



FREDRIKSTAD KOMMUNE

DEN
lille
VERDENS-
BYEN

Om fellestjenestene og sentrale overgripende prosesser

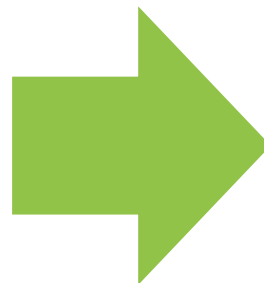
Orientering for Bystyret

Fredrikstad 30 oktober 2023



Ny struktur vedtatt implementert fra 1 juni 2023

Fra

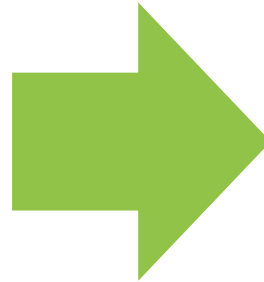


Til



Etter implementering og sentralisering er antall ledere redusert med 25 % og ledertettheten har økt med opp mot 60%

Fra



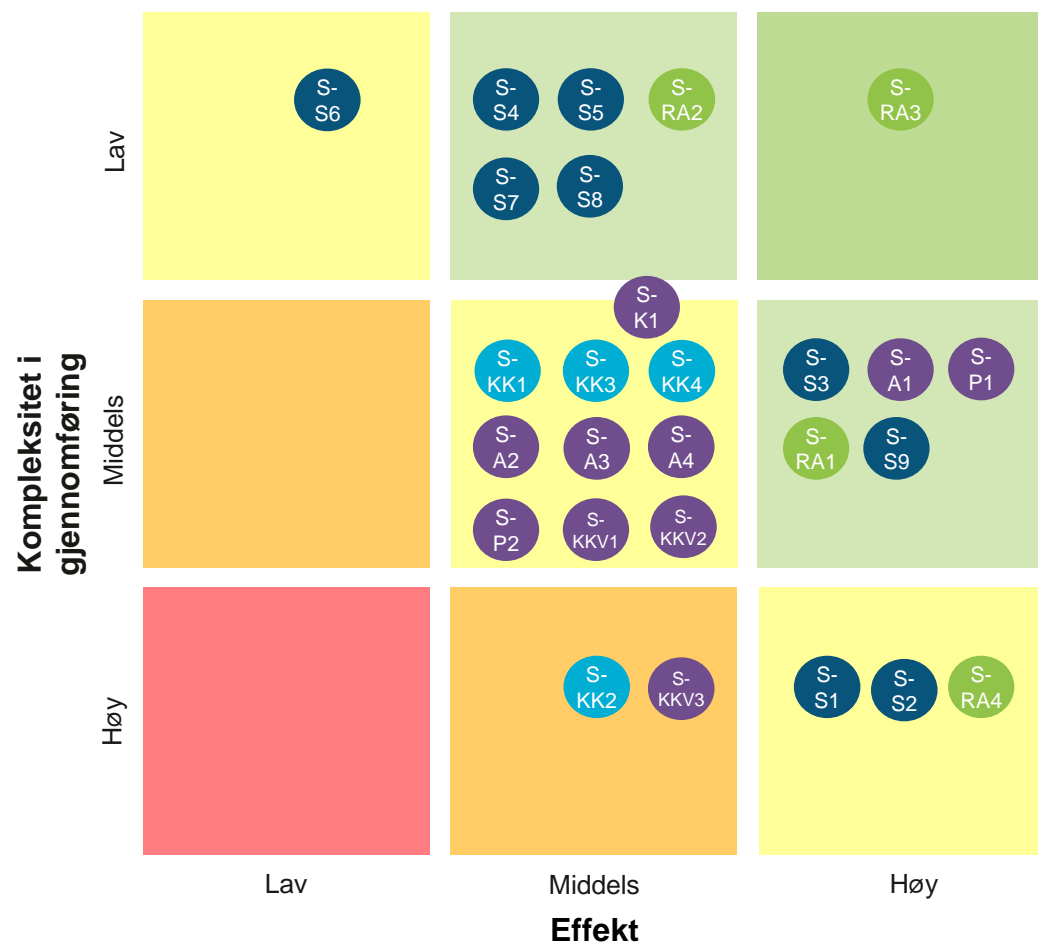
Til



Rammeverk for gjennomgangen er felles for hele kommunen



Vi er godt på vei med å gjennomføre endringene...



