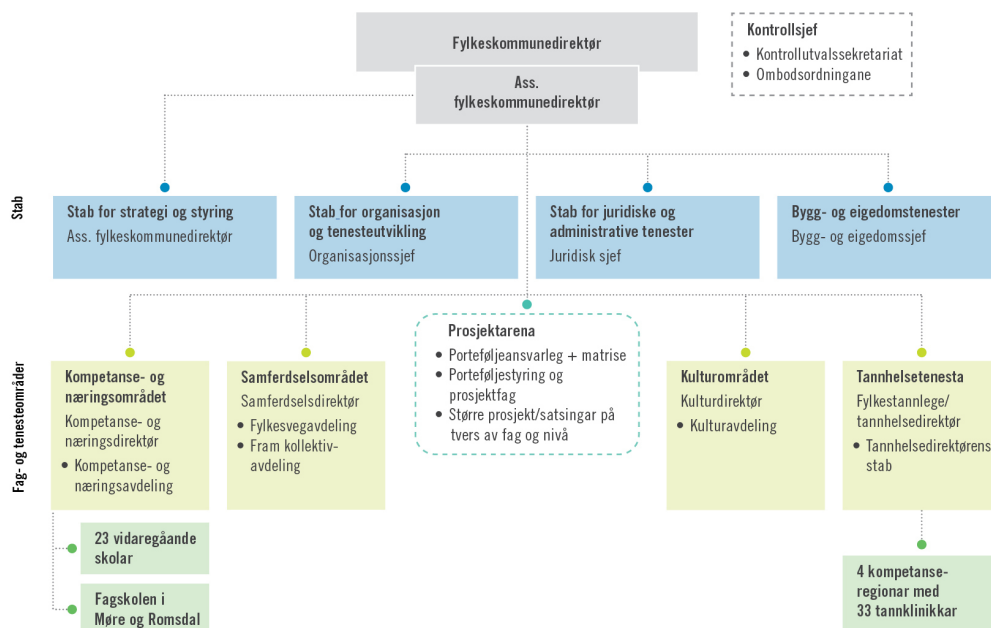


# Slik er vi organisert

## Organisasjonskart for Møre og Romsdal fylkeskommune



Kart som viser politisk organisering finn du under Politikk

## Leiargruppa til fylkeskommunedirektøren

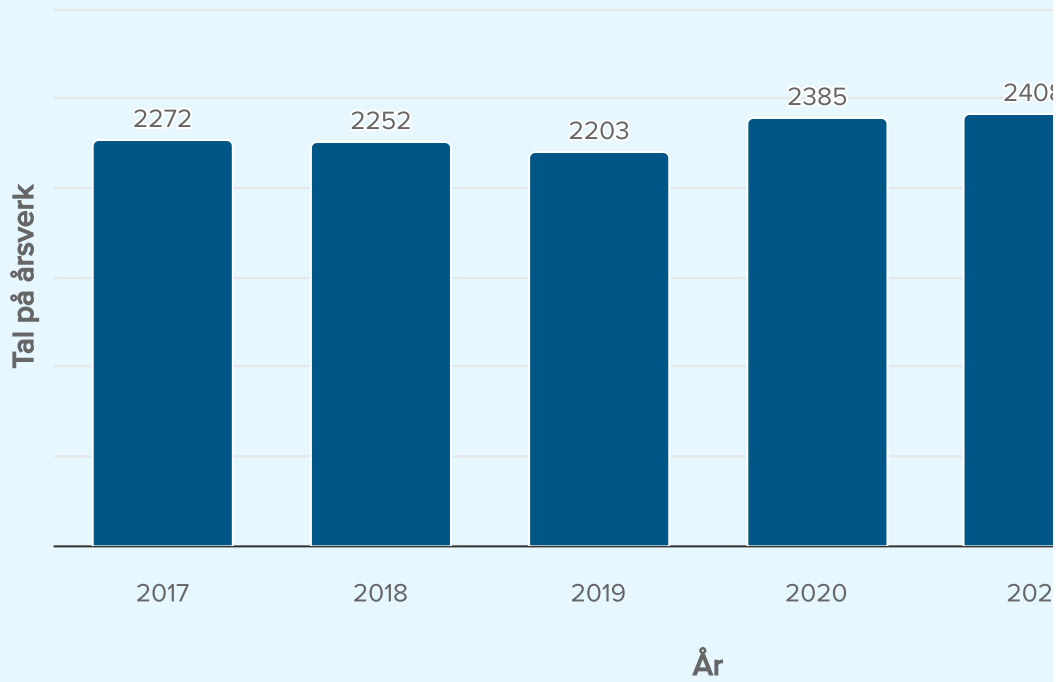
- Toril Hovdenak, fylkeskommunedirektør (frå 1.1.2023)
- Gunn Randi Seime, ass.fylkeskommunedirektør (konst. fylkeskommunedirektør i 2022)
- Erik Brekken, kompetanse- og næringsdirektør
- Arild Fuglseth, samferdselsdirektør
- Heidi- Iren Wedlog Olsen, kulturdirektør
- Anthony Normann Valen, tannhelsedirektør
- Per Olaf Brækkan, bygg- og eigedomssjef
- Dag Lervik, organisasjonssjef
- Gudmund Lode, juridisk sjef
- Inger Johanne Moene, kommunikasjonssjef

Du kan lese meir om fylkeskommunen som organisasjon på [mrfylke.no](http://mrfylke.no)

