|  |
| --- |
| Utviklings- og kompetanseetaten |
| Arbeidsmiljøutvalget (AMU) **AMU-sak 07/2020**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Til:** | AMU i UKE | **Dato: 24.06.2020** | | **Fra:** | HR- og etatskommunikasjon | **Vår ref. (saksnr.):** | |  |  | **Arkivkode:** |   **SAK TIL AMU:**  **Justering av organisasjonsstruktur – arbeidsmiljømessige konsekvenser.**  **Saksfremstilling**  I forbindelse med omorganiseringen som ble iverksatt 1. juni 2018 ble leveranser og tjenester innen kompetanseutvikling, ledelse, OU og strategisk HR organisatorisk plassert i tre ulike seksjoner i to avdelinger/vertikaler. Før dette var disse fagområdene organisert i en og samme avdeling. Etter to år med implementering av ny organisasjonsstruktur vurderer etatsdirektøren det dithen at det er nødvendig å gjøre nødvendige organisatoriske justeringer ved å samle de nevnte fagområdene i en og samme seksjon igjen.  Begrunnelsen for forslaget om å samle fagmiljøet er at man ønsker større grad av robusthet faglig og bemanningsmessig ved at man i større grad kan benytte spesialisert fagkompetanse på tvers under samme ledelse. Å organisere fagmiljøene sammen vil kunne gi økt leveransekapasitet og bidra til å høyne faglig kvalitet i leveransene gjennom mobilisering og optimal bruk av kompetansen i et og samme fagmiljø.  En annen begrunnelse for nødvendigheten av foreliggende justering er at stillingen som seksjonsleder for Beste praksis ble inndratt for budsjettåret 2020. De ansatte som tilhørte denne seksjonen har midlertidig vært organisatorisk plassert direkte under avdelingsdirektør i Virksomhetsdialog og seksjonsleder for Konsulenttjenester. Det er helt nødvendig å få på plass en fast ramme rundt de ansatte dette gjelder nå.  Foreliggende sak omhandler fagområder hvor etaten har sentrale leveranser i tildelingsbrevet i tett dialog med FIN/PER og BLK/SOL, faste forvaltningsoppgaver for omstilling av overtallige, utstrakt kursvirksomhet samt konsulenttjenester innen ledelse og organisasjonsutvikling, deriblant Tilbud til toppledere.  Det er uttalt bekymring i fagdialogen med nevnte fagseksjoner i Rådhuset rundt etatens leveransekapasitet på de strategiske fagleveransene. Dette fordi det er kjent at fagmiljøet er organisatorisk plasser i ulike seksjoner og vertikaler, og at dette oppleves som lite robust. Ledere og ansatte som er direkte knytte til leveransene bekrefter denne bekymringen og har erfart at leveransekapasiteten er svært sårbar ved sykefravær, turnover og fordi man ikke utnytter den samlede fagkompetansen innen ledelse, OU og HR bedre enn i dag.  Etatsdirektøren legger derfor frem følgende justeringer for MBU i egen sak 24.6.  **Administrative konsekvenser:**   * Team personalomstilling tas ut av Konsernservice og blir organisatorisk plassert som eget team i Seksjon for konsulenttjenester i Virksomhetsdialog. * UKE-akademiet blir organisatorisk plassert som eget team i Seksjon for konsulenttjenester i Virksomhetsdialog. * To stillinger som rådgivere på strategiske konsernoppgaver blir organisatorisk plassert i Team organisasjon og ledelse i Seksjon konsulenttjenester i Virksomhetsdialog. * Konsulenter innen LEAN og tjenestedesign flyttes inn under team Organisasjon og Ledelse. * Konsulenter innen prosjektledelse flyttes inn under team Anskaffelser. * Konsulenter innen rekruttering tas ut av team Organisasjon og ledelse og rapporterer direkte til seksjonsleder * Koordinering av satsningsområder med oppfølging av fagnettverk innen beste praksis: Det legges til linjen å følge opp de enkelte fagnettverkene. * Seksjon for konsulenttjenester endrer navn til Seksjon for virksomhetsutvikling. * Avdeling for konsernservice endrer navn til Avdeling for konserninnkjøp, da personalomstilling går ut og resterende i avdelingen er tilknyttet samme fagområde.   **Arbeidsmiljømessige konsekvenser:**  De arbeidsmiljømessige konsekvensene av ovenstående justeringer organisatorisk omhandler at flere ansatte får ny organisatorisk plassering og ny nærmeste leder å rapportere til. Justeringene omhandler også at to teamledere får ny organisatorisk plassering og ny nærmeste leder. Til slutt omhandler justeringene at to teamledere får personalmessige endringer i sitt team og nye ansatte de skal ha personalansvar for.  Alle som er direkte berørt av justeringene vil blir informert om disse i god tid før endringene trer i kraft den 1.9.2020. Informasjonsarbeidet og 1-1 dialogen er i gang, og det vektlegges å gi god og tilstrekkelig informasjon og begrunnelse for at man gjøre disse organisatoriske grepene. Informasjon til ansatte som ikke er direkte berørt vil også bli ivaretatt før iverksettelse. Saksfremleggene til MBU og AMU vil være tilgjengelig for de som ønsker å lese disse.  Justeringene omhandler ikke endringer i den enkeltes rolle eller rollebeskrivelse per nå. Ved behov for justering av rollebeskrivelser, vil disse legges frem for uttalelse i MBU.  **Konklusjon og vurdering**  Etatsdirektøren anser de arbeidsmiljømessige forhold ved justering av organisasjonsstrukturen innen nevnte fagområder som godt ivaretatt. Etatsdirektøren understreker viktigheten av god og tydelig informasjon til alle ansatte i aktuelle seksjoner og team frem til iverksettelse.  **Forslag til vedtak**  Arbeidsmiljøutvalget tar de arbeidsmiljømessige forholdene som er vurdert i relasjon til organisatoriske justeringer til etterretning. | |