Hensiktsmessige endringer

S-S0*	Rendyrke skillet mellom de to sentrale stabene
S-S1	Tilrettelegge for sentralisering av desentrale ressurser knyttet til fellestjenestene
S-S2	Etablere en flatere struktur og redusere antall team for en kortere vei fra behov til beslutning
S-S3	Etablere en egen virksomhet for økonomi og innsikt for å løfte dette tettere på toppledelsen
S-S4	Flytte Anskaffelser fra (dagens) INNUT til (dagens) VIRØK for å koble tettere mot økonomi
S-S5	Legge Eiendomsskattekontoret til virksomhet for Finans og regnskap
S-S6	Flytte Kommuneadvokaten fra (dagens) VIRØK til (dagens) INNUT
S-S7	Flytte Kommuneseekretariatet fra (dagens) VIRØK til (dagens) INNUT
S-S8	Dele Kommunikasjon og service i to virksomheter
S-S9	Organisere overordnet ansvar for organisasjons- og lederutvikling til virksomhet for Organisasjonsutvikling
S-RA1	Etablere funksjonsbeskrivelser for hver virksomhet
S-RA2	Etablere rollebeskrivelser som sikrer mer fleksibilitet
S-RA3	Tydeliggjøre forventningsavklaring med resten av kommunen
S-RA4	Etablere matrisebasert ansvarsstruktur mot de ulike kommuneområdene
S-KK1	Styrke kapasitet innen mål-, resultat- og virksomhetsstyring
S-KK2	Tilpasse ressursbruk på nivå med sammenlignbare kommuner
S-KK3	Øke kapasitet innenfor organisasjonsutvikling
S-KK4	Samle og styrke prosjekt- og porteføljestyling
S-A1	Tilgjengeliggjøre og etterleve felles prosesser, rutiner og prosedyrer
S-A2	Effektivisere rapporteringsprosessene innen økonomi
S-A3	Etablere en felles tilnærming til prosjektmetodikk
S-A4	Etablere tydelig vei for henvendelser til stabene - førstelinjesupport
S-P1	Legge til rette for felles mål- og resultatstyring i kommunen
S-P2	Etablere og følge opp mål- og resultatstyring på virksomhetsnivå i sentral stab
S-KKV1	Styrke internkommunikasjon
S-KKV2	Gjennomføre et forprosjekt for å etablere et felles datavarehus
S-KKV3	Anskaffe og ta i bruk velfungerende verktøy for virksomhetsstyring og kvalitet
S-K1	Legge til rette for arbeid med kontinuerlig forbedring i kommunen