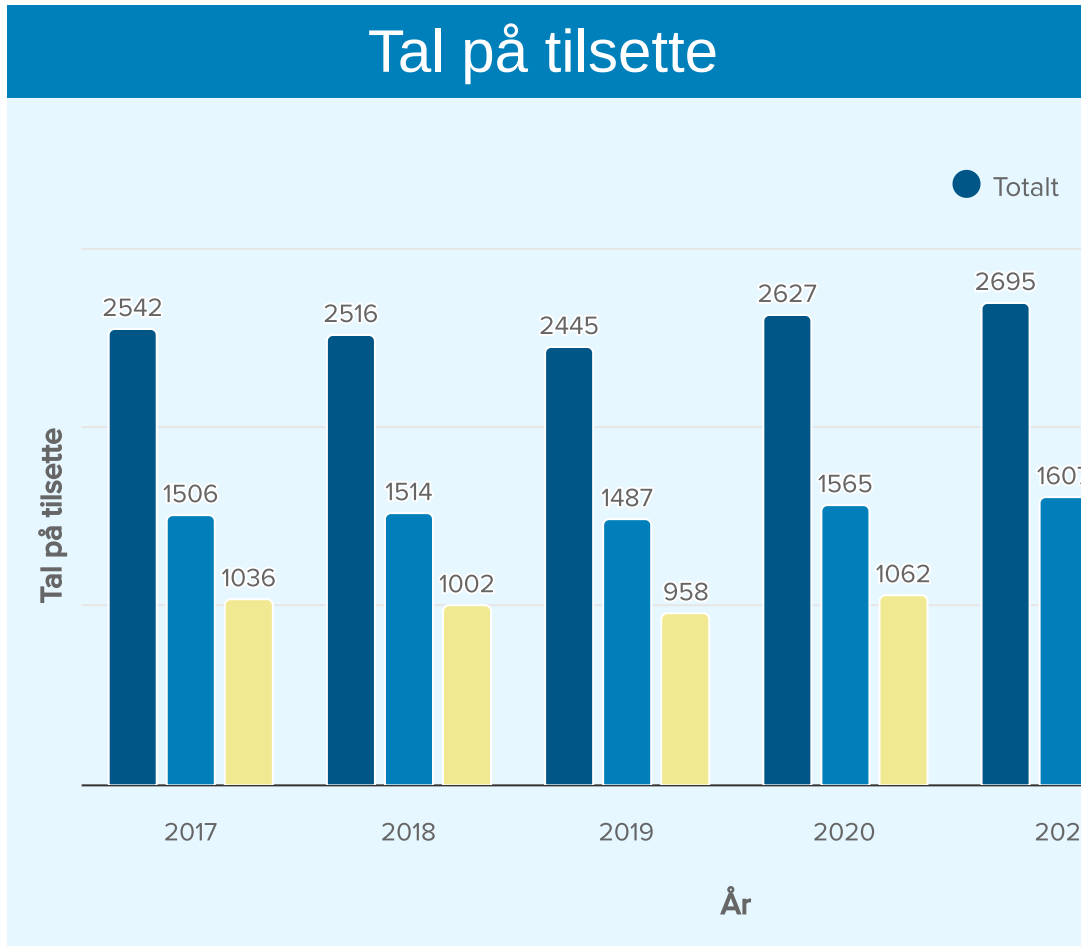
## Tilsette og årsverk i tal

Ved slutten av 2022 hadde Møre og Romsdal fylkeskommune 2656 tilsette og 2427 årsverk. Dette er ein nedgang på 39 tilsette frå 2021. Talet på årsverk har gått opp med 19 frå 2021.

