

Organisasjonsutvikling

Omstilling av organisasjonen

Med 2600 tilsette fordelt på lokasjonar i heile fylket, er fylkeskommunen ein av dei største arbeidsgivarane i Møre og Romsdal.

Organisasjonsstrategi

[Organisasjonsstrategien](#) er vår felles plattform for korleis vi som organisasjon skal løyse samfunnsoppgavet og nå måla i den regionale planstrategien og fylkesplan. Implementering av ny organisasjonsstrategi var tema for årets organisasjonskonferanse som samla nærare 300 leiarar og tillitsvalde.

Visjonen er at vi skal vere ein tydeleg medspelar og vårt verdigrunnlaget er:

Møre og Romsdal fylkeskommune er ein lærande organisasjon kjenneteikna av verdiskapande samarbeid og tillit.

Organisasjonsutvikling

I prosjektet Omstilling 2020 vart det lagt eit godt grunnlag for vidare utvikling av organisasjonen og tenestetilbodet. I 2021 har utviklingsarbeidet halde fram.

Nokre sentrale tiltaksområde i 2021:

- Det er gjennomført ein OU- og fusjonsprosess der gamle Ålesund vgs og Fagerlia vgs frå 01.08.21 er administrativt samanslått til ein skole med namnet Ålesund vgs. Dette inneber at det er etablert felles leiargruppe for skolen med ny rektor. Ved inntaket til skoleåret 2021/2022 søkte elevane til den nye skolen.
- Det er gjennomført ein OU- og fusjonsprosess der to dei tidlegare fagskolane er slått saman til Fagskolen i Møre og Romsdal. Ny rektor er tilsett med ansvar for studietilbodet fordelt på lokasjonar i Ålesund og Kristiansund.
- Det er gjennomført ein OU- og fusjonsprosess der tilbodet ved gamle Fannefjord vgs inngår som ein del av Romsdal vgs. Fannefjord vgs sin tidlegare lokasjon på Reknes i Molde er vidareført etter fusjonen.
- Det er gjennomført ein fusjonsprosess der tilbodet ved Ungdomspsykiatrisk avdeling (UPA) er organisert som ei avdeling ved Borgund vgs
- I løpet av 2020 og 2021 er det etablert 55 fylkeskommunale arbeidsplassar ved Fosnagata 13 i Kristiansund. Desse skal inngå som ein del av Campus Kristiansund. Målet er å auke til 70 arbeidsplassar fram mot innflytting i dei nye Campus lokala. Fagmiljøet er etablert for å styrke det tverrfaglege samarbeidet internt, og finne gode måtar å samarbeide med eksterne aktørar. Nye arbeidsformer som blir utvikla skal gi synergjar og ha overføringsverdi inn mot andre miljø i fylkeskommunen
- Det er etablert eit eige program som skal fremje nye digitale arbeidsformer. Programmet består av sju prosjekt som er direkte knytt til utvikling og digitalisering av viktig infrastruktur og sentrale arbeidsprosessar for medarbeidarar i og brukarar av fylkeskommunen sine tenester. Desse prosjekta inngår i programmet:
 - Retningslinjer for informasjonsforvaltning og lagring
 - Revisjon av kommunikasjons- og kanalstrategi
 - Nytt intranett og nettsideutvikling

- Sak – og arkivsystem
- Verksemdstyringssystem
- Kvalitetssystem
- Kompetansestyring

Heilskapleg verksemdstyring tek opp i seg kvalitetsarbeid og internkontroll i samsvar med kommeunelova §25-1.

Med utgangspunkt i organisasjonsstrategien og som ein del av programmet er fylkeskommunen sin kommunikasjonsstrategi revidert. Det overordna målet i strategien er «Målgruppene har tillit at fylkeskommunen løyser samfunnsoppdraget sitt til det beste for fellesskapet».

- Det er gjennomført ein OU-prosess der alle IT-medarbeidarane i fylkeskommunen no er samla i IT-seksjonen under felles leiding av IT-sjefen. Seksjonen inngår som ein del av Stab for organisasjon og tenesteutvikling er organisert i to team; Team brukaroppleving og Team infrastruktur. Oppfølging av IT-læringane inngår også som ein del av den nye organiseringa. Dei IT-tilsette og lærlingane er framleis fordelt mellom ulike lokasjonar i fylket (skolane og fylkeshuset i Molde).
- Samferdselsområdet har gjennomgått store organisasjonsendringar som følgje av regionreforma og Omstilling 2020. Utvikling av organisasjonen og fagområdet har høg prioritet etter at fylkeskommunen fekk overført tilsette/årsverk frå Statens vegvesen for å følgje opp fylkesvegområdet. Samferdselsområdet har no omlag 180 tilsette. Byggherreorganisasjon er framleis under oppbygging og utvikling, og det er viktig få etablert ein felles organisasjonskultur forankra i organisasjonsstrategien.
- Det er gjort tilsetning av koordinator for eit seriøst arbeidsliv. I samarbeid med partane i arbeidslivet blir det utvikla ein eigen modell for å sikre eit seriøst arbeidsliv i Møre og Romsdal
- «Omstilling 2020» i tannhelsetenesta har hatt som mål å sikre ein fullfinansiert tenestestruktur som føresetnad for rekrutterande og stabile fagmiljø. I 2021 har arbeidet med å effektivere dei vedtekte strukturelle endringane blitt vidareført, med nye bemanningsplanar i kompetanseregionane og utfasing av distriktstannklinikane Aukra, Batnfjordsøra, Eidsvåg, Ørskog, Ulsteinvik og Larsnes. Parallelt med strukturendringane har det blitt gjennomført utprøving av mobile behandlingseiningar for behandling av institusjonspasientar. Ved inngangen til omstillingsprosjektet (2018) var talet på klinikkar 34. Frå 1.1.2022 vil det vere 27 tannklinikkar i drift og innan utgangen av økonomiplanperioden er talet på klinikkar redusert til 23.
- Det siste året har det vore auka samarbeid mellom fylkeskommunane på ei rekkje viktige områder, og spesielt knytt til digital utvikling. I den samanheng er det etablert ny kollegie- og nettverkstruktur for å strukturere og styrke samarbeidet.

