

## Referat fra Viken dialog- og drøftingsmøte 31.10.18

Sted: Fylkeshuset Drammen, fylkestingssalen BFK.

### DELTAKERE

<b>Organisasjon</b>	<b>Fylke</b>	<b>Navn</b>
Akademikerforbundet	AFK	Torunn Korneliussen
Tekna	BFK	Jan Geldbach
Tekna	AFK	Frøydis A. Baadshaug
Tekna	ØFK	Hans Opsahl
Lektorlaget	BFK	David M. Graatrud
Lektorlaget	AFK	Morten Trudeng
Lektorlaget	ØFK	Ketil Tysse-Hostad
Samfunnsviterne	AFK	Janne Lundgren
Samfunnsviterne	ØFK	Christine Stene
Utdanningsforbundet	BFK	Rune T. Husemoen
Utdanningsforbundet	AFK	Ine-Lill H. Gabrielsen
Utdanningsforbundet	AFK	Thorbjørn Alvim
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Adolfsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Rune Karlsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Ole Kjelsås
Forskerforbundet	ØFK	Tryggve Csisar
Delta	BFK	Rønnaug N. Smørås
Delta	ØFK	Lene Torp
Delta	AFK	Jonill Engesæter
Delta	AFK	Berge Leivestad
Fagforbundet	BFK	Hilde Amundsen
Fagforbundet	ØFK	Truls M. Melvær
Fagforbundet	AFK	Bente Gårdeng
Skolelederforbundet	AFK	Kari R. Eide
Skolelederforbundet	BFK	Knut Erik Hovde
Skolelederforbundet	ØFK	Bente Lis Larsen
Tannlegeforeningen	AFK	Birgit Hjort Kollevold
Tannlegeforeningen	BFK	Grethe Wergeland
Tannlegeforeningen	ØFK	Syed Mansour Hussein
NITO	AFK	Vidar Bergly
Bibliotekarforbundet	AFK	Siv C. B. Jørstad
Bibliotekarforbundet	BFK	Stig Elvis Furset
Norsk psykologforening	BFK	Fredrik L. Karlsen
ECONA	ØFK	Hans Arne Bjerkemyr
Akademikerne	BFK	Amarjit Singh
Skolenes landsforbund	AFK	Øyvind Wiksaas
Fylkeshovedverneombud	BFK	Marit Lønningdal
Fylkeshovedverneombud	AFK	Hilde Dæhlie
<b>Arbeidsgiverrepresentant</b>	<b>Fylke</b>	<b>Navn</b>
HR-ansvarlig	Prosjektkontoret	Vegar Arndal
HR-sjef	ØFK	Ann Cathrin Guldberg
Personaldirektør	ØFK	Birgit Hansen

HR-direktør	AFK	Kristin Ødegaard
HR-rådgiver	AFK	Dag Aga Blokhus
Konst. Personaldirektør	BFK	Gunn-Kari Bakke
Forhandlingsleder	BFK	Lars Geir Mortensen
HR-rådgiver	BFK	Julie Kvaløy
HR-rådgiver	ØFK	Pia Silvik
HR-rådgiver	ØFK	Håvard Nilsen
HR-rådgiver	BFK	Trude Langvasbråten
Fylkesdirektør kultur	Viken ledergruppe	John Arve Eide
Fylkesdirektør kompetanse	Viken ledergruppe	Solveig H. Olsen
Fylkesdirektør finans og administrasjon	Viken ledergruppe	Anne Skau
Fylkesdirektør næring	Viken ledergruppe	Håkon Johnsen
Fylkesadvokaten i Viken	Fylkesadvokaten	Geir A. Mjeldheim

### Godkjenning av innkalling

Utdanningsforbundet AFK mener det er uheldig at AU har møte samtidig eller tett opp til dette møtet, og er bekymret for at AU ikke får med seg tillitsvalgtes innspill.

Vegar Arndal svarte til dette at AU er lagt senere på dagen, og at informasjon fra dette møtet vil bli gitt. AU har også en hyppigere møtefrekvens enn øvrige FN og PSU.

### I DRØFTING

#### Sak 15/18 Organisering av nivå 3 (administrativt nivå 2)

*NB! Alle innsendte innspill til saken ligger vedlagt, sortert for hvert enkelt fagområde*

Innledende introduksjon ved Vegar Arndal og Anne Skau.

Hvilke områder som skal opprettes er ikke konkludert. For de områdene som nå er plassert, men hvor organisering ikke er valgt (eiendom og tannhelse mm), er målet å legge frem forslag til organisering i desember. AU og FN er opptatt av å være involvert også i disse prosessene, og de overordnede prinsippene blir lagt frem i sak i desember. Denne tas inn i tidsplanen for innplassering. Endelig konklusjon for innplassering avventer saken i FN, men intervjuer, testing mm, vil være gjennomført før den tid.

#### Finans, administrasjon og bærekraft v/Anne Skau

Anne Skau orienterte ut i fra det utsendte drøftingsnotatet for sitt område.

#### **Merknader og spørsmål**

FHVO BFK:

- Viser til målet om at Viken skal være en attraktiv og fremdriftsrettet arbeidsgiver, og spør hvem som skal definere dette? Dette bør skje i gjennom en prosess som skaper engasjement og motivasjon hos flere enn ledergruppa.
- Å samle alle stab- og støtte-oppgavene på et sted; er det bærekraftig? Vil det være mulig for arbeidstakere fra hele regionen å ha Viken som arbeidsgiver?
- Er/har medvirkningen vært bred nok i denne prosessen?

Tekna BFK:

- Peker på at det er utadrettet virksomhet i dag innenfor dette fagområdet: BFK eiendom server alle kommunene i BFK og mange i Telemark, noe som bør videreføres.

- Det er veldig positivt at lønn og HR samorganiseres fordi disse områdene henger tett sammen.

#### Lektorlaget AFK:

- Matriseorganiseringen virker fornuftig, men kan den bli byråkratisk når flere andre avdelinger også ønsker å bruke den?
- Det er lagt opp til 7 personer i strategisk ledelse. Det er et dilemma hvor mange det bør være i en strategisk ledergruppe.
- Drøfting: håper ikke fylkesdirektør FAB blir drøftingspart for organisasjonene i Viken. Dette bør være fylkesråden.
- Ønsker at saken til Fellesnemnda om organisering behandles i PSU først.
- Ønsker at tillitsvalgte tas med i en diskusjon om hva som skal legges i begrepet «fremtidsrettet»

#### Delta BFK:

- Støtter også samorganisering av lønn og HR. Det er vesentlig at disse to fagområdene har felles forståelse av lov- og avtaleverk. Samtidig er det sterke bindinger mellom lønn og regnskap, noe som også må ivaretas.
- Servicetjenesten bør legges til digitalisering fordi området er tett koblet til digitale verktøy (for eksempel telefonløsningen). Da får man også rendyrket HR-området.
- Matriseorganisering er spennende, men kan være belastende for de ansatte. Forutsetter en egen drøfting av dette senere.
- Ønsker en sammenslåing av HR ressursene fra de tre fylkene til en felles enhet før 01.01.2020 på lik linje med fylkesadvokatene. Denne enheten bør opprettes så snart som mulig etter at det er tilsatt HR direktør. Forslaget begrunnes blant annet med slitasje på HR-avdelingene, og er begrunnet ytterligere i eget vedlegg. Innspillet støttes av: Akademikerne BFK, Fagforbundet BFK, UNIO BFK og Akademikerne ØFK. UNIO ØFK og Delta ØFK støtter forslag om å utrede en sammenslåing, men ikke, men ikke nødvendigvis forslag om å overføre HR før konsekvensene er kjent.

#### Fagforbundet AFK:

- Støtter forslaget om å legge servicesenteret til digitalisering.
- Er det slik å forstå at ledergruppen har besluttet at det, så langt det er mulig, ikke skal bygges parallelle kompetansemiljø? Er bekymret for fleksibiliteten for de ansatte.
- En egen enhet for innovasjon og prosjektstøtte internt i organisasjonen er svært positivt, i stedet for at tjenestene må anskaffes eksternt.

#### Delta AFK:

- Støtter at lønn og HR organiseres sammen
- Drift og vedlikehold, samt renhold og vaktmestertjenester må ligge under Eiendom. Det vil gi et enhetlig kompetansemiljø.

#### Akademikerforbundet BFK:

- Innsendt spørsmål om eiendom (kom underveis i møtet, og ble ikke svart ut). Spørsmålet vedlegges.

#### **Svar og vurderinger fra arbeidsgiver (finans, adm. og bærekraft)**

Å være en attraktiv arbeidsgiver handler om hvordan ansatte opplever å jobbe hos oss. Verdien og prinsippene som skal ligge til grunn skal vi jobbe sammen om å utvikle. Strategi og arbeidsgiverpolitikk skal utarbeides, praktiseres og utvikles i fellesskap.

Lokalisering av stab og støtte er ikke tatt opp enda, men FNs vedtatte prinsipper ligger fast.

Når det gjelder medvirkning er det svært viktig at de ansatte før sommeren neste år vet hvor de skal jobbe og med hvilket fagområde jf. Omstillingsdokumentet. Dette målet har vært førende for prosessen. Alle ledere er involvert så langt, og det blir involvering videre. Vi må tørre å ta noen valg slik at vi kommer videre, og samtidig regne med at endringer vil komme. Samfunnsutviklingen tilsier også hyppigere endringer i organisering enn det vi tradisjonelt har vært vant med i fylkeskommunene.

En diskusjon om innholdet i begrepet «fremtidsrettet» er positivt.

Størrelsen på ledergruppen: den må være stor nok til å være en god drøftingsgruppe, men den må fortsatt være strategisk. Derfor kan den ikke bli for stor.

Drøftingspartner: antar dette i hovedsak vil være fylkesdirektører og HR, men innspillet tas med videre.

Innkjøps samarbeid: diskusjonen om innkjøps samarbeid er i startfasen.

Matrise som arbeidsform er krevende, og det må åpnes for justeringer underveis. Hvorvidt dette skal drøftes ytterligere vurderes.

En av føringene (sammen med vedtak i fellesnemnda) for den anbefalte modellen er ledergruppas beslutning er ledergruppen i Viken sin beslutning at så langt det er mulig, skal det ikke bygges opp parallelle kompetansemiljøer i organisasjonen.

Servicetjenester og digitalisering: digitale verktøy skal svært mange være koblet mot, ikke bare servicetjenester, men forslaget tas med videre.

Forslaget om sammenslåing av HR tas med videre.

#### Fylkesrådsleders kontor v/Anne Skau

Anne Skau innledet med utgangspunkt i utsendt notat på vegne av fylkesdirektør ved fylkesrådsleders kontor Kristian Thowsen.

Det ble ikke fremmet noen merknader eller spørsmål til dette området.

#### Kompetanse v/Solveig H. Olsen

Fylkesdirektør kompetanse innledet med utgangspunkt i utsendt notat, og innkomne spørsmål og merknader i forkant av møtet.

Når det gjelder ivaretagelse av medvirkning så langt, har linjen i de tre fylkeskommunene blitt benyttet som innspillslinje til organisering av kompetanse. Rektorene har hatt muligheten til å delta på en samling i Oslo, men har ikke vært direkte involvert i notatet til drøfting. Involvering videre vil gå gjennom linja til rektorene, som ivaretar sine ansatte.

Forslaget til organisering er ment som en skisse til hvordan det *kan* se ut på nivåene nedover; det er ikke konkludert og avklart.

Inntaksordning for Viken er ikke vedtatt enda, og foreslått områdeinndeling må forstås uavhengig av inntaksområder og skolestruktur.

Foreslått organisasjonskart må forstås som en matrise; hvis ikke blir det svært ineffektivt og hierarkisk.

Stedfortrederfunksjonen for fylkesdirektør kan ligge til hvilken som helst av lederne på nivå 3. Direktør stab er tiltenkt å inneha en bestillerfunksjon for kompetanse overfor stabene; det skal ikke bygges opp parallell stabsfunksjon innenfor kompetanse.

Verken lokalisering eller effektivisering er avklart/konkretisert per nå.

### **Merknader og spørsmål**

Lektorlaget AFK:

- Takket for gjennomgangen som ga svar på mange spørsmål
- Er et kontrollspenn på 15 medarbeidere fornuftig med tanke på at det kommer en effektivisering?

