

Referat fra Viken drøftingsmøte – organisering nivå 4 (5) Kultur 19.02.19

Sted: Fylkestingssalen, AFK.

DELTAKERE

Organisasjon	Fylke	Navn
Lektorlaget	AFK	Morten Trudeng
Fagforbundet	ØFK	Truls Magne Melvær
Fagforbundet	AFK	Trine Halvorsen
Fagforbundet	BFK	Hilde Amundsen
Delta	AFK	Jonill Engesæter
Delta	BFK	Rønnaug N. Smørås
Forskerforbundet	ØFK	Tryggve Csisar
Forskerforbundet	BFK	Linn M. Krogsrud
Forskerforbundet	AFK	Pia S. Løken
Bibliotekarforbundet	BFK	Stig Elvis Furset
Bibliotekarforbundet	AFK	Vanja Øyras
Naturviterne	AFK	Stig Hvoslef
FHVO	AFK	Hilde Dæhlie
Utdanningsforbundet	BFK	Rune T. Husemoen
Utdanningsforbundet	AFK	Thor-Arne Johansen
Tekna/Akademikerne	BFK	Jan Geldbach
Tekna/Akademikerne	ØFK	Aud Larsen
Samfunnsviterne/Akademikerne	AFK	Janne Lundgren
Akademikerforbundet	AFK	Torunn Korneliussen
Akademikerforbundet	BFK	Hilde Eriksen
SL	AFK	Øyvind Wiksaas
Creo (MFO)	AFK	Liv Ragnhild Torneberg
Arbeidsgiverrepresentant	Fylke	Navn
Prosjektansvarlig kultur	Viken 2020	John Arve Eide
Prosjektansvarlig kunst og kultur, kultur	Viken 2020	Jon Endre Røed Olsen
Prosjektansvarlig fylkesbibliotek, kultur	Viken 2020	Heidi Hovemoen
Prosjektansvarlig idrett, frivillighet og friluftsliv	Viken 2020	Rune Winum
HR-direktør	AFK	Kristin Ødegaard
HR (innplasseringsteamet)	BFK	Julie Kvaløy
HR (innplasseringsteamet)	ØFK	Pia Silvik
HR (innplasseringsteamet)	BFK	Lars G. Mortensen
HR (innplasseringsteamet)	AFK	Gry E. Hanssen
HR (innplasseringsteamet)	AFK	Astrid Næss Kjølholdt
HR (innplasseringsteamet)	BFK	Mette Røine
HR (innplasseringsteamet)/referent	BFK	Trude Langvasbråten

Sak 2/19 Organisering av nivå 4 (5) – kultur

Introduksjon ved prosjektansvarlig kultur John Arve Eide

Prosjektansvarlig for kultur innledet med utgangspunkt i utsendt drøftingsgrunnlag. Målene for organisering av kulturområdet, felles føringer/forutsetninger og innspill fra innspillsprosessen danner et viktig grunnlag for forslagene til organisering innenfor de fire avdelingene. Blant annet legger man til grunn et retningsgivende lederspenn på 10-15 medarbeidere, at det ikke skal lages flere ledernivåer enn nødvendig, at fagkoordinatorer kan utfylle linjestrukturen og at organiseringen tilstreber tverrfaglighet.

Kulturarv

John Arve Eide presenterte området i prosjektansvarlig, Christian Hintze Holms, sted. Det foreslås fire seksjoner på nivå 4. For å ivareta hensynene til nær daglig tilstedeværelse fra leder i årene frem mot nytt hovedkontor, foreslås det å etablere en rolle som "stedlig koordinator" på hvert av de tre kontorstedene. Det foreslås to fagenheter under seksjon for bygningsmiljøer og landskap, og her vil behovet for fagkoordinatorer vurderes over tid.

Merknader og innspill kulturarv

Akademikerforbundet BFK og Tekna/Akademikerne BFK etterspurte svar jf. innsendte innspill og spørsmål.

Forskerforbundet ØFK viste til innsendt innspill (som ikke hadde kommet med i utsendingen i forkant av møtet) som uttrykker støtte til foreslått organisasjonsmodell.

Siden prosjektansvarlig for området var fraværende foreslo Eide at spørsmålene til avdelingen besvares skriftlig i referatet. Disse gjengis derfor her:

Drøfting av organisering av avdeling for kulturarv – kommentarer til innspill fra fagforeningene **Hvorfor er feltarkeologien organisert som egen seksjon (nivå 4) og ikke som enhet under seksjon for arkeologi (nivå 5)? Vil det skape uryddige beslutningslinjer?**

Avdelingen vil ha et relativt stort antall fast ansatte feltarkeologer. Med for det meste fast ansatte vil det være perioder der disse har kapasitet til å jobbe på tvers, også innenfor regimet med ekstern finansiering. De har ofte god kompetanse på formidling, prosjektarbeid og så videre, også på temaer ut over automatisk fredete kulturminner. Det innebærer at feltarkeologene kan ha en bredere rolle enn å «serve» den arkeologiske saksbehandlingen. For å legge til rette for best mulig tverrfaglig utnyttelse av kapasiteten og kompetansen er det lagt opp til at lederen inngår i avdelingens ledergruppe, i stedet for å rapportere til en av fagseksjonslederne.

Akershus har en god stund hatt nokså mange fast ansatte feltarkeologer, og har god erfaring med en modell der deres leder rapporterer direkte til leder for kulturminnevernet. Den løpende samhandlingen mellom saksbehandlerne og feltarkeologene har fungert godt, både saksbehandlere og feltarkeologer er fornøyd med ordningen, og feltarkeologene har vært viktige bidragsyttere til det generelle arbeidet.

Dette samsvarer også med den generelle føringen om å ikke ha flere ledernivåer enn nødvendig, dvs. fortrinnsvis dele inn horisontalt.

Behovet for stedlig ledelse, frem til vi blir samlokalisert, skal løses med stedlige koordinatore uten personal-, fag- eller økonomiansvar, og disse bør være de samme som skal innplasseres i tre av fire

seksjonslederstillinger. Betyr dette at seksjonslederne på nivå 4 ikke skal ha personal-, økonomi- eller fagansvar?

Seksjonslederne utgjør sammen med avdelingssjef ledergruppa for kulturarv. De vil ha fag-, økonomi- og personalansvar for sin seksjon, uavhengig av hvor medarbeiderne sitter. Rollen som stedlig koordinator (betegnelsen er naturligvis åpen for diskusjon) bør så langt det er mulig kombineres med en rolle som seksjonsleder. Den lokale tilleggsrollen vil være å representere avdelingssjef/ledergruppa på daglig basis på sitt arbeidssted, på tvers av fagseksjonene – f.eks. å representere avdelingen i en del av møtene med eksterne, andre avdelinger osv., samt å følge opp medarbeidernes behov for avklaringer av løpende og mindre prinsipielle forhold.

En slik modell kan skape uklarhet om fordelingen av ansvar og kompetanser, og vil kreve fortrolighet og godt samarbeid i ledergruppa. Ulempene er likevel vurdert som mindre enn ulempen ved at et eller to av arbeidsstedene ikke har fysisk tilgang til ledelse mer enn eksempelvis en gang i uka. Dette har også vært tatt opp i innspillmøtene.

I hvilken seksjon er bygningsvernsenteret tenkt plassert?

De tre fylkene er ulike på dette området i dag. Østfold har ikke noe bygningsvernsenter, Akershus har kanalisert sin satsning til Akershus bygningsvernsenter som del av MiA – Museene i Akershus, mens Buskerud har organisert det i fylkeskommunal regi (i samhandling med Buskerudmuseet). Buskerud fylkeskommune har om lag 1,5 årsverk knyttet til dette, mens Akershus ved siden av det faste driftstilskuddet til MiA løpende har stilt 0,5 årsverk til disposisjon for bygningsvernsenteret. Innplassering av disse stillingene foretas ikke nå, men det er i utgangspunktet naturlig å tenke dem inn i seksjon for kulturhistorisk formidling og verdiskaping. De generelle kravene til tverrfaglig samhandling må uansett også gjelde her, slik at de også kan være en ressurs for dem som arbeider mer forvaltningsrettet med bygningsarven.

Det er lagt opp til at fagmiljøene skal ha tilhold på ulike lokasjoner fram til nytt hovedkontor er ferdig, og det er nevnt at dette for Østfolds del trolig vil være varig. Er det besluttet at Østfolds kulturminnevern i sin helhet blir værende i Østfold?

Det vet vi ikke i dag. Vi har forstått det slik at føringene nå er at det ikke skal legges hele fagområder til Østfold-kontoret, men at det innenfor en del av fagområdene vil være naturlig at deler av arbeidsstyrken har utgangspunkt der. Kulturminnevern, herunder feltarkeologi, er nevnt. Men det er ikke noe som peker i retning av at kulturarv i Østfold skal være en formalisert og varig enhet, og det er det heller ikke lagt opp til.

