

VEILEDER FOR OPPFØLGING AV FELLESFØRINGER I TILDELINGSBREV 2023



For 2023 er det tre fellesføringer: Fellesføring 1 og 2 skal følges opp og være tema i styringsdialogen og rapporteres for i årsberetningen for 2023. Fellesføring 3 skal rapporteres for i årsberetningen.

Nedenfor følger fellesføringene slik de fremgår i tildelingsbrev 2023 med momenter/veiledende spørsmål som utgangspunkt for dialog.

Fellesføring 1: Samfunnssikkerhet og beredskap

Bakgrunn og begrunnelse

Beredskapsarbeidet i Oslo kommune skal være en integrert del av den daglige virksomheten i kommunen og samfunnssikkerhet skal inngå som en del av kommunens planleggingsarbeid.

Pandemien synliggjorde hvor viktig omstillingsevne i organisering, styring og ledelse er i en krisehåndteringssituasjon. Pandemien tydeliggjorde også viktigheten av å ha en bevissthet rundt, og en god balanse mellom det å være operativ og strategisk, også i det daglige.

Krisehåndteringen har vist betydningen av å ha bevissthet knyttet til beredskapsprinsippene (ansvar, likhet, nærhet og samvirke), roller og ansvar, forholdet mellom politikk og administrasjon, tillit og kontroll.

Den sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa p.t. understreker at det også framover vil være et behov for fokus på beredskap, og kanskje særlig på kontinuitetsplanlegging og beredskap for bortfall av kritisk infrastruktur og kritiske funksjoner, også i Oslo kommune. I lys av den krevende energisituasjonen er alle virksomheter bedt om å gjøre en fornyet vurdering av mulige tiltak for strømsparing og energiproduksjon og deretter iverksette tiltak. Arbeidet med energieffektivisering og energiproduksjon skal ytterligere trappes opp i 2023.

Fellesføring

Virksomhetene i kommunen skal arbeide kunnskapsbasert, helhetlig og koordinert med samfunnssikkerhet og beredskap og være rustet til å ivareta sine oppgaver dersom en uønsket hendelse skulle inntreffe. Virksomhetene skal jobbe systematisk for å avdekke risikoer og sårbarheter, og arbeide forebyggende for å hindre at uønskede hendelser inntreffer, og ha fokus på kontinuitetsplanlegging. Virksomhetene skal i dette aktivt jobbe for å avdekke avhengigheter og sørge for involvering av relevante aktører. Erfaringer fra pandemihåndteringen skal implementeres i virksomhetens daglige arbeid med beredskap, og settes i sammenheng med virksomhetens arbeid med organisering, styring og ledelse.

Den krevende energisituasjonen i Norge og Europa har forsterket behovet for å redusere og effektivisere energibruken, og for å produsere mer energi lokalt. Byrådet ønsker at kommunens

innsats for energieffektivisering og energiproduksjon videreføres i 2023. Det vises til brev til alle virksomheter fra respektive byrådsavdelinger om ulike tiltak i den forbindelse.

Spørsmål

1. Hvordan jobber virksomheten helhetlig med samfunnssikkerhet og beredskap?
 - a. Hvordan sørger virksomheten for at samfunnssikkerhet og beredskap er en integrert del av ordinær drift/oppgaveløsning? Og en integrert del av det løpende arbeidet med organisering, styring og ledelse?
 - b. Hvordan sørger virksomheten for dialog med relevante aktører med tanke på samfunnssikkerhet og beredskap?
 - c. Er det forhold mellom byrådsavdeling og virksomhet som er uklare med tanke på beredskapsansvar og krisehåndtering? Mot andre kommunale virksomheter, eller eksterne aktører?
 - d. Er det forhold som er avdekket i evalueringer (virksomhetens eller kommunens overordnede evalueringer eller andre) etter pandemihåndteringen eller andre hendelser, som har hatt (evt. vil få) konsekvenser for måten virksomheten arbeider på (Beredskap, organisering, styring, ledelse mv.)?

2. Hvordan sikrer virksomhetsleder - mer konkret - at virksomheten arbeider systematisk, helhetlig og koordinert med samfunnssikkerhet og beredskap? (Ref. Instruks for virksomhetsstyring)
 - a. Er beredskap og krisehåndtering eksempelvis tema på ledermøter, tema for (ny)ansatte, planverk tilgjengelig på intranett osv.?
 - b. Er relevante samvirkeaktører (internt i kommunen og eksterne) involvert i arbeidet med beredskap, beredskapsplanverk og øvelser?
 - c. Hvor ofte blir beredskapsplanen revidert, og hva er det som utløser behov for å revidere beredskapsplanverket?
 - d. Har virksomheten det siste året hatt øvelse(r), og hvordan er disse koblet til virksomhetens ROS?
 - e. Hvordan evalueres øvelser og uønskede hendelser, blir beredskapsplanverk revidert som følge av evalueringer?
 - f. Hva ser virksomheten som de mest sentrale risikoene innenfor sitt ansvarsområde? Har virksomheten identifisert behov for tiltak for å redusere risiko? Hvordan følges disse opp?
 - g. Tar virksomhetens beredskapsplanverk høyde for å kunne håndtere de uønskede hendelsene som er identifisert i ROS-analysen?
 - h. Er det forhold som er avdekket i virksomhetens evaluering etter pandemihåndtering, som har hatt (evt. vil få) konsekvenser for beredskapsplanverket?
 - i. Er virksomhetens planverk tilpasset overordnede føringer og planer på beredskapsområdet? Eksempelvis atomberedskapsplanen (byrådssak 1042/22), overordnet beredskapsplan for bortfall av vann (byrådssak 1075/18).

