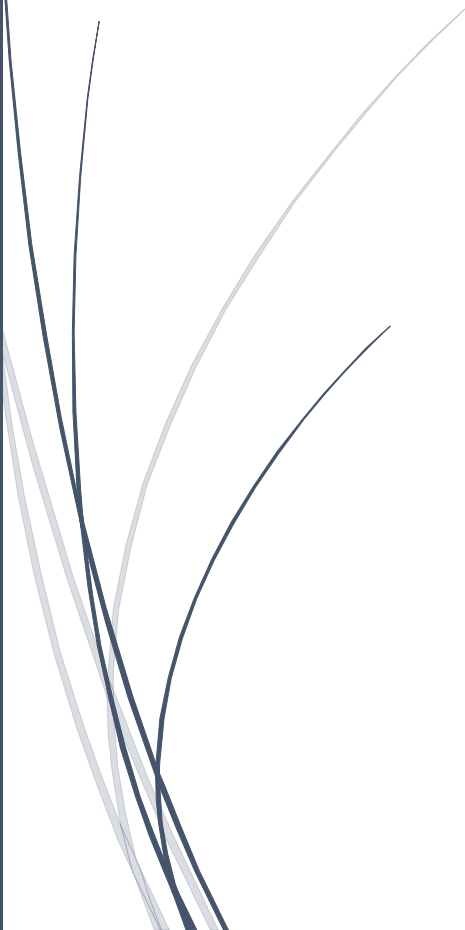




20.08.2018

# Oppdragsskildring

HR og innovasjon



Arild M. Steine  
VOSS HERAD

---

## MÅLSETJING FOR ORGANISASJONEN VOSS HERAD

Organisering er viktig for å skapa ein effektiv organisasjon. Dersom Voss herad har organisert seg på ein god måte, vil det oftast bety at dei tilsette føler seg trygge. Det skapar tryggleik over kven som skal utføra dei forskjellige oppgåvene i organisasjonen og kvar myndet ligg. Dette betyr vonleg at arbeidsoppgåvene kan utførast meir effektivt.

Når me byggjer den administrative organisasjonen i Voss herad må me allereie no leggja nokon raude trådar som skal hjelpa oss å halda ein stø kurs framover. Éin slik raud tråd er å fastsetja nokre organisatoriske målsetjingar som ei rettesnor:

- Tillitsskapande organisasjon med høg måloppnåing
  - o Profesjonelle og med høg etisk standard
- Evne og kapasitet til strategisk leiing og styring
  - o Stabs- og støttestrukturar med ein riktig størrelse, og ei organisatorisk plassering som fremjar heilskap, effektivitet og fagleg tyngde
- Organisering etter målgrupper
  - o Effektiv og kvalitativ tenesteyting med god brukarinnsikt
  - o Effektiv, tilgjengeleg og rettviss forvaltning
  - o Voss herad har ei heilskapleg og koordinert areal-, samfunns- og tenesteutvikling som legg vekt på gode arbeidsprosessar på tvers av fag- og tenesteområda.
- Pålitelege og med høg gjennomføringskondis
- Kommunikasjon prega av openheit, gjennomsiktighet og klart språk
- Skapande og inkluderande arbeidsgjevar med myndiggjorte leiarar og medarbeidarar
  - o Innovativ og endringsdyktig organisasjon med høgt meistringsklima og kultur for kontinuerleg forbetring
  - o Arbeidsmiljø prega av motivasjon, arbeidsglede og «me»-kultur

---

## MÅLSETJING FOR STABSAVDELING «HR OG INNOVASJON»

Denne stabsavdelinga har ansvar for oppgåver knytt til HR, IKT, organisasjonsutvikling og digitalisering, eller kommunen sitt «indre liv», og skal sørge for effektiv drift av fellesoppgåver og vera ein servicefunksjon for alle medarbeidarar og leiarar i kommunen.

Avdelinga har ansvaret for å utvikla og utforma kommunen sitt strategiske HR-arbeid, medan det er leiarane i dei ulike kommunalavdelingane som har ansvar for utøving av HR-politikken og det praktiske HR-arbeidet. Stabsavdelinga arbeider på tvers av organisasjonen og er ein pådrivar for at dei menneskelege ressursane og organisasjons- og kompetanseutviklinga vert sett i samanheng med den overordna planlegginga på andre områder.