Utdanningsforbundet AFK:

- Samlingen i Oslo var verdifull, men generell, og det er uklokt at ikke rektorene har fått uttale seg mer til forslaget. Innspillsprosessen har vært ovenfra og ned, og vi håper på en mer involverende prosess fremover. Det er fortsatt mulig å få til en god involverende prosess. Forslaget fremstår formalistisk, uten fokus på pedagogikk og pedagogiske begrunnelser for organisering.
- Viser til flere innspill til foreslått regioninndeling (til dels på tvers av kommuner, bekymringsfullt dersom karakterbasert inntak, navn på regionen rundt Oslo)

Bibliotekarforbundet AFK:

- Hvor vil ansvaret for skolebibliotekene ligge, hos kompetanse eller fylkesbiblioteket? Skolebibliotekarer er opptatt av pedagogisk virksomhet i skolebibliotekene, og mener det er viktig med helhetlig tekning på dette området i hele Viken.

SL AFK:

- Utdanningsforbundet AFK sa mye klokt. Dette opptar veldig mange ansatte, og man må gå varsomt frem slik at det ikke skapes unødig mye usikkerhet.

Skolelederforbundet ØFK:

- Forstår behovet for områdedirektører som fører til at rektorene blir skjøvet ned et nivå i organisasjonen. Det er uheldig at rektorene ikke får mulighet til å melde interesse for disse lederstillingene, særlig områdedirektør-stillingene.
- Hva er forskjellen på direktør på kompetanse og direktør for samfunnets kompetansebehov?
- Når blir det tatt stilling til antallet ledernivåer i skolene?

Utdanningsforbundet BFK takket for presiseringer fra direktøren og ba om de ble referatført.

Skolelederforbundet AFK:

- Avklaringen angående områdeoppdelinger kunne kommet tidligere. Forslaget har skapt mye uro. Oppdeling av områder skaper reaksjoner fordi arbeidsfellesskap deles opp og det bekymrer medlemmer.
- Rektorer må involveres mer.

Fagforbundet AFK:

- Hvor har man tenkt å plassere institusjonsopplæring?

### **Svar og vurderinger fra arbeidsgiver (kompetanse)**

Fylkesdirektøren takket for alle innspillene og engasjementet.

Det er svært viktig at profesjonen engasjeres i dette fremover, og ledernivået som skal innplasseres på neste nivå vil ha en viktig rolle i å rigge de nødvendige arenaene for involvering og medvirkning.

Plassering av skolebibliotekene er ikke avklart, heller ikke institusjonsopplæringen.

Grensegangen mellom kompetansedirektør og direktør for samfunnets kompetansebehov: det skal bygges en ny type organisasjon blant annet med parlamentarisk styreform. Dette området er så stort og komplekst et kompetansedirektøren alene ikke vil ha kapasitet til å håndtere det.

#### Næring v/Håkon Johnsen

Fylkesdirektør for næring innledet med utgangspunkt i utsendt notat.

Spesielt om tannhelse: dette tjenesteområdet blir en stor enhet i næringsavdelingen. Intern organisering av tannhelsetjenesten utredes av A9. P2 utreder om tannhelsetjenesten skal organiseres som en virksomhet, som et foretak eller på annen måte, og skal behandle dette i sitt desember-møte. Der har det kommet foreløpige innspill, og disse tas med i videre beslutninger om organisering. Tannhelsedirektøren blir ev. en leder på nivå III – det legges det opp til så langt.

#### **Spørsmål og merknader**

Tannlegeforeningen AFK viser til innsendt innspill på vegne av Tannlegeforeningen også i BFK og ØFK:

- Hvem skal gi innspill til P2?
- Det er skuffende at tannhelse ikke er med på kartet, selv om organiseringen ikke er avklart. Det er behov for å få en leder på plass som kan drive prosessen videre. Det skaper mye utrygghet i organisasjonen, og ledersjiktet søker seg andre jobber. Vi må raskt vite mer om organiseringen. Ønsker en leder i næringsdirektørens ledergruppe

Fagforbundet AFK viste til innsendt innspill:

- Organiseringen av næringsavdelingen; det bør være tre seksjoner i tillegg til tannhelse, og næring bør ikke splittes. Det kan opprettes team innad i seksjonen. For sterk seksjonering i starten kan bidra til sementering av organisering og fordeling av oppgaver. Begrepsbruk rundt ledelse er til dels ukjent (strategisk, taktisk, operativ), og forvirrende. De ansatte har behov for interaksjon med ledere både på nivå 2 og 3.
- Reiseliv er ikke omtalt. Dette fagområdet er sammen med kreative næringer avhengig av et bredt samarbeid internt i fylkeskommunen, særlig gjelder dette med kulturavdelingen i nye Viken fylkeskommune.

Samfunnsviterne AFK viste til innsendt innspill og støtter Fagforbundet AFK. Det er ikke naturlig med mer enn to ledernivåer i næringsavdelingen, og det bør være fleksibilitet i behovet for antall ledernivåer i de ulike avdelingene.

Delta AFK mener tannhelse bør tegnes inn på organisasjonskartet for å anerkjenne tannhelse som tjenesteområde på lik linje med eiendom under finans, adm. og bærekraft. Dette støttes av Delta BFK.

#### **Svar og vurderinger fra arbeidsgiver (næring)**

Fylkesdirektøren vil vurdere å tegne inn i tannhelse på kartet – det er alltid tenkt at tannhelse er en del av næringsdirektørens ledergruppe.

Inndelingen i avdelingen vurderes som hensiktsmessig for å gjøre fylkesråden god. Arbeidsform er uansett avgjørende, og det må jobbes godt på tvers. Det som besluttes nå vil uansett bli vurdert på nytt, og man må regne med behov for endringer.

#### Kultur v/John Arve Eide

Fylkesdirektør for kultur innledet med utgangspunkt i utsendt notat.

#### **Spørsmål og merknader**

Samfunnsviterne AFK er godt fornøyd med forslaget så langt, og ønsker å sette fokus på stabsfunksjoner i neste runde.

Fagforbundet AFK støtter Samfunnsviterne AFKs innspill, men etterlyser plassering av mediefabrikken i AFK.

Bibliotekarforbundet BFK støtter symbiosetenkningen og håper den sprer seg oppover, også til kompetanse. Er DKS vurdert som egen enhet på nivå 3?

Forskerforbundet ØFK mener det er viktig at det tas høyde for endringer på området kulturarv. Det vil bant annet bli overført oppgaver fra staten.

Akademikerforbundet AFK er godt fornøyd med at friluftsliv er lagt inn i kultur.

#### **Svar og vurderinger fra arbeidsgiver (kultur)**

Organisering av DKS vil bli vurdert. Oppgavene som overføres fra staten vil finne sin plass innenfor denne organiseringen, men på neste nivå må det sikres tilstrekkelig kapasitet. Samarbeid mellom områdene og tverrfaglighet er svært viktig alle fagområdene sett under ett.

#### Planlegging v/Espen N. Hansen (prosjektleder A7)

Espen N. Hansen innledet på området med utgangspunkt i utsendt notat fra fylkesdirektør planlegging.

Samfunnsviterne AFK viser til innsendt innspill og fremhever at analyse som et minimum bør organiseres som egen enhet på nivå 3, dersom ikke på nivå 2. Dette vil være mer i tråd med vedtatt strategi for regionale kunnskapsgrunnlag/analyse vedtatt av fylkesrådmannskollegiet i vår. Analysearbeid bør ha en tydelig organisatorisk plassering. Analyseoppgaver knyttet til folkehelse bør løftes ut av folkehelse og inn i analyse.

#### **Svar og vurderinger fra arbeidsgiver (planlegging)**

Vurderingen som er gjort konkluderer med at denne organiseringen gir en gjensidig styrking av begge fagmiljøene, noe som er begrunnet i drøftingsnotatet.

#### **Sak 16/18 Betingelser for ansatte ved overføring til Viken: del 2 (tiltak og tidsplan for evt. lønnsharmonisering, sluttpakke, gavepensjon og førtidspensjon)**

Introduksjon ved leder av arbeidsgruppa Ann Cathrin Guldberg.

Når det gjelder tiltak og tidsplan for evt. lønnsharmonisering vil organiseringen når den er konkludert avgjøre om det blir behov for dette. Arbeidsgruppa anbefaler at det gjøres noe på dette området før lokale forhandlinger i 2019, men tiden vil sannsynligvis bli knapp. De tre fylkeskommunene vil i de lokale forhandlingene 2019 prøve å samordne seg noe.

Alternative arbeidsmåter og arbeidssteder: her er det mye som er uavklart, men arbeidsgruppa skisserer noen overordnede prinsipper og føringer for Vikens ledelse som kan benyttes i det videre arbeidet på området.

#### **Merknader og spørsmål**

FHVO BFK viser til arbeidsgruppen som har jobbet shared workspaces som rapporterer direkte til HPL. Vernetjenesten har bedt om deltakelse i denne gruppa flere ganger, og er overrasket over at også betingelser for ansatte har jobbet med dette området. Det er en god begynnelse, og FHVO ser frem til medvirkning i arbeidsgruppe på området fremover.

Lektorlaget AFK mener dette er et veldig bra arbeid, og støtter det helt og fullt.

Skolelederforbundet AFK viser til åremålsstillingene til rektorene i AFK – hvilke betingelser vil disse få i Viken? Utdanningsforbundet AFK støtter dette, og mener det må avklares før innplassering.

Fagforbundet BFK mener lønnsharmonisering bør startes så fort som mulig fordi det kan skape dårlig arbeidsmiljø hvis det ikke er på plass.

Utdanningsforbundet BFK: settes det ned en arbeidsgruppe som skal vurdere shared workspaces, eller skal gruppa som jobbet med dette gjenåpnes?

Utdanningsforbundet ØFK ønsker å bidra videre i arbeidet med arbeidsmåter og arbeidssteder. Viser til merknad fra drøfting 5.9.18 om uenighet i gruppa om kompensasjon for salg og kjøp av bolig, ekstra flyttedager og kompensasjon for innfartsparkering, og oppfordrer arbeidsgiver til å revurdere på disse punktene.

Fagforbundet AFK mener det er en veldig solid jobb som er gjort med dette arbeidet. Fokus på fleksikontorer er positivt, men det er også behov for faste kontorer.

Tekna BFK mener kostander til flytting grunnet skifte av arbeidsplass må dekkes av arbeidsgiver.

### **Svar og vurderinger fra arbeidsgiver**

Arbeidet med betingelser er utledet av omstillingsdokumentet, mens arbeidsgruppa som har jobbet med shared workspaces sprang ut av et politisk initiativ. Arbeidet på området fremover skal samordnes av HPL.

HR-direktør i AFK opplyser at arbeidsgiver er bevisst problemstillingen med åremålstilsetninger, og kommer tilbake til den.

### **Sak 17/18 Betingelser for ansatte ved overføring til Viken del 1: forslag fra AU**

Det vises til drøftingsmøte 5. september vedrørende betingelser for ansatte ved overføring til Viken fylkeskommune.

Saken har i forkant av behandling i PSU og Fellesnemnda 5. november vært fremlagt i Fellesnemndas Arbeidsutvalg til orientering. I Arbeidsutvalget fremkom forslag om heving av innslagspunkt for økonomisk kompensasjon for økte reiseutgifter, fra 30 km. til 40 km.

Innslagspunktet foreslås endret med begrunnelse i totale kostnader for Viken. I tillegg begrunnes det med hva som må kunne påventes av endret reisevei/merkostnad for ansatte i et arbeidsforhold, innenfor Viken sitt arbeidsmarked og med Viken sitt kollektivtilbud, uten økonomisk kompensasjon fra arbeidsgiver.

### **Merknader og spørsmål**

Lektorlaget AFK støtter overhodet ikke dette forslaget. Det øker risikoen for kompetanseflukt og reduserer mulighetene for å rekruttere bredt. Forslaget er heller ikke godt begrunnet. Det er naturlig å sammenligne seg med Innlandet som har en bedre ordning.

Utdanningsforbundet ØFK støtter Lektorlagets innspill, og peker på mandatet til arbeidsgruppa som legger til grunn at Viken skal kunne rekruttere bredt og være en attraktiv arbeidsgiver i hele regionen. Dessuten er dette en pålagt endring, og da bør betingelsene oppleves som rettferdige.

Utdanningsforbundet ØFK stilte spørsmål om AU hadde vurdert hvor mye det vil koste å opprettholde forslaget fra arbeidsgruppe A1.1.2 om kompensasjon for ansatte som får under 40km økt reisevei. Dette er å regne som småpenger i den store sammenhengen i opprettelsen av Viken. Dessuten har FN selv vedtatt at man skal rekruttere bredt også med tanke på sikre Viken best mulig kompetanse. NB: Begge fotnotene under tabellen i forslaget til arbeidsgruppa må opprettholdes.



