbruk av eksisterende møbler, deretter redesign av eksisterende møbler og om behov kjøp av brukt/ nytt.

UKE har avropt på den nyinngåtte samkjøpsavtalen om redesign og har oversikt over alle møbler i Loopfront for ombruk og redesign.

Utover lokaler, har vi følgende tiltak:

- * Reduksjon av forbruk av kontorrekvisita
- * Innetemperaturen er redusert med 3 grader - nå 20
- * Alle personlige varmekilder er fjernet
- * Strømbesparende tiltak som ikke lenger gratis lading av El bil
- * Alle felles lys slås automatisk av
- * Gratis sykkelSERVICE til alle ansatte
- * Vegetarmat er hovedregel.
- * Vi satser på gjenbruk og redesign av kontorinventar
- * Vi benytter WP ombruksside for å gi bort det vi ikke trenger.
- * Fairtrade innkjøp der det er mulig
- * Bruker lokale tilbydere for eksempel blomster
- * Alle produkter som benyttes til renhold skal være miljømerket
- * Vi velger miljøvennlig transport
- * Trivselsteam

Tabell 5.1: Miljø og klima oppsummering

5.2 Klimabudsjett

UKE har i 2022 rapportert på to tiltak i klimabudsjettet.

For tiltak nr. 6: «Nullutslipp/bærekraftig biodrivstoff i kommunens kjøretøy» med resultatindikator: andel nullutslippskjøretøy av total kjøretøypark under 3,5 tonn, har UKE en måloppnåelse på 100 %.

For tiltak nr. 18: «Nullutslipp/bærekraftig biodrivstoff i transport ved innkjøp av varer og tjenester» med resultatindikator: andel nye kontrakter som innebærer transport hvor det stilles standard miljøkrav til transport, har UKE en måloppnåelse på 100 %.

UKE har en viktig rolle for implementering av flere tiltak i klimabudsjettet. Dette gjelder spesielt standardkrav til transport av varer og tjenester, standardkrav til utslippsfrie bygg- og anleggsplasser samt utskiftning til utslippsfrie teknologier for kommunens egne kjøretøy og maskiner. Hvordan UKE arbeider for å bruke kommunens innkjøpsmakt som et strategisk virkemiddel innenfor klima- og miljøområdet er omtalt i kapittel 2.2.6.

5.3 Status for miljø- og klimaarbeidet i Oslo kommune

UKE er kommunens kompetansesenter og sentrale innkjøpsenhet. Anskaffelser brukes som et strategisk virkemiddel for nå politiske målsetninger innen bærekraftsområdet. Dette inkluderer å etterspørre utslippsfrie maskiner og kjøretøy, arbeide aktivt med bærekraftig mat, legge til rette for sirkulære prosesser, stille krav til et anstendig arbeidsliv og menneskerettigheter i leverandørkjeder.

Hvordan UKE arbeider med disse tiltakene er beskrevet i kapittel 2.2.6.

6. Oppfølging av verbalvedtak og flertallsmerknader

6.1 Utkvittering av bystyrets verbalvedtak og merknader

UKE har ikke mottatt verbalvedtak eller merknader fra bystyret i 2022.

6.2 Merknader fra kommunerevisjonen og kontrollutvalget

UKE har ikke mottatt merknader fra kommunerevisjonen eller kontrollutvalget i 2022.