# Tal på årsverk

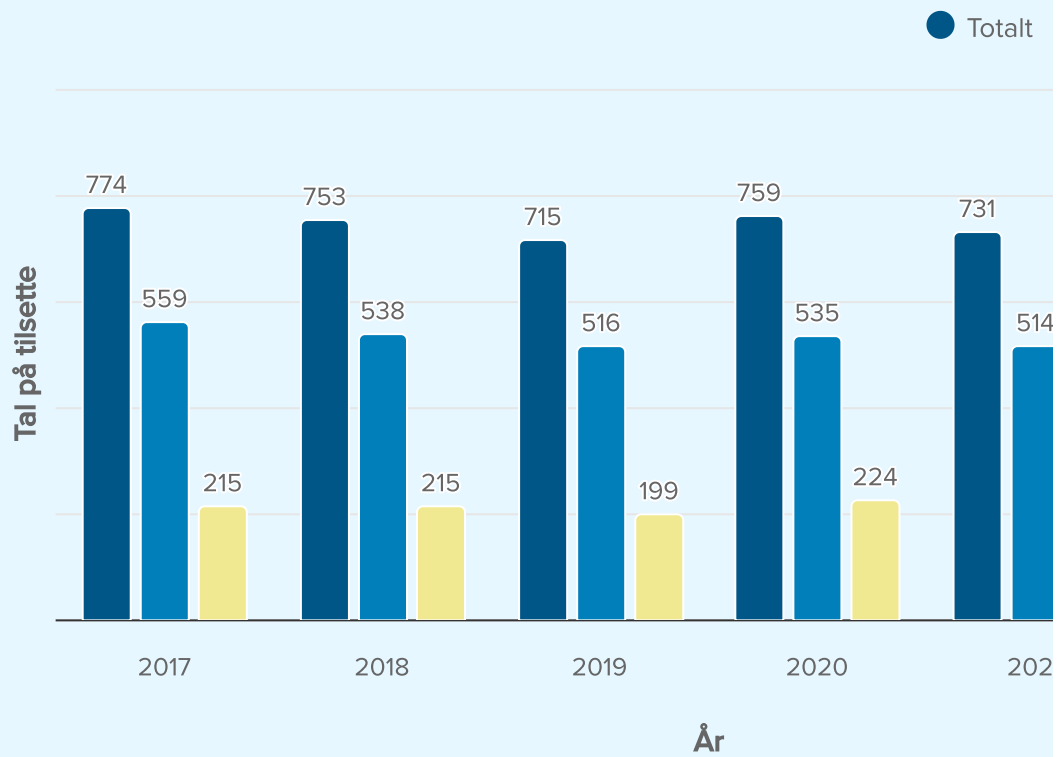


# Tal på tilsette

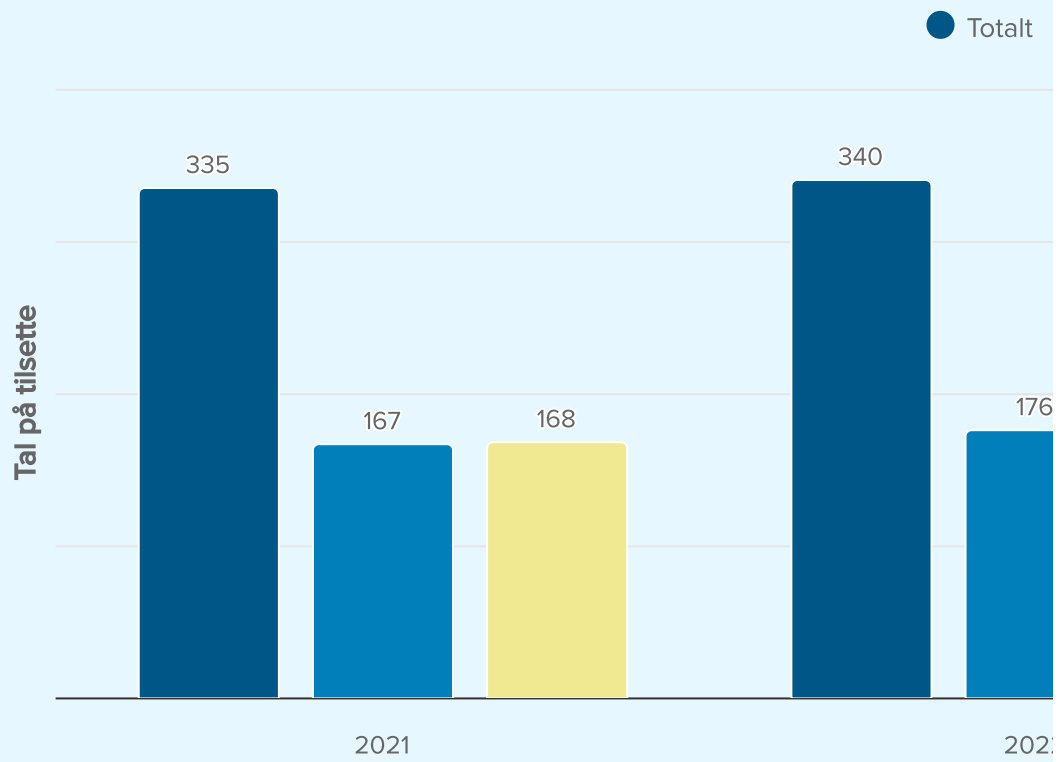


Talet på tilsette i deltidsstillinger har gått ned fra 774 til 713 sidan 2017.