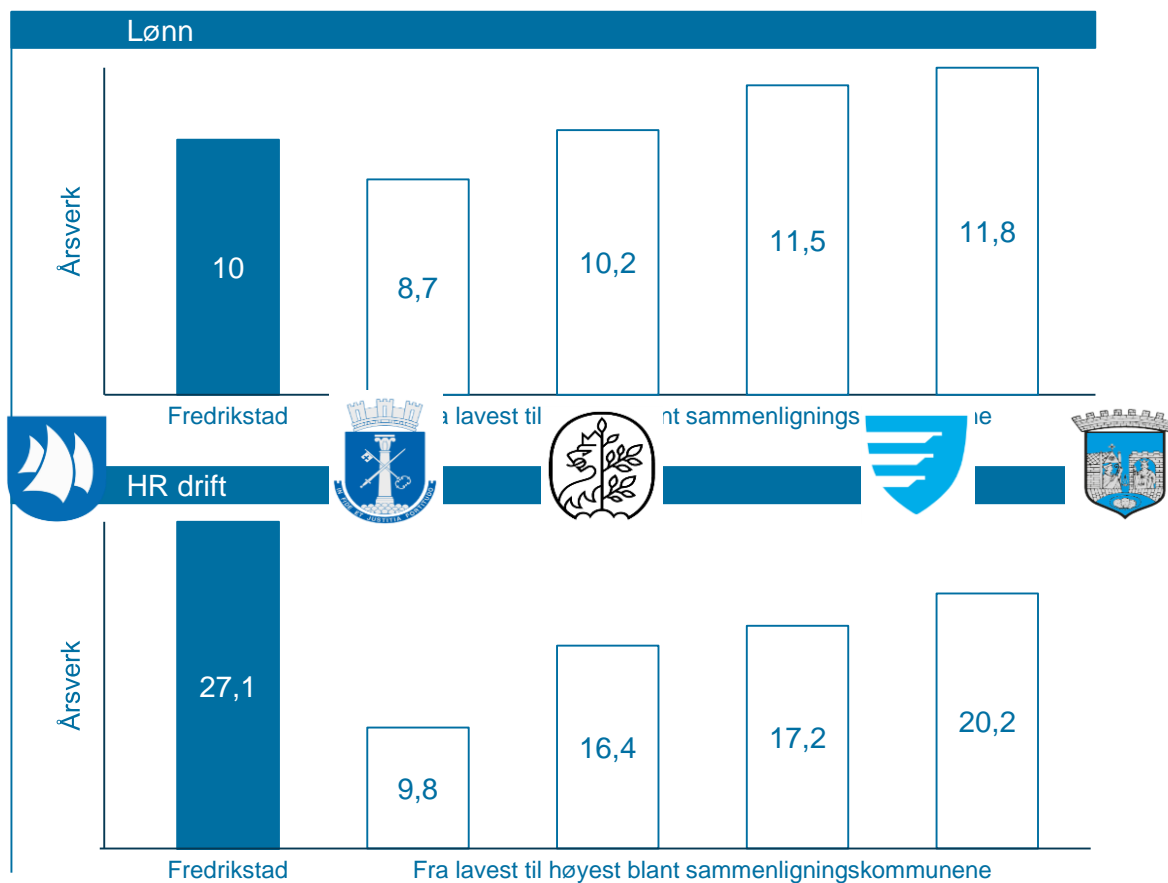


...noe som medfører tydeligere krav og forutsetter endringsvillige ledere og ansatte