Den foreslåtte inndelingen av fagseksjonene med smale fagenheter (fredning/byggesak og plansak) kan være til hinder for helhetlig og samordnet tankegang. For å legge til rette for helhetlig fokus kan fagseksjonene alternativt inndeles i grupper med helhetlig ansvar på tvers av fagene i et antall kommuneregioner – både plansaker, byggesak, landskap og fredninger. Dette prinsippet kan igjen benyttes av fagseksjon arkeologi, planavdelingen og andre geografisk/arealorienterte virksomheter, for å løse arealorienterte (og andre) samfunnsutfordringer i et tverrfaglig fellesskap med god kjennskap til kommuneregionene. Hvordan er det tenkt at et mer fagspisset organisasjonsprinsipp på en god måte vil tilrettelegge for dette, særlig med tanke på samfunnsutviklerrollen og behovet tverrsektorielt koordinert helhetsblikk på planer, utviklingsprosjekter og større satsinger?

Den foreslåtte inndelingen tar utgangspunkt i at seksjon for bygningsmiljøer og landskap blir relativt stor, og dermed gir potensielt stort lederspenn. Over tid kan det derfor være behov for å vurdere avlastende grep, i form av fagkoordinatorer (eventuelt fagledere). Det er foreslått at dette tar utgangspunkt i fagområde, men det er rom for alternative vurderinger for eksempel i tråd med det som foreslås i innspillet. En geografisk organisering på tvers av seksjonene vil imidlertid ikke i seg selv gi den nødvendige avlastningen for seksjonsleder for bygningsmiljøer og landskap.

Vi har også merket oss at det ikke legges opp til en oppdeling på nivå 4 av avdelingene hos fylkesdirektør for plan. I første rekke er det styrt av at antallet medarbeidere ikke forsvarer en slik oppdeling. I avdeling for kommunale planer tas det sikte på å organisere plansaksbehandlingen rundt to til tre kommuneregioner (tre i fasen frem til samlokalisering). Når dette er endelig avklart, vil det være naturlig å vurdere organiseringen under nivå 4 i kulturavdelingen i lys av dette.

Tverrsektorielt arbeid må uansett baseres på prosesser (prosjekter og ad hoc-arbeidsmåter) på tvers av avdelingene, seksjonene og enhetene, uavhengig av hvordan disse settes opp.

Vil et personalansvar for 18-20 personer på nivå 4 sikre ivaretagelsen av den enkelte ansatte?

Vi har tatt utgangspunktet i én leder pr 10-15 medarbeidere som retningsgivende dimensjonering. En av seksjonene avviker fra dette. Her bør det være rom for endring dersom erfaringen tilsier det. Ved siden av muligheten for avlastende grep i form av fagkoordinatorer eller eventuelt fagledere (jf. over), er det lagt vekt på at det dreier seg om en seksjon med mindre faglig og oppgavemessig spredning enn dagens seksjoner, og at dette er høyt kvalifiserte medarbeidere som faglig sett har stor grad av «egenmestring». Det må også legges til grunn at avdelingssjefen må ta ansvar for en del av arbeidsoppgavene som i dagens fylkeskommuner ligger til fylkeskonservator/seksjonsleder, noe som i noen grad vil være avlastende.

Det bør også vurderes om noen av medarbeiderne som i dag hører til faggruppen bygningsvern / nyere tids kulturminner kan innplasseres i seksjon for kulturhistorisk formidling og verdiskaping. Seksjonstilhørighet må ikke være til hinder for å tildeles arbeidsoppgaver på tvers / avlaste saksbehandling osv.

Kunst og kultur

Prosjektansvarlig Jon Endre Røed Olsen innledet med utgangspunkt i utsendt drøftingsnotat. I anbefalt modell er seksjoner og enheter det anbefales å innplassere ledere med personal, fag- og økonomiansvar i, markert med fete typer. I øvrige enheter (på nivå 5) anbefales det å innplassere fagkoordinatorer.

Fylkestinget i Østfold har vedtatt å skille ut Østfoldteatret (arbeidstittel), som i dag er i linja som en del av virksomheten Østfold kulturutvikling, til et eget rettssubjekt. Det pågår drøftinger med vertskommunen Fredrikstad og det antas at dette er avklart innen sommeren 2019.

Når det gjelder Opera Østfold, som i dag er en egen virksomhet på lik linje med Østfold kulturutvikling, pågår det en utredning om også å skille ut denne virksomheten til et eget rettssubjekt. Det er varslet endelig avgjørelse på dette innen sommeren 2019. I det videre arbeidet med innplassering av ansatte må det avklares hvordan dette skal håndteres.

Merknader og innspill kunst og kultur

Akademikerforbundet BFK viser til innsendte innspill og foreslår at kunstforvaltning tydeliggjøres i avdelingens portefølje og skilles ut gjennom en egen kunstforvaltning-boks under Seksjon Kulturutvikling på nivå 5. Dette fordi det er et område med store verdier, regelverk, kontraktering, off. kunstprosjekter, samarbeid med Eiendomsavdeling m.m. Overgangen til ny region innebærer også et stort arbeid med reell samlingsforvaltning i de tre nåværende fylkeshusene, samt i alle ytre enheter. Vi står også foran en rekke store byggeprosjekter (Fornebu, nytt fylkeshus i Sandvika, flere videregående skoler m.fl.) som vil kreve dedikerte ansatte.

Dette støttes av *Forskerforbundet ØFK* og *Akademikerforbundet AFK*.

Røed Olsen mener dette området hører naturlig inn under seksjon for kulturutvikling, og ser ingen grunn til å opprette en egen organisatorisk boks for dette, heller ikke for å ivareta samarbeidet med eiendom.

Lektorlaget AFK spurte om DKS vil samarbeide med kompetanse, noe Røed Olsen svarte bekreftende på. Det vil være tett samarbeid med kompetanse på dette området.

Fylkesbibliotek

Prosjektansvarlig Heidi Hovemoen innledet ut ifra utsendt drøftingsnotat. Behovet for tilstedeværende ledelse kombinert med ønsket om en relativt flat struktur og effektiv og fleksibel oppgaveløsning tilsier at det mest hensiktsmessige er å opprette to seksjoner, og at en ytterligere inndeling av et nivå 5 ikke er ønskelig. Det er heller ikke ønskelig med en organisering som speiler en geografi i Viken – altså en inndeling i regioner. Både prosjektansvarlig og innspill fra innspillsprosessen er opptatt av å diskutere funksjon og oppgaver, fremfor bokser.

Merknader og innspill fylkesbibliotek

Bibliotekarforbundet BFK viser til innsendt innspill, mener drøftingsnotatet er godt, og er enig i mange av vurderingene. Det er imidlertid svært viktig med bibliotekfaglige administrative støttefunksjoner, og foreslår derfor at disse funksjonene blir løftet til overordnet nivå med personalansvar hos fylkesbiblioteksjefen. Slik kan de administrativt ansatte tjene begge seksjonene på likefot.

Fagforbundet BFK støtter dette

Frivillighet, friluftsliv og idrett

Prosjektansvarlig Rune Winum innledet ut ifra utsendt drøftingsgrunnlag. Det økonomiske omfanget vil bli svært stort i forhold til antatt antall årsverk, og må ikke undervurderes i organiseringen i Viken. Ut ifra antatt antall ansatte og faren for lengre beslutningslinjer og økt silotenkning innen frivillighet og fysisk aktivitet, anbefales det ikke å innplassere flere personalledere utover avdelingsjef. Behovet for fagkoordinatorer vil bli vurdert etter hvert som oppgaver er tydeliggjort.

Merknader og innspill frivillighet, friluftsliv og idrett

Naturviterne AFK viser til tett samarbeid mellom klima og miljø og friluftsliv (fisk og vilt) i Akershus fylkeskommune, og mener det er svært viktig at friluftsområdet blir tett koblet til miljøavdelingen i Viken.

VEDLEGG

Innsendte innspill til sak 2/19 Kultur

Akademikerne BFK

Kultur:

- a. kulturarv: Vi stiller spørsmål om fornuften i å dele arkeologiske kulturminner og feltarkeologene i to seksjonene, De hører etter vårt vurdering sammen. Seksjon for bygningsmiljøer og landskap skulle etter vårt vurdering vært organisert i områder, med sterke faglige nettverk som matrise. Dette vi gi en mer helhetlig tilnærming og ikke en faglig oppsplittelse.
- b. Frivillighet, friluftsliv og idrett: Her støtter vi konklusjonen i drøftingsnotatet
- c. Fylkesbibliotek: Her støtter vi konklusjonen i drøftingsnotatet
- d. Kunst og kultur: Her støtter vi konklusjonen i drøftingsnotatet, og er enige, i at fagkoordinator stillingene sammen med nivå 5 selv om disse ikke har formelt ledelsesansvar.

