

Referat fra Viken dialog- og drøftingsmøte 21.5.2019

Sted: Fylkestingssalen, Drammen

DELTAKERE

Organisasjon	Fylke	Navn
Lektorlaget	AFK	Morten Trudeng
Lektorlaget	BFK	David M. Graatrud
Lektorlaget	ØFK	Ketil Tysse-Hostad
Fagforbundet	ØFK	Truls Magne Melvær
Fagforbundet	BFK	Hilde Amundsen
Fagforbundet	BFK	Sigmund Skjelsbæk
Fagforbundet	AFK	Bente Gårdeng
Delta	AFK	Jonill Engesæter
Delta	ØFK	Lene Torp
Delta	BFK	Rønnaug N. Smørås
Forskerforbundet	ØFK	Per-Erik Gjesvold
Forskerforbundet	BFK	Linn Marie Krogsrud
Bibliotekarforbundet	AFK	Linn Carin Andreassen
Utdanningsforbundet	BFK	Rune T. Husemoen
Utdanningsforbundet	BFK	Camilla Helen Landsverk
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Adolfsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Hallstein Rosnes
Utdanningsforbundet	AFK	Thorbjørn Alvim
Tekna	BFK	Jan Geldbach
Tekna	ØFK	Aud Larsen
Tekna	ØFK	Hans Opsahl
Tekna	AFK	Frøydis Baadshaug
Skolelederforbundet	ØFK	Anne Skaar-Sommer
Skolelederforbundet	BFK	Knut Erik Hovde
Skolelederforbundet	AFK	Kari R. Eide
Akademikerforbundet	BFK	Hilde Eriksen
SL	AFK	Øyvind Wiksaas
SL	BFK	Geir Andersen
Fylkeshovedverneombud (FHVO)	BFK	Per Trondsen (vara)
Tannlegeforeningen	AFK	Birgit Hjorth Kollevold
Tannlegeforeningen	BFK	Grethe Wergeland
Tannlegeforeningen	ØFK	Syed Mansour Hosseini
NITO	AFK	Vidar Bergly
NITO	ØFK	Arild Løvvold Kristiansen
Parat	BFK	Gina R. Grønlie (til 12.00)
Parat	ØFK	Gro Anett Bergseth
Parat	AFK	Ida Troberg-Sunde
Samfunnsøkonomene	BFK	Amarjit Singh
Creo – forbundet for kunst og kultur	AFK	Liv Ragnhild Torneberg
Afag	ØFK	Inger B. Kolseth
Arbeidsgiverrepresentant	Fylke	Navn
HR-ansvarlig	Viken 2020	Vegar Arndal

HR-sjef (innplasseringsansvarlig)	ØFK	Ann Cathrin Guldberg
Forhandlingsleder	BFK	Lars Geir Mortensen
Kommunikasjonsdirektør	AFK/A2	Marianne Brynildsen
Stab- og digitaliseringsdirektør	BFK/A2	Tone Mjøs
HR/referent	BFK	Trude Langvasbråten

Godkjenning av innkalling.

Innkalling godkjent.

INFORMASJON OG DIALOG

Informasjon om arbeidet med Nye arbeidsformer (A 12.3) ved Jørn Haabeth. Presentasjon vedlagt.

DRØFTING

Sak 10/19 Prinsipper for god digital medarbeider i Viken

Presentasjon ved Tone Mjøs fra A2 Digitalisering (vedlagt). Utgangspunktet for disse prinsippene er digitale prinsipper godkjent i de tre fylkeskommunene. Informasjonsbehandling og sikkerhet er lagt til. Prinsippene må være levende og revideres ved behov. Utkastet er forankret i et samlet A2. Det er kun prinsipper, og ikke teknologivalg, som legges frem til drøfting.

Spørsmål og merknader

Utdanningsforbundet AFK: det står mye om Microsoft-produkter i prinsippene, samtidig som It's learning er den pedagogiske plattformen i dag. Det må tas et valg av pedagogisk plattform i Viken, men er vi i ferd med å gli inn i Microsoft sin verden uten at det er valgt, eksempelvis gjennom bruken av teams, også mot elever (i AFK)? Vi etterspør en prosess hvor lærerprofesjonen deltar knyttet til valg av pedagogisk plattform.