Delta AFK støtter øvrige merknader. Det er svært viktig å beholde engasjementet og motivasjonen hos de ansatte fremover. Gode betingelser kan bidra til dette.

Utdanningsforbundet AFK støtter øvrige merknader, og kan ikke forstå hvorfor ansatte må påregne økte kostnader slik AU foreslår. Dette vil i så fall ramme mange ansatte. Det etterspørres også begrunnelse for hvorfor et av prikkpunktene under tabellen er fjernet.

Fagforbundet ØFK støtter øvrige merknader, og setter spørsmålstegn ved argumenter om god kollektivdekning; denne varierer.

Akademikerforbundet AFK mener det også er betydelige endringer i reisevei som ikke fanges opp uavhengig av innslagspunktet for godtgjøring, for eksempel flere bytter underveis.

Delta BFK støtter øvrige merknader, og mener det vil bidra positivt for Vikens evne til endring på lang sikt å lage ordninger som oppleves gode og rettferdige av de ansatte nå i overgangsfasen.

Fagforbundet AFK slutter seg til øvrige merknader, og mener dette er et svært uheldig signal å sende til de ansatte.

Spørsmål fra Akademikerforbundet BFK: Hvorfor gis det høyere godtgjøring for ansatte som reiser fra Akershus og Østfold til Drammen, enn for ansatte fra Buskerud som reiser til Oslo?

### **Oppsummert/konklusjon**

Alle HTV er mot forslaget om økt innslagspunkt for dekning av reisekostnader.

### **Svar og vurderinger fra arbeidsgiver**

Svar til Akademikerforbundet AFK: Trinnvis modell tar ikke høyde for alt. Individuell avtale om fleksibilitet med egen leder vil ta høyde for den problemstillingen som reises.

Svar til Akademikerforbundet BFK: Forskjellen på dette er fordi kostnaden for månedskort på strekningene er ulik. Merk at ved reise fra Drammen til Østfold vil ansatte i sin helhet være omfattet av trinnmodellen. Dersom det leses noe annet ut av saksgrunnlaget, er det en feil oppfatning.

Svar til Utdanningsforbundet AFK om fjerning av prikkpunkt under tabellen: Prikkpunktet henger sammen med innslagspunktet. Ved endring i innslagspunkt må prikkpunktet også utgå.

### **Sak 18/18 Kriterier for utvalgskrets til innplassering av linjeledere nivå 3 (tidl. omtalt som nivå 2)**

Vegar Arndal orienterte om bakgrunnen for saken, hvorfor saksunderlaget kom sent, og for forslagene til utvidelse av utvalgskretsen.

### **Merknader og spørsmål**

Lektorlaget AFK støtter dette forslaget. Det viktigste for Viken er å få kompetente ledere på alle nivåer. Større muligheter for å få til dette er viktig.

Samfunnsviterne AFK er svært fornøyd med at utvalgskretsen er foreslått utvidet til de som tidligere har hatt personalansvar. Dette vil omfatte flere akademikere i Akershus.

Utdanningsforbundet BFK viste til Akademikerforbundets innsendte innspill (vedlagt), og ba om at disse tas med inn til AU. Det ble også henvist til innspill til drøftingen av utvalgskretser 5. september. Dette innspillet er like relevant nå som forrige gang (også vedlagt). I møtet ble det særlig henvist til

spørsmålet om definering av utvalgskretser (at arbeidsgiver ønsker å ensidig definere en krets) og åpenhet/informasjon til de som faller utenfor en krets.

Utdanningsforbundet BFK ønsker som Akademikerforbundet BFK en videre krets enn den som foreslås, og forstår i utgangspunktet hele fylkeskommunen som utvalgskrets. Samtidig er den utvidelsen som nå er foreslått praktisk. Det ble også bedt om en klargjøring av begrepet linjelederansvar opp mot personalansvar.

Samfunnsviterne AFK er prinsipielt uenig med Utdanningsforbundet BFK, og legger til grunn at lederansvar nå eller tidligere er svært vesentlig for å inngå i denne kretsen.

Fagforbundet AFK støtter forslaget, og tror at det ivaretar de ulike organiseringene på en bedre måte. Fylkesadvokatens betenkning om diskriminering bygger opp under å ta med de som er konstituerte/midlertidige. Dette kan bidra til å hindre kompetanseflukt i alle de tre fylkeskommunene.

Delta AFK støtter forslaget. Dette fanger opp det som har blitt etterlyst tidligere; særlig at konstituerte og midlertidige kommer inn i kretsen.

Delta BFK støtter forslaget, og viser til innsendt innspill mot utvidelse av krets til å omfatte alle ansatte (vedlagt).

Tannlegeforeningen AFK støtter også merknadene fra Delta og Samfunnsviterne. Siste setning i kulepunkt 5 bør omformuleres slik at ikke ulik organisering av tannhelsetjenestene i dagens organisasjoner får uheldige utslag. Det bør ikke stå «må være på nivå 2...».

Utdanningsforbundet AFK og Akademikerforbundet AFK støtter i utgangspunktet arbeidsgivers forslag, men det innebærer ikke at det formelt inngås en avtale med arbeidsgiver. I kulepunkt 5 er det mer riktig å starte setningen med «Siden det er ulik organisering i de tre fylkeskommunene, og ikke «gitt at det er ulik organisering» slik den er formulert i forslaget.

FHVO AFK mener utvidelsen av kretsen er av betydning for arbeidsmiljøet. Denne kretsen vil i større grad bevare og ivareta mangfoldet i dagens organisasjoner.

Skolelederforbundet ØFK er bekymret for at rektorer ikke får anledning til å melde interesse for stillinger på nivå 3, særlig områdedirektørstillingene. Viken risikerer å gå glipp av gode ledere. Dette støttes av Utdanningsforbundet BFK.

Tekna AFK spurte om tredje kulepunkt også omfatter ansatte på nivå 2 (rapporterer til medlemmer av fylkesrådmennenes ledergrupper) som tidligere har hatt lederansvar i fylkeskommunale foretak.

Fylkesadvokaten redegjorde kort for jussen knyttet til definering av utvalgskretser med utgangspunkt i notatet som ble sendt ut med arbeidsgivers forslag. Det er arbeidsgiver som har styringsrett på området, og det er ingen formelle krav om at det må inngås en avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte om utvalgskrets. Rettspraksis viser imidlertid at enighet mellom partene er et av flere momenter som tillegges vekt ved tvister.

### **Svar og vurderinger fra arbeidsgiver**

Til Akademikerforbundet BFKs innspill om at arbeidsgiver ensidig ønsker å definere kretsen, svarte Arndal at arbeidsgiver ønsker det motsatte; å oppnå enighet med tillitsvalgte om kretsen. Når det gjelder informasjon til ansatte som faller utenfor en krets (og andre) gjøres dette slik som skissert i

informasjonsmøtet 19. oktober: Saken legges ut på Vikens nettsider når den er ferdigstilt etter drøfting og etter at rådmenn/HR-direktører er orientert.

Til Utdanningsforbundet BFKs spørsmål om linjelederansvar: dette er det samme som personalansvar, og er tatt med for å dekke ulik begrepsbruk i dagens organisasjoner.

Til Tannlegeforeningen AFKs innspill til kulepunkt fem svarte Vegar Arndal at dette blir ivaretatt. Ulik organisering skal ikke hindre ledere for tilsvarende tjenesteområder å inkluderes i samme krets.

Til Tekna AFKs spørsmål bekreftet Arndal at tredje kulepunkt også omfatter ansatte på nivå 2 (rapporterer til medlemmer av fylkesrådmennenes ledergrupper) som tidligere har hatt lederansvar i fylkeskommunale foretak.

Arndal oppsummerte med at det er tilstrekkelig støtte i drøftingen til at arbeidsgiver går videre med dette forslaget. Samtidig kan det bli uro også av denne kretsen, og det blir viktig å forplikte seg til det man har gitt støtte til i dag. Dette er det beste og mest praktiske forslaget slik vi vurderer det nå, men det kan sannsynligvis også bli oppfattet som urettferdig av noen.

## II INFORMASJON OG DIALOG

Vegar Arndal orienterte om prosessen for organisasjonsbygging og innplassering som også ble gitt i AU 3.10.

### Status infrastruktur v/Birgit Hansen

Personaldirektør i ØFK, Birgit Hansen, informerte om prosessen med overføring av ansatte fra Statens vegvesen (SAMS vegadministrasjon). Samarbeid med vegvesenet er etablert, og tillitsvalgte er koblet inn i prosessen. Informasjon til berørte ansatte både i dagens fylkeskommuner og SSV er en prioritert oppgave fremover. Forslag til organisasjonsmodell for infrastruktur vil komme til drøfting på et senere tidspunkt.

Samfunnsviterne AFK etterlyser informasjon og kommunikasjon med berørte ansatte.

### Drøfting av stillingsbeskrivelser nivå 3

Vegar Arndal ønsker tilbakemelding på om alle HTV skal innkalles, eller om FTV skal være drøftingspart 9.11.

## VEDLEGG

Alle innkomne skriftlige innspill til drøftings saker er lagt ved sortert etter sak og organisasjon.

### Sak 15/18 Organisering av nivå 3 Finans, administrasjon og bærekraft

#### Delta BFK

- Vi støtter at lønn er lagt inn under HR. HR og lønn styres av de samme lov- og avtaleverket, og det er viktig at de har den samme fortolkningen av dette. Sannsynligheten for lik fortolkning er mye større med felles leder.
- Servicetjenester er lagt under HR enheten. Delta mener dette er en dårlig løsning. Bakgrunnen for vårt syn, er de arbeidsoppgavene arbeidsgruppen som har jobbet med Servicetjenester definerer inn i Servicesenter:
  - 1) Kundesenter (svartjeneste, resepsjon og serviceadministrasjon), 2) Møte og konferansesenter og 3) Husdrift (kantine, drift og renhold)

Servicetjenester bør legges under digitalisering på bakgrunn av overnevnte arbeidsoppgaver.

- Det er mye digitalisering i servicetjenester. Et eksempel er felles telefoniløsning. Dette krever mye digital kompetanse og samhandling med IKT. Det vil være en stor fordel om dette ligger i samme enhet.
- Ved å fjerne Servicetjenester fra HR enheten, vil også HR bli mer rendyrket. Sannsynligheten for at HR vil bli utvidet med tjenester ingen av fylkeskommunene har i dag er også sannsynlig på grunn av Vikens størrelse. F eks vurderes det om vi skal ha egen bedriftshelsetjeneste og ikke kjøpe tjenesten som i dag. Ved å rendyrke HR fra starten, unngår vi unødig omorganisering.
- Dersom Servicetjenester er noe annet, mener Delta at det trengs en drøfting på et senere tidspunkt av denne tjenesten.
- Matriseorganisering av HR tjenester er en spennende tanke, men krevende for personellet som skal betjene andre enheter. Vi mener det er viktig at både fagansvar og personalansvar for de som skal ut i en matriseorganisasjon ligger under HR. Delta forutsetter drøfting av en matriseorganisasjon på et senere tidspunkt.

Delta Buskerud ønsker en sammenslåing av HR ressursene fra de tre fylkene til en felles enhet før 01.01.2020 på lik linje med fylkesadvokatene. Denne enheten bør opprettes så snart som mulig etter at det er tilsatt HR direktør. Bakgrunnen for dette er:

- Det er naturlig at HR på prosjektkontoret opphører når det blir tilsatt HR direktør fordi HR direktøren naturlig må styre prosessen videre
- HR avdelingene i de tre fylkene er tappet for ressurser som bidrar inn i prosjektet. Slitasjen både på de som er helt eller delvis inn i prosjektet og de som er igjen i respektive fylker er stor. Situasjonen for personellet vil bli mere oversiktlig og helhetlig dersom de bare får en leder å forholde seg til.
- Det er viktig at HR enheten er i drift i god tid før 01.01.2020 slik at det blir en forsvarlig overgang til ny organisasjon og at opparbeidelse av felles rutiner er godt forankret.
- Det er en fordel at ikke alle underenheter i de tre fylkene omorganiserer samtidig. Omorganiseringen vil med dette bli mere skånsom totalt sett.
- Den nye HR direktøren trenger de samme HR ressursene som i dag er avgitt til prosjektkontoret for å kunne drive prosessene videre. Dersom han ikke får personalansvar for disse rådgiverne, vil det bli unødig slitasje på den nye HR direktøren fordi det blir krevende å disponere ressursene.

- Ansatte blir kjent med HR enheten som en samlet enhet før de selv omorganiseres, noe som gjør mulighetene større for at alle får den samme informasjonen.
- Det vil bli lettere for oss som tillitsvalgte å ha den samme HR organisasjonen å forholde oss til.

