



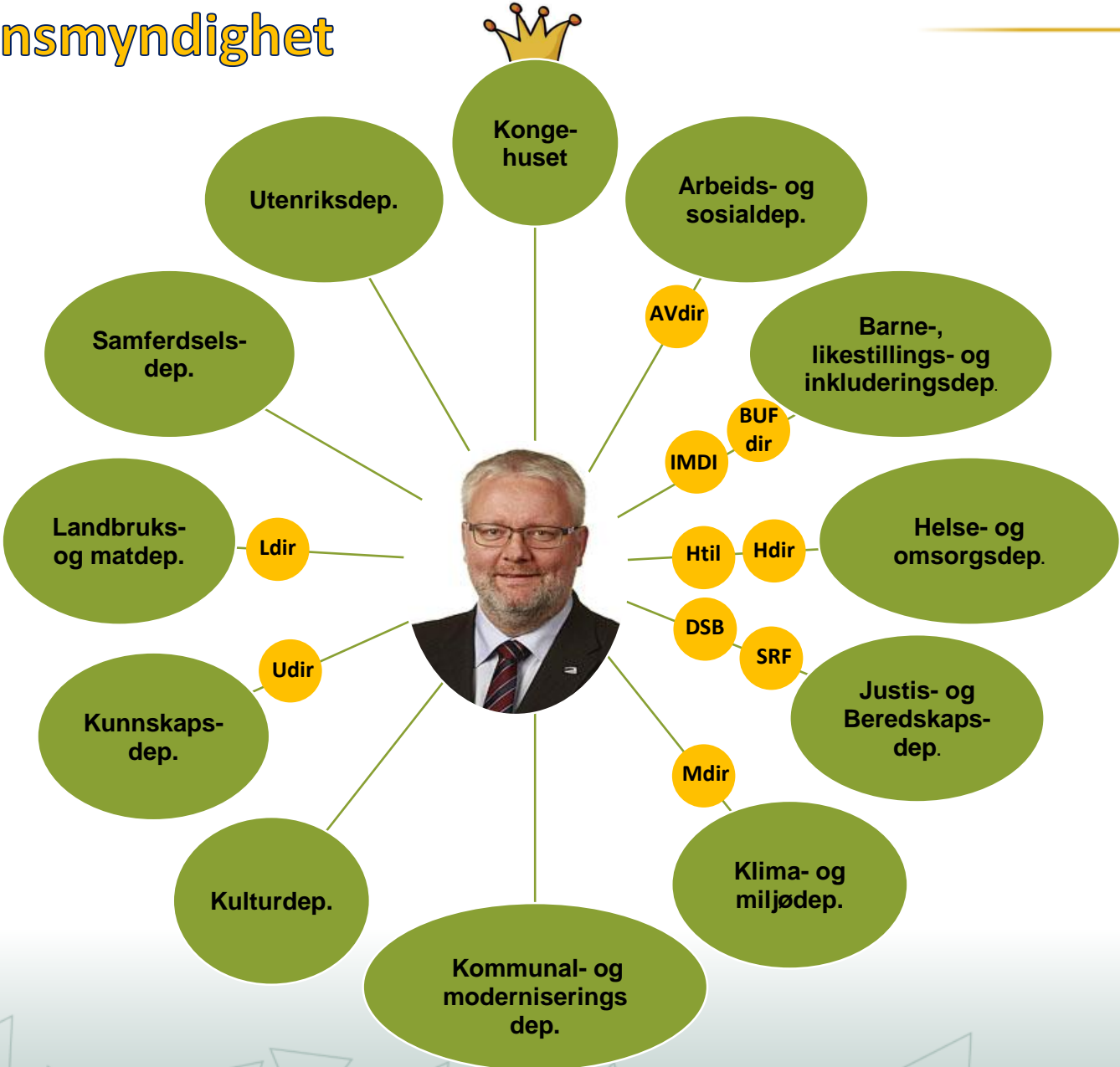
Fylkesmannen i Trøndelag
Trööndelagen fylhkenålma

Case: Fylkesmannen i Trøöndelag

Brit Skjelbred



Direkte instruksjonsmyndighet



Vi har levd et beskyttet liv ...

