

## Referat fra dialog- og drøftingsmøte fellestillitsvalgte og FHVO Viken 13.8.18

### Deltakere:

| <b>Arbeidstakersiden:</b>                |  |
|--|--|
| Jonill Engesæter                         | YS AFK                                   |
| 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                         |
| Jens Ole Kjelsås                         | UNIO ØFK                                 |
| Rune T. Husemoen                         | UNIO BFK                                 |
| Marit Lønningdal                         | FHVO BFK                                 |
| Hilde Dæhlie                             | FHVO AFK                                 |
| Bjørn K. Lerdahl                         | FHVO ØFK                                 |
|  |  |
| <b>Arbeidsgiversiden/administrasjon:</b> |  |
| Harald Horne                             | Hovedprosjektleder, prosjektkontoret     |
| Kristin Ødegaard                         | HR-direktør AFK                          |
| Birgit Hansen                            | Personaldirektør ØFK                     |
| Vegar Arndal                             | HR-ansvarlig, prosjektkontoret           |
| Dag Aga Blokhus                          | Fagleder, HR-avdelingen AFK              |
| Trude Langvasbråten                      | HR-rådgiver BFK/referent,                |
| Gry Hansen                               | HR-rådgiver AFK                          |
| Håvard Nilsen                            | HR-rådgiver ØFK                          |
| Geir Atle Mjeldheim                      | Advokat AFK                              |
| Roy F. Andersen                          | Roy F. Andersen, kommunikasjonsansvarlig |
| Jørn Haabeth                             | Prosjektkoordinator                      |
| Åshild Hortemo                           | Prosjektkoordinator                      |

### I DRØFTING (sakene nummereres)

#### Sak 6/18 Viken kommunikasjonsplan

Kort innledning ved Roy F. Andersen, kommunikasjonsansvarlig Viken 2020. Planen legges frem for fellesnemnda 4.9.18.

#### Innspill/merknader/spørsmål til planen

- Omstillingsdokumentet sier at det skal utarbeides en informasjonsplan i forbindelse med omstillingen. Når skal dette skje?
  - Denne planen svarer ut punktet om utarbeidelse av informasjonsplan, men bruker begrepet kommunikasjonsplan
- Vil det bli sendt ut nyhetsbrev?
  - Ny nettside (viken2020.no) åpner for muligheten til å abonnere på nyheter, blant annet for ansatte, noe som tilsvarer nyhetsbrev, men har bedre funksjonalitet
- Vil det bli opprettet eget intranett?

- Ulike løsninger er vurdert, men det er den nye nettsiden som vil være hovedkanalen
- De tillitsvalgte/verneombud er nevnt som en kanal knyttet til informasjonsansvar overfor medlemmer. Hvordan forventer prosjektleder at dette ansvaret skal ivaretas fra de tillitsvalgte/verneombud til medlemmer?
  - Ledelsen i prosjektkontoret og ledelsene i de tre fylkeskommunene er ansvarlige, men forventer at tillitsvalgte/verneombud bruker egne kanaler på vanlig måte.
- I vedtatt omstillingsdokument står følgende: I tiltaksplanene er det satt opp at det i sep-jan 2019 skal kommuniseres prosesser for innplassering i ny stilling. Men er det ikke slik å forstå at mange ansatte (les ledere) skal innplasseres før dette (jif tidsplanen som er vedlagt til drøftingsmøtet) og det dermed melder seg et behov for å få denne interne informasjonsplanen på plass nå.
  - Detaljene i prosessen er ikke avklart enda, men det er helt klart at det må ligge kommunikasjonstiltak i denne.
- Det legges opp til en verdiprosess i høst i henhold til tiltaksplanen. Hvorfor skal ikke tillitsvalgte/verneombud ha noen rolle i denne prosessen?
  - Tillitsvalgte/verneombud kan delta i prosessen som ansatte.
- Et viktig prinsipp som er vedtatt i kommunikasjonsstrategien er åpenhet. Hvordan vil dette gjenspeiles i kanalen nettside? Vil f.eks. referater fra drøftingsmøtene med 12'er gruppa ligge tilgjengelig for alle ansatte? Vil sakspapirer, referater, protokoller mm fra arbeidsgrupper ligge tilgjengelig og til enhver tid være oppdatert? Viser her til mail jeg sendte HPL vedr. manglede oppdatering av sakspapirer/protokoller i politisk arbeidsgruppe 2.
  - Informasjon som kan legges ut offentlig vil bli lagt ut på nettsiden
- Under overskriften 'Kanaler' og punktet om informasjonsmøter bør det vurderes om disse som hovedregel kan legges til dagen etter møte i fellesnemnda, slik praksis er i AFK
- Under overskriften 'Storsamlinger med ledere' bør det vurderes om hovedtillitsvalgte, eventuelt fellestillitsvalgte/representanter for hovedsammenslutningene, kan delta
- Under overskriften 'Prinsipper og mål for kommunikasjon' bør det inn et punkt om samtidig informasjon
- Ny ledergruppe for Viken er ikke omtalt i planen, det bør den
- Viser til anbefalinger og råd på dette området i rapporten som oppsummerer erfaringer fra sammenslåingen av Nord- og Sør-Trøndelag fylkeskommuner. Intensjonene som gis i kommunikasjonsplanen som nå legges frem er gode og er i tråd med disse rådene og erfaringene. Den skaper samtidig store forventninger som må følges opp. Det er viktig at det blir tydelig for ansatte hvor de får informasjon og til hvem man kan gå for å spørre om ting, også spørsmål man ikke ønsker å ta opp i store møter. Det er viktig at lokale medbestemmelsesarenaer i de tre organisasjonene brukes aktivt som informasjons- og dialogarenaer, og at viktig informasjon gis likt og samtidig. Lokale tillitsvalgte og verneombud er tettest på de ansatte, og må informeres. Dette er noe både ledelse og felles/hovedtillitsvalgte/ hovedverneombud har et ansvar for.
- Hvilken myndighet vil de nye fylkesdirektørene ha til å uttale seg i prosjektperioden?
  - Disse vil inngå i HPLs ledergruppe i prosjektperioden og uttale seg på vegne av denne frem til 1.1.2020.