Forskerforbundet ØFK

Kulturarv:

Forskerforbundet ved ØFK mener at det i drøftingsnotatet er mange gode og kloke vurderinger. Våre innspill som ble gitt i forkant er i all hovedsak hensyntatt i vurderingene, og den foreslåtte organisasjonsmodellen virker hensiktsmessig. Som det påpekes, blir det viktig å etablere gode rutiner for samhandling på tvers av både fagseksjonene og de øvrige avdelingene (spesielt planavdelingen).

Akademikerforbundet BFK

Kulturarv

Inndeling av nivå 4 og 5

Inndeling under nivå 4 er i liten grad synliggjort og tegnet opp i notatet. Det gjør at en ikke ser helheten. For eksempel: I hvilken av seksjonene på nivå fire er bygningsvernsenteret tenkt plassert?

Ivaretagelse av ansatte

Det bemerkes i notatet at «I en av de foreslåtte seksjonene, der tallet på medarbeidere nærmer seg 20 (og kan øke som følge av nye oppgaver), er det foreslått at fagkoordinatorer kan vurderes over tid». Skal en leder på nivå 4 ha personalansvar for 18-20 personer? Vil det sikre ivaretagelsen av den enkelte ansatte? Det er ikke spesifisert om fagkoordinator vil få personalansvar. Det vises til at «Retningsgivende lederspen: 10-15 medarbeidere = 1 leder».

Følgende støttes også av Utdanningsforbundet BFK, Fagforbundet BFK og Delta BFK:

Plasseringen av feltkoordinator: Feltenheten ønskes plassert som et underbruk av fagenhet arkeologi. Bakgrunn: Unngå uryddige beslutningslinjer for arkeologene ved å ha to ledere på samme nivå.

Behov for avklaring om stedlig ledelse frem til samlokalisering: Det foreslås i drøftingsnotatet at stedlig ledelse, i overgangsfasen frem til samlokalisering, skal løses med bruk av stedlige koordinatorer uten personal-, fag- eller økonomiansvar. Er det tenkt at disse koordinatorene skal være de samme personene som skal innplasseres i tre av fire seksjonslederstillinger? Betyr dette at disse seksjonslederne på nivå 4 ikke skal ha personal-, økonomi- eller fagansvar? Hvordan er det tenkt at personalledelsen skal utøves?

Inndeling av fagseksjonene: Fagseksjonene foreslås i drøftingsnotatet inndelt med underseksjoner, som smale fagseksjoner på for eksempel byggesak og plansak. Med en slik organisering kan det bli vanskelig å etablere en helhetlig og samordnet tankegang. Vi foreslår derfor at fagseksjonene blir inndelt i grupper med et helhetlig ansvar for eksempel bygningsvern i et antall kommuneregioner – både plansaker, byggesak, landskap og fredninger. Bakgrunn: Legge til rette for helhetlig fokus og ikke bare spesifikt på egne fagspesialiteter. Organisasjonsprinsippet kan også benyttes av fagseksjon arkeologi, planavdelingen og andre geografisk/arealorienterte virksomheter. Slik ville Viken kunne løse arealorienterte (og andre) samfunnsutfordringer i et tverrfaglig fellesskap med god kjennskap til kommuneregionene. Særlig med tanke på samfunnsutviklerrollen og behovet for tverrsektorielt koordinert helhetsblikk på planer, utviklingsprosjekter og større satsinger.

Kunst og kultur

Angående tittel på stillinger som har fagansvar, men ikke budsjett og personalansvar: I drøftingsnotatet til Fylkesrådsleders kontor (FRLK) diskuterer en på side 8, hva en skal kalle slike stillinger, og lander på *og* bruker tittelen «fagleder» i fortsettelsen. Det ser ut som ansvaret for

fagleder i drøftingsnotatet FRLK og fagkoordinator i drøftingsnotatet på kunst og kultur er omtrent likt. At noen blir fagleder, mens andre «bare» blir fagkoordinator er svært uheldig. Her må det praktiseres likhet!!

Kunst- og kulturavdelingens portefølje må ha **kunstforvaltning** som eget punkt:

Portefølje:

- **Kunstforvaltning**
 - Rådgivning, forvaltning og utvikling innen alle kunstuttrykkene
 - Den kulturelle skolesekken
 - Mediefabrikken
 - Kulturdråpen
 - Ung kultur møtes (UKM)
 - Eventappen Bizzy (Kulturkort for ungdom i Buskerud)
 - Talentsatsninger
 - Internasjonalt kultursamarbeid
 - Kulturnæringer
 - Publikumsutvikling og mangfold

Kunstforvaltning er et område som omhandler store verdier, regelverk, kontraktering, off. kunstprosjekter, samarbeid med Eiendomsavdeling m.m. I overgang til ny region står vi foran et stort arbeid med reell samlingsforvaltning i de tre nåværende fylkeshusene, samt i alle ytre enheter. Vi står også foran en rekke store byggeprosjekter (Fornebu, nytt fylkeshus i Sandvika, flere videregående skoler m.fl.) som vil kreve dedikerte ansatte. Til organisasjonsmodell mener vi derfor at det bør ligge en egen kunstforvaltning-boks under Seksjon Kulturutvikling på nivå 5. Boksen for rådgivere kan således kalles allmenn kultur. Kunstforvaltning-boksen kan ha fagleder (koordinator), lik det er tenkt for allmenn kultur (rådgivere) og ung kultur.

Forskerforbundet BFK

Kulturarv

Forskerforbundet ved BFK bifaller den foreslåtte organisasjonsmodellen. Et godt samarbeid vil gi fleksibilitet og avlastning mellom arkeologisk seksjon og feltarkeologisk seksjon. Men: Å dele feltarkeologi og arkeologi fordrer god kommunikasjon og godt samarbeid internt for å løse forvaltningsoppgavene.

Formidling og verdiskaping er tenkt som en egen seksjon. Dette kan funke godt, men det er viktig at også andre seksjoner får drive med formidling.

Saksbehandlere innen bygningsvern og arkeologi samarbeider tett med planavdelingen. Det er viktig at det etableres gode rutiner for samarbeid slik at forvaltningsoppgavene løses effektivt. Det bør være samsvar mellom plan og kulturminneverns organisering og geografiske inndeling.

En slik geografisk inndeling, f.eks. i kommuneregioner, vil være gunstig for både arkeologiseksjonen og seksjon for bygningsmiljøer og landskap. Sistnevnte seksjon er tenkt delt opp i plansaker og byggesaker/freda hus. Vi mener at seksjonen heller bør deles inn geografisk. Dette vil gi en helhetlig forvaltning.

Bibliotekarforbundet ØFK

Vi har noen synspunkter på behovet bibliotekfaglige administrative arbeidsoppgaver (s. 6)

I Østfold kulturutvikling har vi hatt tilgang både på slik kompetanse i fellesavdelingene ØK-AD og Kommunikasjon, samt noe bistand fra Scenekunst for turnelegging.

Det er ingen tvil om at det er opparbeidet god kompetanse for kulturområdet i felles drift i ØKU, og den er nødvendig for å kunne utføre oppgavene effektivt og korrekt. Denne kompetansen er opparbeidet mye på grunn av at man er en del av fagavdelingene, og vi har erfart at dette er en god og effektiv måte å organisere oppgavene på. Denne nærheten til faget er ikke like lett å opprettholde dersom sentrale funksjoner blir overført til sentrale staber i Viken.

Eksempel på oppgaver innenfor økonomiområdet er beskrevet som:

Fakturering for bibliotekansatte som deltar på fylkesbibliotekenes kompetansehevende tiltak.

Fakturering for felles bibliotek tjenester.

Fakturering for tapt materiale.

Dette er bare en liten del av økonomi- og administrasjonsarbeidet. Vi har tidligere sendt inn oversikt over hva ØK-AD bidrar med til fylkesbiblioteket:

Spisskompetanse fagområde fylkesbibliotek

- Internkontroll prosjekter og kurs
- Utbetaling av honorar/ lønn til foredragsholdere/ utøvere
- Oppfølging og rapportering for internasjonale prosjekter, f.eks via Erasmus+
- Oppfølging av tildelte prosjektmidler/ rapportering av disse, inkludert fond
- Kontakt med revisor
- Bidrar på nettverksmøter og samlinger
- Støtte på utforming og vurdering av kontrakter
- Budsjettplanlegging og økonomioppfølging
- Bidrar i utvikling av fagområdet generelt
- Lederstøtte HR
- HMS
- Miljøfyrtårn

Alle disse oppgavene forutsetter at man kjenner de arbeidsområdene man jobber på, i vårt tilfelle fylkesbibliotekarbeidet.

