

Referat fra dialog- og drøftingsmøte fellestillitsvalgte og FHVO Viken 21.9.18

Deltakere:

| Arbeidstakersiden: | |
|---------------------------|-------------------------------|
| Rønnaug Nordby Smørås | YS BFK |
| Hilde Amundsen | LO BFK |
| Bente Gårdeng | LO AFK |
| Truls Melvær | LO ØFK |
| Morten Trudeng | Akademikerne AFK |
| Aud Larsen | Akademikerne ØFK |
| Jan Geldbach | Akademikerne BFK |
| Ine-Lill Hjelm Gabrielsen | UNIO AFK |
| Rune Karlsen | UNIO ØFK |
| Rune T. Husemoen | UNIO BFK |
| Marit Lønningdal | FHVO BFK |
| Bjørn Lerdahl | FHVO ØFK |
| | |
| Arbeidsgiversiden: | |
| Birgit Hansen | Personaldirektør ØFK |
| Vegar Arndal | HR-ansvarlig prosjektkontoret |
| Trude Langvasbråten | HR-rådgiver BFK |
| Julie Kvaløy | HR-rådgiver BFK |
| Gry Hanssen | HR-rådgiver AFK |
| Pia Silvik | HR-rådgiver ØFK |

I DRØFTING (sakene nummereres)

Sak 13/18 Lederkriterier for innplassering av ledere på nivå 2 og 3 i Viken

Kriteriene er formulert på overordnet nivå. Kravspesifikasjonene for de enkelte stillingene kommer i tillegg.

Innspill fra UNIO BFK

Ønsker nytt punkt om *faglig trygg ledelse*: «Evne til å få enheten/virksomheten til å levere tjenester med god kvalitet og høy grad av effektivitet. Må også evne til å videreutvikle disse tjenestene samt veilede og instruere ansatte.» Det er viktig at lederne har et faglig fundament i tillegg til lederkompetanse.

AKAD ØFK støtter dette, men mener det er for vagt formulert. Ledere på nivå 2 og 3 må ha faglig kompetanse til å diskutere fag med medarbeiderne sine. Det bør også formuleres noe om konflikthåndtering og god personalledelse.

YS BFK støtter UNIOs innspill, men ikke ordet «instruere».

UNIO AFK mener setningen om at lederstillinger på lavere nivå vil kreve større faglig kompetanse enn stillinger på høyere nivå bør vurderes med tanke på nyanseforskjeller mellom faglig dybde- og breddekompetanse.

Arbeidsgiver antar at kravene til fagkunnskap tiltar nedover på nivåene, men merker seg denne nyansen.

UNIO ØFK ønsker en mer konkret formulering i retning av «kompetanse og erfaring innen fagfeltet».

AKAD AFK mener det viktigste er å slå fast at fagkompetanse er et viktig kriterium, og at arbeidsgiver kan formulere detaljene. Ordet «robust» bør omformuleres/tas ut, og «tillit» bør inn. Ledere må også tørre å tenke tradisjonelt (beholde det som er bra), ikke bare utradisjonelt.

Arbeidsgiver vil vurdere å ta inn ordet «tillit», men vil for øvrig beholde dette punktet fordi Viken vil gå inn i en dynamisk prosess med mye endringer, noe som gjør at det er viktig å være trygg og robust som leder. Man må tåle å leve med usikkerhet og uforutsigbarhet, og samtidig klare å skape trygghet rundt seg.

YS BFK foreslår å legge til punkt om å delegerer under punktet «robust og trygg».

UNIO ØFK foreslår å legge til kunnskap om lov- og avtaleverk.

Arbeidsgiver mener dette hører hjemme under rolle- og systemforståelse. Evt. presiseringer vil bli vurdert i aktuelle kravspesifikasjoner.

UNIO BFK: Det må tas høyde for lovbestemte kompetansekrav for ledere på ulike kompetanseområder, for eksempel bibliotek. Vil tjenestetid bli vurdert når alt annet står likt? Vil det bli innhentet referanser, og i så fall fra hvem?

Arbeidsgiver følger lovverket, og kompetansekrav må tas inn i de konkrete stillingene det gjelder. Arbeidsgiver vurderer slike situasjoner hvor («alt står likt») som tilnærmet hypotetiske, men dersom det skulle inntreffe kan tjenestetid bli relevant å vurdere. Det er ikke konkludert på referanser, men det vil bli vurdert. Tillitsvalgte skal delta i alle samtaler/intervjuer, og kan spille inn sine synspunkter denne veien. Det kan ikke legges vekt på noe kandidatene ikke er kjent med - det gjelder også for referanser.

AKAD BFK støtter UNIO BFK sitt innspill og understreket at faglig kompetanse og kvalifikasjoner er viktig som utvelgelseskriterium på nivå II og III. AKAD BFK mener alle HTV bør få innsyn i hvem som melder interesse for stillingene slik at de kan komme med innspill til tillitsvalgte som deltar i prosessen.

AKAD ØFK støttet også UNIO BFK sitt innspill og understreket, at faglig kompetanse og kvalifikasjoner er viktig som utvelgelseskriterium på nivå II og III.

Innspill fra UNIO AFK

Hvordan kan vi sikre at personlig egnethet er oppfylt? Hvordan skal vi i praksis finne ut av om de aktuelle lederne er personlig egnede: En mulighet er at det innhentes referanser fra nære medarbeidere. Intervjuer med spørsmål om personlig egnethet er også en mulighet. Vi mener at arbeidsmiljøundersøkelsen i Akershus fk har en svakhet ved at det ikke svares på øverste leder i virksomheten, dette må tas høyde for når vi skal inn i Viken slik at vi sikrer at vi får de beste lederne.

AKAD BFK foreslår at alle i utvalgskretsene får vite at det ønskes noen navn på referanser, i hvert fall for noen stillinger.

Arbeidsgiver (HR-rådgiverne) vil gjennomføre personlighetsanalyse som samtaleverktøy til alle stillinger. Referanseinnhenting vil bli vurdert, og tillitsvalgte deltar i intervjuer/samtaler.

FTV ønsker muligheten til å spille inn til kravspesifikasjonene for de enkelte stillingene.

II INFORMASJON OG DIALOG

Ledergruppa har besluttet at sak om betingelser for ansatte som ble drøftet 5.9. blir behandlet i AU før FN-behandling, og legges derfor frem for FN i november-møtet i stedet for 8.10 som opprinnelig planlagt. Alle HTVer får beskjed.

Informasjon om prosess innplassering.

Tids/ressursbruk/kapasitet: Evalueringen legges frem til FN 8.10. Begge sider på vurdere hvordan kapasitet og ressurser brukes på best mulig måte.