|  |
| --- |
| Utviklings- og kompetanseetaten |
| Arbeidsmiljøutvalget (AMU) **AMU-sak 16/2020**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Til:** | AMU i UKE | **Dato: 11.11.2020** | |  |  | **Vår ref. (saksnr.):** | |  |  | **Arkivkode:** |   **SAK TIL AMU:**  **Endring av avdelingsstruktur i UKE**  **BAKGRUNN**  UKE gjennomgikk i 2018 en stor omorganisering hvor det ble besluttet å organisere etaten med vekt på tverrgående prosesser og ansvar. Dette skapte en kompleks organisasjonsstruktur og en tilsvarende kompleks økonomimodell.  Etter to år med implementering av ny organisasjonsstruktur vurderer etatsdirektøren det dithen at det er nødvendig å gjøre organisatoriske justeringer på alle nivåer. Bakgrunnen for dette er behovet for å sikre bedre kontroll på styring og ledelse av etatens ansvarsområder. Formålet med foreliggende justering av avdelingsstruktur er å forenkle og tydeliggjøre alle ansvarsforhold og å legge til rette for bedre og mer effektiv styring både faglig, økonomisk og administrativt. Erfaringer med dagens organisering har avdekket uavklarte ansvarsforhold, manglende sammenheng mellom ansvar og myndighet og uhensiktsmessig organisering av budsjett- og økonomiansvaret til den enkelte leder. UKE har i sin prognose til FIN per 31.12.2021 meldt et betydelig merforbruk og sammen med et rammekutt for budsjett 2021 er det helt nødvendig at etaten er best mulig rigget organisatorisk for å håndtere de utfordringer som kommer.  Basert på nevnte forhold har ledergruppen gjennomgått dagens organisering, og i hovedtrekk konkludert med følgende:   * I dagens organisering er det i liten grad sammenheng mellom ansvar og myndighet, herunder hvordan styring, finansiering og helhetlig budsjettansvar knyttet til de enkelte tjenestene er delegert. Ansvar og myndighet er fordelt på flere avdelinger, noe som fører til utydelighet og manglende myndighet og kontroll både faglig og økonomisk. * Dagens organisering krever en økonomimodell som er svært kompleks, er vanskelig å forstå og krevende å etterleve. * Avdelingsdirektørenes ansvarsområder innebærer kun delansvar for de enkelte tjenestene, og det er lagt opp til stor grad av avhengighet og krav til koordinering mellom avdelingene for tverrgående beslutninger og leveranser.   Disse forholdene, sammen med den alvorlige økonomiske situasjonen UKE er i per i dag, har gjort det nødvendig å ta noen tydelige grep. Det er utformet overordnede prinsipper for arbeidet med budsjett for 2021, som også vil gjelde videre. Hensikten er å skape sammenheng i verdikjedene for UKEs tjenester og å forenkle og tydeliggjøre helhetlig ansvar og myndighet.  Etatsledelsen har, med utgangspunkt i forholdene beskrevet foran, utarbeidet utkast til justeringer i etatens avdelingsstruktur. Forslaget er forankret i dialog med etatens ledere på alle nivåer, som også har vært invitert til, og involvert i, endringsarbeidet. Etatsledelsen besluttet justert overordnet organisering (på avdelingsnivå) i etatsledermøtet den 21.10.2020.  Mål for endringene er:   * Samle verdikjedene for UKEs tjenester * Samle og styrke kompetansemiljøer * Forbedre styring og kontroll gjennom økt tydelighet i ansvar * Forbedre sammenhengen mellom ansvar og myndighet * Redusere interne transaksjonskostnader * Skape en mer logisk organisering, for ansatte og kommunens øvrige virksomheter   **BESLUTTET ORGANISERING PÅ AVDELINGSNIVÅ**  Etatsledelsen har besluttet en overordnet organisering med fordeling av ansvarsområder på fire avdelinger. I fase 2 vil dette detaljeres med organisering på seksjons- og teamnivå og med organisering av stabsfunksjoner. Justeringen skjer med virkning fra 1.1.2021 og vil være slik:   * Antall avdelinger reduseres fra dagens fem til fire.   + Virksomhetsdialog, Konserninnkjøp og Basistjenester beholdes.   + Tjenesteutvikling og Plattform og leveranse slås sammen. Arbeidstittel for sammenslått avdeling er «IKT-tjenester» * Det foretas justeringer i ansvarsområdene for alle avdelinger. De nye ansvarsområdene for avdelingene er slik:   + For Virksomhetsdialog     - Kurs og kompetanseutvikling     - Konsulenttjenester     - Internkommunikasjon i Oslo kommune     - Innbyggerrettede tjenester       * Kontaktsenteret       * oslo.kommune.no     - Strategisk kundedialog   + For IKT-tjenester     - Informasjonssikkerhet     - Forvaltning og lisensiering     - Support     - Leverandørstyring og avtaleforvaltning     - System- og løsningsarkitektur     - Systemutvikling-, integrasjoner og kjøremiljø     - IKT – prosjekter   + For Konserninnkjøp     - Inngå og forvalte kommunens samkjøpsavtaler     - Bistand og kompetanseutvikling innen juss, innkjøp, avtaleoppfølgning og samfunnsansvar     - Gjennomføring av konkurranser     - Implementering av Oslo kommunes anskaffelsesstrategi     - Bidra til å gjennomføre byrådets politikk innen samfunnsansvarlige anskaffelser   + For Basistjenester     - Fakturabehandling     - Lønns- og regnskapstjenester     - Oppgjør, kontroll og avstemming   (Oversikten over avdelinger og ansvarsområder finnes også i vedlegg til denne saken.)  Det videre arbeidet med å beskrive endringene i ansvar og oppgaver, inkludert organisering på seksjons- og teamnivå, gjennomføres i fase 2, hvor seksjonsledere, teamledere og andre aktuelle ressurspersoner vil involveres. Dette for å sikre at de som er berørt av endringene bidrar med innspill til organisering av ansvar og oppgaver. Arbeidet med å innhente erfaringer og innspill organiseres i arbeidsgrupper, og vil munne ut i konkrete forslag til organisering i neste ledd som legges frem for etatsledergruppen til beslutning.  De tillitsvalgte vil bli informert og involvert gjennom behandling i §14f-møter og i AMU og MBU.  Fase 1: MBU og AMU 11.11.2020   * Overordnet organisasjonskart for etaten med endelig struktur på avdelingsnivå med virkning fra 1.1.2021. Klargjøring av ansvarsområder per avdeling. * Plan for gjennomføring av organisatoriske justeringer på seksjons- og teamnivå.   Fase 2: MBU og AMU 16.12.2020   * Helhetlig organisasjonskart gjeldende fra 1.1.2021 * Forslag til varige organisatoriske justeringer på alle nivåer   I tillegg vil organisasjonsstruktur på alle nivåer og plan for gjennomføring drøftes i §14f-møte før behandling i utvalgene.  Plan for gjennomføring følger [Møte- og milepælsoversikt for budsjettprosessen 2021](https://uke.intranett.oslo.kommune.no/getfile.php/132409540/utviklings-%20og%20kompetanseetaten%20%28UKE%29/Intranettmaler%202017/Aktuelt/2018/Kalender-budsjettprosess-2021.pdf) på UKEs intranett. Denne planen gir en oversikt over informasjons- og beslutningspunkter for prosessen.  **ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER**  Der hvor ansvarsområdene i beskrivelsen foran innebærer at de flyttes, sammenlignet med dagens situasjon, vil også tilhørende oppgaver i størst mulig grad følge med. Dette vil sikre at vi samler ansvar for verdikjedene i en og samme styringslinje. Konkret betyr det at ansvar og oppgaver flyttes til avdelingene slik:  IKT-tjenester   * Ansvar og oppgaver fra dagens Tjenesteutvikling og Plattform og leveranse, som ikke flyttes til andre avdelinger, samles i denne avdelingen. * I tillegg flyttes avtaleforvaltning for leverandører som understøtter UKEs IKT-leveranser fra Konserninnkjøp hit.   