Svar: Det er ikke tatt noen beslutning når det gjelder digital læringsplattform (LMS) mot elever, men for ansatte er det besluttet at Office 365 skal benyttes. LMS er et eget prosjekt med oppstart 24.5. hvor både digitalisering og kompetanse deltar med A2 som koordinerende A-gruppe.

Delta AFK: På første side under overskriften Samhandling, omtales målgrupper med eksemplene elever og innbyggere. Her bør pasienter legges til, slik at tannhelsetjenesten også er representert.

Utdanningsforbundet BFK: Høringsnotatet er et godt notat og fremstår tydelig og virkelighetsnært for ansatte ved sentraladministrasjonen. Men som samtidig kanskje ikke treffer alle de pedagogisk ansatte ute på de ytre enhetene. I diskusjon med de tillitsvalgte ute på skolene iløp av våren 2019 kom det fram at mangfoldet av digitale hjelpemidler ikke utelukkende vil være til hjelp for pedagogene. Hvordan skal teams brukes for pedagoger, skal det erstatte itslearning? Når man har itslearning, er det da bruk for hjelpemidler med lignende funksjon? Hvilken rolle vil Visma-In-School ha for pedagogene. Er Yammer aktuelt for pedagogene? Dette er spørsmål som må besvares ettersom disse også er en del av fylkeskommunen, og som dermed også forventes å være «gode digitale medarbeidere». Det er viktig at pedagogers digitale hjelpemidler er tilpasset formålet, personvernet, samarbeidsformen og arbeidets natur. Det virker ikke som dette har blitt viet oppmerksomhet sånn som skrevet fremstår per nå. Utdanningsforbundet krever en gjennomtenkt vurdering av hvordan pedagoger skal være gode digitale medarbeidere, uten at det skaper merarbeid og usikkerhet. Vi foreslår at skolene, og rektorene, involveres i arbeidet med å komme fram til hva som vil være hensiktsmessig.

Tannlegeforeningen AFK: Savner fokus på tannhelsetjenesten i prinsippene og eksemplene. Det er ikke mulig å samhandle tannhelsetjenestene mellom fylkene slik det er i dag (eget pasientsystem som er låst på tvers av fylkene).

Lektorlaget BFK: Det er viktig at eksemplene er relevante for lærerne. Flere av punktene under overskriften «Når jeg skal jobbe smart sammen med andre» virker å være mer tilpasset sentraladministrasjonen. Eksempelvis legge til rette for nettmøter (begrenset tilgang til rom som støtter dette), oppdatere tilgjengelighet, bruke verktøy for å tildele oppgaver.

Forskerforbundet ØFK: Prinsippene treffer ulike målgrupper veldig forskjellig. Enig i mange av kommentarene som har kommet fra øvrige. Eksemplene bærer ikke preg av å være eksempler, men produkter som skal brukes. Når det gjelder det som står om arkivering er det viktig at ansvaret på dette området ikke flyttes over på den enkeltansatte, og at verktøyene som tilbys er gode.

Svar: Prinsippene er ment å omfatte alle medarbeidere, men disse innspillene er viktig å ta hensyn til når det skal gis opplæring til ulike grupper. Prinsippene må fungere for alle ansattgrupper og fagområder. Eksemplene vil bli vurdert på nytt etter disse innspillene. Viken fylkeskommune blir en stor og sammensatt organisasjon. Arkiv har høyt fokus og er et prioritert område.

FHVO BFK: Kvaliteten på infrastruktur og IKT-tjenesten har også mye å si for bruken av digitale verktøy. Er det utarbeidet noen kvalitetsstandarder innenfor dette, eksempelvis når det gjelder maksimal nedetid for sentrale systemer/nett?

Svar: Det arbeides med en sak angående service som også behandler dette. Mer informasjon vil komme.

Avslutningsvis informerte Mjøs om fra arbeidet i A2 og planene for utrulling av plattformer for politikere, ansatte og ledere, internkommunikasjon, migrering av data mm. Det kommer egen oversikt og tidsplan på viken2020.no.

Sak 11/19 Samarbeid, medbestemmelse og tillitsvalgtordning

Forslaget er utarbeidet av partssammensatt arbeidsgruppe ledet av Dag Aga Blokhus. Ann Cathrin Guldberg orienterte om gruppas arbeid. Det har vært jobbet både med samarbeidsarenaer/-medbestemmelse og tillitsvalgtordning, men det har blitt mest søkelys på sistnevnte. Gruppen har vært opptatt av at oppstarten i Viken skal være god, og arbeidsgiver mener dette er en raus ordning. Gruppen foreslår at tillitsvalgtordningen evalueres og drøftes våren 2022. Arbeidsgiver, YS' representant Jonill Engesæter fra Delta er godt fornøyd med det som legges frem av gruppa. Dette støttes av LOs representant, Øyvind Wiksaas fra SL, som også mener at ordningen ivaretar både store og små foreninger, også på klubbnivå.