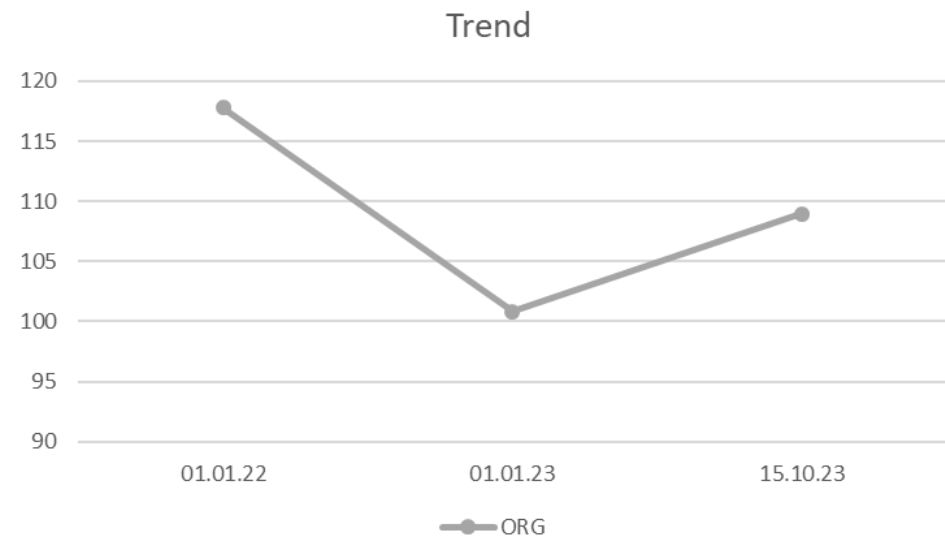
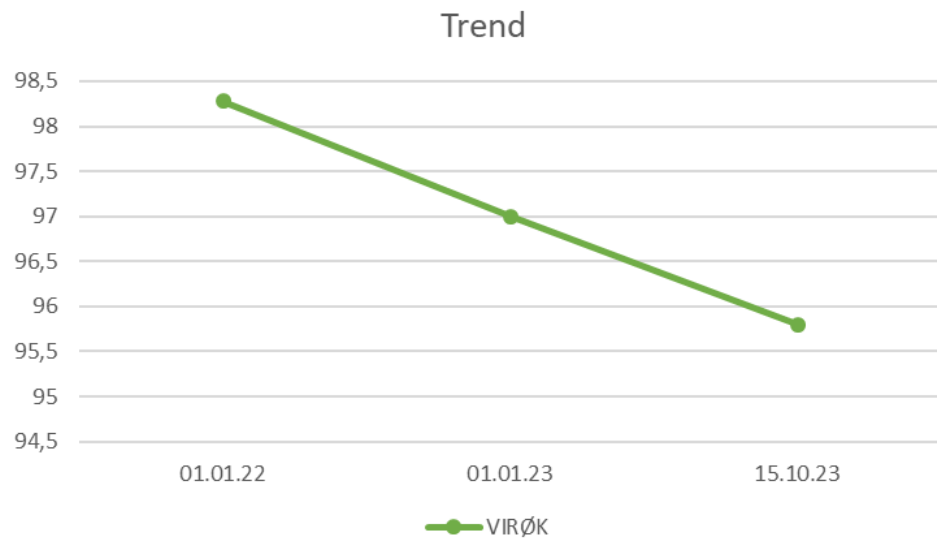
Kø	Antall samtaler	Antall besvarte samtaler	Ubesvarte samtaler	Maks samtaletid
Innbyggerdialog	4737	4486	251	00:42:48
Førstelinjen miljø og byutviklingsetaten	Mål			
Totalt	Utfall apr 22			
	Utfall apr23			
	Endring apr 23/22			
	Nedgang på 25 % innkommende samtaler			
	6925			
	4852			
	-30			
	Kkari andel 20 % av besvarte samtaler			
	15 %			
	18 %			
	20			
	Tilgjengelighet 95 %			
	87 %			
	91 %			
	5			
	Øke klikk Min side 25 %			
	3134			
	4703			
	-33			
Time, periode	Mål			
08:00-09:00	Utfall jul 22			
09:00-10:00	Utfall jul23			
10:00-11:00	Endring jul 23/22			
11:00-12:00	Nedgang på 25 % innkommende samtaler			
12:00-13:00	5457			
13:00-14:00	4353			
14:00-15:00	-20			
15:00-16:00	Kkari andel 20 % av besvarte samtaler			
Totalt	13 %			
	23 %			
	77			
	Tilgjengelighet 95 %			
	89 %			
	89 %			
	0			
	Øke klikk Min side 25 %			
Totalt	4774	4522	252	00:26:29