Støttes av: Jan Geldbach. Akademikerne Buskerud,  
Hilde Amundsen, Fagforbundet, LO, Buskerud

- Jeg støtter innspillet til Delta i Buskerud. Det er viktig at vi har fokus på våre HR avdelinger. I Buskerud er de slik Rønnaug beskriver det, tappet for ressurser og det er bekymringsfullt både med tanke på å opprettholde den daglige driften og arbeidsmengden til de ansatte på avdelingen. Slitasjen på de ansatte på HR avdelingene er stor og vi må ha fokus på at disse skal få en god nok støtte.  
Rune Tore Husemoen, UNIO Buskerud:
- UNIO BFK støtter dette innspillet og viser til HTV Hilde Amundsens kommentar som vi er helt enige i.  
Aud Helen Larsen, Akademikerne Østfold  
Rune Karlsen, UNIO Østfold:
- Her i Østfold støtter vi forslaget om å utrede, men ikke nødvendigvis forslag om å overføre HR før vi kjenner konsekvensene!  
Lene Løwing Torp, Delta Østfold:
- Delta Østfold støtter å initiativet om å starte konsekvensutredning.

### **Akademikerforbundet BFK**

Innspill til bygg og eiendom: Dersom nivå 3 og 4 blir innplassert samtidig vil ikke nivå 3 (tidl 2) lederen få innflytelse på hvordan ledergruppen hans/hennes skal bli sammensatt. Dette poenget mener medlemmer i Akademikerforbundet at vi bør ta med inn i drøftingen i dag. I f.eks eiendom så er det fremdeles åpent om det skal være en Bygge- og eiendomssjef som kun har to til i sin ledergruppe eller om han/hun f.eks skal ha fem stykker i sin ledergruppe. Det kan til og med tenkes at det kan være mest fordelaktig med f.eks tre område sjefer som ligger under Bygge- og eiendomssjefen. Dersom nivåene skal ansettes samtidig hvem er det da som tar avgjørelsen ang avsnittet over?

### **Delta AFK**

Når det gjelder inndelingen så støtter Delta at lønn og servicetjenester legges under HR. Når det gjelder lønn så er det viktig med et nært samarbeid med HR og tilbakemeldinger vi har fått så er dette positivt. Det samme også når det gjelder pensjon og at dette er foreslått lagt til HR.

Har også fått innspill på at matriseorganiseringen som det legges opp til er mest hensiktsmessig, hvor fagkompetansen sitter i sin fagavdeling og hentes inn der det er behov i hverdagen. Delta støtter også at drift og vedlikehold av bygg legges under Eiendom og at renhold og vaktmestertjeneste kommer her slik forslaget ligger. Det er viktig at dette får tilknytning til et fagmiljø og at vi får en organisasjon hvor faglig tilknytning vektlegges.

Delta har også fått henvendelser fra medlemmer som lurer på hvor systemeier-ansvaret for ERP-systemet er tenkt plassert, og systemadministrasjon/vedlikehold av dette. Omfanget av dette vil trolig avhenge av hvilket ERP-system som velges, dette blir litt boret i beskrivelsen.

### **Kompetanse**

#### **Utdanningsforbundet AFK**

*Generelle betraktninger.*

Det må snakkes mer om kjerneoppgaven og kjerneoppgaven må defineres som elevenes og læringenes opplæring. Hvordan oppnå god kvalitet på kjerneoppgaven gjennom riktig organisering, bør ligge som et grunnleggende mål før arbeidet med valg av organisasjonsformer startes.

Måten dokumentet er skrevet på er konservativt og gir inntrykk av stor avstand til kjerneoppgaven

som er god læring for elevene og lærlingene. Hvor er varmen og engasjementet for kjerneoppgaven og profesjonen.

Utdanningsforbundet stiller spørsmål ved hvilke pedagogiske begrunnelser og hvilke prosesser og involvering rundt dette elementet ligger til grunn for valget av organisering. Valg av organisering bør forankres i en god prosess der de som er nærmest kjerneoppgaven profesjonsutøverne altså våre pedagoger, både ledere og lærere får spille inn hva de mener er en god organisering ut i fra sitt ståsted.

Viken bør vise vei når det gjelder organisering av kompetanse. Viken bør legge til grunn at vi skal se den enkelte eleven og gi den gode opplæringen. Viken må være opptatt av å gi profesjonen handlingsrom enten du er skoleleder eller lærer. Organiseringen av Viken må vise at vi må tørre å vise vei, skal vi vise vei må vi begynne nå med hvordan vi organiserer Viken.

Kjernevirksomheten til videregående opplæring er elevene og lærlingenes læring, god pedagogikk og gode pedagogiske rammer er verktøyet. Viken må organisere seg slik at eleven kan ivaretas i utdanningsløpet i overgangen fra grunnskole til videregående skole.

Resultatoppnåelse bør i større grad byttes ut med begrepet god kvalitet. Det er det vi vil ha, god kvalitet på kjerneoppgaven det gir gode resultater. La oss skille oss ut fra andre fylkeskommuner ved å la profesjonene i skolene være med på å bygge Viken -skolen. Og tenk så mange gode pedagogiske diskusjoner ledelsen og virksomhetene kan ha hvis vi tenker kvalitet fremfor resultat. Dette er viktig.

Viser også til eget innspill fra Veiledningscenteret samt et eget innspill som oppsummerer arbeidsplasstillitsvalgtets innspill fra skolene og innspill sendt i etterkant av informasjonsmøtet.

Til innspillsrunden: samlingen i Oslo var mye mer generell. Det er å overdrive å kalle det for en innspillsrunde. Rektorene har et stort behov for å mene noe om dette, det har vi trodd at de har fått. At ikke rektorene gjennom arbeidsgiverkanalen kan få si noe om dette, synes vi er veldig uklokt.

Inndelingen reiser mange spørsmål knyttet til hva det betyr å ligge i en spesiell region. Hvordan vil det påvirke skolenes handlingsrom når det gjelder:

- Samarbeid og nettverk
- Eksamensavvikling
- Hva hvis vi får karakterbasert opptak? Vi «risikerer» at vi får opptak i disse regionene. Hvilke konsekvenser vil det få? Dette er ikke omtalt.
- Andre ting enn det som er omtalt i notatet

Områdene går på kryss og tvers av kommunegrensene. For eksempel i Bærum, og i den nye kommunen Nordre Follo. Blant oppgavene som ligger til områdedirektørene ligger:

- Å sørge for godt samarbeid med kommuner, regionalt arbeidsliv osv...
- Å bidra til å utvikle fylkeskommunens rolle som samfunnsutvikler ved å etablere gode relasjoner med kommunene osv...
  - Hvordan skal områdedirektørene klare dette når de deler kommuner mellom seg?
- Vi må finne på et annet navn til regionen «rundt Oslo».

Inndelingen i fire geografiske områder er begrunnet med behovet for desentralisert oppfølging og utvikling som tar utgangspunkt i det spesifikke områdets egenart.

- Område Nord beskrives slik:  
«I området nord for eksempel ligger skolene primært utenfor områder med stor vekst og området kan klassifiseres som mer ruralt. Felles for alle skolene i område nord er at de ligger

i områder med lav befolkningsvekst, og i noen tilfeller områder med distriktsrelaterte utfordringer

- Området rundt Gardermoen (spesielt Jessheim, men også Nannestad) er ikke et område med lav befolkningsvekst. Er det egentlig mulig å identifisere dette områdets egenart?

Generell bekymring for at antall skoler i hvert område er viktigere enn innholdet, samt for hva områdene vil innebære.

### Veiledningssenteret Romerike

Skissen til organisering for kompetanseområdet i Viken fylkeskommune omhandler svært viktig og sentrale problemstillinger og organiseringsmodeller for Veiledningssentrene i Akershus. Vi ønsker derfor å gi innspill på den skissen som foreligger pr. 29.10.18.

### *Desentralisering: Ulogisk og uforståelig geografisk inndeling*

Utdanningsforbundet på Veiledningssenteret Romerike er svært uenig i kompetanseområdets geografiske inndeling.

### *Regioninndelingen følger ikke naturlig infrastruktur, gode kommunikasjonslinjer og sentrumstilørighet.*

Flere av områdene vil ha et geografisk område med svært store avstander (Eksempelvis region Nord som spenner fra Ål videregående skole i vest, til Bjørkelangen videregående skole i øst, over 250 km kjørestrekning). En slik regioninndeling vil bryte med målene om lett tilgjengelige og brukervennlige tjenester og effektiv ressursutnyttelse som er skissert i planene.

### *Inndeling tar ikke hensyn til kommunegrensene*

Tjenester som PPT, OT, VO og Karrieretjenesten er viktige samarbeidspartnere for hverandre og for de videregående skolene. Inndelingen på tvers av kommunegrensene vil ha store konsekvenser for disse tjenestene, og for deres brukere. Konsekvenser av den skisserte inndelingen kan være:

- Skape fragmentert oppgaveløsning, dobbeltarbeid ved at to tjenester må følge opp samme kommune, og gråsoneproblematikk, brukere som faller mellom to regioner i samme kommune
- Splittelse og svekkelse av etablerte fagmiljø og samarbeidsformer
- Vanskelig å rekruttere personer med fagkompetanse i enkelte områder spesielt for region Nord, i tillegg til kompetanseflukt fra nåværende stillinger
- Økte reisekostnader og reisetid som hindrer effektivitet og samarbeid.
- Organisering på tvers av kommunegrensene (samarbeid med grunnskolene, NAV, BUP, kommunale tjenester og andre helsetjenester)
- Svekker kontakten med det lokale næringsliv, og kunnskap om regionale behov
- Øker de regionale forskjellene ved at distrikter med like utfordringer legges under samme område

Videre påpekes det i skissen at organisering av veiledningssentrene skal utredes nærmere. Utdanningsforbundet ved Veiledningssenteret Romerike vil derfor presisere at dersom fylkeskommunen ønsker en enhetlig organisering er det viktig at Veiledningssenteret beholder en tverrfaglig organisering (PPT, OT, VO og Karrieretjenesten). Noen av gevinstene av en slik organisering med et sterkt fagmiljø er nettopp tilgjengelige og brukervennlige tjenester, effektiv ressursutnyttelse og et tverrfaglig sammensatt fagmiljø som sikrer kvalitet i tjenestene.

### **Utdanningsforbundet BFK**

Kommentarer/spørsmål:

I punkt 1 er det beskrevet en innspills prosess med ulike faser. Tilbakemeldingen fra ledermedlemmer er at de ikke har fått gitt innspill i denne prosessen og innholdet i notat ser de først nå.

- Er det slik å forstå at det bare er utvalgte ledere på de ulike skolene som har vært med i denne prosessen?

- Er dette forslaget til organisering forankret hos alle ledere i de ulike skolene eller vil det nå settes i gang en prosess knyttet til dette og hva med forankring hos de ansatte?
- Hva med det videre arbeidet med organisasjonsbyggingen jf. «grønne bokser» i modellen i punkt 6. Vil ledere (rektorer, virksomhetsledere, seksjonsledere ) og ansatte på skolene involveres i denne prosessen? Vil de tillitsvalgte og verneombudene involveres i denne prosessen? Hvilke sammenheng vil det være mellom denne prosessen og innplassering av ansatte? Vil denne prosessen være avsluttet 1/1 2020?
- Punkt 7 skisserer en lokalisering. Er dette en endelig avklaring nå det gjelder hvor ansatte i utdanningsavdelingen på fylkeshuset i Buskerud skal jobbe f.o.m 1/1 2020 og er dette i tråd med tidligere vedtak i Fellesnemda?
- Det er klokt å utrede organiseringen av ulike opplæringstjenester som i dag er ulikt organisert i de tre fylkene etter 1/1 2020. Hva med Ung Invest AIB i Buskerud? Hva med folkehøgskolene i fylkeskommunal regi?
- Viken foreslås å deles i 4 områder. Beskrivelsen av Nord området er til dels mangefult og delvis feilaktig all den tid Hønefoss/Ringerike vgs er tatt med her. Dette er ett område med til dels høy befolkningsvekst og ansees som en vekst- og utviklingssone de neste 10-30 årene med stadig kortere avstand inn mot Bærum/Oslo-aksen, og med stor grad av arbeids- og studiependling langs E16. Hvorfor er da disse to skolene plassert i dette området? Viser her til vedlagte punktliste med noen betraktninger knyttet til notatet og de videregående skolene i Ringerike sin betydningen (håper det er forståelig!)
- Vil det bli en kobling mellom inntaksforskrift og de ulike områdene?
- Er fordelingen av skoler i områdene spikret eller skal dette utredes videre? Grunnen til spørsmålet er at det er til dels vanskelig å se begrunnelsen for plassering av enkelte skoler i de ulike områdene.