Spørsmål og merknader

Utdanningsforbundet BFK: I tabellen over frikjøp for ATVer brukes begrepet virksomhet, noe som egentlig ikke skal brukes om dette nivået, jf. arbeidsmiljøloven.

Det er viktig at det fra 1.1.2020 er ATVer med frikjøp i sentraladministrasjonen for å ivareta ansatte. Dette støttes av *Akademikerforbundet BFK*.

Svar: Begrepet ytre virksomheter brukes fordi enheter kan bli misvisende i denne sammenhengen.

Tekna BFK: Hvorfor trer frikjøp inn først ved 10 medlemmer for ATV? Dette rammer små organisasjoner/små virksomheter, men tillitsvalgte har like fullt behov for å samarbeide med ledelsen.

Tekna AFK er enig i dette innspillet. Det er fornuftig at det er flere tillitsvalgte med på medbestemmelsesmøtet. Det bør vurderes frikjøp ved 10 % av de ansatte.

Svar: Dette handler om fordeling av ressurser, og det har vært et bevisst valg å flytte disse et annet sted. Tillitsvalgte har uansett alltid rettigheter etter HA uavhengig av frikjøp.

Lektorlaget AFK støtter forslaget, men har følgende innspill og spørsmål:

Skal det forstås slik at forlengelsen av de ekstra frikjøpsressursene i forbindelse med etableringen av Viken gjelder sammen med ny ordning fra 1.1.2020?

Svar: Ja, det stemmer. Forlengelsen av ekstra frikjøp foreslås ut 2020, med mulighet for vurdering av forlengelse.

Foreslår økt ressurs hvis det blir valgt fellestillitsvalgte på skolene. Dette er effektivt både for tillitsvalgte og arbeidsgiver (se vedlegg for detaljer).

Tannlegeforeningen AFK: Det er viktig at tannhelse vil også inkluderes. Forslaget er preget av skole slik det fremstår nå.

Svar: Det har vært fokus på tannhelse i gruppa, men det er viktig å få med helheten slik at alle sektorer kjenner seg igjen. Formuleringene vil bli vurdert på nytt for å ivareta dette.

Bibliotekarforbundet AFK: bibliotekarforbundet har få medlemmer ved det enkelte sted og vil falle under grensa for ATV, men har samtidig medlemmer ved alle skoler. Hvordan har geografisk spredning blitt vurdert i gruppa? Hvordan fungere som HTV i denne situasjonen?

Svar: Vi har vurdert geografien, men har ikke kartlagt hvor alle medlemmer jobber. Dette blir en utfordring organisasjonene det gjelder må jobbe med, også i samarbeid med arbeidsgiver.

Det måtte settes en grense et sted, og det er ikke mer ressurs å fordele. Dersom ressursene skal prioriteres annerledes må gruppa jobbe på nytt, eller overstyres.

Fagforbundet AFK berømmer arbeidet som er gjort av gruppa.

Utdanningsforbundet ØFK: Det er full enighet i gruppa om det som er lagt frem, vi er fornøyd med forslaget.

Delta BFK: Her er det gjort en god jobb. Det er et raust tilbud fra arbeidsgiver som legges fram. Profesjonalitet er viktig i tillitsvalgtrollen, og da er det viktig med en viss størrelse på frikjøpet. Det er også viktig at tillitsvalgte innvilges fri i hht. HA. Støttes av *Delta AFK*.

Arbeidsgiver støtter dette, men mener at profesjonalitet i rollen også handler mye om hvilke saker tillitsvalgte og arbeidsgiver jobber sammen om og hvordan man samarbeider.

Sak 12/19 Brev om innplassering til ansatte

Ann Cathrin Guldborg orienterte innledningsvis om status på innplassering av ansatte. Det utarbeides en plan for underretning av de ulike rådsområdene. Målet er at det sendes ut brev så samlet som mulig for det enkelte område, men fortløpende. Det konkluderes endelig 22. mai kl. 12.00. Det kommer informasjon på ansattportalene.