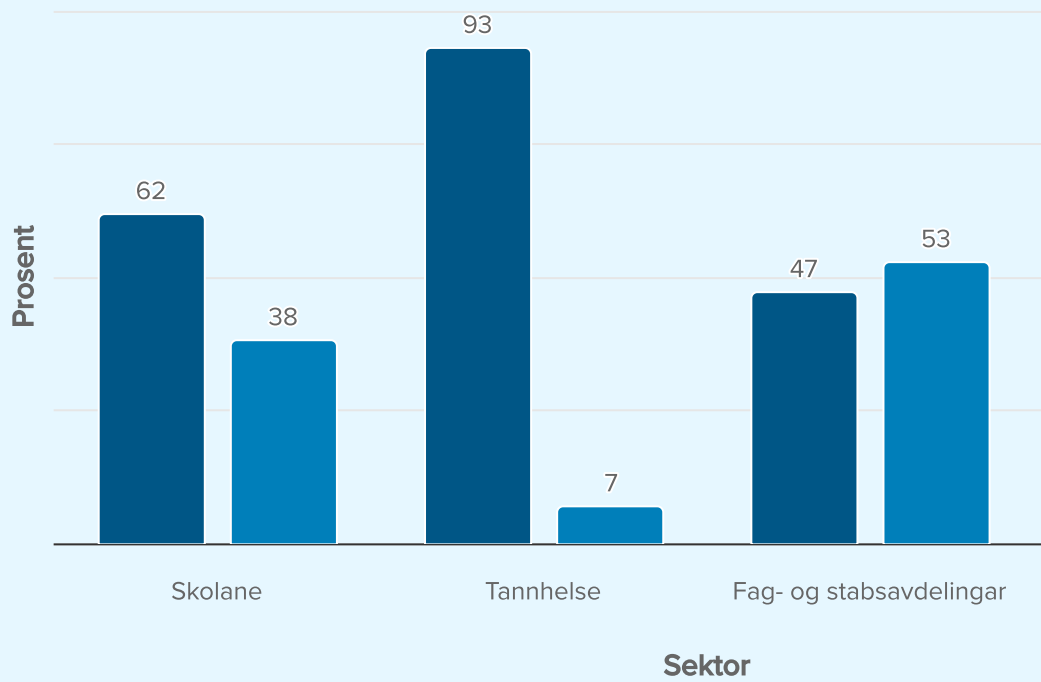
# Tal på tilsette i deltidstillingar



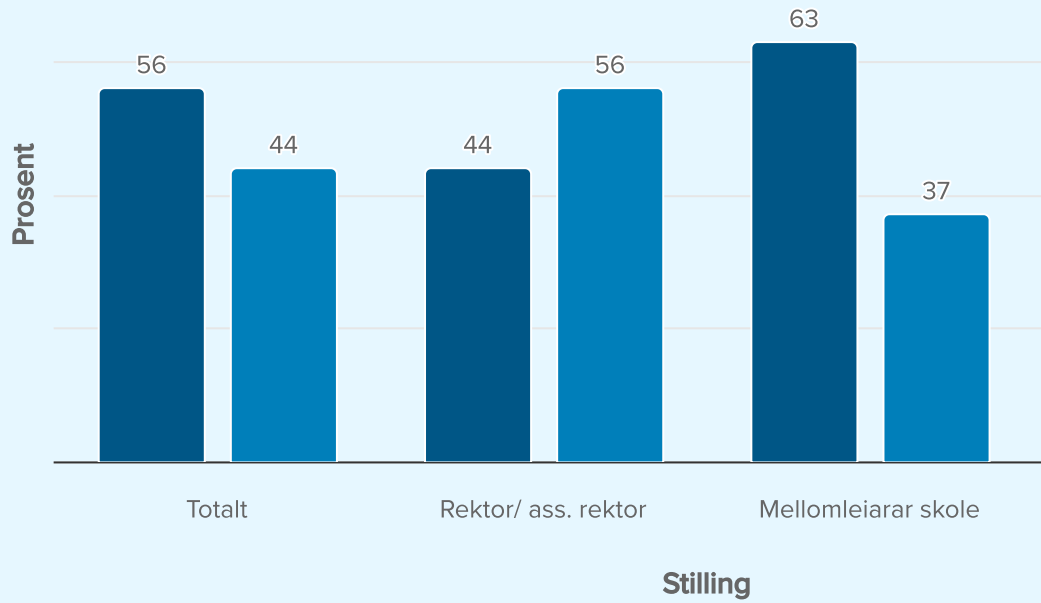
# Tal på mellombels tilsette



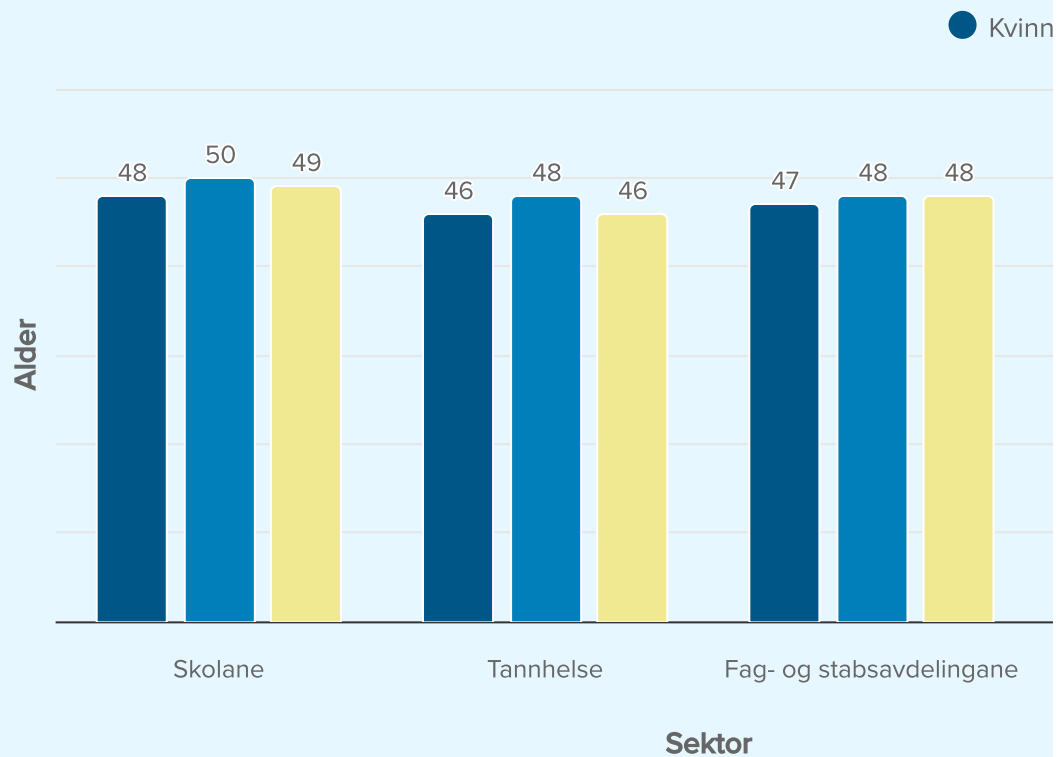
# Kjønnsfordeling i dei ulike sektorane



# Kvinner og menn i leiande stillingar (tilsette)