#### Spesielt om Ringeriksregionen:

- Kan synes som Ringerike/Hønefoss blir satt litt i en periferisk retning...?
  - Kan være litt parallell til at samme region innad i Buskerud ofte har ligget i en «skygge», på siden av dominerende Drammensbyen/Kongsberg
- Men: kanskje det ikke er så ille?? Kanskje det kan snus til å bli en konstruktiv tilnærming, mulighet/utfordring
- For: Ringerike/Hønefoss synes å kunne bli en viktig kjerne i vestlig sone/Område Nord
  - Kan befeste et komplett studietilbud i regionen
  - Kan sikre at MDD og ID sikres i overskuelig framtid
  - Vil ha nedslagsfelt/økt relevans opp mot Modum og Jevnaker/Lunner (naturlig fellesskapsone vokser, og i en «naturlig» retning: Randsfjorden/Tyrifjorden)
- Aksene langs bussruta «Askeladden Flybuss», fra Sundvollen/Ringerike til Gardermoen/Romerike blir sikkert en mulig sentral kommunikasjonssone, men vil selvsagt ha en mindre grad av mulighet for tett samarbeid i hele området enn de andre tre områdene har internt – Nord er tilnærmet like stor i utstrekning som de andre tre til sammen
  - Dette kan være til fordel for å skape realistiske rammer for felles «område-ambisjoner» - men det kan være veldig problematisk hvis det forventes at det store området i «det rurale nord» skal strømlinje-formes på samme vis som aksene Kongsberg-Asker (hvor alle kan møtes i løpet av 45 min togtur)
  - Men det kommer an på fordelingsnøkkel for budsjetter etc
- Ringeriks-regionen lagt til NORD, kan i lys av kommende vekst-prognose, bli en nøkkelposisjon for komplettering av tilbud Nord-regionen, vest?
  - Istf marginal i sentralt område, blir det sentral/nav i Nord-området?
- En kommentar om ambisjonene for NORD: nevnes ikke med et ord at det er viktig å satse på bred studieforberedende vgo, og studiespesialiserende!



- Skal «det rurale nord» utdannes til å serve det lokale næringsliv, med turisme og primærnæringer... visjonsløst! Selv rurale fotfolk kan bli akademikere??

### **Fagforbundet AFK**

Innspill fra medlemmer i AVO til organisering av kompetanse i Viken

#### Kommentarer til organisasjonskartet

Viken må ha en **fagopplæringsdirektør**. Medlemmene reagerer på at fagopplæring blir sammenliknet med PPT og OT. Fagopplæring er en opplæringsordning på lik linje som skolene. PPT og OT er støttefunksjoner for opplæring i skole og bedrift. Et så stort fylke som Viken bør ha en fagopplæringssjef jf. framtidens behov for arbeidskraft/flere fagarbeidere. Det vil bli utfordrende å iverksette ønsket politikk på fag- og yrkesopplæringsområdet uten at ledelsen av feltet er synliggjort i den strategiske administrative ledelsen av kompetansefeltet i Viken fylkeskommune.

Partssamarbeidet forplikter. (Dersom argumentet at man må unngå en topptung organisering blir brukt, så foreslås det at fagopplæringssjefen/-lederen/-direktøren sidestilles med rektor).

**Behov for oppklaring:** Flere ting som står flere steder: «BESTILLER LÆRINGSBYGG» ligger under Direktør Forvaltning mens «SKOLEBYGG» er beskrevet som et punkt under Direktør Stab «SKOLEBYGG OG SKOLESTRUKTUR». Dette skyldes mest sannsynlig ulik organisering i dagens tre fylker. Men det er viktig for vår seksjon skolebygg å få avklart hvilken direktør de skal tilhøre.

(Digitalisering står både i boksen under stab og som egen boks Opplæring digitale flater.)

**Eksamen og dokumentasjon** – under direktør forvaltningsutvikling. Det bør vurderes et «nivå IV» under Eksamen og dokumentasjon. Det er viktig å ha en faglig leder for eksamen som ikke har for mange andre oppgaver og kan følge eksamensfeltet tett. Vi er imidlertid noe urolige for den byråkratiske organiseringen, slik vi leser organisasjonskartet og modell for linjeledelse av kompetanseområdet. Dersom det blir slik at eksempelvis «eksamenskontoret» må gå tjenestevei via linjen til direktør forvaltningsutviklingsnivå, som igjen må gå videre til områdedirektørene for å kommunisere med rektor og eksamensansvarlig, vil det være til hinder for en effektiv avvikling og gjennomføring av eksamen. Men vi håper ikke linjene som er opptegnet har den betydningen.

Diverse innspill:

- **Uheldig å bygge en ny organisasjon uten en assisterende fylkesdirektør.** Det å bygge en ny organisasjon der en områdedirektør får en tilleggsfunksjon som stedfortreder for fylkesdirektøren, kan gå ut over oppfølging av skolene til denne områdedirektøren.

-Bør utdypes/forklares nærmere: *Kompetanseområdet må også regne med et betydelig effektiviseringskrav i årene som kommer.* – Hva vil dette innebære for de ansatte?

- Det ser ut til at det spesielle er borte i organisasjonskartet, hvor er institusjonsopplæring hensyntatt (type fengselsundervisning, barnevern, helseinstitusjoner etc.)?

- Kan det være lurt å slå sammen forvaltning voksenopplæring og voksnes læring fremfor å dele det på to «bokser»? (Mulig dette henger sammen med at man ikke vil gjøre endringer på veiledningssentrene med det første).

- Boksene med forvaltning skole/bedrift og opplæring skole/bedrift blir veldig store seksjoner/team-er de vurdert delt opp?

### **Kommentarer til regioninndeling**

#### **Innvendinger mot organisering av region Nord i Viken**

Formålet med regionorganisering skal være at skolen skal kunne spille en svært sentral rolle i samfunnsutviklingen gjennom å være til stede i lokalsamfunnet, gjennom å tilby opplæring tilpasset det lokale næringslivet og gjennom å ta initiativ til og delta i lokale utviklingstiltak. Organiseringen tar

imidlertid ingen hensyn til de lokale tilknytningen som allerede finnes: Blant annet deler man opp et Romerike på en måte, som går på tvers av all kollektivtransport og hovedveier.

#### **Inndelingen tar ikke hensyn til:**

- **Miljøaspektet:** Reiseveien mellom punktene blir såpass stor, og går samtidig på tvers av all kollektivtransport. For å komme til region Nord i gamle Buskerud fra de som er i gamle Akershus, må man krysse både region Sørvest og region rundt Oslo. Tidsaspektet gjør at kollektivreise må sees på som uegnet.
- **Demokrati og region:** Formålet om «desentralisert oppfølging og utvikling som tar utgangspunkt i det spesifikke området egenart» kan umulig rettferdiggjøres når inndelingen går på tvers av all tidligere og naturlig tilknytning. Å klippe øvre romerike bort fra nedre romerike går på tvers av all annen naturlig inndeling. Oslo er, og vil alltid forbli, det store knutepunktet på Østlandet. Å foreta inndelinger uten å ta hensyn til dette oppfattes i beste fall som bakstreversk med tanke på regional utvikling. «Å sørge for godt samarbeid med kommuner, regionalt arbeidsliv og andre aktuelle aktører innen kompetanseområdet i regionen» blir vanskelig når denne går på tvers av alle andre samarbeids-akser.

Spørsmål til Nedre Viken og den manglende delingen av Østfold- er det vurdert å dele på langs fremfor på tvers?

#### **Fagforbundet på Veiledningscenteret Romerike vil gi følgende innspill på den skissen som foreligger pr. 29.10.18:**

Skissen til organisering for kompetanseområdet i Viken fylkeskommune omhandler viktige og sentrale problemstillinger og organiseringsmodeller.

Det er positivt at veiledningssentrene er tegnet tydelig inn i organisasjonskartet, og at veiledningssentrene har samme antall som kompetanseregioner.

Vi mener det er viktig å beholde veiledningssentrenes tverrfaglige organisering, PPT/OT/Voksenopplæring/karrieretjenesten/fagopplæring, og en godt fungerende administrasjon i fremtidige Viken fylkeskommune.

Vår erfaring er at en slik organisering gir bl.a. tilgjengelige og brukervennlige tjenester, effektiv ressursutnyttelse og et tverrfaglig sammensatt fagmiljø som sikrer kvalitet i tjenestene.

En utredning av veiledningssentrenes innhold av tjenester, organisering og plassering bør skje snarest, fordi ved å vedta en oppdeling av 4 regioner, vil det ha store konsekvenser for sentrenes organisering og legitimitet, samarbeidspartnere i næringslivet og kommunene, og på økonomiske og praktiske forhold.

Veiledningssenterets tjenester (PPT, OT, VO og Karrieretjenesten/Fagopplæring) er også viktige samarbeidspartnere for hverandre, de videregående skolene, grunnskolene, kommunale tjenester, BUP og andre helsetjenester.

Vi oppfordrer derfor til at prosjektgruppa snarest mulig kommer i dialog med ledelse og tillitsvalgte ved veiledningssentrene for videre planlegging.

#### **Geografisk inndeling /4 kompetanseregioner**

Regioninndelingen som er presentert vil ha geografiske områder med store avstander, f.eks område Nord som spenner fra Ål videregående skole i vest til Bjørkelangen videregående skole i øst, over 250 km kjørestrekning, og vil splitte de videregående skolene i nye Lillestrøm kommune.

Begrunnelsen for deling av Romerike synes å være rurale kontra byliknende strøk og skoler.

Romerike er et sammenhengende arbeidsmarked. Ved inndeling av en fylkeskommune bør man fokusere mer på naturlige skillelinjer i samfunnet, herunder også arbeidsmarkedet, bedrifter, samferdsel, etc.

Manglende kommunikasjonslinjer og store avstander ikke er forenelig med målene om lett tilgjengelige og brukervennlige tjenester og effektiv ressursutnyttelse. Dette kan bidra til å splitte og svekke fagmiljøer og samarbeidsformer som er etablert og som fungerer godt i dag.

## **Samfunnsviterne AFK**

### Veiledningssenteret Follo

Vi synes det fortsatt er uklart hvilken betydning inndeling av områder har for vårt Veiledningssenter. Vi leser at skolene i vår region, som er kjent for korte avstander mellom skolene og godt samarbeid på tvers, blir delt mellom to områder. Flere skoler som sogner til Follo er tenkt lagt til Rundt Oslo. Eksempelvis så er Roald Amundsen, som vil befinne seg i den nye kommunen Nordre Follo (Ski og Oppegård), tenkt i området Rundt Oslo, mens skolene Ski og Drømtorp vil tilhøre sørøst. Vi undrer oss hvilke konsekvenser en slik inndeling vil ha for våre elever i regionen.

Veiledningssenteret Follo er opptatt av nærhet til brukerne/ elevene/ samarbeidspartnere og mener dette har vært en av styrkene til nåværende organisering. Vi er opptatt av at ny organisering ikke fører til mer byråkrati og mindre samarbeid utad på grunn av lange avstander og store enheter. Det er hovedbudskapet.

### Veiledningssenteret Asker og Bærum

Fra Veiledningssenteret Asker og Bærum, er det viktig å få tydelig frem følgende;

1. Vi støtter at det opprettes et Veiledningssenter i hver region.
2. Alle videregående skoler i en kommune bør tilhøre samme geografiske region (ref. Bærum kommune)
3. Vi mener det bør vurderes om det skal være 5 geografiske regioner, med et Veiledningssenter i hver region.

Utover dette støttes innspillet som er kommet fra Veiledningssenteret Romerike

Disse punktene er diskutert med plasstillitsvalgt v/ Veiledningssenteret Romerike, som også støtter dette.

### Veiledningssenteret Romerike

*1. Positivt: Veiledningssentrene er tegnet tydelig inn i organisasjonskartet.*

Samfunnsviterne ved Veiledningssenteret Romerike/Asker og Bærum/ vil derfor presisere at dersom fylkeskommunen ønsker en enhetlig organisering er det viktig at Veiledningssenteret beholder en tverrfaglig organisering (PPT, OT, VO og karrieretjenesten). Noen av gevinstene av en slik organisering er tilgjengelige og brukervennlige tjenester, effektiv ressursutnyttelse og et tverrfaglig sammensatt fagmiljø som sikrer kvalitet i tjenestene.

Utredning av sentrenes innhold av tjenester og organisering og plassering bør skje snarest.