I HR og innovasjon finn ein mellom anna fagekspertar innan til dømes løn, pensjon, sjukefråvær, arbeidstidsordningar, turnus, HMS/kvalitet, ikt. Enkelte problemstillingar vil vera særskilde for enkelte kommunalavdelingar. Her er det viktig at enkeltrådsgjevarar har spisskompetanse relevant for kommunalavdelinga.

Avdelinga skal vidare bidra til å oppfylle krav og ambisjonar om å fornya, forenkla og forbetra heradet, samtidig som innbyggjarar og næringsliv har forventningar om ein enklare kvardag. Dei aller viktigaste innsatsfaktorane for å lukkast med dette finn ein i organisasjonen sin humankapital og evna til å nyttiggjera seg teknologi.

Denne staben blir ei kompetanseavdeling og ein støttefunksjon for innovasjons- og endringsarbeidet som vil vera påkravd for å imøtekomme aukande krav og forventningar til offentleg sektor. Styringsdokumentet legg til grunn at Voss herad skal møte framtida sine utfordringar på ein offensiv måte med eit tenestetilbod der innovasjon og digitalisering står i sentrum. Dette krev evne til omstilling, endring og fornying. Digitalisering er i denne samanheng ei samlenemning som famnar mange av endringsområda som vil bli adressert.

For å lukkast med innovasjonsarbeid må det utviklast ein aktiv innovasjonskultur i organisasjonen. Vidare må medarbeidarar og leiarar ha kompetanse og verktøy for å gjennomføre endringsprosessar. Det er ein vanskeleg balansegang for kommunalavdelingane å både skulla drifta tenesteområda på ein kostnadseffektiv måte, og samtidig ha nødvendige ressursar og kompetanse til endringsarbeid. Oppgåvene innan innovasjon blir å kartlegga trendar og ny teknologi og støtta opp om og leggja til rette for endringsarbeidet i stabs- og kommunalavdelingane.

---

#### PROSJEKTET SKAL MINIMUM SIKRA FØLGANDE LEVERANSAR:

- Utarbeida ein organisasjonsplan for stabsavdelinga som skildrar organisering og rolle- og funksjonsforklaringar. Sikra at personal- og organisasjonsfunksjonane blir etablerte med riktig kompetanse, ressursar og dimensjonering for effektiv ressursbruk og tilstrekkeleg leiarstøtte til linjeorganisasjonen
- Utarbeida etiske retningslinjer for dei tilsette i Voss herad. Laga handlingsplan for forankring.
- Utarbeida digitaliseringsstrategi, med handlingsplan, for Voss herad
- Utvikla ei leiarplattform som sikrar utvikling av motiverande leiarar. Leiinga skal skapa ein ny god organisasjonskultur som legg til rette for ein innovativ og endringsdyktig organisasjon med høgt meistringsklima og kultur for kontinuerleg forbetring
- Vidareutvikla og forankra arbeidsgjevarpolitikken i tråd med visjonsdokumentet for organisasjonen
- Vera prosessleiar i arbeidet med å byggja ein ny organisasjonskultur
- Utarbeida strategiar, rutinar og retningsliner for HMS feltet
- Utarbeida strategiar, rutinar og retningsliner for personalfeltet
- Vurdera innkjøp av støttesystem, til dømes kvalitetssystem
- Utvikla ein strategi for Voss herad sitt utviklings-, innovasjons- og kompetansearbeid
- Vurdera KS læring som eLærings plattform
- Redusera bruk av papirskjema
- Kartlegga, forbetra og digitalisera støtteprosessar. Henta ut gevinstar
- Kjøyra lønnsutbetaling for Voss herad 12. januar 2020.
- Gjennomføra ei brukarundersøking på IT-drift og brukarstøtte. Vidareutvikla ei effektiv drift av avdelinga i tråd med brukarane sine behov, mellom anna gjennom standardisering av utstyr, prosessar og rutinar.
-