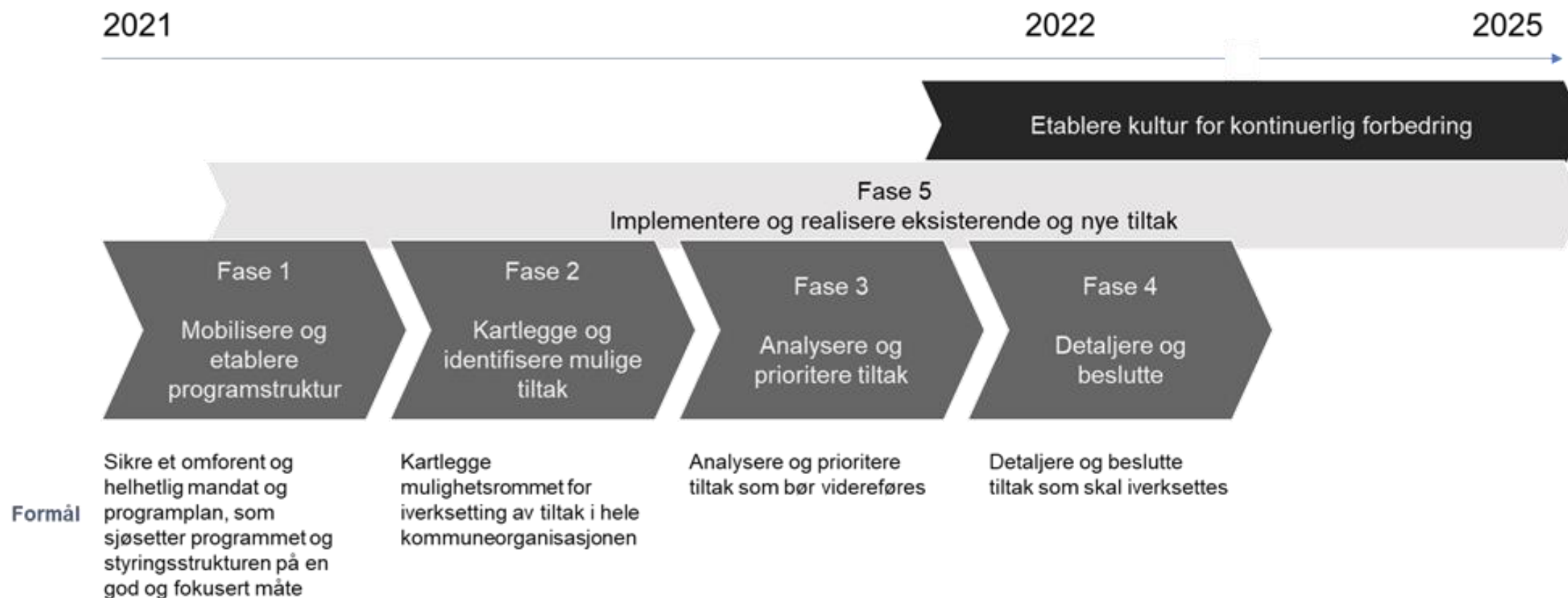
Bemanningstilpasninger gjøres løpende, men endringene fordrer ny kompetanse inn



Til tross for dette har vi de siste årene redusert betydelig



Programmet #bærekraft25 ble etablert for å forsterke kommunens arbeid med omstilling



Vi jobber med å skape en utviklende og lærende organisasjon for å gjøre oss i stand til å realisere tiltak og identifisere nye måter å gjøre ting på



