
Til: AMU i UKE
Fra: Avdeling for virksomhetsstyring

Dato: 13.03.2018

**SAK TIL AMU OM OMSTILLING I UTVIKLINGS- OG KOMPETANSEETATEN (UKE)
– ARBEIDSMILJØMESSIGE KONSEKVENSER**

Byrådets satsning på digitalisering av Oslo kommune setter også krav til UKE om å være en kompetent bidragsyter til kommunens digitale transformasjon. Som kommunens interne tjenesteleverandør må det forventes at UKE ligger i forkant av virksomhetene i å beherske ny teknologi og tjenesteleveranser. Tildelingsbrevene for 2017 og 2018 har gitt føringer om nye satsninger, og strategiarbeid i flere sektorer i kommunen peker mot en dreining av forventningene til etaten. UKE vil måtte bygge og utvikle digital kompetanse som følger markedsutviklingen og må lykkes med å standardisere og skalere leveransene i en helt annen grad enn hva tilfellet er i dag. Etatsdirektøren har slått fast at hensikten med OU-prosessen ikke er nedbemanning.

Etatsdirektøren orienterte på AMU møtet 21.09.2017 at det ville komme en omorganisering av etaten i 2018 og at det ville bli nedsatt en OU-gruppe. Gruppens forslag er at UKE blir en prosessorientert organisasjon med fokus på tjenesteleveranser og ikke fokuserer på fagområder slik som i dagens organisasjon. Dette for å kunne bistå virksomhetene i å levere de tjenestene kommunen signaliserer overfor innbyggerne at de skal få. UKEs organisasjon, roller og struktur blir derfor endret i takt med digitaliseringen av kommunen. Etaten får nye og endrede oppgaver, og enkelte typer roller forsvinner og nye oppstår i det digitale skiftet. Det vil bli en gjennomgang av roller og rollebeskrivelser for å harmonisere disse. Alle ansatte i UKE vil på en eller annen måte bli berørt av den foreslåtte omstillingen ved at avdelinger/miljø splittes og nye miljøer etableres.

Forslag til organisering av etaten er omtalt i egen MBU-sak.

I omstillingsprosesser som denne er det i samsvar med HMS-arbeidet i Oslo kommune viktig å vurdere de konsekvenser endringene vil få for ansattes arbeidssituasjon. Dette for å unngå at det oppstår negative virkninger på den enkeltes psykiske og fysiske helse, og for å være i forkant for å kunne motvirke negative følger på de ansattes arbeidsmiljø. For å ivareta disse hensyn har etatsdirektøren sendt ut informasjon til alle ansatte om prosessen og det har vært avholdt informasjonsmøter og workshops med ledere hvor også tillitsvalgte har deltatt. Det har også vært avholdt møter med de ansattes organisasjoner etter hovedavtalens § 14 f. Det har i denne perioden beklageligvis ikke vært hovedverneombud i UKE. Denne er nå på plass og vil involveres fortløpende.

Etatsdirektøren har også bedt ansatte sende inn forslag og kommentarer til OU-gruppa. Det har kommet inn en del forslag som er søkt ivaretatt i ny organisering.

Etatsdirektøren og OU-gruppa er kjent med at enkelte miljø er bekymret for at fagmiljø vil forringes pga. splitting av dagens enheter. Det har vært brukt vesentlig tid på å diskutere dette for enkelte miljø, og i noen tilfeller har det ført til at OU-gruppa har justert modellen. I det store bildet er det slik at «Beste praksis-strukturen» i organisasjonsmodellen skal implementere og drive fagnettverk på tvers av etaten, i tillegg til at prosjekter skal sørge for arbeidsgrupper på tvers. Dette for å sikre at det ikke oppstår nye siloer og at UKE-ansatte blir eksponert for jobbing i matrise.

I arbeidet med organisasjonsutviklingen av UKE er det vektlagt at:

- virkningen skal være at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske og fysiske belastninger
- ny organisering skal bidra til en positiv utvikling for den enkelte arbeidstaker

De forannevnte elementer ligger til grunn for vurdering av de arbeidsmiljømessige konsekvenser saken vil ha og få fremover. Sett fra etatens side vurderes disse ikke å være av en slik art at tiltak utover det som er beskrevet må iverksettes nå.

Forslag til vedtak:

AMU legger til grunn at de arbeidsmiljømessige sider knyttet til omorganisering av UKE blir ivare tatt og slutter seg til de vurderinger som er gjort fra etatens side angående organisasjonsendringen.