Spørsmål og merknader

Forskerforbundet ØFK: Foreslår at brevet starter med å ønske velkommen til Viken fylkeskommune. Formuler gjerne en hyggeligere variant av formuleringen «etter en helhetlig vurdering innplasseres du i.....». Hvorfor står det ikke noe om arbeidssted? Det er viktig for ansatte.

Forskerforbundet BFK støtter dette innspillet. Det bør formuleres noe om at Viken er «glad for å ha deg med». Formuleringene om retten til å motsette seg bør komme lenger ned i brevet.

Tekna BFK: Grunnforutsetningen for dette er innplassering, men det betyr ikke at man kan hoppe bukk over tillitsvalgtes rett til medvirkning og mulighet til å uttale seg om hvor ansatte innplasseres.

Svar:

Arbeidssted: det er en målsetting at dette skal fremgå, men det har vært lite fokus på det hos rådsområdene. Tre miljøer med vedtak om samlokalisering får opplyst at arbeidssted blir Oslo. Arbeidsgiver er innstilt på å øke fleksibiliteten når målet med samlokaliseringen er oppnådd. Øvrige ansatte får opplyst at arbeidsstedet er dagens, men at reising må påregnes. Endringer gjøres i tråd med HA.

Samarbeid med tillitsvalgte: arbeidsgiver har jobbet etter forutsetningen som ble lagt sammen med tillitsvalgte, altså gjennomgang av innplassering med lokale tillitsvalgte i to møter. Tillitsvalgte kan også bli involvert i enkeltsaker i etterkant.

Delta BFK: i de tilfellene hvor det ikke er innplassert leder må man være oppmerksom med formuleringen overfor de ansatte det gjelder (at det fremgår noe).

Akademikerforbundet BFK: Det er viktig at det presiseres at man kan ta kontakt med nærmeste leder ved behov/spørsmål. Man har den lederen man har inntil man har en annen, og det er dennes ansvar å ivareta de ansatte man har ansvar for.

Svar: Arbeidsgiver er enig i dette, men ønsker at det også skal være mulig for ansatte å ta kontakt med ny leder dersom man har spørsmål.

Tekna ØFK: forstår det slik at også midlertidig ansatte får et brev, disse bør prioriteres etter de fast ansatte.

Svar: Det lages egne brev til ansatte i ytre virksomheter, midlertidige ansatte og lærlinger. Brevene sendes med SvarUT samlet per rådsområde. Vi unngår så langt det er mulig å sende brev på fredager og dag før helligdag. Hvis det blir umulig å overholde dette hovedprinsippet vil de i aktuelle tilfeller bli holdt tett kontakt med linja.

Utdanningsforbundet ØFK: Miljøer som skal samlokaliseres må prioriteres slik at ansatte får koordinert underretning.

Afag ØFK: Hvordan informeres organisasjonen, hele linja, og hvilke tillitsvalgte?

Svar: Lokal administrasjon og lokale tillitsvalgte blir orientert, og det får informasjon ut på ansattportalene.

Delta BFK: Når begynner man å jobbe med rutiner for gavepensjon/sluttpakker (jf. vedtak i FN)?

Svar: dette blir ikke påbegynt før etter ferien. Det dreier seg ikke om en generell gavepensjon, og vil kun være aktuell for ansatte som flyttes geografisk. Arbeidsgiver ser ikke for seg at dette vil bli aktuelt for mange.

Sak 13/19 Mobiltelefon til ansatte og folkevalgte

Introduksjon ved Marianne Brynildsen, på vegne av A2. Bakgrunnen for saken kommer fra behandling i fellesnemnda om budsjettbehov i november 2018, som skal tilbake til FN 13. juni. Det er derfor nødvendig å melde tilbake noe om budsjettbehov også på dette området. Det ligger føringer i FN-vedtak som sier at det anbefales at alle ansatte får tilgang til arbeidsgiverfinansiert mobil-/smarttelefon. Brukerundersøkelse er under gjennomføring, og hovedresultater så langt ble presentert. Ansatte ved ni videregående skoler er valgt ut som respondenter. A2 har utredet tre alternative ordninger, og anbefaler ordning 3: Mobiltelefon (tjenestetelefon) kombinert med privat mobiltelefon med godtgjørelse.