Eksempel på oppgaver innenfor IT-området og innenfor kommunikasjons- markedsføringsområdet:

Utvikling av infrastruktur for bibliotekene, felles anbudsprosesser knyttet til biblioteksystem, felles e-bokløsninger mv.

Felles markedsføringskampanjer for folkebibliotekene, felles informasjonsmateriell knyttet til tjenester mv.

- Internkommunikasjon

Spisskompetanse som kommunikasjonsavdelingen i ØKU har er:

Spisskompetanse fagområde fylkesbibliotek

- Strategi og gjennomføring for bruk av sosiale medier i hht kommunikasjonsstrategi og virksomhetsplan (overordnet for hele ØKU og på hvert fagområde)
- Planlegging og gjennomføring av strategier og merkevarebygging (overordnet)
- Filming og videoredigering, deling på nettside og i sosiale medier
- Annonsering, optimalisering og evaluering av annonser på sosiale medier
- Annonsering og synliggjøring i andre kanaler enn sosiale medier og nyhetsbrev
- Utarbeide markedsplaner for kampanjer, turneer

- Grafisk design, utarbeidelse av profileringsmaterieil
- Innhold til infoskjermer – internt og eksternt
- Pressearbeid – nettverksarbeid
- Pressemeldinger
- Pressefoto
- Nyhetssaker på nettsider, innholdsartikler
- Sørge for å få kronikker ut i pressen (i samarbeid med fagpersoner) i hht måltall om hvor mange kronikker man planlegger å få inn
- Webutvikling – teknisk vedlikehold av nettsider
- Optimalisering og videreutvikling av nettstedet etter brukerinnsett, brukeranalyser (Google Analytics og andre analyseverktøy)
- GDPR-ansvar
- Utvikling av CRM system
- Nyhetsbrev mot ulike målgrupper
- Intern opplæring innen kommunikasjon og markedsføring – men også ut mot bibliotekene.

Alt dette er kompetanse som vi vil ha behov for i Viken fylkesbibliotek, men som ikke står beskrivelsen bibliotekfaglige administrative arbeidsoppgaver.

Eksempel på oppgaver innenfor logistikk-området:

Kursadministrasjon. Påmeldinger, deltakerlister, programoppsett mv.

I tillegg har ØKU en turneaktivitet som krever kompetanse i turnelegging. Vi har hatt tilgang på følgende spisskompetanse fra Arrangørnettverket, som ligger under Scenekunst, men som er tilgjengelig for alle på huset som har produksjoner på turné:

- Kontakt med utøvere, avtale spilleperioder, kartlegge behov/begrensninger/muligheter
- Kontakt med bibliotek, avtale spilledato og praktisk tilrettelegging
- Utarbeide turnéplaner
- Praktisk tilrettelegging av turneene (eks. booke bil, bistå med rekvisitter)
- Formidle kontakt mellom utøvere og bibliotek
- Utarbeide kontrakter med utøvere og bibliotek, oppfølging (signatur, legge inn i ephorte)
- Sende ut markedsmaterieil (bilder, tekst)
- Formidle info til programsiden vår til kommunikasjonsavdelingen
- Publikumsstatistikk
- Pleie nettverket, ajourføre Mailchimp-lister
- Ajourføre felles plattformer m/oppdaterte turnéplaner, materieil

De ansatte i Felles drift er nå i villrede om hvor de vil komme til å bli plassert i Viken. Vi fastholder at de har god innsikt i og forståelse i de arbeidsoppgavene som fylkesbiblioteket driver og er en viktig støtte- og rådgiverfunksjon, samt strategiske samarbeidsaktører for at vi kan utføre våre samfunnsoppgaver.

Kommentar til Kort beskrivelse av fylkesbibliotekene i dag

Vi mener det er rimelig at fylkesbiblioteket får med seg tilbake personalressurser som de brakte med seg inn i fellesskapet i 2012, til sammen 7,8 årsverk. I alle årene etter 2012 har fylkesbiblioteket ligget lavt i stillingsressurser. Riktig nok har vi hatt tilgang på ressurser fra Felles drift – estimert til ca 2 årsverk, men dette er aldri blitt etterprøvd, jf side 3 i drøftingsnotatet, og det er betydelig tvil om vi noensinne har innehatt det som tilsvarer 2 fulle årsverk i tilleggsressurser fra felles drift.

Vi mener derfor at å få med seg 5,22 årsverk inn i Viken fylkeskommune er for lavt. Vi mener at dette tallet må justeres opp til minimum 7 årsverk, basert på omfanget at de arbeidsoppgavene som hører

til fagområdet som felles drift og Scenekunst leverer til Fylkesbiblioteket i dag, samt basert på historikk, dvs antallet ansatte når Fylkesbiblioteket ble organisert inn i Østfold kulturutvikling.

AKADEMIKERFORBUNDET ØFK

Vi ønsker å få klarhet i enkelte saker som ikke kommer direkte frem av de opplysningene vi har mottatt.

Østfold kulturutvikling er pr i dag en virksomhet med fellesfunksjoner, som andre virksomheter i Østfold fylkeskommune, med selvstendige funksjoner innen HR, økonomi, innkjøp, kommunikasjon mv.

Det er prinsippvedtak på at fagområde kultur skal være i linjen, ikke virksomhet, og funksjonene som er nevnt over skal utøves av felles staber er HR, økonomi, innkjøp, kommunikasjon mv.

Slik det står nå, er det en usikkerhet rundt hvor ansatte i felles stab skal innplasseres, på kultur eller i felles staber sentralt. Foreløpig hører alle ansatte i ØKU til fagområdet Kultur.

Mange i felles drift har saksbehandlingsoppgaver som kan knyttes direkte til kultur, andre har oppgaver som er mer generelle. Usikkerheten om hva som kommer og hvor de skal arbeide fremover er tilstede.

De som har oppgaver av generell karakter er mer usikre, da vi mener at de som har saksbehandleroppgaver knyttet til kultur naturlig hører inn under fagområdet kultur.

Spørsmål: Har disse mulighet til å søke seg inn til sentrale staber?

Spørsmål: Er det mulig å få omstillingsamtaler/ informasjonsmøter med de som er ledere i sentrale staber for å avklare hvordan arbeidet med oppfølging i avdelinger er tenkt og planlagt?

Vi ønsker at det i drøftingene kommer tydeligere fram anbefalinger på hvor de forskjellige stillingene hører til, kultur eller felles staber. Pr i dag er det en følelse å falle mellom to stoler, både i utviklingen av nye Viken fylkeskommune, men også i spørsmålet rundt plassering av stillingene.

Det er ingen tvil om at det er opparbeidet god kompetanse for kulturområdet i felles stab i ØKU, og den er nødvendig for å kunne utføre oppgavene effektivt og korrekt. Flere av oppgavene er saksbehandlingsoppgaver; utregning og fordeling av spaserstokkmidler, utregning og fordeling av tippemidler til Den lokale kulturelle skolesekken, kontakt og oppfølging av kommunale kulturkontakter, økonomioppfølging og rapporteringer til Kulturdepartementet, Kulturtanken, EU, Nasjonalbiblioteket og mange andre.

Denne kompetansen er opparbeidet mye på grunn av at man er en del av fagavdelingene, og vi har erfart at dette er en god og effektiv måte å organisere oppgavene på.

Denne nærheten til faget er ikke like lett å opprettholde dersom sentrale funksjoner blir overført til sentrale staber i Viken.

I notatet til Fylkesbiblioteket er det skrevet litt om felles drift, og eksemplet der er at det er behov for hjelp til fakturering. Det er jo kun en bitteliten del av det, og det er en oppgave som kan ligge i felles stab sentralt fordi den ikke krever samme kunnskap til fagområdene som økonomioppfølgings- og rapporteringsoppgavene er.

Utarbeidelse av budsjett, rapportering, prosjektoppfølging mot EU, fraværsoppfølging og annen personaladministrasjon, innkjøp, HMS og alt annet som vi gjør er ikke tatt med over oversikten over oppgaver.

Et annet spørsmål som vi ønsker å få avklart, er om personer i Kultur staben kan søke på andre jobber i nye Viken på nivå 4 og 5. Det er jo tydelig at enkelte jobber blir borte i denne organiseringen, har de da mulighet til å søke på andre stillinger? Eller tilhører de pr definisjon en «virksomhet» som ikke har mulighet til å søke på nivå 4 og 5?

Spørsmål om virksomhetene Opera Østfold og Østfoldteateret. De skal etter planen skilles ut til egne juridiske enheter i samme periode som Viken fylkeskommune skal etableres. Vi lurer på hvordan Østfold fylkeskommune har planlagt virksomhetsoverdragelsen av ansatte. Hvem som får mulighet til å melde sin interesse til å bli med ut til de nye virksomhetene, og om det er mulig å «reservere» seg og forbli ansatt i Viken fylkeskommune.