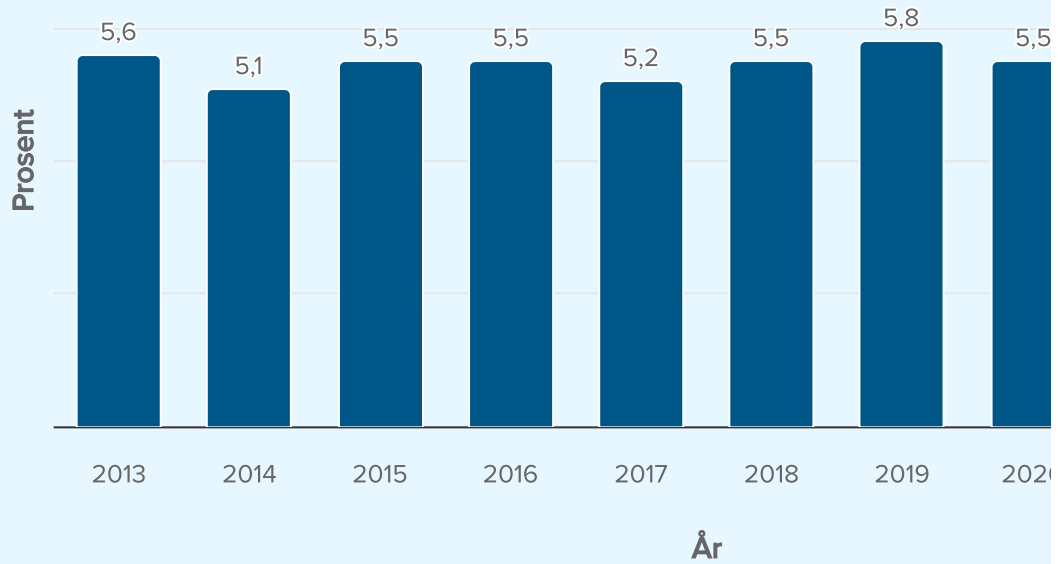


# Gjennomsnittsalder på tilsette

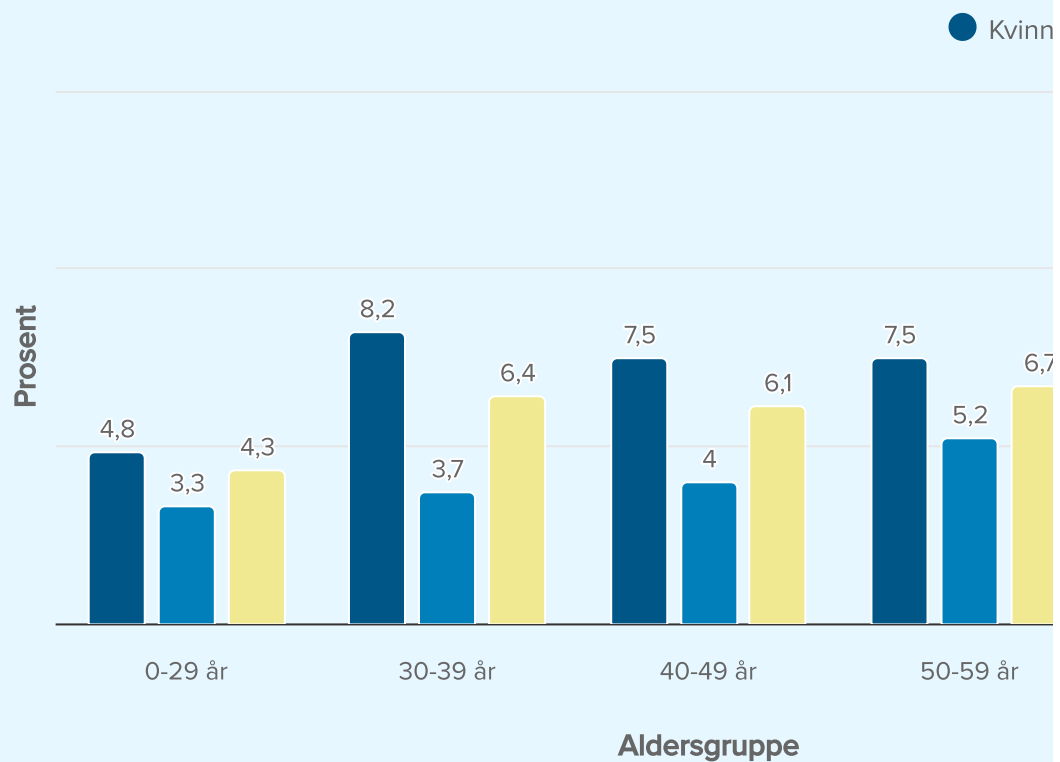




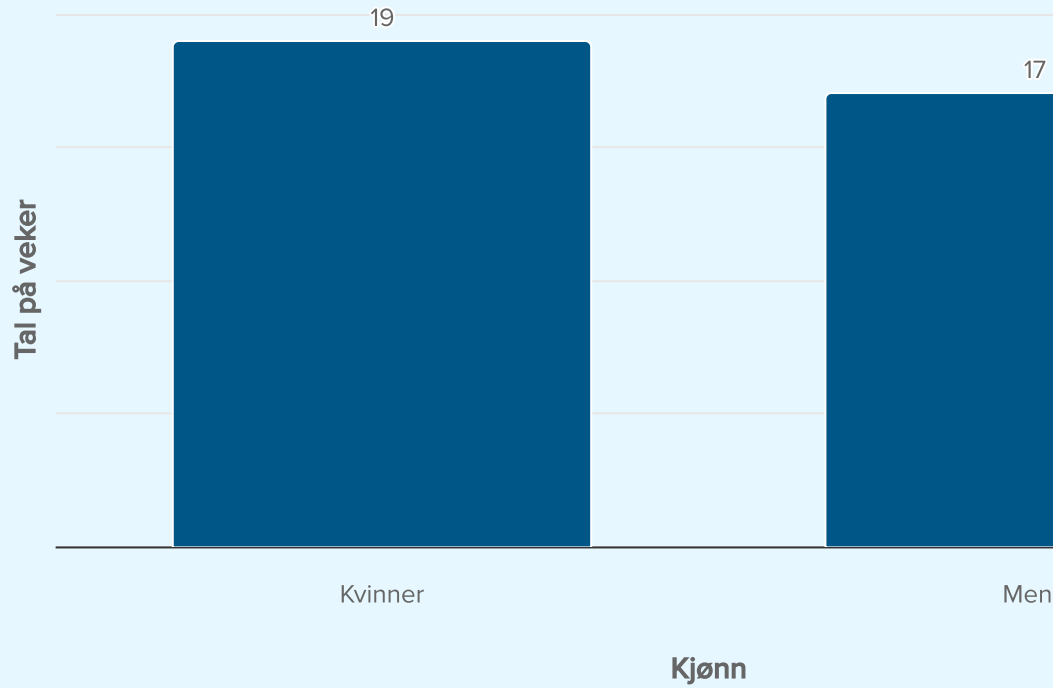
# Sjukefråvær 2013-2022



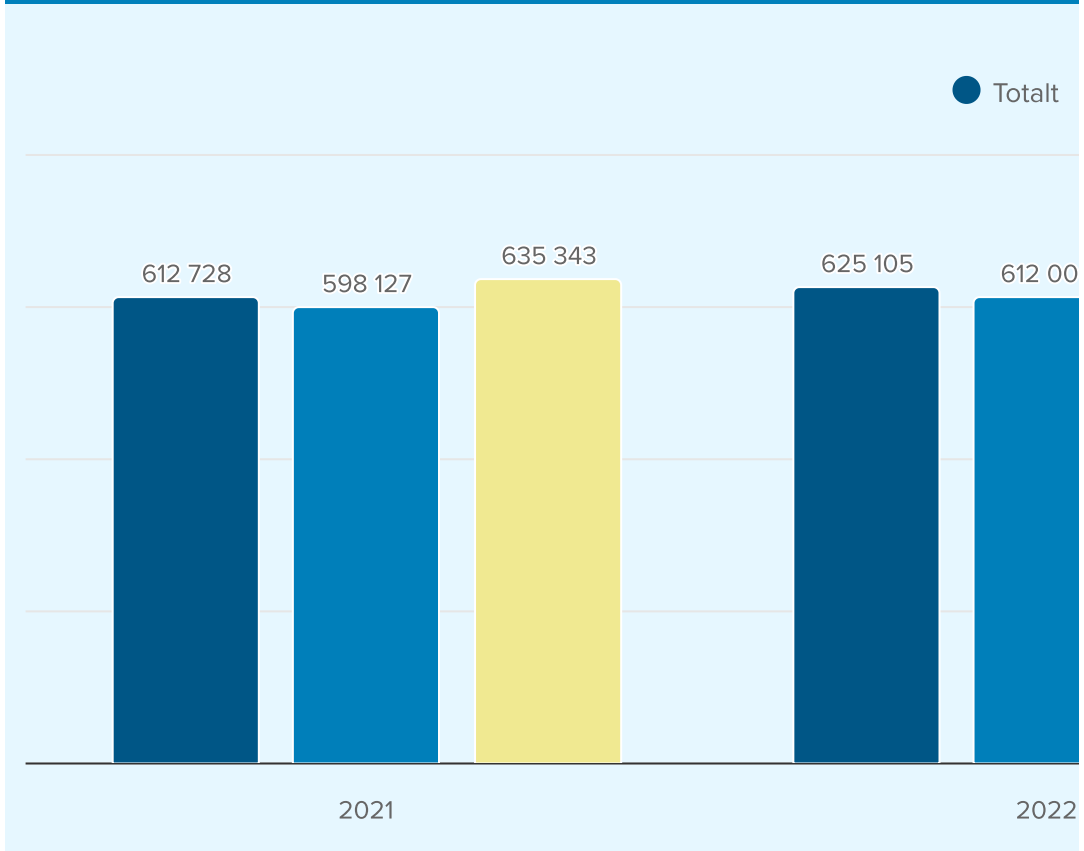
# Sjukefråvær i ulike aldersgrupper fordelt på kjønn