Spørsmål

Tekna ØFK: Hvorfor er det kun ni vg. skoler i brukerundersøkelsen? Er dette et representativt utvalg?

Lektorlaget AFK: Hvorfor har ikke A5 Kompetanse deltatt i arbeidet? Har pedagogiske sider ved dette området blitt vurdert? Hvem og hvordan avgjøres kompensasjon for ansatte? Hvordan har miljøperspektivet (bærekraft) blitt vurdert?

Forskerforbundet ØFK: Stiller spørsmålstegn ved hvorfor bestillingen fra fellesnemnda ikke svares ut? Forslaget legger ikke opp mobiltelefon til ansatte. Stiller også spørsmålstegn ved respondentgrunnlaget i undersøkelsen.

Svar: Miljøaspektet er omtalt innledningsvis i saken under Vikens målsetninger.

Brukerundersøkelsen er ment å være en temperaturmåling. Vi har hatt fokus på lærerne, siden det er forutsatt at 2000 ansatte i administrasjonene har behov for tjenestetelefon som i dag. Vi har forståelse for kritikken mot undersøkelsen.

Vi mener bestillingen svares ut. Vedtaket innebærer ikke at man skal kjøpe telefon til alle, men at det er en form for arbeidsgiverfinansiering. Ulike ordninger er vurdert for å oppnå dette.

Deltakelse fra A5, Kompetanse: har ikke noe svar på dette.

Hvem skal avgjøre behovet til den enkelte: Nærmeste leder vurderer dette, men Viken forutsetter at alle har behov.

Merknader

Delta AFK: viser til sitt innsendte innspill (vedlagt). Delta mener det anbefalte beløpet er for lite til å dekke bruken til de ansatte. Det bør være klare føringer for hvem skal omfattes av ordningen hvis den skal oppfattes som rettferdig. Dersom vi skal støtte alternativ 3 bør godtgjørelsene for de som har behov for det økes og vurdering av behov for tjenestetelefon må avgjøres sentralt og ikke av enhetsleder.

Tekna ØFK (Hans Opsahl, tillitsvalgt i A2): Det er en selvfølge at alle ansatte skal ha mobil. Hvorfor ikke legge til rette for en rimelig versjon hvor man evt. kan betale mellomlegget hvis man ønsker en dyrere modell? Det blir vanskelig for ledere å vurdere hvem som har behov.

Utdanningsforbundet ØFK: Støtter dette innspillet. Satsene som foreslås er lave, og det vil være vanskelig å avgjøre hvem som skal ha og hvem som ikke skal. Er forsikring/skade i forbindelse med bruk av privat mobil i tjenesten vurdert?

Utdanningsforbundet AFK: Støtter innspillene så langt. Hvis forventningen fra arbeidsgiver er bruk av mobiltelefon må finansieringen stå i forhold til dette. Beredskap og sikkerhetsaspektet knyttet til mobiltelefon er heller ikke vurdert i notatet som er lagt frem.

Afag, ØFK: Telefonen brukes på toget når nettet er for tregt/ustabilt til å jobbe på pc.

Tekna BFK: Er enig i at alle ansatte har behov for mobil. Dette vil bli mer relevant også for lærerne fremover.

Forskerforbundet, ØFK: Hvis man ikke gir ansatte en mobiltelefon viskes grensene mellom arbeidsliv og det private ut. Satsene er veldig lave, og vil medføre at mange sier nei takk, noe som innebærer at man vil ikke klare å gjennomføre bestillingen.

Delta BFK: Mange systemer som ansatte betjener må logges inn via mobiltelefon (altinn for eks). Alle ansatte i SVV har tjenestetelefon og forventer dette også i Viken.

Utdanningsforbundet AFK: Dersom alle får tjenestetelefon bør det være retningslinjer/føringer for hvordan en skal forholde seg til kommunikasjon utenom arbeidstid, slik at ikke skillet mellom arbeids- og privatliv viskes helt ut.

Skolelederforbundet BFK støtter dette. Det er viktig at arbeidsgiver er bevisst hvordan digitale løsninger for ansatte kan bidra til utvisking av skillet mellom arbeids- og privatliv, og økte forventninger til tilgjengelighet.

Utdanningsforbundet BFK: Behovsprøving er ikke bra, og støttes ikke. Saken bør utredes bedre. Tjenestetelefon for alle er det beste alternativet. De foreslåtte satsene er for lave.