Bystyrets vedtak i desember 2022 vil endre måten organisasjonen ledes og styres



FREDRIKSTAD KOMMUNE

DEN *lille* VERDENS-BYEN

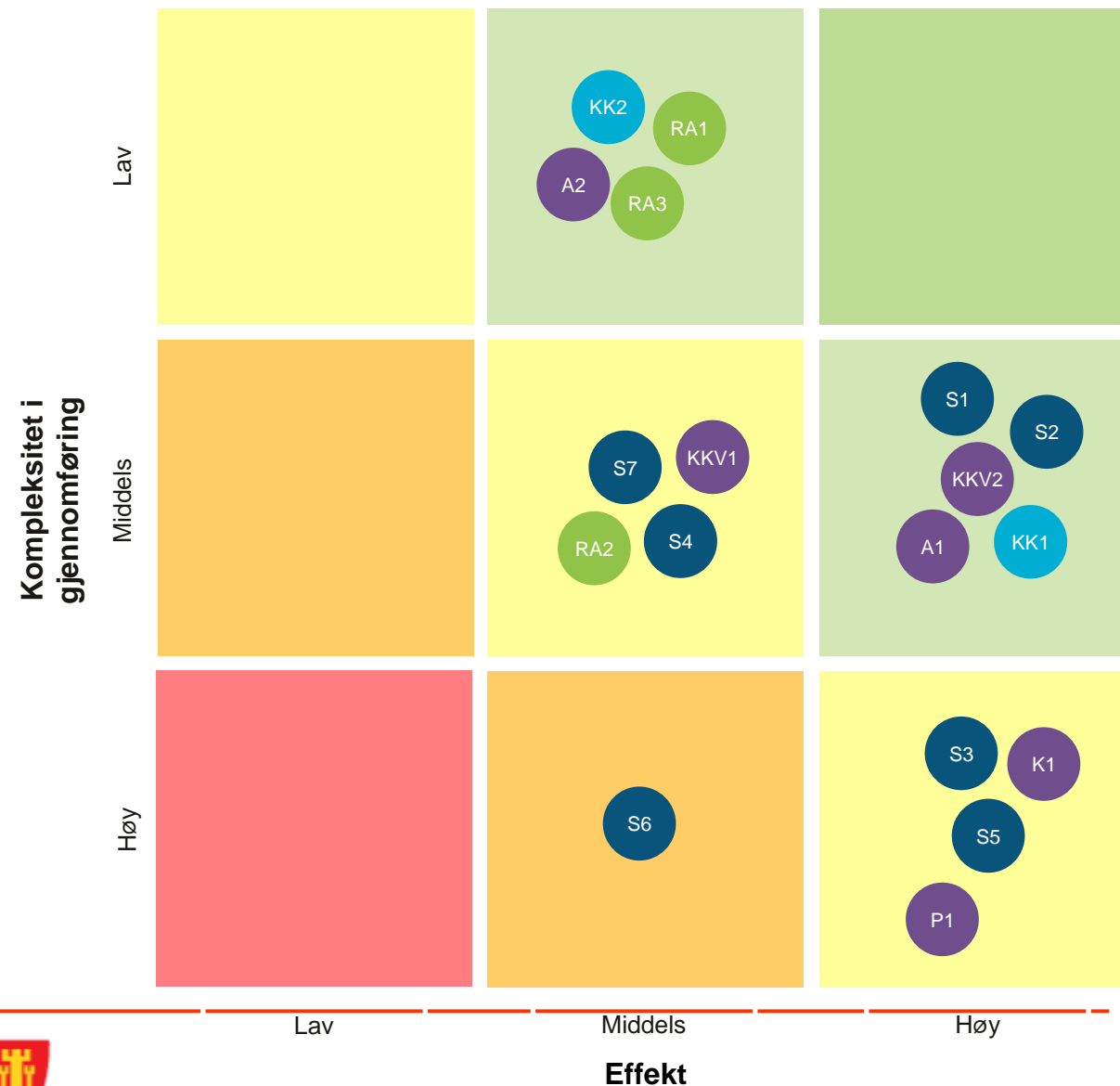
Gjennomgang av kommunens organisasjons- og ledelsesstruktur

Fredrikstad, 8. november 2022



Endringer - ett Fredrikstad kommune

Hensiktsmessige endringer	
S1	Etablere en enhetlig organisasjonsstruktur med konsekvent begrepsbruk og kortere lederlinjer
S2	Sentralisere fellestjenester
S3	Sentralisere strategiske og kommuneovergrepene oppgaver i en felles fagstab
S4	Organisere staber til (dagens) seksjonsnivå
S5	Målgruppeorganisering av tjenester til barn og unge
S6	Tilpasse organisasjonen og redusere antall ledere
S7	Etablere en felles struktur for innbyggerdialog
RA1	Etablere funksjonsbeskrivelser på enhetsnivå
RA2	Etablere rollebeskrivelser
RA3	Tydeliggjøre forventninger til lederrollen i ny organisering
KK1	Styrke analyse- og utviklingskompetanse
KK2	Øke fokus på medvirkning i organisasjonen
A1	Tilgjengeliggjøre og etterleve felles prosesser, rutiner og prosedyrer
A2	Etablere tverrsektorielle prosesser
P1	Øke fokus på mål- og resultatstyring
KKV1	Styrke internkommunikasjon
KKV2	Etablere flere felles arenaer, arbeidsformer og verktøy for samhandling på tvers
K1	Styrke gjennomføringsevnen i organisasjonen



Ny organisering (S) skal gjøre oss i stand til å møte framtiden og oppnå våre målsettinger

Hva må vi forberede oss på?