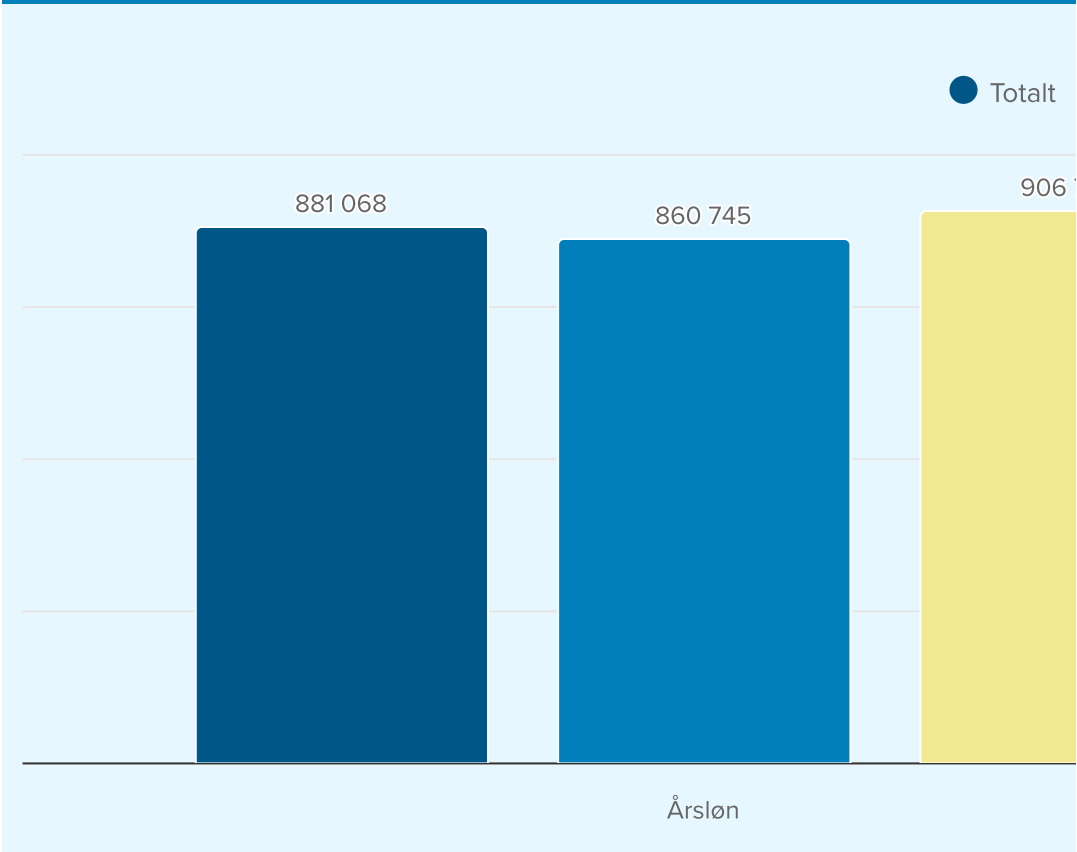
# Gjennomsnitt tal på veker foreldrepermisjon



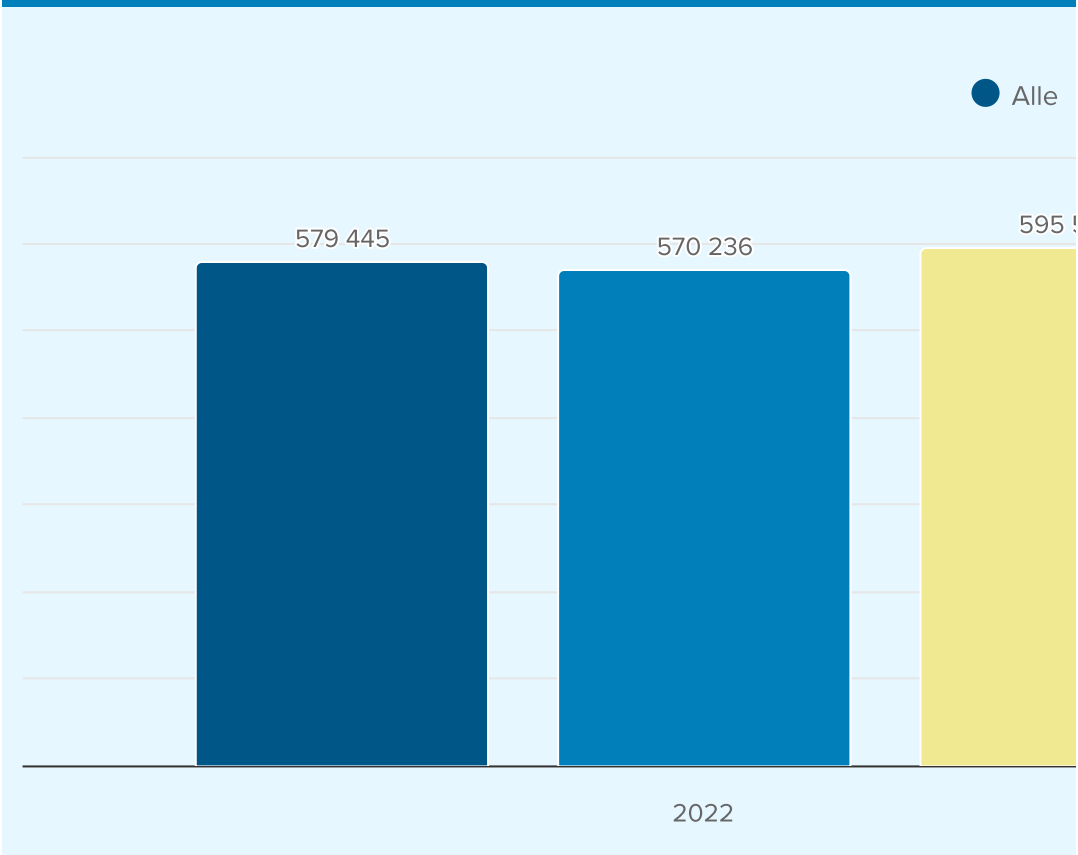
# Gjennomsnittlig årslønn i Møre og Romsdal fylkeskommune