Avslutningsvis opplyste Brynildsen at budsjettet skal legges frem i neste FN-møte 13. juni, men at selve saken om mobiltelefon til ansatte kan legges fram i august.

Sak 14/19 Varsling av kritikkverdige forhold – anbefaling om valg av organisering

Forslaget er utarbeidet av partssammensatt arbeidsgruppe med fylkeshovedverneombudene representert, og behandlet i de tre fylkeskommunenes hovedarbeidsmiljøutvalg. Saken legges frem i førstkommende PSU og FN. På et punkt har det vært dissens i arbeidsgruppa – hvorvidt FHVO skal ha fast plass i varslingsgruppa. Arbeidsgiver ser fordelene ved å ha FHVO som fast medlem (kompetanse og legitimitet), men rolle/habilitetsutfordringer i forhold til vernetjenestens involvering i situasjoner før de blir varslet om, gjør at arbeidsgiver ikke anbefaler det. Dette må imidlertid evalueres når man ser hvordan ordningen fungerer i praksis. Fylkeshovedverneombudene mener fylkeshovedverneombudet bør ha fast plass i varslingsrådet.

Merknader

Lektorlaget AFK viser til innsendt innspill som foreslår at teksten til modell: *Modell for organisering av varsling utenom linjen i Viken fylkeskommune*, omformuleres til: *Modell for organisering av varsling i Viken fylkeskommune*. Begrunnelsen er å synliggjøre i modellen at varslingen kan foregå i linjen. Det er viktig å synliggjøre i modellen at kritikkverdige forhold bør forsøkt løst på lavest mulig nivå. I modellen bør det tegnes en ny boks med tittel linje som viser pil fra varsel til linje.

Det foreslås også at varslingsgruppe i modellen erstattes med et varslingssekretariat. Varslingssekretariatet skal forberede og saksbehandle varslings saker til varslingsrådet. Boksen til varslingssekretariatet bør tegnes slik Oslo har gjort. Dette vises i figur 2. Medlemmene i

varslingssekretariatet kan være de samme som i varslingsgruppen. Fordelen med et varslingssekretariat istedenfor en varslingsgruppe er at saksbehandlingen blir mindre byråkratisk. Modellen bør også synliggjøre at det kan varsles anonymt.

Fylkeshovedverneombud bør være medlem av varslingsrådet.

Svar: Anonym varsling vil være mulig. Anonyme varsler er ofte utfordrende å håndtere og kan gi betydelige begrensninger knyttet til faktainnhenting, oppfølging mm.

Delta BFK: HAMU i BFK ble enige om en omforent løsning når det gjelder FHVOs deltakelse i varslingsrådet, og oppfordrer til at dette vedtaket legges til grunn i forslaget.

Fagforbundet AFK: saksfremlegget ser ut til å fremlegge enighet i gruppa, selv om det er dissens på et viktig punkt. Det er uheldig. Støtter også HAMU BFKs vedtak.

Forskerforbundet ØFK: støtter at FHVO må være fast medlem i varslingsrådet. Det er svært viktig for at saker skal løses på lavest mulig nivå, og for ordningens legitimitet hos de ansatte.

Delta AFK: støtter at FHVO skal ha fast plass i varslingsrådet. Denne saken er behandlet i HAMU i AFK og det var enighet blant arbeidstakerrepresentantene at fylkeshovedverneombudet skal tas inn som fast medlem i varslingsrådet.

Utdanningsforbundet AFK: støtter at FHVO skal ha fast plass i varslingsrådet, særlig for å sikre objektivitet. En arbeidsgiver-representant kan møte på tilsvarende habilitetsutfordringer som de arbeidsgiver mener FHVO kan oppleve. FHVO vil kanskje være organisert annerledes i Viken på grunn av antallet ansatte, noe som kan gjøre utfordringen mindre.

Utdanningsforbundet ØFK støtter dette, men viser til at HAMU i ØFK er delt i spørsmålet. Det er viktig at det er noen som representerer de ansatte i varslingsrådet, og en virksomhet på Vikens størrelse reduserer risikoen for at FHVO er direkte berørt/involvert i saker som kommer til varslingsrådet. Det står i rapporten at hovedsammenslutningene utnevner et medlem til varslingsgruppa som ikke har andre verv. Hva er bakgrunnen for det?

Svar: Det er for å sikre at det er en helt uhildet arbeidstakerrepresentant som utnevnes.