Virksomhetsdialog (ansvar og oppgaver som flyttes hit)   * Systemutvikling web, inklusiv designlead, interaksjonsdesign/brukertest og test web, som i dag ligger i Tjenesteutvikling, seksjon Interaksjonsdesign, arkitektur og systemutvikling. * Tjenesteledelse for Workplace, intranett og oslo.kommune.no, som i dag ligger i Tjenesteutvikling * Kontaktsenteret, som i dag ligger i Basistjenester   Konserninnkjøp (ansvar og oppgaver som flyttes hit)   * Tjenesteledelse for KGV, HMSREG og KMD Innkjøpsanalyse, som i dag ligger i Tjenesteutvikling * Konsulenttjenester for anskaffelser, som i dag ligger i Virksomhetsdialog   Basistjenester (ansvar og oppgaver som flyttes hit)   * Lønns- og regnskapstjenester, som i dag ligger i Plattform og leveranse   **ARBEIDSMILJØMESSIGE KONSEKVENSER**  De arbeidsmiljømessige konsekvensene av den beskrevne justering av UKEs overordnede organisering i fire avdelinger innebærer flere endringer i styringslinje og rapportering.  IKT-tjenester   * Denne avdelingen består av dagens Tjenesteutvikling og Plattform og leveranse, som slås sammen. Det vil dermed være behov for en avdelingsdirektør mindre, noe som løses ved at den avdelingsdirektøren som i dag er «fungerende» for Tjenesteutvikling, går tilbake til sin opprinnelige stilling. * Sammenslåingen innebærer også at alle seksjonsledere vil rapportere til avdelingsdirektør i IKT-tjenester. * Ressurser som i dag ivaretar oppgaver innenfor avtaleforvaltning for leverandører som understøtter UKEs IKT-leveranser, vil flyttes fra Konserninnkjøp og få ny rapporteringslinje i IKT-tjenester. * Nye rapporteringslinjer vil detaljeres ytterligere i fase 2, som beskrevet foran.   Virksomhetsdialog – disse vil få ny rapporteringslinje i Virksomhetsdialog:   * Seksjonsleder for Kontaktsenteret, som flyttes fra Basistjenester. * Ressurser som i dag ivaretar systemutvikling web, inklusiv designlead, interaksjonsdesign/brukertest og test web, som flyttes fra Interaksjonsdesign, arkitektur og systemutvikling i Tjenesteutvikling. * De personellmessige konsekvensene av at tjenesteledelse for Workplace, intranett og oslo.kommune.no flyttes fra Tjenesteutvikling til Virksomhetsdialog vil klarlegges i fase 2. * Nye rapporteringslinjer vil detaljeres ytterligere i fase 2, som beskrevet foran.   Konserninnkjøp – disse vil få ny rapporteringslinje i Konserninnkjøp:   * Ressurser som har oppgaver innenfor konsulenttjenester for anskaffelser, som flyttes fra Virksomhetsdialog * De personellmessige konsekvensene av at tjenesteledelse for KGV, HMSREG og KMD Innkjøpsanalyse flyttes fra Tjenesteutvikling til Konserninnkjøp vil klarlegges i fase 2. * Nye rapporteringslinjer vil detaljeres ytterligere i fase 2, som beskrevet foran.   Basistjenester – disse vil få ny rapporteringslinje i Basistjenester:   * Seksjonsleder for Lønns- og regnskapstjenester, som flyttes fra Plattform og leveranse.   De som er direkte berørt av justeringene, er informert og involvert før behandling av saken. De fleste ansatte som endrer avdelingstilhørighet vil beholde sine nåværende oppgaver uendret, men vil også få informasjon før iverksettelse.  Endringene i organiseringen har til hensikt å skape tydeligere ansvars- og myndighetsforhold i UKE. Den har også som målsetning å forbedre jobbsituasjonen til mange som i dag har utfordringer med omfattende koordinering som oppleves unødvendig. I siste instans forventes endringene å ha positiv effekt i form av forbedret samarbeid og økt produktivitet og at medarbeiderne får oppleve økt autonomi og forbedret mestring i jobben.  Rollebeskrivelser for de berørte vil evalueres og revideres ved behov i løpet av første halvår 2021.  **KONKLUSJON OG VURDERING**  Etatsdirektøren anser de arbeidsmiljømessige forholdene som godt ivaretatt ved endring av avdelingsstruktur i etaten.  **FORSLAG TIL VEDTAK**  Arbeidsmiljøutvalget tar de arbeidsmiljømessige forholdene endring av UKEs avdelingsstruktur til etterretning.  **VEDLEGG**  [Organisering av UKE på avdelingsnivå](https://oslo.workplace.com/groups/2166736670220963/permalink/2864405337120756/) (presentasjon lagt ut på Workplace, UKE/Organisasjon og fag 23.10.2020) | |