



**VIKEN**  
fylkeskommune fra 2020

Dato: 10.09.2018

## Administrative arbeidsgruppe, A1

Oppgave A1.1.3/4/5

### Omstillingssamtale, kompetansekartlegging og prinsipper for innplassering

#### Drøftingssak

12/18: Omstillingssamtale, kompetansekartlegging og prinsipper for innplassering drøftet med hovedtillitsvalgte i dialog- og drøftingsmøte 5.9.18.

#### Hensikt

Dette notatet legger føringer for arbeidet med omstilling og innplassering av medarbeidere i ny Viken organisasjon.

#### Innplasseringer

Alle medarbeidere vil innplasseres i stillinger innenfor det samme fagområdet som de jobber med på de tidspunktene innplasseringene gjennomføres. Det betyr at ansatte som jobber med innkjøp, HR, samferdsel osv. vil fortsette å jobbe innenfor disse fagområdene. Det kan være unntak fra denne hovedregelen hvis den ansatte selv ønsker å bytte fagområde og sammenslåingen gjør at det er behov innenfor andre områder. Videre kan det være tilfeller der enkeltpersoner blir omplassert til andre organisasjonsenheter. Slike unntak vil håndteres i samarbeid med tillitsvalgte.

Alle ledere vil innplasseres i nye stillinger, men ikke nødvendigvis på samme organisatoriske nivå eller i linjeorganisasjonen, da dette også kan innebære prosjektoppgaver, utredninger m.m.

#### Lokasjoner

Viken fylkeskommune vil ikke ha nytt bygg for sentraladministrasjonen klart til 1/1-2020. Dette innebærer at det vil være behov for å benytte store deler av fylkeskommunenes eksisterende bygningsmasse over en lengre periode også etter etableringen av Viken fylkeskommune.

Fordelingen av hvem som skal jobbe hvor, vil bli avklart i prosessen med organisering. Politisk ledelse og fylkesdirektører vil høyst sannsynlig bli lokalisert i Galleri Oslo inntil nytt hovedkontor er på plass. En konsekvens av dette vil være at funksjoner/roller som er helt

avgjørende å ha lokalisert fysisk nært politisk og administrativ ledelse vil plasseres på samme sted. Mindre strategiske funksjoner må kanskje flyttes til en annen lokasjon.

### **Organisering og lokalisering**

Organiseringen av Viken fylkeskommune vil være en pågående prosess i ca. 5-6 mnd. Hvor og hvordan de ulike områdene organiseres er foreløpig ikke avklart. Hovedregelen vil være at man fortsetter å jobbe innenfor samme fagområde som man i dag jobber i, men at det er uklart hvor arbeidstedet blir og hvordan det vil bli organisert.

Det kan unntaksvis oppstå enkelte tilfeller hvor arbeidsgiver vil benytte seg av muligheten for å gjøre endringer også utenfor arbeidsgivers styringsrett (jf. Omstillingsdokumentet p. 9). Det betyr at endringene i stillingen er så omfattende at eksisterende arbeidsavtale sies opp og at den ansatte får tilbud om en ny avtale som bedre gjenspeiler innholdet i stillingen. I slike situasjoner er fremgangsmåten regulert av egne regler som blant annet krever drøfting mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

### **Omstillingssamtale**

Alle fast ansatte medarbeidere i sentraladministrasjonene (og evt andre enheter/virksomheter hvor medarbeiderne blir direkte berørt av sammenslåingen) skal innen 21/12-2018 gjennomføre en omstillingssamtale med sin leder.

Formålet med samtalen er å sørge for gjensidig informasjon og dialog mellom medarbeider og nærmeste leder som kan være relevant for innplasseringen. Samtalen bør også bidra til å se fremover og til å snakke om motivasjon og forventninger til arbeidsoppgaver/-situasjon i Viken. Dersom det er særlige behov som må tas hensyn til (helse, livssituasjon etc.), så bør dette tas opp i denne samtalen. Samtalen må tilpasses den enkeltes situasjon og arbeidsområder.

Det vil bli utarbeidet et eget veiledende skjema som støtte for samtalen. Ut i fra denne skrives det et referat som arkiveres i den enkeltes personalmappe. Dette har leder ansvar for.

Ansatte som ønsker det kan ha med tillitsvalgt i samtalen. Eksempler på hva som bør dekkes:

- Hva tenker du om din framtid i Viken? Her kan man ta opp oppgaver, reisevei, plassering og organisering.
- Hva tenker du er viktigst for deg for at du skal få en god arbeidssituasjon videre i Viken, f.eks. behov for fleksibilitet, grad av stabilitet? Dersom alder tilsier det er det naturlig også å berøre eventuelle ønsker om permisjon eller redusert stillingsstørrelse, evt. pensjonering.
- Ønsker du deg andre oppgaver hvis det blir åpninger for det, i så fall hvilke/innenfor hvilket område?

- Hva kan jeg som din leder kan bidra med/gjøre for deg for at din arbeidssituasjon nå i perioden fram til 1.1.20 og videre i Viken, skal bli så god som mulig?

Det vil bli vurdert om det skal gis tilbud om en ny samtale før innplasseringen skjer. Ansatte kan uansett gå til egen leder for informasjon og dialog gjennom hele prosessen. Ledere har på sin side et ansvar for å kontinuerlig informere og involvere egne medarbeidere så godt det lar seg gjøre.

Det er per nå ikke behov for en felles prosess og tidsplan for å oppdatere og kvalitetssikre CV'er i virksomhetenes kompetansesystemer. Det oppfordres likevel til å gjøre dette i forbindelse med medarbeidersamtaler fremover.

### **Tilpassing av kapasitet og kompetanse**

Etableringen av Viken fylkeskommune innebærer en stor organisasjonsendring. I og med at det er tre fylkeskommuner som skal slås sammen, blir arbeidet langt mer komplisert enn om det bare var to fylkeskommuner det dreide seg om. I tillegg til sammenslåingen, vil fylkeskommunen få tilført nye oppgaver og flere ansatte. Det vil med stor sannsynlighet også være betydelig etterarbeid i avviklingen av dagens tre fylkeskommuner. Derfor er det er all grunn til å tro at Viken fylkeskommune også i perioden etter 1/1-2020 må tilpasse kapasitet og kompetanse i tråd med endringene over en ganske lang periode. Dette skal gjøres på best mulig måte i tett dialog med både tillitsvalgte og ulike miljøer.

### **Fleksibilitet, tillit og trygghet**

Mange medarbeidere i Viken fylkeskommune vil oppleve betydelige endringer og dynamikk både under og etter etableringen av Viken fylkeskommune. Viken fylkeskommune er en kompetansevirksomhet hvor medarbeiderne er den viktigste ressursen. For å lykkes med å skape den fylkeskommunen som både innbyggere, ansatte og politikere ønsker og har behov for, håper og tror vi at alle vil bidra til gode løsninger underveis.

Vegar Arndal, HR-ansvarlig Viken prosjektkontor