*2. Skisse om desentralisering: Ulogisk og uforståelig geografisk inndeling*

Samfunnsviterne er svært uenig i kompetanseområdets geografiske inndeling.

1) Følger ikke naturlig infrastruktur, gode kommunikasjonslinjer og sentrumstilørighet

Flere av områdene vil ha et geografisk område med svært store avstander (Eksempelvis område Nord som spenner fra Ål videregående skole i vest til Bjørkelangen videregående skole i øst, over 250 km kjørestrekning). En slik regioninndeling vil bryte med målene om lett tilgjengelige og brukervennlige tjenester og effektiv ressursutnyttelse

2) Viktige samarbeidsparter har en annen regional inndeling

Veiledningssenterets tjenester (PPT, OT, VO og karrieretjenesten) er viktige samarbeidspartnere for hverandre, for de videregående skolene, grunnskolene, kommunale tjenester, BUP og andre helsetjenester (Eks. Nye Lillestrøm kommune har flere vgs en av skolene vil ligge under område nord, mens tre andre skoler vil ligge under område sentrum).

3) Konsekvenser av den skisserte inndelingen kan være:

- Svekker kontakten med det lokale næringsliv og kunnskap om regionale behov
- Øker de regionale forskjellene ved at distrikter med like utfordringer legges under samme område
- Skape fragmentert oppgaveløsning, dobbeltarbeid og gråsoneproblematikk

- Splittelse og svekkelse av etablerte fagmiljø og samarbeidsformer
- Vanskelig å rekruttere personer med fagkompetanse i enkelte områder (spesielt for region nord) i tillegg til kompetanseflukt fra nåværende stillinger
- Økte reisekostnader og reisetid hindrer effektivitet og samarbeid

#### Øvrige innspill fra Samfunnsviterne AFK

Notat: Skisse til organisering for kompetanseområde Viken fylkeskommune:

Bra:

Viken bør regionaliseres, og oppfølging av virksomheter bør tillegges stor vekt.

Derfor er ordning med regiondirektører viktig. Notatet tar for seg fordeler og ulemper med en regionalisering. Det er også en fordel at veiledningssentrene blir videreført i ny modell.

Dir stab. Ok

Mindre bra:

Områdedir/regioner følger ikke et geografisk prinsipp. Det er en region NORD som er en konstruksjon som går fra Ål og Gol til Bjørkelangen. Begrunnelsen er felles utfordringer, som ikke er relevant og bryter med hovedprinsippet. Viken er tre regioner. (sør, øst, vest)

Bør ha tre områdedirektører. Blir flere skoler pr. dir. men med rendyrking av oppgaver bør dette være håndterbart for direktørene.

To direktører på henholdsvis samf.kompe og drift. Og fordeling av oppgaver:

Drift sentralt er mange og viktige oppgaver innenfor sentraladm.

Driftsoppgaver bør fordeles mellom to dir. og også tilliggende Samf. Kompetansebehov.

Overlapp av oppgaver mellom to direktører slik forslag foreslår er ikke bra.

Altså voksenopplæring drift/utvikling/samf.behov osv på en direktør osv.

/

Jeg velger nå i min tilbakemelding å forholde meg til et smalt perspektiv og uttale meg om forslag til organisasjonsplan for kompetanse. Jeg synes i utgangspunktet at organisasjonskartet ser fornuftig ut. Jeg har noen spørsmål;

1. Hvor er institusjonsopplæring hensyntatt (type fengselsundervisning, barnevern, psyk. Etc) ?
2. Hvorfor er digitalisering både i boksen under stab og som egen boks Opplæring digitale flater?
3. Ser også at det er to bokser for Voksnes læring og forvaltning VO
4. Det samme gjelder skolebygg og skolestruktur under dir.stab og egen boks bestiller læringsbygg under dir. forvaltning ?

Når det gjelder spørsmål 4 (og for så vidt 2), er det slik at det er tenkt en koordinator under dir. stab og en egen seksjon under dir. forvaltning ? Ser jo at dette kan være en løsning, men hva er årsaken til at dette splittes på ulike direktører?

Jeg har ikke de store innspillene ift organisering av administrasjonen i Viken, men har ett ift områdedirektørene for opplæring og kompetanse innenfor kompetanseområdet. De skolene som ligger under den enkelte områdedirektør bør være innenfor samme inntaksområde for elever. Dette avhenger selvfølgelig da noe av hvordan inntak organiseres.

#### **Næring**

##### **Delta BFK**

Første utkast til stillingsutlysninger inneholdt en stilling som Direktør for Tannhelse. Vi vet ikke om «boksen» i organisasjonskartet er fjernet bevisst eller glemt bort? Tannhelse er såpass spesiell og en svært stor organisasjon som må ha en leder på nivå 3. På grunn av avdelingens egenart og størrelse, er det uhensiktsmessig å organisere tannhelse sammen med noe annet.

##### **Delta AFK**

Det står beskrevet i notatet at Tannhelsetjenesten er en stor enhet i Næringsavdelingen, videre fremkommer det i modell 1 som er den foreslåtte modellen at vi har en fylkesdirektør for Næring, klima og tannhelse, men i nivået under altså nivå 3 så er det ikke tegnet inn leder for tannhelse. Dette finner Delta svært uheldig og det gir veldig dårlige signaler til ledelse og ansatte i tannhelsetjenesten og det kan gi et signal om at tannhelsetjenesten havner helt på siden og det er ingen god løsning.

Tannhelsetjenesten må få en plassering, selv om det ikke er avgjort hvilken styringsform det skal være og det er viktig at dette fremkommer av modellen som er fremlagt.

For tannhelsetjenesten er det svært viktig å få på plass en ledelse som kan ta hånd om det videre arbeidet med organisering av tjenesten.

### **Tannlegeforeningen AFK, BFK og ØFK**

Før jeg kommer med innspill til notatet ser jeg det som viktig å minne om at tannhelsetjenesten Viken får en brukergruppe på omlag 320.000. Dette er en betydelig del av fylkeskommunenes innbyggere.

1)«Bakgrunn, målsetting, og prosess for organisering.»

Tannhelse blir en stor enhet i næringsavdelingen. P2 skal utrede organisering av tannhelsetjenesten som helhet. Hvem er det som utreder for P2? Oss bekjent er ingen i tannhelse bedt om råd i denne utredningen. Er utredningen i gang.? Vi ønsker en klarhet i hvordan tannhelse skal organiseres. Det er viktig å få organisasjonsmodellen på plass. Det er også viktig å ta organisasjonene og fagmiljøet A9 med på råd.

2)«Hovedfunn fra innspillsprosessen»

Ledergruppen på nivå 3.

3-4 ledere på nivå 3 (ikke inkludert tannhelse)

Tannhelsetjenesten må slik vi ser det ha sin leder i ledergruppen under fylkesdirektør for Næring. Tjenesten er stor og kompleks med en viktig samfunnsutvikler rolle i sitt samarbeid med aktører utenfor fylkeskommunen. Navnet på avdelingen må inneholde tannhelse.

5) og 6 og 7 «Oppsummering av modeller som har vært vurdert.»

Fylkesdirektør for «Næring, Klima og Tannhelse»

Leder for den største enheten må med i fylkesdirektørens ledergruppe.

8) Veien videre.

P2 og fellesnemda skal behandle organisering av tannhelsetjenesten

A9 må tilpasse valg de tar etter den overordnede organisering.

Vi har som mål å ha en god og solid tannhelsetjeneste på plass 01.01.2020.

Vi må få klarhet i hvordan tannhelsetjenesten skal organiseres.

### **Samfunnsviterne AFK**

#### **FRAMTIDIG ORGANISERING OG INNPLASSERINGER**

Fagavdelingen for næring og klima – Organisering og innplassering av nivå tre.

Det er nå satt i gang prosess for organisering og innplassering av nivå 3 i den nye næringsavdelingen.

Følgende momenter bør vurderes nærmere i den sammenhengen:

*Sentrale punkter:*

- Avdelingen bør organiseres i tre seksjoner (+tannhelse): Klima, Distriktsutvikling (men med et annet navn) og Næring. Næring bør ikke splittes, innad i seksjonen kan man opprette team.
- En for sterk seksjonering i denne runden vil kunne bidra til sementering av organiseringen og fordeling av de ulike fagoppgavene. Når den nye organisasjonen har «satt» seg vil det være mulig å opprette eventuelt nye seksjoner. Næringsavdelingen bør i utgangspunktet ikke ha flere enn tre seksjoner.

- Tillitsvalgte må delta i hele innplasseringsprosessen. Det må innhentes referanser fra underordnede/rådgivere i fra dagens organisasjoner.
- Det er innført begreper som strategisk og taktisk ledelse på den ene siden og operativt ledelse på den andre siden. Taktisk ledelse er et begrep vi i Akershus fk ikke er kjent med. Det er viktig at disse ulike rollene ikke blir adskilt. De ansatte på næringsavdelingen er nødt til å være i interaksjon med ledelsen både på nivå 2 og nivå 3 i sitt løpende arbeid. Begrepsbruken er uheldig og gir signaler inn i prosessen som arbeidet i den nye næringsenheten ikke er tjent med.

#### *Øvrige punkter:*

- Det kartlegges nå mulige kandidater til nivå 3. Dette vil gjelde over 90 personer. Når disse har gitt tilbakemelding om at de er interessert i direkte innplassering på nivå 3, bør listen over de aktuelle kandidatene gjøres kjent for oss ansatte.
- Innplasseringen kan ikke foretas før hovedstrukturen i organiseringen av de nye fagavdelingen er avklart/besluttet.
- Det vil etter innplassering på nivå 3 være flere overtallige nåværende ledere. Dette må i utgangspunktet ikke være et argument for etablering av flere ledernivåer.
- De ulike fagavdelingene er ulike i størrelse og i oppgave- og ansvarsområder. De vil derfor måtte organiseres ulikt i forhold til ledelsesnivåer.
- Når det gjelder næringsavdelingen, vil det ikke være naturlig med flere enn to ledelsesnivåer - direktør og seksjonsledere. (+tannhelse)
- Det bør være fleksibilitet i forhold til antall ledernivåer i de ulike fagavdelingene. Noen steder vil det være behov for det, men andre steder kan det tildeles fagansvar uten at det kreves eget ledernivå.
- Muligheten for å rekruttere eksternt til nivå tre må holdes åpen.

#### *Nærmere begrunnelse for innspillene:*

*«I arbeidet med å opprette Viken fylkeskommune, legger vi stor vekt på bred involvering av de ansatte. De ansatte i dagens tre fylkeskommuner skal ha mulighet til å påvirke og bli lyttet til.»*

Det pågående arbeidet med organisering og innplassering på nivå tre er preget av høyt tempo og til dels en lite transparent prosess. Her følger noen ytterligere kommentarer og begrunnelser for de innspillende som er listet opp i kulepunktene.

#### Forslag til organisering fører til fragmentering av næringsutviklingsarbeidet

Forslaget til organisering av næringsutviklingsarbeidet må bidra til at fylkeskommunen kan ivareta sin samfunns-utviklerrolle. Den skal bidra til effektivt samarbeid med relevante samarbeidspartnere. Ansvar til fylkeskommunen inkluderer «å samordne og koordinere offentlig innsats og virkemiddelbruk».

De tre fylkeskommunene har i dag relativt like målformuleringer for næringsutviklingsarbeidet, kort oppsummert: å legge til rette for verdiskaping og vekst i regionens næringsliv og derigjennom bidra til å løse samfunnets utfordringer.

Forslaget til organisering av næringsarbeidet innebærer fare for fragmentering av innsats og virkemiddelbruk. Forståelsen av innovasjon og entreprenørskap som ligger til grunn for modellen, ivaretar ikke fylkeskommunens helhetlige rolle i næringsutviklingen.

#### Innspill Tannhelse:

Leder for tannhelse skal inn i leder nivå 3. Er dette helt fastlagt? Jeg har tatt det for gitt at leder for tannhelse skal inn i nivå under fylkesdirektør for næring.

#### **Fagforbundet AFK**

Fagavdelingen for næring og klima – Organisering og innplassering av nivå tre.