- Etablert 1662
- Delt i Nordre og Söndre Trondhjems amt 1804
- Skilt fra fylkeskommunen 1976
- Slått sammen til ett Tröndelag 2018

(underveis er ansvar og oppgaver endret)

**Omorganiseringer i Skatteetaten siste 50 år:
1965, 1972, 1997, 2002, 2008, 2011, 2017 ...**



Beskjed om sammenslåing

15.01.2016 Tröndelagsmötet og brev fra Sanner

27.04.2016 Felles fylkeesting

20.05.2016 Kgl.res.

04.07.2016 Omstillingsavtale

14.11.2016 Mandat og rammer for formell lokal prosess

01.03.2017 Frist for oversending av forslag til organisering til KMD

01.01.2018 Ny organisasjon operativ





Sentrale føringer

- Stillinger og oppgaver både i Trondheim og Steinkjer
- Hovedsete på Steinkjer
 - dette vil innebære at den nye fylkesmannen har sitt hovedsete i Steinkjer med de funksjoner som er nødvendig for å kunne utøve rollen som fylkesmann

Ta vare på medarbeiderne

▶ Viktig å beholde kompetansen

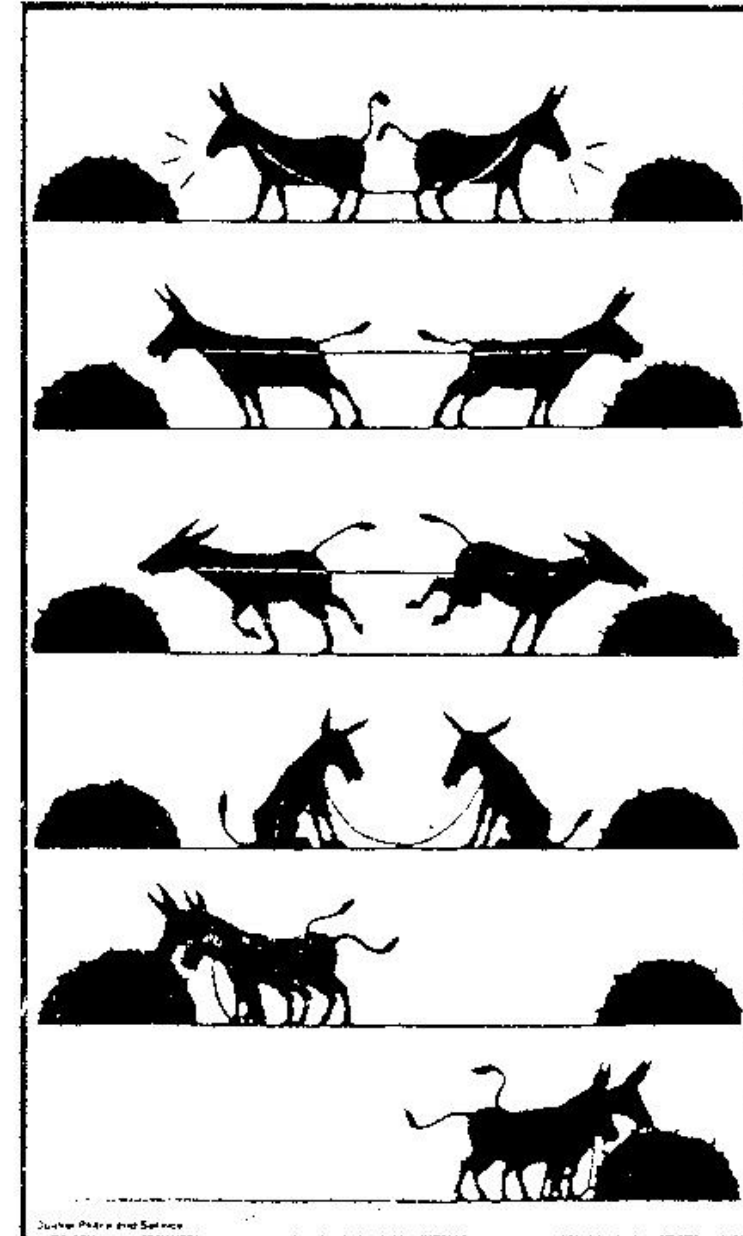
▶ Forutsetninger

- ingen skal miste jobben som følge av omstillingen
- beholde lønnen
- felles ambisjon om at ingen som ikke har lederansvar, skal måtte flytte arbeidssted hvis de ikke selv ønsker det
- mulighet for endringer i arbeidsoppgaver mv.



Hva skjedde lokalt?

- Samtaler og møter mellom embetene
- Administrative prosesser
- Intern regigruppe (saksforberedende)
- Ekstern prosessbistand
- Sentral omstillingsgruppe (pss)
- Lokal omstillingsgruppe (pss)



Prinsipper for arbeidet

- ▶ Hyppig, felles og samtidig informasjon
 - ▶ Prosessen skal ikke gå ut over tjenestene utad
 - ▶ Tillitsvalgte må kunne bruke tid
 - ▶ Medarbeiderne skal selv kunne formulere mål
 - ▶ Arbeidet skal utføres i fellesskap mellom nord og sør
-
- **Kompetansekartlegging**