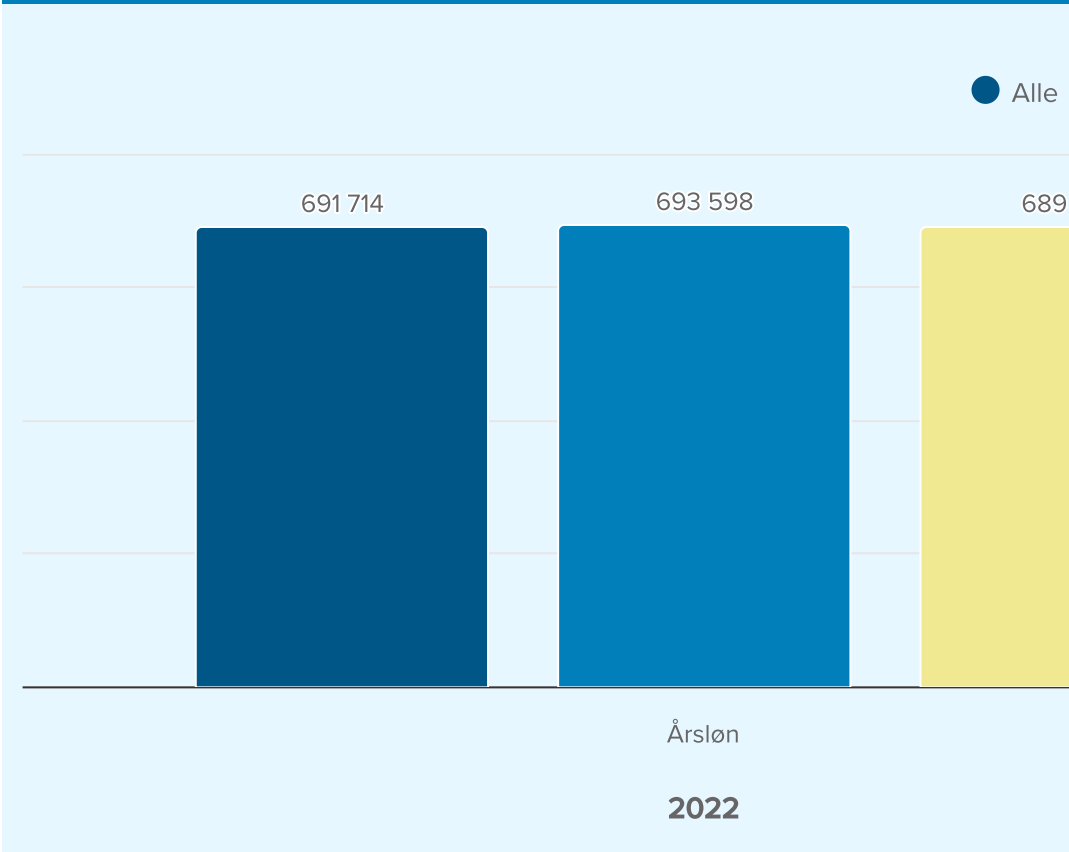
# Gjennomsnittlig årslønn, HTA kapittel 3



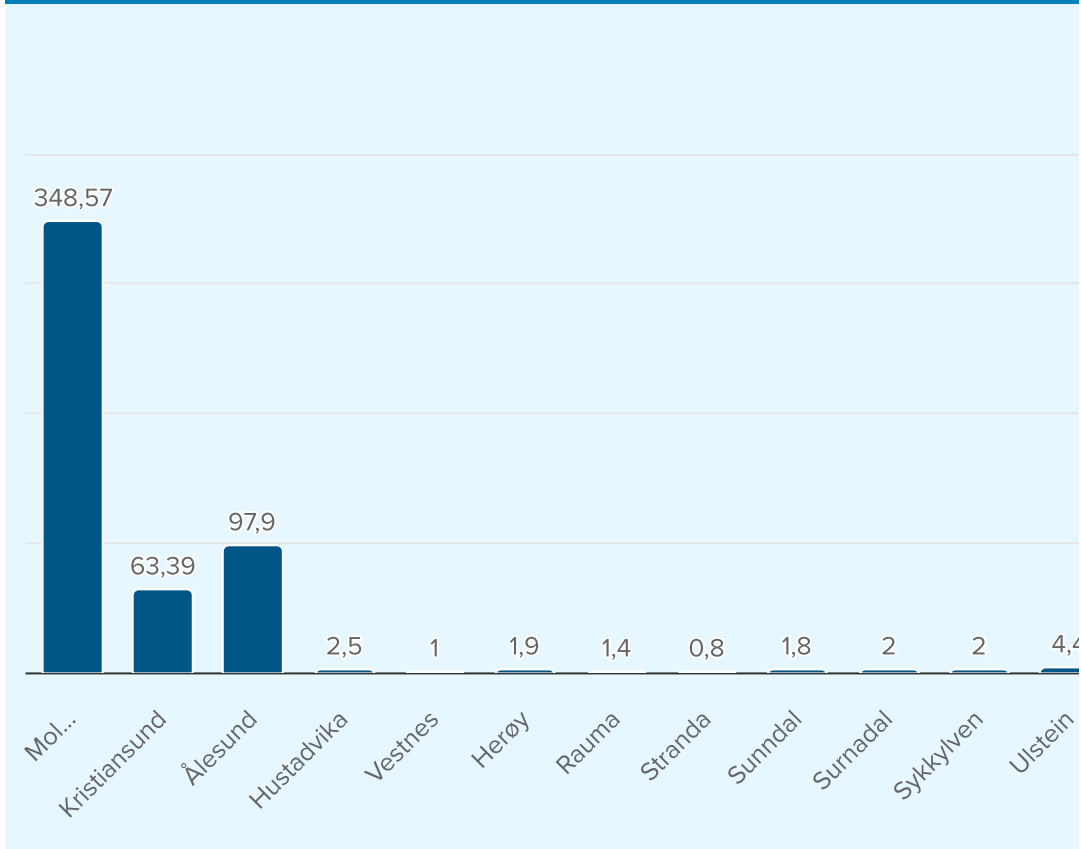
# Gjennomsnittlig årslønn, HTA kapittel 4



# Gjennomsnittleg årslønn, HTA kapittel 5



# Fag- og stabsavdelingar fordelt på lokasjon/kommune



## 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 samfunnsoppdraget og nå måla i den regionale planstrategien og fylkesplan. Frå organisasjonsstrategi til felles praksis gjennom organisasjons- og kulturutvikling, heilskapleg verksemdstyring og systematisk kvalitetsarbeid var tema for årets organisasjonskonferanse som samla nærare 300 leiarar og tillitsvalde.