Fylkeshovedverneombudet BFK

Avdeling for kulturarv

- Til punkt 8 *Regionalisering*
Her vurderes midlertidig lokalisering og det er tatt høyde for hvordan ledelse skal utføres. Dette er i tråd med Fellesnemnda sine føringer.

Frivillighet, friluftsliv og idrett

- Til punkt 4 *Geografiske behov for å ivareta personalmessige forhold, samt relevans og nærhet til alle innbyggere.*
Det er gjort gode vurderinger om lokale, fleksible arbeidsplasser med mobile ledere og gode digitale løsninger / møtearenaer.
Dette er i tråd med Fellesnemnda sine føringer.

Fylkesbibliotek

- De enkelte medarbeiderne ønsker fleksible arbeidsplass løsninger. De ønsker å arbeide fra ulike steder, der det er hensiktsmessig. Dokumenter legger til grunn at ledere alternerer mellom de fysiske arbeidsstedene med tilhørende fullmakter.
Dette er i tråd med Fellesnemnda sine føringer.

Kunst- og kultur

- Det er ulik oppfatning av hvor arbeidsplassene helst bør være:
Østfold vektlegger regional og lokal kunnskap, Akershus vil være i Oslo, Buskerud vil være i nærheten av hovedkontor.
Skal bli spennende å se hva som blir realitetene.

Samfunnsøkonomenes forening ØFK

Til idrett, frivillighet og friluftsliv.

Vedrørende notatets pkt 4

4. Geografiske behov for å ivareta personalmessige forhold samt relevans og nærhet til alle innbyggere

Valgte organisasjonsmodell bør ikke gjenspeile de ulike regionene. Samtidig påpekes det på behovet for å ivareta lokalkunnskap og nærhet til alle kommuner og samarbeidsrelasjoner.

Det å være midlertidig lokalisert på tre forskjellige steder oppleves både som en fordel og utfordring. Å kunne være lokalisert tre steder vil kunne bidra til å ivareta behovet for å opprettholde god lokalkunnskap og nærhet til alle kommuner og andre samarbeidsrelasjoner.

Utfordringene vil ligge i å være tilstrekkelig samordnet og koordinert samt ivareta lik oppfølging for alle ansatte både faglig og personalmessig. Det vil derfor være viktig med mobile ledere og gode digitale løsninger/møtearenaer.

I perioden fram til samlokalisering gir enkelte medarbeidere uttrykk for at de ønsker fleksible løsninger, som gjør at de kan jobbe fra ulike fysiske steder i perioder når det er hensiktsmessig.

Synspunkt:

Det er svært uheldig at det kun tenkes en geografisk spredning av ansatte frem til samlokalisering. For å kunne gi veiledning til kommuner og frivilligheten også etter samlokaliseringen, bør det etableres en permanent geografisk fordeling av enkelte ansatte. Det er uhensiktsmessig og lite rasjonelt at all ekstern virksomhet til Viken, skal ha utgangspunkt i en lokalisering i Sandvika. Dette vil medføre at Viken mister lokalkunnskap og at det ikke er mulig for Østfoldinger å kunne gjøre en karriere på idrettsfeltet i Viken. En sentraliseringstenkning som tapper Østfold for akademiske arbeidsplasser.

Forskerforbundet AFK

Forskerforbundet organiserer 24 av 26 medarbeidere i dagens seksjon for kulturminnevern i Akershus, og er således det største av de tre lokallagene til Forskerforbundet som nå skal fusjoneres inn i Viken. Organiseringen av avdeling for kulturarv er diskutert i seksjonsmøter og innad i Forskerforbundet, i dialog med enkelte og i samtaler med grupper av medlemmer. Forskerforbundet i Akershus fylkeskommune har vurdert drøftingsnotatet og vil i det følgende kommentere på grunnlag av tilbakemeldinger som har kommet fra medlemmene.

Forskerforbundet i Akershus støtter en organisering med fire seksjoner slik det er vist i skissen til drøfting. Løsningen ivaretar at vi får et tilstrekkelig antall ledere for det totale antallet medarbeidere. Den er i tråd med retningslinjene fra Fellesnemda om at man skal tilstrebe en mest mulig flat struktur. Ved at man i denne modellen har egne seksjoner for formidlingsarbeidet og for feltarkeologien, får man også dedikert ledelse på disse områdene. Dette kan bidra til å gi økt fokus og retning for disse fagområdene og man signaliserer at dette er oppgaver som er viktige for fylkeskommunens virksomhet.

Forskerforbundet i Akershus representerer tilnærmet alle arkeologene i Akershus fylkeskommune og alle feltarkeologene ansatt i fylket. En egen seksjon for feltarkeologi tydeliggjør at feltarkeologien er sidestilt med saksbehandlingen og at medarbeiderne som jobber med feltarkeologi kan brukes som ressurs i fylkeskommunens øvrige arbeid. Akershus fylkeskommunes feltarkeologer løser i dag formidlingsoppgaver og bidrar inn i fylkeskommunens utviklingsarbeid, samt avlaster saksbehandlere i arkeologi i travle perioder i tillegg til sine løpende oppgaver. Flere arkeologer er også strategigruppeledere i rulleringen av den regionale planen for kulturminner.

Fra 2020 delegeres det flere oppgaver fra Riksantikvaren som vil berøre feltarkeologien. Blant annet vil det gis økt myndighet i dispensasjonssaker, som igjen vil føre til en økt utgravingsaktivitet. Feltarkeologien vil trenge et større nivå av organisering som en følge av dette. Ved å legge en seksjon for feltarkeologi i linjen, kan man med en god og dedikert leder utnytte de personalressursene man har på best mulig måte slik at dispensasjonssakene blir løst smidig til det beste for våre samarbeidspartnere ute i kommunene.

Forskerforbundet i Akershus har tidligere observert at man ved å organisere enheter under fagseksjonene lett utvikler oppfatningen av et A og B lag. Feltarkeologene har tidligere kun vært «løsarbeidere» som kun har bidratt til gjennomføringen av arkeologiske registreringer. Vi har evaluert en slik organisering og konkludert med at det er uheldig å legge til rette for at det kan

utvikle seg slike oppfatninger. Akershus fylkeskommune har gjennom flere år opparbeidet en stab av fast ansatte feltarkeologer. Dette er høyt utdannede arkeologer med omfattende erfaring og bred kompetanse som kan og bør benyttes på best mulig måte i nye Viken fylkeskommune. En linjeorganisering vil i større grad sikre at man beholder kompetansen i organisasjonen. I et slikt perspektiv tror Forskerforbundet at den beste løsningen er en seksjon for feltarkeologi slik man har anbefalt i drøftingsnotatet.

Forskerforbundet i Akershus mener at den foreslåtte organisasjonsmodellen med fire seksjoner, der to er fagseksjoner (arkeologi/forhistoriske kulturminner og bygningsvern/nyere tids kulturminner) og to er mer tematiske (feltarkeologi og formidlingsarbeid), vil tydeliggjøre de faktiske arbeidsoppgavene vi skal løse innenfor kulturarvsfeltet i Viken. I Riksantikvarens fredningsstrategi, er feltarkeologien en sentral metode, ikke bare for å dokumentere forhistoriske kulturminner, men også for å kartlegge krigens kulturminner, spor etter skogfinnekultur, spor etter etterreformatoriske kulturminner (i undergrunnen/ under bakken) og dokumentasjon av utnyttelsen av utmarksressurser.

Forskerforbundet ser svært positivt på at det legges opp til en organisering av tydelige og sterke fagmiljøer der man kan jobbe på tvers og utnytte det beste av alle fagressursene. Vi mener det er positivt at det tilstrebes gode møteplasser og samhandlingsarenaer slik at vi unngår silotenkning innenfor fagmiljøene, men fortsetter det gode arbeidet på tvers slik vi erfarer i dag i Akershus. Vi støtter en organisasjonsmodell der alle våre medlemmer får stor grad av medbestemmelse og innflytelse i egen arbeidshverdag under fagsterke, dedikerte ledere innenfor sine fagfelt.

Bibliotekarforbundet BFK

Fylkesbibliotek

Først så vil vi takke for eit godt skrive og tydeleg drøftingsnotat.

Bibliotekarforbundet i Buskerud har følgjande innspel til notatet. Vi kommenterer avsnitt for avsnitt.

-Beskrivelse av innspillsprosess: støttar det som står.

-Mål: støttar det som står.

-Beskrivelse av kva ein bør unngå: støttar det som står.

-Forutsetninger og felles føringer: første kulepunkt: «Vi planlegger for en varig organisering».