 - **Oppgavekartlegging**



Fylkesmannens roller

- Faglig sektormyndighet
- Samordner
- Rettssikkerhetsinstans
- Initiativtaker
- Tilbakemelder



Omstillingen må gi gevinster

- God tilgjengelighet for kommuner og innbyggere
- Styrkede forutsetninger for samvirke og samordning i staten
- Rettssikkerhet
- Styrking av fagmiljøene
- Effektivisering
- Tröndelagsperspektivet for alle
- Fokus på muligheter som åpner seg
- Satsinger og «fyrtårn»
- Medarbeiderne som kraft i omstillingsprosessen





FYRTÅRN

Digitalisering

Sørsamisk kulturforståelse og folkerett

Mat og fiber fra den grønne og blå åker

0 -24 satsingen for utsatte barn og unge

Opplæring og tidlig dialog med kommunene i planarbeid

Klima og klimatilpasning

Trøndelagsperspektivet for alle

- ▶ Sammenhengende forvaltningsområder
 - fx samiske områder samt Forsvaret og forsvarsrelatert virksomhet
- ▶ Bedre sammenfall med regional stat
 - felles satsinger, fx Velferdsnettverket
- ▶ Enda bedre tjenester til kommunene
 - videreutvikle fagsamarbeid og -nettverk i og mellom nivåene
- ▶ Styrke alle deler av fylket
 - bygge tyngdepunkt, jf kommunereformen
- ▶ Tydeligere stemme fra Trøndelag
 - ressursfordeling og tilpasning av nasjonal politikk

Fylkesmannen i Trøndelag

Trööndelagen fylhkenälma



Delt lokalisering

- ▶ Flere kontorsteder
 - bygge Steinkjer som administrasjonsby og beholde nærhet til miljøene i Trondheim
 - bedre tilgjengelighet
 - effektivisering
 - reising
 - IKT
 - styrkede, ikke splittede fagmiljøer
 - helhetlig oppgaveløsning
 - tverrfaglig samhandling
 - felles kultur
 - lederes ansvar og legitimitet
- ▶ Hovedsetet og «det andre stedet»
 - A- og B-lag eller to A-lag
 - ulike forventninger i embetene