Spørsmål energisparing og energiproduksjon

1. Har virksomheten gjort en (fornytt) vurdering av mulige tiltak for energisparing og ev lokal energiproduksjon?
2. Hvilke tiltak er iverksatt, planlegges iverksatt eller peker seg ut som aktuelle?
3. Har virksomheten gjort nødvendige tiltak/forberedelser/prioriteringer i tilfelle bortfall av strøm?

Fellesføring 2: Mangfold, likeverd og et inkluderende arbeidslivBakgrunn og begrunnelse

Byrådet vil at Oslo skal være en åpen og inkluderende by. Alle som bor i Oslo skal ha like muligheter til å bidra og til å delta i fellesskapet, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse. Alle som bor i Oslo har et ansvar for å forebygge og begrense hatefulle ytringer og holdninger. Kommunen skal imøtegå hatefulle ytringer og utøve en ikke-diskriminerende praksis.

Alle sektorer må bidra til å nå ambisjonene om at flere skal gis muligheter til arbeid og Oslo kommune som arbeidsgiver bør gå foran som et godt eksempel, herunder også knyttet til tilbud om lærling- og praksisplasser.

Fellesføring

Bydeler, etater og foretak skal aktivt skape bevissthet om språkbruk og egen praksis, styrke mangfoldskompetansen og gjøre en innsats mot hatefulle ytringer og holdninger. Det vises i den forbindelse til strategiene og tiltakene i handlingsplanen mot hatefulle ytringer og holdninger «Ord som betyr noe» og handlingsplanen for kjønn-, kjønnsuttrykk og seksualitetsmangfold «Stolt og fri».

Oslo kommune skal være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass. Kommunes virksomheter skal aktivt bidra til å skape jobbmuligheter, kvalifisering og veier inn i arbeidslivet. For å oppnå kommunens mål og som en forberedelse til implementering av Fullføringsreformen må kommunens virksomheter bidra til at antallet lærlinger økes. Virksomhetene skal også vurdere om det er mulig å tilby opplæring i nye lærefag.

Spørsmål

Oslo kommunes virksomheter skal aktivt skape bevissthet om språkbruk og egen praksis, styrke mangfoldskompetansen og gjøre en innsats mot hatefulle ytringer og holdninger.

1. Hva har virksomheten laget en plan eller strategi eller utformet tiltak for likeverdige tjenester?

- a. Hvis ja, gjelder tiltakene flerkulturelt eller etnisk mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold, og/eller funksjonsmangfold?
2. Har virksomheten gjennomført kurs om mangfold blant ledere og ansatte?
 - a. Hvis ja, gjelder opplæringen likeverdige tjenester, representativ rekruttering og/eller holdningsarbeid?
3. Har virksomheten laget en plan eller satt mål for økt rekruttering av ledere med etnisk minoritetsbakgrunn?

Oslo kommunes virksomheter skal skape jobbmuligheter og veier inn i arbeidslivet for personer som ofte står langvarig utenfor jobb.

1. Hva har virksomheten gjort for å skape jobbmuligheter og veier inn i arbeidslivet for personer som ofte står langvarig utenfor arbeid?
2. Har virksomheten rekruttert nye medarbeidere siste året/halvåret gjennom Rekrutteringsordningen for personer med funksjonsnedsettelse?
3. Har virksomheten rekruttert nye medarbeidere gjennom satsingen Flere i tilrettelagt arbeid?
4. Har virksomheten rekruttert nye medarbeidere gjennom NAV, for eksempel gjennom direkte tilmeldte stillinger eller egen samarbeidsavtale med lokalt NAV-kontor?
5. Hva har virksomheten gjort for å bidra til flere får lære plass/praksis plass?
6. Har virksomheten gitt tilbud om læreplasser? Har virksomhetene tilbudt praksisplasser?
7. Har virksomheten tatt inn lærlinger? Angi antall og innenfor hvilke områder/lærefag.

Fellesføring 3: Bærekraftig sunn mat og reduksjon av matsvinn

Bakgrunn og begrunnelse

Byrådet har mål om å fremme bærekraftig sunn mat i Oslo kommune. Vegetarmat skal være standardvalg. Mat som serveres skal være i tråd med nasjonale kostholdsråd. I kommunens virksomheter skal matsvinnet reduseres med 50 % innen 2030.

Fellesføring

Alle kommunens virksomheter som avholder et arrangement hvor det serveres mat, skal sørge for at maten er vegetarisk, med mindre noe annet blir etterspurt. Det skal være et vegansk alternativ tilgjengelig. Dette gjelder ved alle måltider. Virksomhetene skal bidra til å nå mål om reduksjon i matsvinn med 50 % innen 2030. For øvrig vises det til tidligere brev til alle kommunale virksomheter fra byrådsavdeling for finans om bærekraftig og sunn mat.

Fellesføring 3 skal rapporteres for i årsberetningen.