Prosjektarenaen og tenesteutvikling

Prosjektarenaen er fylkeskommunens felles møteplass og ressurs for utviklingsarbeid. Det er tilrettelagt i form av både fysisk og digital arena. Prosesstøtte gis til heile organisasjonen uavhengig av lokasjon. Erfaringane frå digitale medverkingsprosessar er veldig gode både frå eksterne og interne deltakarar.

Tilnærminga som Prosjektarenaen nyttar, er basert på tenesteutviklingsmetodikken Design Thinking. Dette viser seg å vere ei god basistilnærming for dei fleste typar prosessar.

Porteføljestyring for utviklingsprosjekt er innført som ein del av verksemdstyringa. Årshjulet for porteføljestyringa er koordinert med økonomiplanprosessen. 2021 var det første året med porteføljestyring. Evalueringa av året som gjekk er veldig positiv både frå prosjektleiarar, fag- og tenesteområda og toppleiargruppa. Dei ulike fagområda har fått auka kunnskap om aktiviteten utanfor eige område og det er betre tilrettelagt for samarbeid og involvering på tvers. Det har vore eit godt første år der ein har identifisert kva tiltak ein skal arbeide med vidare

Dei digitale arbeidsprosessane våre vert også forenkla gjennom robotisering. Den digitale medarbeidaren vår RobOttar hjelper no til med ulike manuelle oppgåver, særleg knytta til sakshandsaming. Mellom anna ekspedering av brev og journalføring.

Kompetanseutvikling

Som i 2020 har smitteverntiltak ført til færre opplæringstiltak enn tidlegare. Det er derfor gjennomført fleire digitale samlingar og webinar i løpet av året.

I tillegg har det vore gjennomført nokre fysiske samlingar på utvalde tema.

Som ein del av program for Nye digitale arbeidsformer er det etablert eit kompetansestyringsprosjekt som skal systematisere arbeidet med strategisk kompetansestyring i organisasjonen og vurdere behov for nytt digitalt system for å støtte opp dette arbeidet.

HMS

HMS-arbeidet og arbeidsmiljøet blei og i 2021 prega av unntakstilstandar. Sjølv om kontinuerleg forbetring er ein av grunnpilarane for fylkeskommunen så veit vi at tider med store endringar krev større fokus på drift og mindre fokus på utvikling. Det er likevel i 2021 i gang eit utviklingsarbeid innan kvalitetsleiing, standardisering av prosessar og utvikling av eit nytt HMS-system i fylkeskommunen.

Det blei gjennomført ei medarbeidarundersøking hausten 2021. Resultata frå undersøkinga viser at dei tilsette trives på jobb, viser høy arbeidsglede og det er få tegn på negativt stress og utmattelse. Møre og Romsdal fylkeskommune blir også vurdert positivt som organisasjon.

Rekruttering i fylkeskommunen

Rutine for bemanningsplanlegging og stillings- og behovsanalysar er vidareført inn i 2021.

I 2021 rekrutterte fylkeskommunen 178 nye tilsette.

Av desse var 171 fast tilsette og 7 var tilsette i midlertidige stillingar/vikariat.

Tala inkluderer tilsette som har starta i arbeid hos fylkeskommunen i 2021 da tilsetjing gjeld frå tidspunktet vedkommande trer til i stillinga.

Lønsutvikling

I 2021 er det gjennomført lokale forhandlingar for tilsette i alle kapitla i HTA, jf. kriteria i lønspolitisk plan. Forhandlingsklimaet med organisasjonane opplevast som godt. I samband med dei skulevise drøftingane vart det brot i dei lokale forhandlingane i kapittel 4 med ein av organisasjonane ved ei eining. Brotet er enno ikkje handsama av dei sentrale partane.

I kapittel 4 var den samla økonomiske ramma på 2,8 %. Dei sentrale partane nytta 1,8 % av ramma til sentralt justert lønsutvikling, og fastsette at det skulle vere lokale pott-forhandlingar med ei samla ramme på 1 % per 1.10.21.

I kapittel 3 og 5 skjer all lønnsdanning lokalt. Den gjennomsnittlege lønnsutviklinga i kap. 3 vart på 2,84 %, og for kapittel 5 vart den på 2,85 %.

Partsamarbeid

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 2021 vart 28 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.