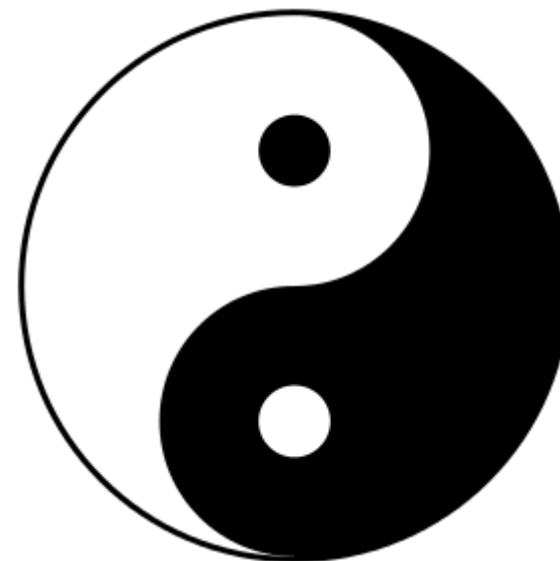
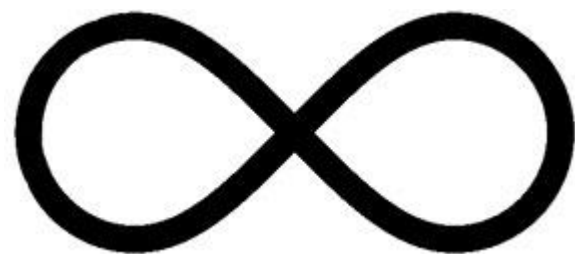


Hovedsetet

- ▶ Embetsledelsen
- ▶ Ledergruppa og ledermötene
- ▶ Stöttefunksjoner
 - Kommunikasjon
 - Tilrettelegging
 - Fagstab utredes mot 2021
- ▶ Andre funksjoner
 - Samordning kommunedialog, kommuneökonomi, plansaker
 - Samfunnssikkerhet i kommunene
 - Strategisk HR og organisasjonsutvikling



To-lokaliseringsprinsipp



Faglige tyngdepunkt både i Steinkjer og Trondheim

Fokus på ledere på alle nivå

- ▶ Lederne blir mest berørt
 - faglig, praktisk og personlig
 - tilbud om samtaler
- ▶ Gode løsninger for alle
- ▶ Eksisterende ledere er fortsatt ledere inntil sammenslåingen
 - legitimitet
 - samarbeid om innplasseringer
- ▶ Hvilken rolle får den nye ledergruppa i overgangsperioden?