Utfyllende kommentar fra prosjektkontoret:

Siden noen av innspillene er knyttet til den allerede vedtatte kommunikasjonsstrategien, avklarer HPL med hovedprosjektrådet hvordan dette kan hensyntas (for eksempel ønsket om samtidig informasjon inn i prinsippene). Viken-prosjektet er omfattende og komplekst, og det er normalt at mye informasjon vil sirkulere. Men; på noen områder er det vesentlig at informasjon planlegges, styres, drøftes og kvalitetssikres før noe kommuniseres ut på en styrt måte, for eksempel innplassering av ansatte og ansettelsesforhold.

## Sak 7/18 Stillingsbeskrivelser/kravspesifikasjon fylkesdirektører og fremdriftsplan

Vegar Arndal orienterte om prosessen så langt og planen fremover. Alle i utvalgskretsen er orientert om antatt tidsplan og frister. Ansettelsesutvalget har tatt forbehold om mer tid dersom det blir nødvendig for å ivareta kvaliteten på prosessen.

### **Samlet innspill til ansettelsesutvalget:**

#### Konkrete innspill til stillingsbeskrivelser

- Til alle stillingene foreslås det at punktet «Sikre god dialog med de tillitsvalgte» endres til «Sikre god dialog og godt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten»
- Ovenstående punkt bør være med i samtlige beskrivelser: det mangler i stillingen fylkesdirektør fylkesrådsleders kontor
- Til stillingen fylkesdirektør finans og administrasjon bør det vurderes om punkt 5 under Hovedoppgaver omformuleres til en aktiv setning (gjøre-oppgave) slik som de øvrige punktene. Eksisterende setning: «Stillingen er sentral i den helhetlige virksomhetsstyring av Viken fylkeskommune». Forslag til ny setning: «Bidra til helhetlig virksomhetsstyring i Viken fylkeskommune».

#### Annet

- Ønske om at innstillingen legges frem for PSU før behandling i FN
- Tillitsvalgtrepresentant i ansettelsesutvalget er øvrige tillitsvalgtes kontaktpunkt i prosessen

### **Andre innspill/spørsmål i saken**

- Hvem rapporterer fylkesdirektørene til frem til 01.01.2020? Det står at Fylkesdirektøren må håndtere ledelse i gammel og ny rolle. I gammel rolle, rapporterer han/hun vel til fylkesrådmann i respektive fylke, men det bør komme klart frem i stillingsutlysningen hvem som blir «overordnet» frem til 01.01.2020.
  - Fylkesdirektørene vil rapportere både til HPL (prosjektet) og til respektive fylkeskommune frem til 1.1.2020
- Hvorfor er det ikke under kvalifikasjonskrav i stillingsbeskrivelsene tatt inn noe knyttet til formelle krav? Det er kritikkverdig at formell utdanning ikke kreves på ledernivå i en organisasjon hvor 80-90% av stillingene har formelle kompetansekrav (lærere, tannleger, psykologer, bibliotekarer, advokater m.m).
  - Fylkesdirektørene må ha innsikt i fagområdene. På dette nivået er det viktig med tverrfaglighet og evne til å håndtere det generelle på liknende måte som en rådmann. Utvalgskretsen til stillingene er definert og vurdert som kvalifisert.
- Er det vurdert noen form for kjønnsbalanse som et utvelgeskriterium for fylkesdirektørene?
  - Egnethet går foran, men ansettelsesutvalget har ikke konkludert endelig på dette punktet. Prosjektkontoret antar at dette blir en del av totalvurderingen, sammen med for eksempel geografi.
- Hvem avgjør lønnstilbudet til fylkesdirektørene og fra hvilket budsjett dekkes denne lønna frem til 1/1 2020?
  - Ansettelsesutvalget innstiller til stillingene, fellesnemnda vedtar. Fylkesdirektørene vil ha sitt legale arbeidsforhold der de er per i dag i prosjektperioden, og lønna vil dekkes derfra.
- FN vedtok følgende:

«Nye administrative ledere i Viken vil i mange tilfeller måtte ivareta både eksisterende lederrolle i egen fylkeskommune og ny lederrolle med etablering av den nye organisasjonen Viken fylkeskommune. Hovedprosjektleder bes om å komme tilbake med en sak som beskriver hvordan dette kan løses på en hensiktsmessig måte som sikrer kvalitet i arbeidet samtidig som arbeidsbelastningen ikke blir for stor for den enkelte.» Kan HPL beskrive hvordan dette rigges når det gjelder ansettelsen av fylkesdirektørene?

- HPL vil forberede en sak til fellesnemnda i oktober sammen med rådmennene. Det vil sannsynligvis legges opp til individuelle løsninger avhengig av hva som vil fungere best i den enkelte stilling

Til spørsmål om øvrige tillitsvalgte innsyn i prosessen ut over representant i ansettelsesutvalget, vurderer prosjektkontoret dette som en innplasseringsprosess og ikke en ordinær tilsetningsprosess med offentlig søkerliste osv. Det er ikke konkludert om innstillingen skal behandles i PSU før FN.

## Informasjon og dialog

### Skisse prosess organisering og innplassering i Viken

Arndal informerte om skisse til prosess, men tok forbehold om at tidsperspektivet i de ulike fasene kan bli forskjøvet. Mer informasjon blir gitt i informasjons- og drøftingsmøtet med alle HTV 5.9. før drøfting av hovedprinsipper videre prosess for innplassering og utvalgskretser i 12-er-gruppa.

### Styringsdokument

Presentasjon v/ prosjektkoordinatorer Jørn Haabeth og Åshild Hortemo.  
Styringsdokumentet legges frem i status-sak til FN 4.9.

### Innspill:

- I figuren som viser foreslått ny struktur bør det fremgå hvem som sitter i Arbeidsutvalg og Hovedprosjektrådet, og myndigheten til organene. Det kan med fordel settes inn en boks som representerer drøftingsorganet 12'er gruppa. Dersom Arbeidsutvalget nedsettes av fellesnemnda bør det flyttes opp på org.kartet (ikke under PSU og P-grupper)
  - Det foreslåtte arbeidsutvalget vil være operativ prosjekteier på vegne av fellesnemnda og bestå av politikere. Innspillene tas med videre.
- I figuren som viser Prosjektansvarlige og delprosjekter som vises prioriteringer 1 og 2. Vil det legges frem en mer detaljert prioritert liste for hvert administrative prosjekt dvs ned på arbeidsgruppenivå? Ett eks. er det styrende dokumentet «retningslinjer for overtallighet» - kommer dette dokumentet under prioritet 1 og A1 HRM Bygge Viken? Ett annet eksempel er arbeidsgiverstrategi og lønnspolitikk dokument (jf HTA)? Er det å regne som prioritet 2 under A1 HRM Personalforvaltning?
  - På A1 HRM-området er alle arbeidsgrupper som er satt i gang definert som prioritet 1.

### Fylkesadvokaten Viken

Det er sendt anmodning om tilslutning til vedtak i fellesnemnda om etablering av enheten Fylkesadvokaten i Viken til de tre fylkeskommunene.

### Prosess for innplassering i stillingen som leder av kontoret

Prosjektkontoret foreslår at innplasseringsprosess for stillingen som leder av advokatkontoret håndteres av HPL, to tillitsvalgte og en HR-rådgiver, men er åpen for innspill til dette.

Ingen merknader til foreslått utvelgelseskrets og kriterier.

Akademikerne AFK støtter prosessen, men er bekymret for deling av arbeidsmengde for kontoret mellom fylkeskommunene og Viken.

Rådmenn og HPL ønsker å tydeliggjøre at kontoret skal betjene de 3 fylkeskommunene og prosjektorganisasjonen som likeverdige bestillere av advokattjenester i prosjektperioden.

Organisasjonene har ikke noe behov for å drøfte saken ytterligere. To tillitsvalgte meldes i løpet av uken.

### Eventuelt/åpen post

LO AFK spurte om det er besluttet noe om trykkeri i Viken. Det er det ikke