### Organisasjonsutvikling

Med utgangspunkt i prosjektet Omstilling 2020 og organisasjonsstrategien er det lagt eit godt grunnlag for utvikling for utvikling av organisasjonen og tenestetilbodet.

Nokre sentrale tiltaksområde i 2022:

- Vidare utvikling nye Ålesund vgs



- Vidare utvikling av Fagskolen i Møre og Romsdal
- Kompetanse- og næringsavdelinga har arbeidd systematisk med interne strategiar og felles målbilete. Det er arbeidd med tilrettelegging og tilpassing i nye lokalar og forarbeid til pilot om nytt bookingsystem for å utnytte plassen i arealet optimalt. Forarbeidet viser allereie at det er mogleg å fristille kontorplassar til tilsette i Ålesund og Kristiansund som er regelmessig til stades i Molde
- Vidareføring av OU-prosessar på samferdsel, her m.a. styrking av kommunikasjonsområdet
- Tannhelse og klinikkstruktur
- Utvikling av det tverrfaglege fagmiljøet ved Fosnagata 13 i Kristiansund. Vi har i dag 55 arbeidsplassar i Fosnagata 13 og ved innflytting i Campus er det tatt høgde for at dette talet kan aukast til om lag 70. Ved inngangen til 2023 blir det etablert ein OU-prosess omtalt som «Vegen til Campus – F13 som øvingsarena for nye arbeidsformer og verdiskapande samarbeid»
- For å følge opp organisasjonsstrategien og styrke digitaliseringa i organisasjonen, er det etablert «Program for nye digitale samhandlings- og 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. Programmet omfattar desse prosjekta:
  - Retningslinjer for informasjonsforvaltning og lagrin
  - Revisjon av kommunikasjons- og kanalstrategi
  - Nytt intranett og nettsideutvikling
  - Sak – og arkivsystem
  - Kvalitetssystem
  - Verksemdstyringssystem
  - Heilskapleg digital HR-løysing

Hausten 2022 og vidare i 2023 og 2024 blir det inngått avtalar om nye digitale støttesystem knytt til dei ulike prosjektområda i programmet.

Oppfølging av undersøkingar knytt til verksemdstyring og intern kontroll, og informasjonssikkerheit og personvern er tydeleg blir sett i nær samanheng med programmet. Det er utvikla ein modell for heilskapleg verksemdstyring og kvalitetsarbeid i samsvar med kommunelova § 25-1.

Fylkeskommunen skal ha eit sertifiserbart kvalitetssystem etter ISO standard 9001.

- Dei siste par åra 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. Fylkeskommunen er også deltakar i det regionale digitaliseringsarbeidet gjennom Digi Møre og Romsdal som inngår i Programmet Møre og Romsdal 2025.

## 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 både fysiske, hybride og digitale medverkingsprosessar er veldig gode både frå eksterne og interne deltakarar.

Tilnærminga som Prosjektarenaen brukar, er basert på tenesteutviklingsmetodikken Design Thinking. Operasjonalisert gjennom Prosjektarenaens minisprint-prosess, erfarer organisasjonen dette som ei god basistilnærming for dei fleste typar prosessar knytt til organisasjons- og tenesteutvikling. I 2022 har det vore satsa på opplæring i prosessleiing, der omkring 70 tilsette har gjennomført fysisk prosessleiarkurs.

Porteføljestyring for dei store samfunnsutviklingsprosjekta og -programma, er ein del av verksemdstyringa. Årshjulet for porteføljestyringa er koordinert med økonomiplanprosessen. Frå 2023 vil det også bli innført porteføljestyring for digitaliseringsområdet.

Robotisering har blitt eit viktig verktøy for forenkling av dei digitale arbeidsprosessane våre. Den digitale medarbeidaren vår RobOttar arbeidde i 2022 inn tid for til saman i underkant av to årsverk.

## HMS

HMS-arbeidet og arbeidsmiljøet var i 2022 prega av utviklingsarbeid innan kvalitetsleiing, standardisering av prosessar, og anskaffing av eit nytt kvalitetssystem i fylkeskommunen. Sistnemnte vil påverke avviks- og risikovurderingssystema vi har per i dag.

Vi har prioritert lovpålagt HMS-opplæring for verneombod, AMU-medlemmar og leiarar, samt opplæring i bruk av stoffkartotek og handtering av kjemikaliar.

Medarbeidarundersøkinga blei gjennomført i 2021 og 2022 har gått med til oppfølging av handlingsplanar.

## Rekruttering i fylkeskommunen

I 2022 rekrutterte fylkeskommunen 219 nye tilsette.

Av desse var 120 fast tilsette og 99 var tilsette i midlertidige stillingar/vikariat.

(Tala inkluderer tilsette som har starta i arbeid hos fylkeskommunen i 2022 da tilsetting gjeld frå tidspunktet vedkommande trer til i stillinga)

## Lønsutvikling

I 2022 er det gjennomført lokale forhandlingar for tilsette i kapitla 3 og 5 i HTA, jf. kriteria i lønspolitisk plan. Forhandlingsklimaet med organisasjonane opplevast som godt.

For tilsette i kapittel 4 vart all lønn fastsett sentralt i 2022. Lærarorganisasjonane streika over resultatet av mekingane, og i Møre og Romsdal ble skolane Romsdal vgs, Molde vgs og Hustadvika vgs ramma av streiken. Streiken vart avslutta etter vedtak om nemndsbehandling av konflikten hausten 2022. Resultatet frå rikslønnsnemnda er venta i mars 2023.

I kapittel 3 og 5 skjer all lønnsdanning lokalt. Den gjennomsnittlege lønnsutviklinga i kap. 3 vart på 3,89 prosent, og for kapittel 5 vart den på 3,84 prosent.

## Partsamarbeid

Fylkeskommunen legg vekt på gode samarbeidsforhold 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 i fylkeskommunen, og i 2022 vart 30 saker behandla i utvalet. I tillegg blir tillitsvalte og verneombod inviterte til å delta på viktige møteplassar som læringsnettverk, kompetansetiltak og i arbeidsgrupper for organisasjonsutvikling, jamfør intensjonane i Hovudavtalen.