

Organisasjonsutvikling

Med over 2500 tilsette fordelt på større og mindre lokasjonar i heile fylket, er fylkeskommunen ein av dei største arbeidsgivarane i Møre og Romsdal. For at fylkeskommunen skal levere tenester av høg kvalitet, er gode støttefunksjonar avgjerande.

Arbeidsgivarpolitikk i 2018

Arbeidsgivarpolitikken står i sentrum for utvikling av organisasjonen vår. Her er det ei tett kopling til oppgåveløysing og tenestekvalitet.

Viktige tiltak er:

- introduksjon av nye leiarar og medarbeidarar
- leiarutvikling
- leiardialog
- personalseminar
- opplæringstiltak
- konferansar
- OU-tiltak

I 2018 starta vi opp utvikling av organisasjonen til overføringa av fylkesvegadministrasjonen frå Statens vegvesen til Møre og Romsdal fylkeskommunen frå og med 1. januar 2020.

Arbeidsgivarpolitikk-konferansen legg kvart år føringar for å kunne møte utviklingstrekk i organisasjonen og i omgjevnaden. Tema på arbeidsgivar-politikk-konferansen 2018 var mellom anna regionreform 2025, omstilling 2020, innovasjon-og omstillingskultur og digitalisering.

300 leiarar, tillitsvalde og verneombod deltok på arbeidsgivarkonferansen i 2018

Nye etiske retningslinjer

Nye etiske retningslinjer vart vedtatt i fylkestinget i oktober. Dei nye etiske retningslinjene bygger på fylkeskommunen sitt verdigrunnlag, og er delt inn i fem hovudtema:

1. Verdigrunnlaget
2. Medarbeidarskapet
3. Profesjonalitet
4. Ytringsfridom og varsling
5. Etisk refleksjon

Forslaget til dei nye retningslinjene vart utarbeidd av ei arbeidsgruppe, gjennom ein intern prosess der det var lagt til rette for alle tilsette kunne kome med innspel.

[Du finn dei etiske retningslinjene på intranettet til fylkeskommunen](#)

Kompetanseutvikling

Kompetansestyring er eit viktig verktøy for leiarar til å utvikle medarbeidarane sin kompetanse i takt med utviklingstrekka i organisasjonen og omgivingane. Kompetanseutvikling skal skje etter prinsippa om kompetansestyring. Rekruttering og handtering av overtal er eksempel på organisasjonsutvikling styrt av kompetansebehov og mål for eit fagområde.

[Fylkesakademiet](#) sin kurskatalog for 2018 er kompetansetilbod på arbeidsgivar- og organisasjonsområdet. Her vart det presenterte eit breitt utval av kompetansetilbod til målgruppene.

Kurskatalogen gir kvart år faste kompetansetilbod som

- arbeidsgivarpolitikk-konferansen
- HMS-kurs
- kommunikasjon
- språk
- økonomi
- juridiske og administrativ fagutvikling
- kompetanseutvikling på digitale verktøy

E-læringskurser har også eit stort omfang. Fylkesakademiet sitt læringsnettverk drøftar organisasjonen sine kompetansebehov og gir retning for kompetansetiltaka i kurskatalogen.

Hovudsamarbeidsutvalet vedtok i møte 19. desember 2018 innrettinga av kompetansetiltaka for 2019. I 2019 bli det i tillegg arbeid vidare med utvikling av digital opplæringsportal, og utvikling av obligatoriske kurspakkar for definerte målgrupper.

HMS

Arbeidet med helse, miljø og sikkerheit (HMS) er ei prioritert oppgåve. Gjennom eit godt utvikla kvalitetssystem er lokal HMS-dokumentasjon frå alle einingane våre samla og tilgjengeleg for alle tilsette på intranett. Gjennom årlege evalueringar av HMS-dokumentasjonen, har vi det siste året sett ei betring av kvaliteten. I 2018 var det nær 85 prosent av dokumentasjonen som fylte krava.

Vi arbeider kontinuerleg med å få alle innhaldselementa i dei lokale HMS-mappene oppdatert med dei krava vi har sett for HMS. HMS-arbeidet er knytta tett opp mot kvalitetsstyring. Det er viktig at korrigerande og risikoreduserande aktivitetar blir sett i verk så snart som råd. Vi har skjerpa inn krav om at alle må ha eit operativt HMS-årshjul ved starten av året, og at bedriftshelsetenesta skal delta på minst fire AMU-møte kvart år. Dette er i tråd med forskriftene. Vi har intensivert arbeidet med å redusere sjukefråveret innan tannhelse. Gjennom den modulbaserte HMS-opplæringa og e-læringsmodular har vi sett søkelyset på risikovurderingar og at HMS-arbeidet skal vere risikostyrt. [Du kan lese meir om HMS-arbeidet i HMS årsrapport](#)