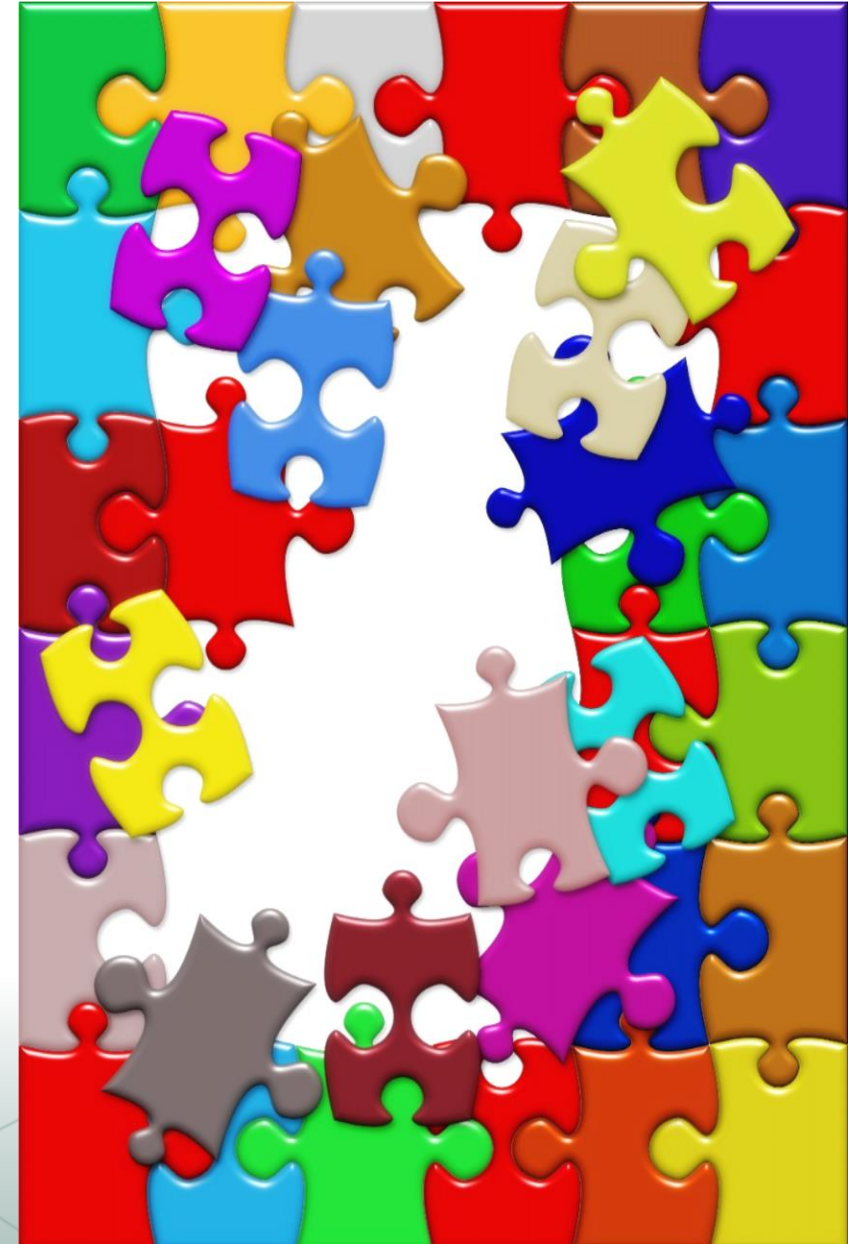
Lederutvikling starter våren 2018

- **Direktører, seksjonsledere og tillitsvalgte**
 - ▶ Felles forståelse av de ulike ledernivåene
 - ▶ Felles verdier, ledelsesstrategi og organisasjonskultur
 - ▶ Utvikling av egen lederrolle i tråd med ledelsesstrategien
 - ▶ Nettverksutvikling: samspill, åpenhet og trygghet
 - ▶ Medbestemmelsesprogram og samarbeidsarenaer
 - ▶ Fjernledelse og tolokalisering
 - ▶ Ledergruppen som strategisk forum
- **Ny strategisk plan**



Mye er på plass ...

- Organisasjonen er fastlagt
- Ledere og seksjonsledere er på plass
- De som ikke fortsetter som ledere, har fått nye oppgaver
- Alle medarbeidere er innplassert
- Alle vet hvor de har oppmøtested, og alle har kontorplass
- Omstillingsvirkemidlene er innvilget
- Ny felles ePhorte er klar
- Nettverkene er slått sammen
- Alle får lønn i januar
- Rutinene er i ferd med å bli samordnet
- Fagmiljøene jobber sammen
- Felles hovedtillitsvalgte er valgt
- Ansvar for fyrtårnene er plassert
- Grafisk profil er på plass
- Men mye mangler ennå
- ... og det gjenstår å se om alle våre gode tanker fungerer i praksis



Råd og tips

- Lik, samtidig og hyppig informasjon
- Administrative prosesser startes raskt
- Medbestemmelseskart
- Tillitsvalgte må få tid til å delta
- Medvirkning helt ut i organisasjonen
- Fokus på muligheter og satsinger
- Samfunnsrollen som test
- Omsorg for lederne
- God kompetanse på innplassering
- Omstillingsvirkemidlene på plass tidlig
- Vi er alle best på noe

