

MBU-sak 06/2018

Til: MBU i UKE
Fra: Avdeling for virksomhetsstyring

Dato: 05.04.2018

SAK TIL MBU I UKE OM OMORGANISERING AV UTVIKLINGS- OG KOMPETANSEETATEN (UKE) – SKISSE AV DEN VIDERE PROSESS

Det ble i MBU-sak 04/2018 gjort rede for omorganiseringen av UKE samt prosessen for innplassering av ledere og medarbeidere. I denne oppfølgingssaken vil videre prosess for de kommende ukene detaljeres. Konklusjonspunkter vil fremkomme av referatet.

- Lederrollene i dagens organisasjon blir lukket når ny organisasjon trer i kraft 1.juni, og ledere som i dag innehar en permanent lederrolle, har sendt inn begrunnet ønske om ny lederrolle (prioritet 1 og 2). Fristen var 22.03.2018, og samtlige av lederne sendte inn skjema for ønsket, ny rolle. Tilbakemelding er forespeilet innen utgangen av dagen 10.04.2018. Det vil kunne være et knippe ledere som ikke er innplassert på dette tidspunkt og som krever en mer omfattende prosess. I den grad det er mulig, vil man prøve å unngå at dette forsinker tilbakemelding til resten av lederne.
- Alle medarbeidere vil innen utgangen av april få et brev om innplassering. Brevet legges i en internkonvolutt sammen med nytt organisasjonskart. Det vil samtidig eller rett i etterkant bli holdt informasjonsmøter om ny organisasjon, for å forklare nærmere bakgrunn for at den er tegnet slik den er og hvordan den er tenkt å fungere. Det vil bli god mulighet til å stille spørsmål.
- De fleste medarbeidere vil oppleve at ny rolle er tilnærmet lik gammel rolle, men vil kunne ha en ny organisatorisk tilknytning og ny leder. Disse ansatte vil, dersom de har behov for det, kunne ta kontakt med ny leder og/eller tillitsvalgt dersom det er forhold de ønsker å ta opp.
- Det vil være medarbeidere som blir utfordret til å ta en ny rolle. Disse vil få anledning til å drøfte dette med ny leder, nærmeste leder i dagens organisasjon og/eller fagforening, ut fra eget ønske og hva slags spørsmål de søker svar på eller hvilket råd de ønsker svar på.
- Noen roller vil forsvinne, og nye kommer til. Roller og rollebeskrivelser vil bli gjennomgått for i større grad kunne standardiseres på tvers av UKE. Dette med tanke på mer forutsigbare kompetansekrav, være grunnlag for karriereutvikling og lønnspolitikk. OU-gruppen har startet dette arbeidet, og det vil bli ferdigstilt når ny HR-funksjon er fullt bemannet til høsten.
- Det vil mest sannsynlig være lederstillinger og andre stillinger som ikke er besatt ved utgangen av denne prosessen. Det vil bli utarbeidet en oversikt over stillinger det er behov for å fylle, og denne oversikten vil legges ut på etatens nettsider, slik at ansatte kan melde sin interesse for disse stillingene før eller samtidig med eventuell

annonsering på oslo.kommune.no. Oversikten vil oppdateres løpende med nye stillinger etter hvert som det blir klart hva behovet er.

- Det vil bli leid inn endringsledere i transisjonen for å støtte lederne og medarbeiderne i overgang til ny organisasjon. Endringslederne skal brifes om forhold ved ny organisasjon, inkludert scenarier for sentrale oppgaver/prosesser i ny organisasjon, som de skal følge opp. Transisjonsprosjektet vil strekke seg over en periode på 3-4 måneder, fratrasket sommerferie. Deretter vil endringsagentene i HR-funksjonen være pådrivere og lederstøtte for endringsarbeidet.
- Samlokalisering av nye enheter vil også være en del av transisjonen, og planlegges rett i forkant av oppstart av ny organisasjon. Samtidig er det satt i gang oppussing av etatens lokaler, for å bedre inneklima (ventilasjon) og for å få mer moderne og funksjonelle lokaler. Dette arbeidet forventes å ta 6-12 måneder og vil innebære at enheter etter tur må flytte inn i en «avlastnings-fløy» mens oppussingen skjer. Det jobbes med å lage en god plan for dette.

Forslag til konklusjon i MBU:

MBU tar skissen av den videre prosess til orientering.. Referatet vil inneholde ytterligere detaljeringer fra diskusjonen i møtet.