

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 den felles plattformen vår for korleis vi som organisasjon skal løyse samfunnsoppdraget og nå måla i den regionale planstrategien og fylkesplan. Psykologisk trygghet og samarbeid, samt arbeidsgivarprofilering var hovudtema for organisasjonskonferansen i 2023 som samla nærare 300 leiarar, hovudverneomboda, tillitsvalde og HMS-koordinatorar. På konferansen løftar vi også fram gode eksempel på utviklingsprosessar som blir gjennomført i ulike deler av organisasjonen.

Organisasjonsutvikling

For å følge opp organisasjonsstrategien og styrke digitaliseringa i organisasjonen, er «Program for nye digitale samhandlings- og arbeidsformer» etablert. 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 lagring
- Revisjon av kommunikasjons- og kanalstrategi
- Nytt intranett og nettsideutvikling
- Sak – og arkivsystem
- Kvalitetssystem
- Verksemdstyringssystem
- Heilskapleg digital HR-løysing

I 2023 er det inngått avtalar om nye digitale støttesystem knytt prosjekta. Implementeringsprosessen både i høve til teknisk infrastruktur og opplæring i nye arbeidsprosessar og verktøy, har hatt stort fokus i 2023. For å sikre forankring og nå alle målgrupper, blir opplæringa gjennomført både gjennom:

- Fylkesakademiet si fredagsopplæring
- Superbrukar- og brukarkurs

Oppfølging av undersøkingar knytt til verksemdstyring og intern kontroll, og informasjonssikkerheit og personvern er tydeleg og blir sett i nær samheng 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. [Du kan lese meir om internkontroll i årsmeldinga.](#)

Dei siste par åra har det vore auka samarbeid mellom fylkeskommunane på ei rekkje viktige område, og spesielt knytt til digital utvikling. I den samheng deltek fylkeskommunane i kollegie- og nettverkstruktur for å strukturere og styrke samarbeidet. I 2023 har det vore arbeid med å få på plass ein god modell for behovsstyring inn mot felles digitaliseringsprosjekt i Novari IKS (tidlegare Vigo IKS). Fylkeskommunen er også deltakar i det regionale digitaliseringsarbeidet gjennom Digi Møre og Romsdal.

Andre sentrale organisasjonsutviklingsprosessar som har vore gjennomført i 2023:

- Etablering av fylkeskommunale arbeidsplassar i Kristiansund har blitt sett på som eit strategisk grep for å utvikle eksisterande og nye fagmiljø i Kristiansund og på Nordmøre. Organisasjonsutviklingsprosessen «Vegen til Campus» er eit verktøy for å iverksette fylkeskommunen sitt verdigrunnlag som ein «lærande organisasjon kjenneteikna av verdiskapande samarbeid og tillit». Det fylkeskommunale fagmiljøet ved Fosnagata 13, som no skal inn i campus, er meint å fungere som ein øvingsarena for nye arbeidsformer og verdiskapande samarbeid. Ein tydeleg ambisjon er at vi gjennom dette skal bevege oss mot samskapingsskommunen (kommune 3.0), der løysningar blir laga saman med fleire. Denne OU-prosessen blir evaluert i starten av 2024.
- Frå 01.01.24 blir alt reinhaldspersonalet i fylkeskommunen overført til avdeling for bygg- og eigedomsdrift. Dette inneber ca. 90 reinhaldarar no blir samla under felles leiing. Prosjektet fastsette ny organisering, ansvarsforhold og leiarstruktur for reinhaldstenestene. Prosjektet såg også på korleis ein kan løyse skolane sitt behov for sekundærtjenester.
- Kulturområdet arbeider med ny organisasjonsmodell for å tilpasse drifta betre til oppgåvene og dei økonomiske rammene. Dette inneber færre seksjonar og leiarar.
- Dei aller fleste stillingane ved fag- og stabsavdelingane i Ålesund vart våren 2023 samla i felles lokale på campusområdet ved Norsk Maritim Kompetansesenter (NMK)
- Både ved NMK og inn mot Campus Kristiansund er det lagt vekt på ei fysisk utforming av arbeidslokala som skal gi god arealutnytting og fremme nye arbeidsformer med vekt på tverrfagleg samarbeid. Tilsvarande prosess med arbeidsplassutforming blir no også gjennomført ved fylkeshuset i Molde.