Det er nå satt i gang prosess for organisering og innplassering av nivå 3 i den nye næringsavdelingen. Følgende momenter bør vurderes nærmere i den sammenhengen:

*Sentrale punkter:*

- Avdelingen bør organiseres i tre seksjoner (+tannhelse): Klima, Distriktsutvikling (men med et annet navn) og Næring. Næring bør ikke splittes, innad i seksjonen kan man opprette team.
- En for sterk seksjonering i denne runden vil kunne bidra til sementering av organiseringen og fordeling av de ulike fagoppgavene. Når den nye organisasjonen har «satt» seg vil det være mulig å opprette eventuelt nye seksjoner. Næringsavdelingen bør i utgangspunktet ikke ha flere enn tre seksjoner.
- Tillitsvalgte må delta i hele innplasseringsprosessen. Det må innhentes referanser fra underordnede/rådgivere i fra dagens organisasjoner.
- Det er innført begreper som strategisk og taktisk ledelse på den ene siden og operativt ledelse på den andre siden. Taktisk ledelse er et begrep vi i Akershus fk ikke er kjent med. Det er viktig at disse ulike rollene ikke blir adskilt. De ansatte på næringsavdelingen er nødt til å være i interaksjon med ledelsen både på nivå 2 og nivå 3 i sitt løpende arbeid. Begrepsbruken er uheldig og gir signaler inn i prosessen som arbeidet i den nye næringsenheten ikke er tjent med.

*Øvrige punkter:*

- Det kartlegges nå mulige kandidater til nivå 3. Dette vil gjelde over 90 personer. Når disse har gitt tilbakemelding om at de er interessert i direkte innplassering på nivå 3, bør listen over de aktuelle kandidatene gjøres kjent for oss ansatte.
- Innplasseringen kan ikke foretas før hovedstrukturen i organiseringen av de nye fagavdelingen er avklart/besluttet.
- Det vil etter innplassering på nivå 3 være flere overtallige nåværende ledere. Dette må i utgangspunktet ikke være et argument for etablering av flere ledernivåer.
- De ulike fagavdelingene er ulike i størrelse og i oppgave- og ansvarsområder. De vil derfor måtte organiseres ulikt i forhold til ledelsesnivåer.
- Når det gjelder næringsavdelingen, vil det ikke være naturlig med flere enn to ledelsesnivåer - direktør og seksjonsledere. (+tannhelse)
- Det bør være fleksibilitet i forhold til antall ledernivåer i de ulike fagavdelingene. Noen steder vil det være behov for det, men andre steder kan det tildeles fagansvar uten at det kreves eget ledernivå.
- Muligheten for å rekruttere eksternt til nivå tre må holdes åpen.

Nærmere begrunnelse for innspillene:

«I arbeidet med å opprette Viken fylkeskommune, legger vi stor vekt på bred involvering av de ansatte. De ansatte i dagens tre fylkeskommuner skal ha mulighet til å påvirke og bli lyttet til.»

Det pågående arbeidet med organisering og innplassering på nivå tre er preget av høyt tempo og til dels en lite transparent prosess. Her følger noen ytterligere kommentarer og begrunnelser for de innspillende som er listet opp i kulepunktene.

Forslag til organisering fører til fragmentering av næringsutviklingsarbeidet

Forslaget til organisering av næringsutviklingsarbeidet må bidra til at fylkeskommunen kan ivareta sin samfunnsutviklerrolle. Den skal bidra til effektivt samarbeid med relevante samarbeidspartnere.

Ansvar til fylkeskommunen inkluderer «å samordne og koordinere offentlig innsats og virkemiddelbruk».

De tre fylkeskommunene har i dag relativt like målformuleringer for næringsutviklingsarbeidet, kort oppsummert: å legge til rette for verdiskaping og vekst i regionens næringsliv og derigjennom bidra til å løse samfunnets utfordringer.

Forslaget til organisering av næringsarbeidet innebærer fare for fragmentering av innsats og virkemiddelbruk. Forståelsen av innovasjon og entreprenørskap som ligger til grunn for modellen, ivaretar ikke fylkeskommunens helhetlige rolle i næringsutviklingen.

Enheten for Entreprenørskap og kompetanse skal ha ansvaret for innovasjonssystemet, herunder det offentlig finansierte hjelpeapparatet for innovasjon (Inkubatorer, næringshager, etablerertjeneste, TTOer, mm.fl), tidligfasefinansiering og gründervirksomhet.

Dette er viktige komponenter i tilrettelegging for entreprenørskap. Men det er også avgjørende verktøy i innovasjon, ikke minst i kommersialisering av forskning til nye selskaper og innovasjon fra eksisterende næringsliv.

Det er fare for at forslaget vil føre til at man frakobler virkemidler og infrastruktur som trenger å bli knyttet sammen. Det kan også stilles spørsmål til hvordan ansvarsfordelingen og beslutningen blir på tvers av de seksjonene. Forslaget til organisering av disse oppgavene vil skape et unødvendig behov for koordinering på tvers av seksjoner.

Det bør ikke være ledelsesnivåer under seksjonsleder. Erfaring fra Akershus fylkeskommune er at næringsseksjonen består av kompetente og høyt utdannede medarbeidere som arbeider med stor grad av autonomi. Vi antar at det samme gjelder for Østfold og Buskerud. Dette bør tilstrebes også i Viken.

Næringslivets kompetansebehov er også samfunnets kompetansebehov

Det er svært viktig at fylkeskommunens arbeid med fremtidens kompetanse ligger til Fylkesdirektør for kompetanse. Det er foreslått å etablere en egen leder for samfunnets kompetansebehov til denne avdelingen. Lederen skal ha ansvar for å være en pådriver for utvikling og fornying av kompetanseområdet, og bygge relasjoner med næringslivet, kommunene og andre samarbeidspartnere, herunder fagavdelinger i Viken.

Fylkesdirektør for næring har selvsagt også en rolle når det gjelder å bidra med kunnskap om næringslivets kompetansebehov. Men det er viktig å fastholde at hovedansvaret for dette arbeidet må ligge i avdelingen som har ansvaret for videregående utdanning og for fylkeskommunens relasjoner til høyere utdanning.

Grunnlaget for at det etableres en egen enhet for entreprenørskap og kompetanse er dermed svekket og dermed også behovet for å skille arbeidet med entreprenørskap og innovasjon i ulike seksjoner.

#### *Reiseliv*

Reiseliv er ikke omtalt under oppgavene i det siste forslaget. Dette fagområdet er sammen med kreative næringer avhengig av et bredt samarbeid internt i fylkeskommunen. Særlig gjelder dette med kulturavdelingen i nye Viken fylkeskommune. Reiseliv, Arrangement, opplevelsesturisme og kreative næringer bør ikke skilles fra det øvrige arbeidet med næringsutvikling. Hvis disse fagområdene skal ligge i en annen seksjon, så bør ikke navnet på seksjonen være «distriktsutvikling». Et alternativt forslag er «seksjon for primær og opplevelsesbaserte næringer» Hvis reiselivet skal ligge i denne seksjonen så bør det få en sterkere synlighet og plass. Arbeidsområdet må omfatte hele Viken og ikke være distriktsbasert.

#### *Annet om organiseringen/innplasseringen*

På dette fagområdet kreves en myndiggjøring av rådgivere. Rådgiverne står daglig i situasjoner som krever beslutninger og adferd der en må stå på egne bein. God ledelse for myndiggjorte



medarbeidere er tillitsbasert ledelse. Det kreves ledere som er gode på delegering og ledere som ser potensialet i alle medarbeidere. Partnerskapsbasert arbeid krever selvstendige og faglig sterke medarbeidere som kan stå i daglige beslutningspunkt med andre partnere. Det vil være viktig med beslutningsdyktige ledere der gode kommunikasjonsevner er en sentral egenskap.

Følgende punkt bør vektlegges i innplasseringen av leder på nivå tre:

- Lederkompetanse (referanser fra underordnet nivå) og lengre erfaring med forvaltnings- og personalledelse
- God kjennskap til fagområdet
- Lederegenskaper som stimulerer til et arbeidsmiljø kjennetegnet av medarbeidere som leverer gode faglige resultater, opplever faglig mestring, motivasjon og trivsel

## Planlegging

### Samfunnsviterne AFK

I alternativet som foreslås er analyse lagt under samfunnsutvikling og er ikke eget administrativt nivå 2. Det antydes at analyse kanskje blir en inndeling på adm. nivå 3. Jeg vil bare påpeke at fylkesrådsmannskollegiet vedtok en strategi i vår (for regionale kunnskapsgrunnlag/analyse) hvor et av tiltakene var at analysearbeid måtte ha en tydelig organisatorisk plassering. Jeg forventer i grunn av Viken, som den største regionen i landet, følger opp strategien som er vedtatt. Dette betyr at analyse i det minste må ligge skilt ut på nivå 3, hvis man ikke går for nivå 2 (som nok ville vært mer i tråd med strategien og også bedre for Viken slik analysestaben i AFK ser det). Både i Akershus og Østfold har analysearbeidet vært synlig gjennom analysestaben i Akershus og Østfold analyse i Østfold. Å legge analyse inn under samfunnsutvikling, og da særlig å ikke skille ut dette som eget nivå 3, gir en langt dårligere løsning enn Akershus og Østfold har hatt. Å gjøre analysearbeid mindre synlig når man har vært med å vedta en strategi om å gjøre arbeidet MER synlig blir jo litt rart. All erfaring fra fylker hvor analyse ikke er skilt ut som eget fagfelt tilsier også at analyseoppgaver lett drukner i annet arbeid og at man ikke klarer å være en fagressurs for hele organisasjonen. Dette går også utover analysekompetansen til personene det gjelder da det blir lite kontinuitet i analysearbeidet og uten dedikerte analyseresurser vil det være veldig vanskelig å nå målsetningen om å løfte nivået på analysearbeidet i regionene (igjen noe som ligger i strategien som ble vedtatt i vår). Når fylkesrådsmannskollegiet har vedtatt en strategi, og satt i gang et større arbeid for å styrke analysearbeidet i regionene, bør Viken følge opp.

Jeg ser også at «oversikt over helsetilstanden» er nevnt under folkehelse. Dette er en analyseoppgave som i stor grad vil sammenfalle med arbeid «analysegruppa» uansett gjør. Dette bør derfor løftes ut av folkehelse og til analyse for å unngå dobbeltarbeid og sikre helhetsperspektiv. Det er også her et poeng at analyseoppgaver fort drukner i annet arbeid hvis man ikke har 100% dedikerte ressurser. Folkehelseanalytikere er først og fremst analytikere, og ikke saksbehandlere. Deres fagkompetanse vil være særdeles nyttig også for annet analysearbeid.

/

Jeg velger kun å kommentere forslaget til innpassing av Analyse i Planleggingsavdelingen. **I den anledning må du fremme argumentene for at Analyse/GIS skal ligge på nivå 2 som egen seksjon i Planleggingsavdelingen.** I notatet er Analyse nå innplassert som en deloppgave innen seksjon for samfunnsplanlegging.

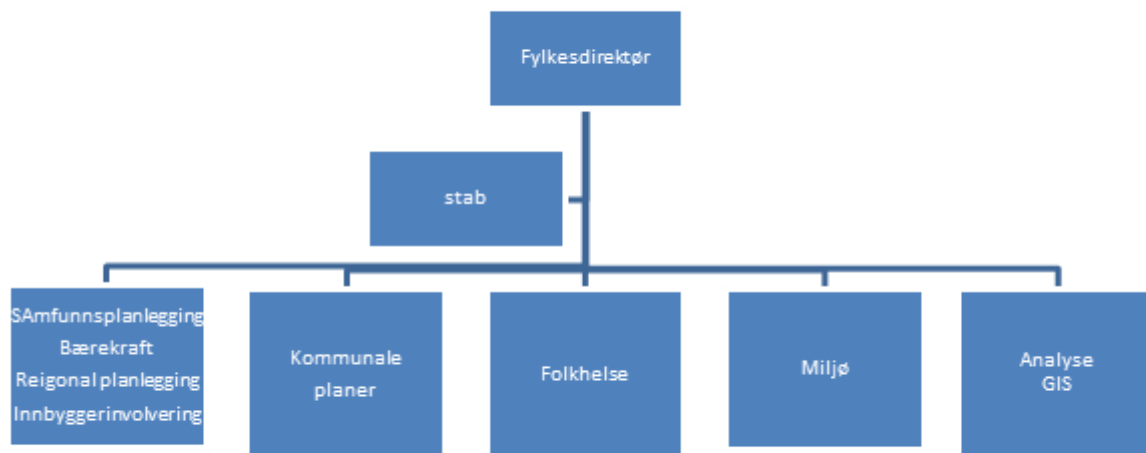
Kortfattet argumenter for at Analyse må ligge på nivå 2:

- Analyse må ha en tydelig og selvstendig organisering på nivå 2, siden det skal bistå alle seksjonene i planavdelingen og andre fagavdelinger i Viken fylkeskommune.
- Notatet er likevel uklar på organisasjonsmodellen, siden det (under omtalen av GIS) antydes behov for å vurdere et undernivå 3 i seksjon for samfunnsplanlegging med Analyse/GIS. Da bør heller oppgavene flyttes opp til nivå 2.