Fylkesbiblioteket er blant enhetene som kan få nye oppgaver frå staten. Blant anna var det foreslått av Ekspertutvalget for regionreformen at Nasjonalbiblioteket si utdeling av prosjektmidlar til bibliotek burde bli overtatt av fylkesbiblioteka. Organiseringa ein gjennomfører no må vere fleksibel nok til at det kan gjennomførast endringar undervegs. Så «varig organisering» må ikkje bety at den er hogd i stein.

-Kort beskrivelse av fylkesbibliotekene i dag: Vi støttar fylkesbiblioteksjefen sitt syn på at stillingsressursane som fylkesbiblioteket i Østfold tapte då dei gjekk inn i Østfold kulturutvikling i 2011 må tilbakeførast til Viken. Vi ser at dette får konsekvensar for kontrollspennet, men meiner det kan løysast ved å knytte administrative ressursar til overordna nivå.

-Problemstillinger til diskusjon i innspillsmøtene: støttar det som står.

-Drøftinger:

-Bibliotekfaglige administrative funksjoner.

Som nevnt over vil vi foreslå at dei administrative funksjonane blir knytta til overordna nivå. Personalansvaret for desse bør leggjast til fylkesbiblioteksjefen. Dei administrativt tilsette vil dermed kunne tjene begge avdelingane på like fot.

Eksempelboksen kan også utdypast betre. Blant anna er ikkje Fakturering i den første boksen den mest viktige oppgåva, slik ein kanskje kan få inntrykk av når det står nevnt øverst. Vi viser for øvrig til Fagforbundet Buskerud sitt innspel. Bibliotekarforbundet støttar Fagforbundet på dette punktet.

Konklusjon – organisasjonsmodell til drøfting: støttar det som står.

Forslag til organisasjonsmodell for fylkesbiblioteket: Bibliotekarforbundet er enig i at navna «regional bibliotekutvikling» og «regionale bibliotekoppgåver» for dei to avdelingane er uklare og lite dekkande. Men vi meiner at ein ikkje er komen heilt i mål med navna «Seksjon for aktiv formidling» og «Seksjon for bibliotek og samfunn» heller. Ein del oppgåver vil kunne høyre inn under begge seksjonane. Men vi har ikkje noko betre alternativ på navn på noverande tidspunkt.

Vi har ein del kommentarar til plassering av oppgåvene.

-litteraturproduksjoner i DKS. Denne oppgåva bør flyttast over til DKS. Produsentansvaret for alle kulturuttrykka må vere samla i ein seksjon.

-Ein bør leggje til «Samarbeid mellom skole og folkebibliotek» som eit eige område.

-Det er generelt få IKT funksjonar innanfor «Seksjon for aktiv formidling». Vi foreslår at «biblioteksystemer», «fellestjenester» og «Webløft» blir flytta over dit.

-Arbeidsområda «publisering», «felles avtaler», «felles kampanjer» og «markedsføringstiltak» bør flyttast over til den foreslåtte administrative funksjonen.

-VGS samarbeid. Hovudansvaret for oppfølging av skulebiblioteka må liggje hos Kompetanse. Viser til innspel til Kompetanse frå BF i alle dei tre fylka for ytterlegare kommentarar.

-Ledergruppens ansvar og oppgaver.

Som nevnt er vi uenige i at administrative funksjonar skal høyre inn under seksjonsnivået.

Vi vil også ha presisert den siste setninga i avsnittet. Det heilhetlege budsjettansvaret for fylkesbiblioteket må vel liggje til fylkesbiblioteksjefen, og at seksjonsledarane får eit personal og økonomiansvar.

Fagforbundet AFK

Kunst og kultur

De ansatte er fornøyd med at DKS blir en egen seksjon. For å sikre tverrfaglig samarbeid, er det viktig at medarbeidere i «produksjon» og «logistikk» sitter sammen, slik at informasjon flyter lett. Ansatte på Mediefabrikken stiller spørsmål ved plassering i «Seksjon Kulturutvikling».

Rådgivere med politikk-, forvaltning- og utviklingsoppgaver vil utgjøre hovedtyngden av de ansatte i Seksjon Kulturutvikling. Her vil det ventelig også komme en økning når Viken får overført flere oppgaver fra staten. Det er ikke lett å se hvordan «enhetene» i denne seksjonen skal dra nytte av hverandre tverrfaglig, eller hva som er den faglige begrunnelsen for plasseringen. Mediefabrikken er i mye større grad «hands on» mot sin målgruppe. Mediefabrikken leverer spisskompetanse mot «up and coming» på filmområdet, og de ansatte er spesialister, ikke generalister på filmfeltet.

De ansatte er glad for at tilknytningen til Filmparken vektlegges, og at leders ansvarsområder videreføres.

Fagforbundet BFK

Fylkesbibliotek

To enheter på nivå 4

Fagforbundet BFK støtter forslaget om to enheter på nivå 4 for fylkesbiblioteket. Det vil gi god oversikt og gjøre det enkelt å samarbeide på tvers av enhetene. Vi mener at det vil være uheldig å skille ut en enhet som utelukkende skal fokusere på driftsoppgaver, som bokbuss og fjernlån. En slik enhet kan bli isolert i forhold til de to andre avdelingene, noe som kan være til hinder for at alle enheter har et utviklingsperspektiv og et helhetsperspektiv på virksomheten - noe vi anser som svært viktig. I tillegg vil tre enheter føre til økt bruk av ressurser innenfor ledelse og administrasjon.

Enhetenes navn og oppgavefordeling bør ikke være endelige

Navnene som er foreslått for de to enhetene, er ikke nødvendigvis dekkende for oppgavene som vil høre inn under hver enhet. For at navnene ikke skal virke begrensende i utviklingen av et nytt fylkesbibliotek, foreslår Fagforbundet BFK at enhetene foreløpig kalles "avdeling 1" og "avdeling 2", og at endelig oppgavefordeling og navn blir bestemt i en prosess der alle ansatte medvirker.

Vi tolker det opprinnelige forslaget som at oppgavefordelingen ikke er å anses som endelig (side 7), men merker oss at det også står at organiseringen er å anse som varig (side 2). Fagforbundet BFK understreker at det må tas høyde for strukturelle endringer ut fra hva som viser seg å være hensiktsmessig.

Sentral og samlet lokalisering

Fagforbundet BFK mener at behovet for tverrfaglig samhandling innad i fylkeskommunen må vektes sterkt i spørsmålet om lokalisering av det nye fylkesbiblioteket. For at fylkesbiblioteket skal være en aktiv samfunnsutvikler og ikke begrense sine bidrag til kulturfeltet, er det viktig med fysisk nærhet til Avdeling for plan, Avdeling for kompetanse og Fylkesrådsleders kontor.

Det er også viktig at de ansatte i fylkesbiblioteket har kontor på samme sted. Det vil åpne for å bygge en helhetlig virksomhet som samarbeider på tvers av enhetene, og det vil sikre en god utnyttelse av felles ressurser. I en overgangsperiode kan det være nødvendig å drifte plasskrevende virksomhet som mediasamling og bokbuss fra et annet sted. Denne virksomheten vil likevel kunne ligge i linja til en av de to enhetene.

Administrative ressurser knyttes til nivå 3

Fagforbundet BFK foreslår at de administrative ressursene knyttes til overordnet nivå og at personalansvar legges til avdelingssjef for fylkesbibliotek. Det vil tydeliggjøre at de administrativt ansatte er en ressurs for både ledergruppa og de to enhetene. Det vil også styrke mulighetene for at de administrativt ansatte har et helhetsblikk og fungerer som et bindeledd på tvers av enhetene.

Fagforbundet BFK mener at eksemplene som gjelder administrative ressurser kan utdypes bedre (side 6). Vi ønsker også å legge til tre punkter:

1. Økonomi/prosjekter

Fylkesbibliotekene har i dag ansvar for en rekke prosjekter som er finansiert eksternt. Prosjektene omfatter både egen virksomhet og andre bibliotek i respektive fylker. Totalt forvaltes tilskudd som tilsvarer flere millioner kroner. I denne sammenheng spiller den administrative funksjonen en viktig rolle i søknadsprosess, forvaltning av tildelte midler og rapportering. Vi har erfart at vi utnytter ressursene best når det er et tett samarbeid mellom prosjektleder og en administrativ ansatt med sterk kompetanse innen økonomi.

Relasjon til bibliotekfaget: Praksis i dag er at administrativt ansatte jobber i tett dialog med prosjektleder og prosjektdeltakere (bibliotek). Lang erfaring på bibliotekfeltet gjør at

administrativt ansatte er involvert i planlegging og gjennomføring av prosjekter samt gir faglige innspill på en rekke områder. De er dermed en verdifull ressurs for alle ansatte, inkludert fylkesbiblioteksjef.