Klimaendringer
Demografiske endringer
Globale utfordringer
Økende globalisering
Digital transformasjon

Kommuneplanens samfunnsdel



Sosial bærekraft
Å leve i Fredrikstad
Økonomisk bærekraft
Å skape i Fredrikstad
Miljømessig bærekraft
Å møte fremtiden i
Fredrikstad

Økonomiplan og budsjett 2023



Stramt budsjett
#bærekraft25

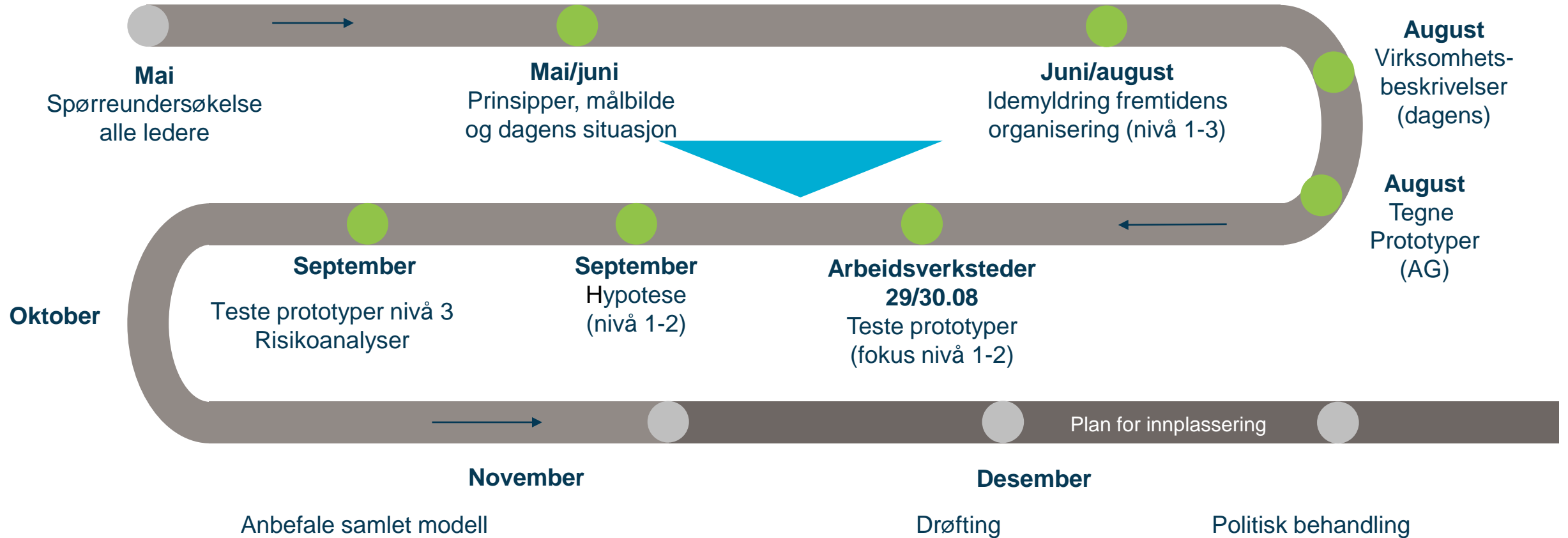
Målbilde og prinsipper



Løsningsorientert, smidig
og helhetlig samspill
Tydelig og resultatorientert
ledelse
Profesjonell, kompetent og
bærekraftig organisasjon



Prosjektplan



Tillitsreform - nyskapende (?)



Formål hos oss

"Samfunnsmålet for reformen er at **innbyggerne i hele landet skal få offentlige tjenester med bedre kvalitet og til rett tid...**

... Dette skal vi oppnå blant annet ved å **bruke kompetansen i førstelinjen bedre, delegerer fullmakter, frigjøre tid til kjerneoppgaver og ved å øke innovasjonsevnen i offentlig sektor. Reformen skal skje innenfor de til enhver tid gjeldende budsjetttrammer"**

Ansatte opplever tillit i arbeidet

Med *tillit* mener vi autonomi og handlingsrom til å ta ansvar, initiativ og benytte jobbrelevant kompetanse, innenfor forutsigbare rammer.

Med *arbeidet* mener vi roller, ansvar og oppgaver den enkelte har, i arbeidet for å utvikle en by hvor det er godt å leve, skape og møte framtiden.