Tekna ØFK: etterspør forklaring/utdyping av ekstern aktør som er tegnet inn i modellen.

Svar: Denne skal benyttes når det kan stilles velbegrunnede spørsmål ved habilitet og tillit til uhildet saksbehandling. Det presiseres at arbeidsgruppa ikke har hatt i sitt mandat å vurdere ekstern varslingskanal.

FHVO BFK stiller et to-delt forslag:

- 1) Fylkeshovedverneombudet tas inn som fast medlem i Varslingsrådet
- 2) Det etableres en rutine for evaluering av iverksatte tiltak ifm. en varslingssak.

Begge forslagene er begrunnet nærmere i vedlegget.

Utdanningsforbundet BFK: støtter vedtaket i BFKs HAMU. Det har vært lærerikt, spennende og krevende å delta i gruppa. Ekstern varslingskanal er ikke vurdert av gruppa, saksbehandlingsrutiner skal utvikles både for varslingsgruppa og varslingsrådet.

Eventuelt

Hvordan ser planene ut for arbeidet med lønnsharmonisering?

Svar: Det vil i første omgang bli gjennomført en kartlegging som et utgangspunkt for å vurdere evt. tiltak.

VEDLEGG

Sak 11/19 Samarbeid, medbestemmelse og tillitsvalgtordning

Lektorlaget AFK:

Jeg foreslår økt ressurs til tillitsvalgt på skolene hvis tillitsvalgte er fellestillitsvalgt for Hovedsammenslutningen på skolen.

Arbeidsplasstillitsvalgte	Fellestillitsvalgt	Medlemmer i enheten
5	7	10-29
10	12	30-49
15	17	50-69
20	22	70-89
25	27	90+

Sak 13/19 Mobiltelefon til ansatte og folkevalgte

Innspill fra Delta Akershus fylkeskommune

A2 Digitalisering i prosjekt Viken anbefaler ordning nr 3 i saksutredningen, mobiltelefon (tjenestetelefon) kombinert med privat mobiltelefon med godtgjørelse.

I saksfremlegget fremkommer det at mobiltelefon på lik linje med PC og andre digitale verktøy er et standard verktøy for kommunikasjon, og at mobiltelefonene i stadig større grad brukes til kommunikasjon både internt og eksternt.

Ca 1/5 av ansatte i de tre fylkeskommunene har allerede en tjenestetelefon 100% dekket av arbeidsgiver, noen få har telefongodtgjørelse for bruk av privat telefon. Majoriteten av ansatte har derimot ingen godtgjøring for bruk av privat telefon som ganske riktig i større og større grad er i bruk også i jobb.

Mobiltelefon/smarttelefon er et av fremtidens verktøy og det kommer stadig nye apper som tas i bruk, også i jobbsammenheng.

Kostnaden i forbindelse med mobiltelefon i dag ligger ikke i bruken, men i innkjøpet. Abonnementene er stort sett forholdsvis rimelige og inkluderer som regel fri bruk på samtaler og relativt høy databruk.

Det er i ordning 3 et forslag om at flere ansatte skal få tilbud om godtgjørelse for bruk av sin private telefon, men satsene for disse godtgjørelsene vil ikke engang dekke abonnementsprisen i måneden, langt mindre slitasjen på telefonen. Gjennom dette forslaget vil det være opp til lederne ved de forskjellige enhetene å avgjøre hvem som har behov for tjenestetelefon eller godtgjørelse, det betyr

at faren for at nesten ingen vil få det er stor. Også at det er mulighet for ulik praksis ved de forskjellige enhetene.

Dersom arbeidsgiver mener at mobiltelefon skal være et av fremtidens digitale verktøy så kan det ikke forventes at arbeidstakerne skal bruke sine private telefoner og stå for mesteparten av kostnaden til disse selv. Dersom vi skal støtte alternativ 3 bør godtgjørelsene for de som har behov for det økes og vurdering av behov for tjenestetelefon må avgjøres sentralt og ikke av enhetsleder.

Sak 14/19 Varsling

Forslag fra FHVO (vara Per Trondsen)

1 Medlemmer i Varslingsrådet

Å varsle et kritikkverdige¹ forhold vil ofte være svært vanskelig for en ansatt. Det du varsler om, er vanligvis noe du ser eller opplever i hverdagen. Du er altså ganske tett på saken. Det kan gjelde en kollega, det kan gjelde nærmeste leder, det kan være organisatoriske forhold og det kan være for å ivareta brukere eller elever. Varsleren kan også være i tvil om det kritikkverdige forholdet er reelt, men han/hun har en sterk mistanke. Tvilen gjør varslingen enda vanskeligere.