2. Kurs/kompetanse

De administrative ressursene er viktige for en profesjonell gjennomføring av kurs-, møter og kompetansetiltak. De bidrar i idéfase, gjennomføring og etterarbeid. Oppgavene er knyttet til planlegging, programmering, rekruttering, påmelding, fasilitering, gjennomføring, fakturering og evaluering.

Relasjon til bibliotekfaget: I henhold til Lov om folkebibliotek skal fylkeskommunen arrangere kurs og møter om bibliotekspørsmål. Det er viktig med en faglig forankring og kjennskap til målgruppa for å utvikle og gjennomføre gode tilbud. I 2018 hadde fylkesbibliotekene i overkant av 100 arrangementer (kompetansehevede tiltak) for over 2000 deltakere.

3. Andre bibliotekrelaterte oppgaver

Dagens administrativt ansatte utfører også andre oppgaver som fordrer god kjennskap til bibliotekfeltet:

- Saksbehandling, f. eks. fordeling av kulturfondbøker og oppfølging av eksterne henvendelser
- Bindeledd til bibliotekene
- Dokumentasjon fra dialogmøter med kommunene

Delta ØFK

(HELE AVD. FELLES DRIFT)

Vi ønsker å få klarhet i enkelte saker som ikke kommer direkte frem av de opplysningene vi har mottatt.

Østfold kulturutvikling er pr i dag en virksomhet med fellesfunksjoner, som andre virksomheter i Østfold fylkeskommune, med selvstendige funksjoner innen HR, økonomi, innkjøp, kommunikasjon mv.

Det er prinsippvedtak på at fagområde kultur skal være i linjen, ikke virksomhet, og funksjonene som er nevnt over skal utøves av felles staber er HR, økonomi, innkjøp, kommunikasjon mv.

Slik det står nå, er det en usikkerhet rundt hvor ansatte i felles stab skal innplasseres, på kultur eller i felles staber sentralt. Foreløpig hører alle ansatte i ØKU til fagområdet Kultur.

Mange i felles drift har saksbehandlingsoppgaver som kan knyttes direkte til kultur (det gjelder mine arbeidsoppgaver) andre har oppgaver som er mer generelle. Usikkerheten om hva som kommer og hvor de skal arbeide fremover er tilstede.

De som har oppgaver av generell karakter er mer usikre, da vi mener at de som har saksbehandleroppgaver knyttet til kultur naturlig hører inn under fagområdet kultur.

Spørsmål: Har disse mulighet til å søke seg inn til sentrale staber?

Spørsmål: Er det mulig å få omstillingsamtaler/ informasjonsmøter med de som er ledere i sentrale staber for å avklare hvordan arbeidet med oppfølging i avdelinger er tenkt og planlagt?

Vi ønsker at det i drøftingene kommer tydeligere fram anbefalinger på hvor de forskjellige stillingene hører til, kultur eller felles staber. Pr i dag er det en følelse å falle mellom to stoler, både i utviklingen av nye Viken fylkeskommune, men også i spørsmålet rundt plassering av stillingene.

Det er ingen tvil om at det er opparbeidet god kompetanse for kulturområdet i felles stab i ØKU, og den er nødvendig for å kunne utføre oppgavene effektivt og korrekt. Flere av oppgavene er saksbehandlingsoppgaver; utregning og fordeling av spaserstokkmidler, utregning og fordeling av tippemidler til Den lokale kulturelle skolesekken, kontakt og oppfølging av kommunale kulturkontakter, økonomioppfølging og rapporteringer til Kulturdepartementet, Kulturtanken, EU, Nasjonalbiblioteket og mange andre.

Denne kompetansen er opparbeidet mye på grunn av at man er en del av fagavdelingene, og vi har erfart at dette er en god og effektiv måte å organisere oppgavene på.

Denne nærheten til faget er ikke like lett å opprettholde dersom sentrale funksjoner blir overført til sentrale staber i Viken.

I notatet til Fylkesbiblioteket er det skrevet litt om felles drift, og eksemplet der er at det er behov for hjelp til fakturering. Det er jo kun en bitteliten del av det, og det er en oppgave som kan ligge i felles stab sentralt fordi den ikke krever samme kunnskap til fagområdene som økonomioppfølgings- og rapporteringsoppgavene er.

Utarbeidelse av budsjett, rapportering, prosjektoppfølgning mot EU, fraværsoppfølging og annen personaladministrasjon, innkjøp, HMS og alt annet som vi gjør er ikke tatt med over oversikten over oppgaver.

Et annet spørsmål som vi ønsker å få avklart, er om personer i Kultur staben kan søke på andre jobber i nye Viken på nivå 4 og 5. Det er jo tydelig at enkelte jobber blir borte i denne organiseringen, har de da mulighet til å søke på andre stillinger? Eller tilhører de pr definisjon en «virksomhet» som ikke har mulighet til å søke på nivå 4 og 5?

Spørsmål om virksomhetene Opera Østfold og Østfoldteateret. De skal etter planen skilles ut til egne juridiske enheter i samme periode som Viken fylkeskommune skal etableres. Vi lurer på hvordan Østfold fylkeskommune har planlagt virksomhetsoverdragelsen av ansatte. Hvem som får mulighet til å melde sin interesse til å bli med ut til de nye virksomhetene, og om det er mulig å «reservere» seg og forbli ansatt i Viken fylkeskommune.

Innspill fra Fylkesbiblioteket Østfold:

Drøftingsnotat: Fylkesbiblioteket. Organisering av nivå III og IV

Vi viser til notat som er sendt til de tillitsvalgte for drøfting 19.1.2019 kl. 12:00-14:30.

Vi har noen synspunkter på behovet bibliotekfaglige administrative arbeidsoppgaver (s. 6)

I Østfold kulturutvikling har vi hatt tilgang både på slik kompetanse i fellesavdelingene ØK-AD og Kommunikasjon, samt noe bistand fra Scenekunst for turnelegging.

Det er ingen tvil om at det er opparbeidet god kompetanse for kulturområdet i felles drift i ØKU, og den er nødvendig for å kunne utføre oppgavene effektivt og korrekt. Denne kompetansen er opparbeidet mye på grunn av at man er en del av fagavdelingene, og vi har erfart at dette er en god og effektiv måte å organisere oppgavene på. Denne nærheten til faget er ikke like lett å opprettholde dersom sentrale funksjoner blir overført til sentrale staber i Viken.

Eksempel på oppgaver innenfor økonomiområdet er beskrevet som:

Fakturering for bibliotekansatte som deltar på fylkesbibliotekenes kompetansehevende tiltak.

Fakturering for felles bibliotekjenester.

Fakturering for tappt materiale.

Dette er bare en liten del av økonomi- og administrasjonsarbeidet. Vi har tidligere sendt inn oversikt over hva ØK-AD bidrar med til fylkesbiblioteket:

Spisskompetanse fagområde fylkesbibliotek

- Internkontroll prosjekter og kurs
- Utbetaling av honorar/ lønn til foredragsholdere/ utøvere
- Oppfølging og rapportering for internasjonale prosjekter, f.eks via Erasmus+
- Oppfølging av tildelte prosjektmidler/ rapportering av disse, inkludert fond
- Kontakt med revisor
- Bidrar på nettverksmøter og samlinger
- Støtte på utforming og vurdering av kontrakter
- Budsjettplanlegging og økonomioppfølging
- Bidrar i utvikling av fagområdet generelt
- Lederstøtte HR
- HMS
- Miljøfyrtårn

Alle disse oppgavene forutsetter at man kjenner de arbeidsområdene man jobber på, i vårt tilfelle fylkesbibliotekarbeidet.

De ansatte i Felles drift er nå i villrede om hvor de vil komme til å bli plassert i Viken. Vi fastholder at de har god innsikt i og forståelse i de arbeidsoppgavene som fylkesbiblioteket driver og er en viktig støtte- og rådgiverfunksjon, samt strategiske samarbeidsaktører for at vi kan utføre våre samfunnsoppgaver.

Kommentar til Kort beskrivelse av fylkesbibliotekene i dag

Vi mener det er rimelig at fylkesbiblioteket får med seg tilbake personalressurser som de brakte med seg inn i fellesskapet i 2012, til sammen 7,8 årsverk. I alle årene etter 2012 har fylkesbiblioteket ligget lavt i stillingsressurser. Riktig nok har vi hatt tilgang på ressurser fra Felles drift – estimert til ca 2 årsverk, men dette er aldri blitt etterprøvd, jf side 3 i drøftingsnotatet.

Vi mener derfor at å få med seg 5,22 årsverk inn i Viken fylkeskommune er for lavt. Vi mener at dette tallet må justeres opp til minimum 7 årsverk, basert på omfanget at de arbeidsoppgavene som hører til fagområdet som felles drift og Scenekunst leverer til Fylkesbiblioteket i dag, samt basert på historikk, dvs antallet ansatte når Fylkesbiblioteket ble organisert inn i Østfold kulturutvikling.