Fylkesakademiet har ei sentral rolle i organisasjonsutviklinga i fylkeskommunen. I 2023 var eit prioriteringsområde opplæring og vidareutvikling av digitale ferdigheiter. Dette innebar opplæring i nye digitale verktøy som ble tatt i bruk i løpet av året samt vidareutvikling av ferdigheiter i bruk av verktøy som allereie er i bruk. Eksempel på slike verktøy er funksjonar i teams, Microsoft word, excel og powerpoint.

I tillegg til digital utvikling har det blitt jobba med å forbetre introduksjonsprogrammet for nytilsette. Det blei utarbeida eit digitalt introduksjonsprogram nytilsette skal gjennomføre og det er oppretta ei eiga informasjonside på Innsida med informasjon spesielt retta mot nytilsette. Jobben med å vidareutvikle introduksjonsprogrammet vil fortsette inn i 2024.

Prosjektarenaen og tenesteutvikling

Fylkeskommunen har bygd opp kompetanse på prosjekt og prosessarbeid internt. Gjennom Prosjektarenaen er det tilrettelagt ein felles møteplass for samarbeid, utvikling og kompetansebygging på tvers av stabane, fag- og tenesteområda.

Evalueringar frå både fysiske og digitale og prosessar er veldig gode. Det har vore mange interne aktivitetar, men også mange med eksterne deltakarar.

I 2023 har ytterlegare 45 tilsette fullført Prosjektarenaen sitt eige prosessleiarkurs med svært gode evalueringresultat.

Porteføljestyring for dei store samfunnsutviklingsprosjekta og -programma, er ein del av verksemdstyringa. I 2023 har det vore jobba med evaluering av porteføljestyringa og planlagt oppfølgande forbetringstiltak for vidare arbeid i 2024. Det har også vore gjort eit førebuande arbeid for å innføre porteføljestyring for digitaliseringsområdet i 2024.

På digitaliseringsområdet har det vore fokus på program for nye digitale arbeidsformer med innkjøp og implementering av fleire nye felleisløysingar. Det har også blitt etablert arbeidsgrupper for Kunstig Intelligens (KI) og auka fokus på og tiltak innafør personvern og informasjonstryggleik. Alt dette gjer eit felles løft for ein digitalt moden organisasjon.

HMS

HMS-arbeidet og arbeidsmiljøet var i 2023 prega av utviklingsarbeid innan kvalitetsleiing, standardisering av prosessar, samt anskaffing og implementering av eit nytt kvalitetssystem i fylkeskommunen. Hausten 2023 implementerte vi også eit nytt avviks- og risikovurderingssystem.

Vi har prioritert lovpålagt HMS-opplæring for verneombod, AMU-medlemmar og leiarar, samt opplæring i bruk av stoffkartotek og handtering av kjemikalier. I tillegg har vi prioritert oppbygging av HMS prosessar og avviskategoriar i det nye kvalitetssystemet.

Rekruttering i fylkeskommunen

I 2023 rekrutterte fylkeskommunen 181 nye tilsette. Av desse var 99 faste ansatte og 74 var tilsette i midlertidige stillingar/vikariat. Dette skuldast i all hovudsak naturleg avgang og turnover.

I tillegg har åtte lærlingar starta i fylkeskommunen i 2023.

Tala inkluderer tilsette som har starta i arbeid hos fylkeskommunen i 2023 da tilsetting gjeld frå tidspunktet vedkommande trer til i stillinga.

Lønsutvikling

I 2023 er det gjennomført lokale forhandlingar for tilsette i kapitla 3 og 5 i HTA, jf. kriteria i lønspolitisk plan. Forhandlingsklimaet med organisasjonane blir opplevd som godt.

For tilsette i kapittel 4 vart all lønn fastsett sentralt i 2023.

For kapittel 3 og 5 skjer all lønnsdanning lokalt. Den gjennomsnittlege lønnsutviklinga i kap. 3 vart på 5,39 %, og for kapittel 5 vart den på 5,44 %.

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 fungerer som både drøftingsarena og arbeidsmiljøutval for heile verksemda. 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.

Partane gjennomførte i 2023 eit arbeid for å revidere avtalen om samarbeidsutvalsstruktur i fylkeskommunen. arbeidet blir slutført i 2024.