Hvorfor innplassering på nivå 3 er en dårlig løsning er veldig godt begrunnet i samme notat

----- (utklipp):

## Modell 2



Egen analyseseksjon

Skal man opprette en analyseavdeling bør man ha en formening om hvilken rolle denne skal ha i organisasjonen. Ved å organisere dette som en egen seksjon vil man få større fokus på analyse som fag.

Viken fylkeskommune vil ha behov for å drive med bred samfunnsanalyse. Ved å opprette en egen enhet vil man :

- Sikre at man har **et sterkt, og nasjonalt ledende, analysefaglig miljø** (regionale analyser)
- Sikre at noen har **overordnet ansvar for at region Viken som helhet har tilstrekkelig analysekompetanse.**
  - Alle avdelinger kan ikke ha dybdekompetanse på ting som databasehåndtering, GIS, programmering og mer avanserte statistiske metoder. Den kompetansen som finnes må deles.
  - De som jobber med analyser må ha et fagmiljø å drøfte arbeidet i. Hver avdeling kan ikke ha et tilstrekkelig fagmiljø.
  - Noen bør også ha **oversikt over analysearbeidet som gjøres** i Viken slik at analyser (både egne og de vi bestiller) ikke bare blir best mulig for regionen som helhet, men også at de spres og brukes. Mange analyser kan brukes flere steder.
- **Sikre at analysekompetanse er tilgjengelig for hele organisasjonen** og prioritere mellom analyseoppgaver.
- **Det er i møte med fag at analyse får sitt innhold.** Samtidig vil organisasjonen trenge kompetanse på fagfelt som ikke fanges opp av andre fagavdelinger men som likevel er viktig kunnskap inn i alle/mange analyser (for eksempel demografi, operasjonalisering av FNs bærekraftsmål samt «lokalisering» som er den anbefalte metoden når man skal bruke disse bærekraftmålene). **Har man en analyseavdeling kan denne sikre at organisasjonen har analyserlevant fagkompetanse som ikke fanges opp andre steder.**

Plassering av analyseenheten:

- Arbeidet med analyser, og organiseringen av analysearbeidet, bør være **i tråd med strategien for regionale kunnskapsgrunnlag** vedtatt av Fylkesrådmannsutvalgets arbeidsutvalg våren 2018
- Analyse må ha en **tydelig organisatorisk plassering og et godt forankret mandat.** Avdelingen må også plasseres slik at kompetanseressursene har god tilgjengelighet

## Sak 17/18 Betingelser for ansatte ved overføring til Viken del 1: forslag fra AU

### **Akademikerforbundet BFK**

Godtgjøring reise:

For de som får mellom 20 og 25 km økt reisevei en vei, hvorfor skal de som må reise fra Buskerud og inn til Akershus kompensasjon på kun 10.000,- mens de som eventuelt må reise fra Østfold og Akershus til Drammen får 20.000,- i økt kompensasjon?

Selv om dette kun vil gjelde de som bor i Lier/Brakerøya så ser jeg ikke hvorfor det skal være forskjellsbehandling. Jeg forutsetter at de som bor i Lier i dag ikke har månedskort på NSB, og nytt månedskort Lier/Sandvika koster f.eks. 13.000,- i året. Tar man med skatteeffekten så må man ha nesten 20.000 for å kompensere for kostnadsøkningen. Jeg kan ikke se at den foreslåtte forskjellen er forklart i dokumentet.

## Sak 18/18 Kriterier for utvalgskrets til innplassering av linjeledere nivå 3 (tidl. omtalt som nivå 2)

### **Delta BFK, AFK og ØFK**

Det har kommet anmodning fra politisk arbeidsutvalg om å utvide utvalgskretsen for innplassering på ledernivå 3 (administrativt nivå 2).

Et alternativ som er blitt nevnt som ikke står i drøftingsgrunnlaget, er å si at alle ansatte i de tre fylkeskommunene er i utvalgskretsen. Dette vil i ytterste konsekvens si at alle ansatte kan søke på alle lederstillingene. Dette mener vi som tillitsvalgte er en uheldig utvalgskrets. Det er flere grunner til dette.

- 1) Administrativt vil det bli en svært uoversiktlig prosess med et betydelig antall søkere å håndtere.
- 2) Dersom arbeidstakere som ikke har vært ledere tidligere får lederstillinger ved innplassering, vil vi få unødvendig høyere overtallighet på ledere med fare for kompetanseflukt.
- 3) En utvalgskrets med alle ansatte vil føles svært urettferdig for dagens ledere. Dette kan føre til kompetanseflukt på kort sikt og utrygghet blant de som blir igjen på lang sikt.
- 4) Organisasjoner har i dag et mye større endringstrykk enn tidligere. I litteraturen beskrives endringskapasitet som viktig for moderne organisasjoner. «Endringskapasitet handler om å gjennomføre endringsprosesser på en slik måte at man legger til rette for effektive fremtidige endringsprosesser» (jf Meyer og Stensaker 2018. Endringskapasitet). En prosess med alle de ansatte i utvalgskretsen vil ikke bare føre til utrygghet for de som eventuelt ikke får jobben men også for de som blir ledere fordi de tenker at de selv kan oppleve den samme prosessen i en fremtidig endring – fremtiden blir uforutsigbar. Det er derfor svært viktig å ta vare på alle og ha fokus på at denne prosessen blir så bra som mulig.

Vi mener derfor det er svært viktig både på kort og lang sikt at utvalgskretsen avgrenses.

### **Akademikerforbundet BFK**

Vi er i hovedsak enig i konklusjonene fra fylkesadvokaten, men vi har kommentarer til prosessen og konklusjonen til prosjektkontoret:

- Fylkesadvokaten oppsummerer at utvelgeskretsen er hele fylkeskommunen, men at det, av praktiske årsaker, avtales en snevrere utvalgskrets. Jeg forstår det slik at arbeidsgiver ønsker ensidig å definere en utvalgskrets, men ikke basert på avtale. Vi har tidligere protestert på at den foreslåtte utvalgskretsen er for snever.
- Fylkeskommunene er forskjellig organisert. Det må innplasseringsprosessen i Viken ta inn over seg. Det kan ikke settes universelle krav, da dette vil slå forskjellig ut for de ansatte i de tre fylkeskommunene

- En stilling kan være på nivå 2 i en fylkeskommune og på nivå 3 (endog 4) i en annen fylkeskommune (er nå stort sett ivaretatt i nye kriterier)
- En stilling kan ha fag- og økonomiansvar i en fylkeskommune, men ikke personalledelse, mens i en annen fylkeskommune kan samme stilling også ha personalledelse. I slike tilfeller kan vi ikke diskriminere den som ikke har personalledelse. Den best egnede personen bør velges.
- De nye stillingene i Viken vil være meget forskjellige, fra en områdedirektør på kompetanse som skal lede 14-15 rektorer (leder av andre ledere), til ledere på mindre avdelinger som kan få direkte ledelse av fagpersonell. Dette vet vi ikke helt ennå da nivå 4 (gml nivå 3) ikke er definert ennå. Når det er så stort spenn på hva lederoppgaven består av, må det settes forskjellig krav til stillingene avhengig av hvordan ledelse skal utøves.
- Det bør være mer åpenhet om prosessen og hvilke stillinger som er i «spill» i de aktuelle tidsrommene, slik at personer som er havnet rett utenfor utvelgeskretsen kan få anledning til å etterspørre hvorfor de ikke er i utvelgeskretsen og eventuelt klage på dette.

*Merknad til drøftingsmøtet 5.9.18 fra UNIO BFK:*

Innspill/kommentar til dokumentene «Utvalgskretnivå 3 Viken fylkeskommune» og «Utvalgskretnivå 2 Viken fylkeskommune».

Vi mener det ikke bør være et absolutt krav om personalledelse. På fylkeshuset i Buskerud har vi flere fagledere som formelt ikke har personalansvar. De har likevel oppgavefordelingsplikten, veiledningsplikten og kvalitetsplikten som følger med ledelsesaspektet. Det de ikke har hatt er arbeidsavtaler, personalsamtaler, ansettelser/opsigelser og lønnsvurderinger. Slik som dokumentene nå er utformet, blir disse utelatt fra å søke nivå 2 eller nivå 3 ledere. Særlig mener vi problemstillingen kan gjelde nivå 3 ledere som vil ha størst behov for detaljert faglig ledelse.

Det er ingenting som er bestemt om organiseringen av Viken, med unntak av antall fylkesdirektører og titlene på disse. Vi vet ikke om vi skal ha en flat eller dyp organisasjon. Vi vet ingenting om organisering av stabene. Vi vet ikke om det blir en stor felles stab eller at fylkesdirektørene får selvstendige staber (selv om P2 i foreløpig diskusjon heller mot det førstnevnte). Det er også utsatt diskusjon i P2 om desentralisering VS sentralisering av oppgaver, om vi skal ha foretak eller ikke. Vi vet derfor ikke antall ledelsesnivåer, kontrollspenn og oppgavespenn på disse stillingene.

Vi ser at organisasjonene er bygd opp forskjellig i de 3 fylkeskommunene med forskjellig antall ledelsesnivåer og forskjellig oppgaveinnhold i de forskjellige enhetene og avdelingen. Vi kan derfor ikke kopiere organiseringen fra en fylkeskommune.

2 eksempler:

Fylkesdirektør for finans og administrasjon får et veldig stort ansvarsområde. Det er foreløpig ikke diskutert hvordan oppgavene under denne stillingen skal organiseres. Skal Viken ha et nivå med avdelingssjefer som har ansvar for enhetsledere, eller skal enhetslederne rapportere direkte til fylkesdirektør? Selv om det kan antas at kontrollspennet blir så stort at det nødvendigvis avdelingssjefer, så er det foreløpig ikke diskutert hvor mange avdelinger det skal være under hver fylkesdirektør, eller hvordan Viken skal i sorterer alle arbeidsoppgaver/funksjoner inn i enheter og avdelinger. F.eks. i Buskerud har vi en felles enhet som behandler budsjett, økonomisk internkontroll, finans og Eierstyring m.m. I Viken kan vi tenke oss at dette kan utgjøre fra 1 til 4 enheter, avhenger av valg man gjør i organiseringsprosessen.

Buskerud har sentralisert renholdstjenesten med ca. 90 ansatte, mens i Akershus og Østfold har skolene selv ledelsesansvaret for renhold. Det blir da et valg på sikt om man skal sentralisere renholdet for skolene i Akershus og Østfold, eller om man skal føre renholderne i Buskerud tilbake til skolene. Spørsmålet blir da om det skal ansettes renholds sjef for en stor renholdsavdeling eller om det kun skal ansettes en renholds koordinator/veileder som skal være til støtte for skolenes arbeid med renhold.

Disse avklaringene må gjøres tidlig nok, slik at aktuelle ansatte har nok informasjon til å melde interesse for det som i realiteten er «sin» stilling i dag, selv om de kan være på et annet ledelsesnivå enn det som ny stilling vil ligge på.

Vi mener at diskusjonen om alternative organiseringsformer må foregå i de administrative faggruppene under ledelse av de nye fylkesdirektørene, og denne diskusjonen må foregå før innplassering av personell.

Formelt sett har ikke de administrative arbeidsgruppene fått lov til å diskutere alternative former for organisering. Det bør snarest gis et oppdrag til de administrative arbeidsgruppene m/undergrupper om å diskutere alternative former for organisering av sitt arbeid med oppstilling av fordeler og ulemper ved de forskjellige organisasjonsalternativene slik at hovedprosjektleder og de nye fylkesdirektørene går et godt beslutningsgrunnlag.

Vi forutsetter at forslag til organisering av nivå 2 og nivå 3 blir drøftet før arbeidsgiver begynner å innplassere personer i disse lederstillingene.

Om Viken fylkeskommune ikke etablerer en organisasjon som har fagledere, men kun fullstendige personalledere for alle fagteam, må det tas et valg om de som er fagledere i dag skal være med i utvelgelseskretsen for personalledere, eller om de må «nedgraderes» til ordinær saksbehandler/rådgiver. Jeg mener de må få muligheten til å melde sin interesse for personalledelse.

UNIO Buskerud er spesielt opptatt av at alle ledere med personalansvar skal ha formell kompetanse på ledelse. Viken fylkeskommune må sørge for at ledere med personalansvar som ikke har formell kompetanse på ledelse tilegner seg dette i rimelig tid etter innplassering.