Delta ØFK

Jeg ønsker at Ung Kultur og UKM (Ung Kultur Møtes) får en større plass i diskusjonen som omhandler oppgaver, ressurser, organisering og ikke minst kartlegging av fagkompetanse som pr. i dag befinner seg i de tre respektive fylkeskommunene.

Slik drøftingsnotatet også påpeker, er det kun Østfold fylkeskommune som selv drifter og jobber utadrettet med UKM, og har gjort det i årevis. Det være seg oppfølging av lokale arrangører, deltagende ungdommer, UKM Norge og produksjon og gjennomføring av fylkesfestival og landsfestival.

Dette er en kompetanse som Østfold er særegen på, og som må anerkjennes når det nye organisasjonskartet skal tegnes opp.

UKM jobbes nå med hele året med å tilrettelegge både camper, workshops og kurs direkte mot ungdommene og ungdomsarbeidere (lokale UKM-kontakter).

Vi har også en Ung arrangørgruppe bestående av 10 ungdommer i alderen 16-20 år, som vi også arbeider med gjennom hele året. Det er disse ungdommene som planlegger og gjennomfører vår UKM-festival i Østfold.

Samarbeidspartnerne vi har knyttet til oss de siste årene, gir ungdommene i UKM flere plattformer å vise seg frem på.

I arbeidet som nevnt over, er det viktig at vi jobber tett på hele tiden.

Arbeidet som har vært gjort de siste årene har vært nyttig, så det er viktig at den operative biten av arbeidet i Ung kultur blir ivaretatt i Viken.

I tillegg til den årlige driften av UKM Ung kultur det siste året også jobbet fram et større internasjonalt prosjekt som skal sette arbeid med ungdom og kultur på dagsorden.

(Interreg-grenseløst samarbeid).

Prosjektet har fokus på å knytte frivillig kulturliv med sysselsetting og kreativ næring og skal blant annet inneholde en trainee-ordning for unge kulturgründere.

Prosjektet er banebrytende både på norsk og svensk side og er forankret både i regionale og nasjonale kulturstrategier hva gjelder utvikling av kreative næringer og styrking av kunst og kulturlivet lokalt.

Vi skal rett og slette styrke unge, kreative individers forutsetninger til å kunne jobbe profesjonelt innen den kulturelle og kreative næringen.

Hovedpunktene som er viktig for Ung kultur i Viken:

- jobbe lokalt og tett på både kommuner, ungdommene, samarbeidspartnere
- være operative og ute i feltet
- jobbe helårlig
- ungdomsmedvirkning i alle ledd
- tverrfaglig samarbeid og internasjonalt

Delta ØFK

Fylkesbibliotek, og Kunst og kultur

Som leder for Marked- og kommunikasjon i Østfold kulturutvikling anser jeg det som ytterst viktig at det kommer en avklaring på hvor marked- og kommunikasjonsansatte fra Østfold kulturutvikling skal innplasseres i Viken fylkeskommune.

Østfold kulturutvikling har høyt utdannede kommunikasjonsansatte med spisskompetanse på markedsførings- og kommunikasjonsoppgaver. Både utdanning og erfaring tilsier at oppgavene som tilfaller disse ansatte nødvendigvis må omhandle markedsføring, annonsering, salg, PR og kommunikasjon. Kommunikasjonsansatte i Østfold kulturutvikling har ikke bibliotekfaglig bakgrunn og utdanning, ei heller relevant kunstfaglig bakgrunn.

Dersom loven om virksomhetsoverdragelse skal følges, betyr det at marked- og kommunikasjonsansatte skal innplasseres i samme stilling som før på fagområdet Kultur i Viken fylkeskommune.

Føringene fra Fylkesrådsleders kontor er imidlertid at det **ikke** skal dannes rene marked- og kommunikasjonsstillinger på fagområdene. Dette ansvaret skal ivaretas av Kommunikasjon og politisk støtte i Viken.

Dersom man følger lov om virksomhetsoverdragelse **uten å ta hensyn** til disse føringene fra Fylkesrådsleders kontor, betyr det at Kultur i Viken kommer til å overdra ansatte med økonomisk, administrativ og markedsførings-bakgrunn, utdanning og kompetanse. Disse ansatte vil svært trolig, og naturlig nok, bli satt til å utføre markedsførings- og øk-ad-oppgaver i Fylkesbiblioteket, Den kulturelle skolesekken eller andre områder på fagområdet Kultur.

Både Fylkesbiblioteket og Den kulturelle skolesekken har behov for god kommunikasjonsfaglig hjelp, rådgivning og støtte. Kommunikasjon av suksess og måloppnåelse på kulturfeltet er svært viktig for å opprettholde god kulturpolitikk på det regionale nivået. Derfor mener jeg at området Kultur har et svært aktuelt og godt begrunnet behov for nærhet til marked- og kommunikasjon. Marked- og kommunikasjonsansatte kan gjøre en svært god jobb for hele kulturfeltet i Viken.

Men dersom man skal følge konserntankegangen som ligger til grunn for ønsket **om å ikke utvikle underavdelinger** av marked og kommunikasjon på fagområdene, så må dette være et punkt høyt på agendaen i drøftingene.

Det er lenge kommunisert at kun sentralt ansatte kan søke på stillingene i kategori 4/5 inn mot sitt relevante fagområde. Det betyr dermed at hele marked- og kommunikasjonsavdelingen i Østfold kulturutvikling er effektivt utelatt fra å søke og tilgjengeliggjøre sin kompetanse der den hører hjemme. Dette går i tillegg **imot** Viken fylkeskommunes prinsipper om å holde sentraladministrative funksjoner samlet. Det går også **imot** ønsket om å ikke miste kompetanse i prosessen med bygging av Viken fylkeskommune.

I tillegg vil det skape marked- og kommunikasjonsavdelinger på fagområdene som jobber som satellitter utenfor Kommunikasjon og politisk støtte's kontroll. Dette er noe Fylkesrådsleders kontor aktivt fraråder.

Delta ØFK

Fagområdet kultur skal i Viken være organisert i linjen, og det er sagt at fellesfunksjonene nevnt over skal utøves av felles staber i sentraladministrasjonen. Samtidig er det på innspillsmøtene vi har deltatt på (fylkesbiblioteket og kunst og kultur) vært en forståelse for at mange av de oppgavene jeg og mine kollegaer utfører er saksbehandleroppgaver som må/bør utføres i nærhet til fagområdet. Drøftingsnotatene vi har fått tilsendt gir derimot ikke klare svar på dette, noe som skaper stor usikkerhet.

Spørsmål:

- Er det tittel eller arbeidsoppgaver som definerer hvilken organisasjonstilhørighet vi får i Viken – basert på det som er sagt at alle som ønsker det skal jobbe med det samme som tidligere?
- Er det gjort en vurdering av hvilken fagspesifikk økonomikompetanse vi i kultur sitter på, og hva som blir konsekvensen for fagkonsulentene i Kultur dersom denne kompetansen flyttes til felles stab?

Her tenker jeg først og fremst på kompetanse knyttet til prosjektreknskap, søknader, prosjektrapporteringen og -rapporter til Kulturdepartementet, Kulturtanken, Nasjonalbiblioteket, EU mm, kontakt og samarbeid med kommunale kulturkontakter i DKS mm. Vår erfaring er at nærheten mellom fagfeltene bidrar til effektiv og god organisering, og bidrar til å bygge ned barrierer mellom ulike fagfelt og avdelinger og sikrer tverrfaglighet.

Spørsmål:

- Vi har ikke blitt invitert til samlinger eller innspillsmøter knyttet til økonomi, lønn, HR, kun kultur. Og har dermed ikke hatt mulighet til innspill og påvirkning. Betyr det at vi er definert som Kultur-arbeidere, eller risikerer vi å bli plassert sentralt?
- Har vi mulighet til å søke oss til sentrale staber dersom vi ønsker de?

Jeg mener at vår rolle som saksbehandlere, lederstøtte og medarbeidere må kultur må beholdes i enheten for å sikre god og effektiv drift av høy faglig kvalitet.

Jeg mener en bør se på mulighetene for at DKS i Viken lokaliseres i K60 i Nedre Glomma, der man i dag er i et bygg med produksjonsfasiliteter, lager og kontorer

Parallelt med Viken foregår en prosess om virksomhetsoverdragelse av Østfoldteatret, som egne juridiske enheter.

Spørsmål:

- Kan ansatte i ØKU reservere seg mot å bli med over i teatret?
- Hvem kan melde sin interesse for å flytte over til teatret?
- Får man, hvis man blir flyttet over, opprettholde pensjonsordningen fra dagens ansettelsesforhold.