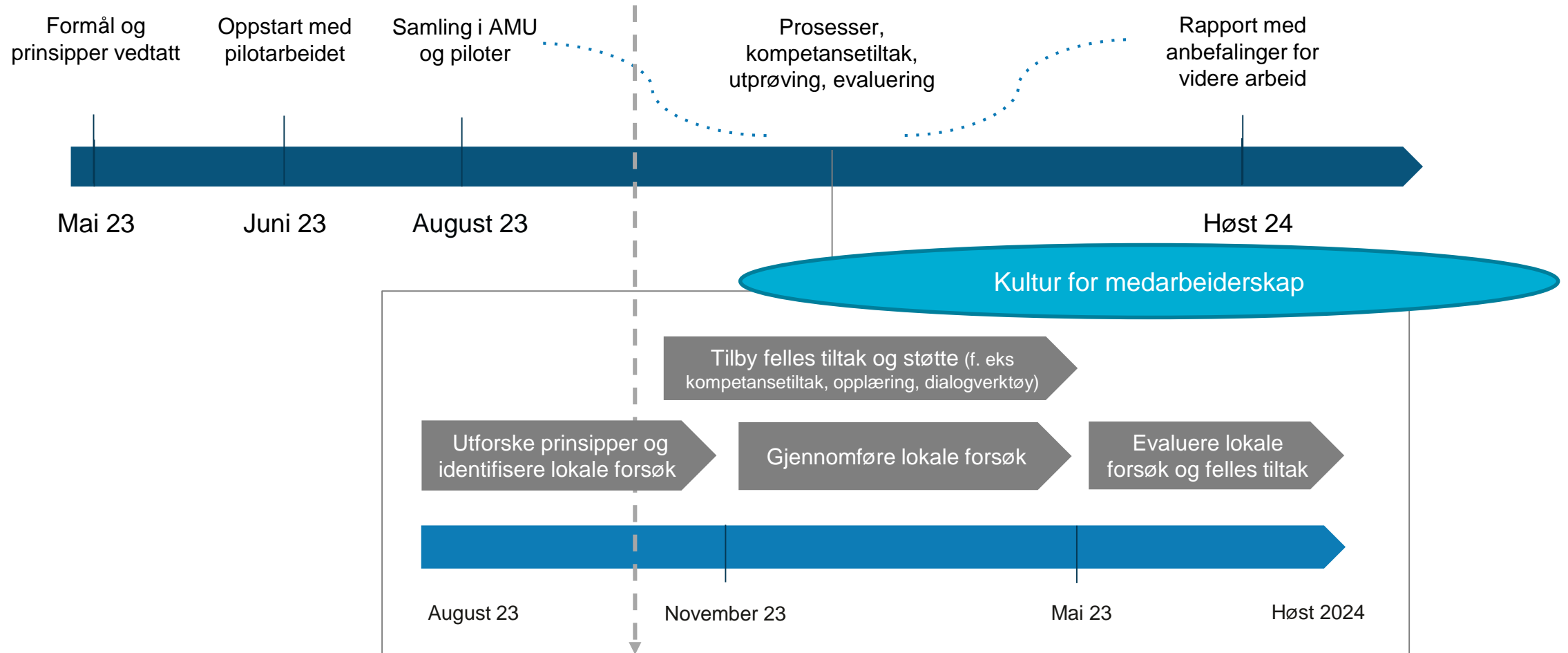
Ansatte opplever engasjement og godt lærings- og arbeidsmiljø

Med *engasjement* mener vi summen av positive følelser som øker den ansattes forpliktelse til arbeidsplassen og oppdraget.

Med *lærings- og arbeidsmiljø* mener vi de faglige, fysiske, organisatoriske og psykososiale rammene arbeidet skjer innenfor.



Proessen er godt i gang og ferdigstilles neste år



Fokusert satsning på arbeid med å redusere kommunens sykefravær



Samle og synliggjøre verktøy og ressurser på en underside på Frekit, som kommunens ledere kan ha tilgjengelig og bruke aktivt for å redusere sykefravær i egen virksomhet.



Utvikle og tilby støttende aktiviteter for å gjøre kommunens ledere bedre rustet til å jobbe med sykefraværet i egen virksomhet.



Vurdere tiltak rettet mot hver enkelt medarbeider for å synliggjøre viktigheten av egeninnsats og motivere til sykdomsreduserende atferd. Dette kan være snakk om synliggjøring og markedsføring av eksisterende tiltak/tilbud, samt vurdere behov for nye.