93 prosent av dei tilsette svarte på medarbeidarundersøkinga i 2018

Arbeidsmiljø

Hausten 2018 gjennomførte vi ei medarbeidarundersøking (MTM) blant alle tilsette. Undersøkinga hadde svært god oppslutning, med ein svarprosent på 93 prosent. Hovudfunna frå undersøkinga viser at medarbeidertilfredsheten og -engasjementet i Møre og Romsdal fylkeskommune er veldig god. Dei tilsette gir uttrykk for at dei trivst på jobb, viser høg arbeidsglede og det er få tegn på negativt stress og utmatting. Møre og Romsdal fylkeskommune blir også vurdert positivt som organisasjon. [Du kan lese meir om undersøkinga her](#)

Rekruttering

Fylkeskommunen tilsette omlag 250 nye medarbeidarar i 2018. Gjennom rekruttering viser vi oss fram som arbeidsgivar, og vi stiller krav om høg profesjonalitet gjennom heile rekrutterings-prosessen. I regi av fylkesakademiet er det også i 2018 gjennomført kurs i rekruttering for leiarar og tilsettingsutval.

Lønsutvikling

I 2018 er det gjennomført lokale forhandlingar for tilsette i HTA kapitel 3 og 5, der all lønsdanning skjer lokalt. Før forhandlingane vart det gjennomført fleire lønspolitiske drøftingsmøte. Forhandlingsklimaet med organisasjonane er godt, og det vart ingen forhandlingsbrot. Gjennomsnittleg lønsutvikling i kap. 3 var på 2,83 prosent, og i kap. 5 på 2,79 prosent. Ramma for den sentrale reguleringa i kap. 4 vart stipulert til ei gjennomsnittleg lønsutvikling på 2,8 prosent.

Partssamarbeid

Fylkeskommunen legg vekt på gode [samarbeidstilhøve mellom partane i organisasjonen](#). Det er etablert mange møteplassar for informasjon, drøfting og samarbeid på ulike nivå i organisasjonen. Hovudsamarbeidsutvalet er arena for partane sentralt, og i 2018 vart 37 saker behandla i utvalet. I tillegg blir tillitsvalte og verneombod inviterte til å delta på viktige møteplassar som læringsnettverk, kompetansetiltak og i arbeidsgrupper for utforming av retningslinjer og organisasjonsutvikling.

Innkjøp- og anbodskonkurranser

Det er lagt ned store ressursar i arbeid med innkjøp/anbodssaker/bistand under oppfølging av store utbyggingssaker, samferdselssaker og arbeid med informasjonstryggleik for heile organisasjonen. Innkjøpsseksjonen har i 2018 gjennomført omlag 100 enkeltanskaffingar på varer og tenester.

Kommunikasjon, digitalisering og teknologi

Den digitale utviklinga stiller nye krav til både kommunikasjonsflater og arbeidsformer. Ei prioritert oppgåve har vore å utvikle ny, funksjonell og brukartilpassa nettside for fylkeskommunen. Dette er eit omfattande arbeid, og vi tek sikte på å ta i bruk ny nettside våren 2019. I 2018 har fylkeskommunen i samarbeid med tillitsvalte vedtatt og innført nytt telefonireglement for mobil tenestetelefon, og vedtatt retningslinjer for utlevering av elektronisk utstyr. IT-prosjektet Samordna kommunikasjon er slutført, og alle einingane i heile organisasjonen er no på same plattform. Det er og starta opp eit arbeid med framtidig IT-organisering, samt planlegging og kartlegging for å ta imot tilsette frå Statens vegvesen. Innan for digitaliseringsarbeidet er prosessar ved oppstart av nye elevar gjennomført. Innføring av digitale tenester som elektronisk utsending av brev gjennom SvarUt er no på plass. Det har og vore arbeidd med å få ein enda større del av fakturabehandling over på elektronisk behandling (EHF-fakturabehandling).

Omstilling av organisasjonen Møre og Romsdal fylkeskommunen mot 2020 - forprosjekt

Prosjektet vart vedtatt av fylkestinget i desember 2017 og har som formål å tilpasse fylkeskommunen sin tenesteproduksjon og rolla som utviklingsaktør, til dei økonomiske rammeendringane som må påreknast dei komande åra. I tillegg til det økonomiske perspektivet skal omstillingsprosjektet ta opp i seg behovet for å modernisere, effektivisere og profesjonalisere den fylkeskommunale organisasjonen. I 2018 er det gjennomført ei organisasjonsanalyse som skal danne grunnlag for innretning av hovudprosjektet. Vidare er det gjort eit omfattande arbeid knytt til nye oppgåver på samferdselsområdet som følge av regionreforma.

[Les meir om prosjektet](#)