Klassekampen hadde senest i går (20.05.19) en artikkel om varsling hvor det fremgikk at kun 52 % av de som har oppdaget kritikkverdige forhold blir varslere. Dette er færre enn tidligere, og personlig belastning blir oppgitt som hovedårsaken til å holde tyst. Artikkelen er basert på FAFO rapport «Varsling i norsk arbeidsliv 2018» av Trygstad og Ødegård. Rapporten viser også at kun seks av ti arbeidsgivere undersøker hvordan det går med den som har varslet. Rapporten peker også på at Arbeidstilsynet er opptatt av at arbeidsgiver har et ansvar for å ivareta arbeidsmiljøet både til varsler og den det varsles på.

Når noen går til det vanskelige skritt, å varsle, er det derfor spesielt viktig at varsleren har tillit til at varselet blir håndtert på en god måte, og at varsleren har «en stemme» inn i det fora som behandler varselet (jf. for øvrig saksfremlegget delmål 2 hvor det pekes på viktigheten av *tillit til saksbehandlingen*). Fylkeshovedverneombudet vil være en slik stemme, og kan være en person som bringer kompetanse inn i gruppa og som kan bidra med flere perspektiver i vurderingen. Det er derfor viktig at Fylkeshovedverneombudet sitter som fast medlem i Varslingsrådet. Dette vil også bidra til mer transparens i saksbehandlingen, noe som er viktig for Varslingsrådets legitimitet (og igjen jf. saksfremlegget delmål 1 hvor det fremheves *god ytringskultur og åpenhet om prosessen*). Tillit til saksbehandlingen og transparens vil selvfølgelig også være viktig for den det varsles på, og i saksfremlegget, delmål 3, pekes det på viktigheten av «at denne opplever prosessen som objektiv og rettferdig».

Når det gjelder hvilke typer saker det varsles mest om, så står det følgende i NOU 2018:6 «Varslingverdier og vern» s. 13-14:

Utvalget vektlegger at en god håndtering av en varslingssak bør ha som mål at både varsleren og den omvarslede fortsetter i virksomheten i etterkant. Det blir derfor svært viktig at sakene løses på lavest mulig nivå, slik at partene klarer å ha gode relasjoner også fremover. Særlig gjelder det varsel som omhandler organisatoriske prosesser og som kan ramme det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er dette det varsles mest om.

¹ KS veileder «Ytringsfrihet og varsling» s. 14: korrupsjon, underslag/tyveri, seksuelle overgrep, brudd på taushetsplikt, forhold som medfører fare for liv og helse, rettighetsbrudd, maktmisbruk, diskriminering, mobbing og trakassering

Erfaringstall viser således at sakene det varsles mest om, er saker som iht. AML § 6-2 (1)² ligger innenfor verneombudets definerte oppgaver.

2 Evaluering av iverksatte tiltak

Hensikten med å varsle om kritikkverdige forhold vil jo være å rette opp noe som vurderes til å være i strid med (1) lover og regler, (2) retningslinjer eller (3) hva som anses som forsvarlig eller etisk akseptabelt (ATs nettside). I forslag til vedtak delmål 1 står følgende: *Viken fylkeskommune skal ha som mål å ha godt ytringsklima og se på varsler som en verdi for virksomheten.* En verdi for virksomheten, og en overordnet hensikt med varsling, er å forbedre vår tjenesteproduksjon gjennom å rette opp uheldige forhold, og skape endring og utvikling.

For og kvalitetssikre endringen og utviklingen, altså iverksatte tiltak, er det vanlig, og nødvendig at disse følges opp med en evaluering. Vi må altså ha en tilbakemeldingsløyfe som forteller oss noe om hvorvidt tiltakene virker eller ikke. Evalueringen må også omfatte en oppfølging av varsler og den påvarsledes arbeidsmiljø.

Oppsummert er mitt forslag følgende:

- 1) Fylkeshovedverneombudet tas inn som fast medlem i Varslingsrådet.
- 2) Det etableres en rutine for evaluering av iverksatte tiltak ifm. en varslingssak.

² *Verneombudet skal ivareta ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med denne lov.*