

## Referat fra Viken dialog- og drøftingsmøte 27.11.18

Sted: Fylkeshuset Sarpsborg, ØFK.

### DELTAKERE

<b>Organisasjon</b>	<b>Fylke</b>	<b>Navn</b>
Akademikerforbundet	AFK	Torunn Korneliussen
Tekna	BFK	Jan Geldbach
Tekna	AFK	Frøydis A. Baadshaug
Tekna	ØFK	Hans Opsahl
Tekna	ØFK	Aud Larsen
Lektorlaget	BFK	David M. Graatrud
Lektorlaget	AFK	Morten Trudeng
Lektorlaget	ØFK	Ketil Tysse-Hostad
Samfunnsviterne	ØFK	Christine Stene
Utdanningsforbundet	BFK	Rune T. Husemoen
Utdanningsforbundet	AFK	Ine-Lill H. Gabrielsen
Utdanningsforbundet	AFK	Thorbjørn Alvim
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Adolfsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Rune Karlsen
Forskerforbundet	ØFK	Tryggve Csisar
Delta	ØFK	Lene L. Torp
Delta	AFK	Jonill Engesæter
Fagforbundet	ØFK	Truls M. Melvær
Fagforbundet	AFK	Bente Gårdeng
Skolelederforbundet	AFK	Kari R. Eide
Skolelederforbundet	ØFK	Bente Lis Larsen
Tannlegeforeningen	AFK	Birgit Hjort Kollevold
Tannlegeforeningen	ØFK	Syed Mansour Hussein
NITO	AFK	Vidar Bergly
ECONA	ØFK	Hans Arne Bjerkemyr
Samfunnsøkonomene	BFK	Amarjit Singh
Skolenes landsforbund	AFK	Øyvind Wiksaas
Naturviterne	ØFK	Helene Gabestad
Naturviterne	ØFK	Ellen Arntzen
Parat	AFK	Ida T. Sunde
Fylkeshovedverneombud	BFK	Marit Lønningdal
<b>Arbeidsgiverrepresentant</b>	<b>Fylke</b>	<b>Navn</b>
HR-ansvarlig	Prosjektkontoret	Vegar Arndal
Hovedprosjektleder	Prosjektkontoret	Harald Horne
Prosjektkoordinator	Prosjektkontoret	Jørn Haabeth
Prosjektkoordinator	Prosjektkontoret	Åshild Hortemo
Personaldirektør	ØFK	Birgit Hansen
HR-direktør	AFK	Kristin Ødegaard
HR-rådgiver	BFK	Trude Langvasbråten

## Godkjenning av innkalling

Godkjent.

### I DRØFTING

#### Sak 20/18 Kriterier for utvalgskrets til innplassering av linjeledere resterende nivåer

To innsendte innspill fra hhv Fagforbundet BFK og Forskerforbundet AFK i forkant av møtet ble referert:

*Fagforbundet BFK støtter forslaget til utvalgskrets og mener det er dekkende for innplassering av ledere på kommende nivåer. Se vedlegg for nærmere begrunnelse.*

*Forskerforbundet AFK er kritisk til at utvalgskretsen åpnes opp sammenlignet med foregående nivåer og er bekymret over konsekvensene det kan få for stillingsvernet for lederne som innehar stillinger på disse nivåene i dag. Se også vedlegg.*

*Lektorlaget AFK stilte spørsmål ved om avgrensingen mot ytre enheter kan utestenge personer med viktig kompetanse, og spør om det for eksempel kan være aktuelt å vurdere å åpne opp utvalgskretsen i enkelttilfeller? Det ble også bedt om en tydelig avgrensning av hvem som regnes som direkte berørt.*

*Tannlegeforeningen AFK ber om avklaring av hvilke deler av tannhelsesetjenesten som regnes som direkte berørte og inngår i kretsen.*

*Tekna ØFK mener forslaget mangler fokus personalledelse, noe som blir mer omfattende lengre ned i organisasjonen, og spør også om det er gitt at alle områder vil ha ledernivåer under nivå 3?*

*Utdanningsforbundet AFK støtter Teknas innspill om personalledelse, og mener dette må komme tydelig frem i stillingsbeskrivelsene. Personalledelse skiller seg fra personalansvar, noe som må gå frem. Utdanningsforbundet spør også om det er tilstrekkelig med tid planlagt inn i denne prosessen, gitt forsinkelser og fristen i omstillingsdokumentet?*

*Delta AFK støtter forslaget til utvalgskrets, men stillingsbeskrivelsene må danne utgangspunktet for utvelgelse blant kandidatene.*

*Tekna BFK spør om tjenester som PPT/OT omfattes?*

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

Til Forskerforbundet AFKs innspill: Det er absolutt ikke slik at noen nivåer ansees som viktigere enn andre, «skal vernes» osv. Hovedbegrunnelsen er at det gjennom flere runder har blitt tydelig at det er svært krevende å gjøre avgrensninger av kretser basert på fagkunnskap/ansvar/ledelse som utelukker diskriminering gitt fylkenes ulike organisering, bruk av stillingskoder m.m. Dette er også begrunnet i notatet som ble sendt ut med forslaget.

Til Lektorlaget AFKs spørsmål: Direkte berørte ansatte er de som kan bli direkte berørte gjennom endret arbeidssted, bytte av/endret stilling og/eller endret lokalisering/omorganisering av egen enhet.

Det er også de som er direkte berørte som inngår i utvalgskretsene, noe som gjør at det ikke kan åpnes opp for andre, selv om det utvilsomt finnes kompetente kandidater utenfor kretsene. Dette er en innplasseringsprosess, og ikke en ordinær ansettelsesprosess. En konsekvens av dette er at kun direkte berørte ansatte får anledning til å melde interesse for stillinger i utvalgskretsen. For tannhelse sin del er administrasjonene direkte berørte, mens ansatte i tannklinikene ikke er det.

Til Tekna ØFKs spørsmål om antall ledernivåer: dette er ikke avklart per nå, men det vil sannsynligvis variere hvor mange ledernivåer det er behov for på de ulike fagområdene. Innspillet om personalledelse blir ivarettatt i stillingsbeskrivelsene.

Områder som PPT/OT blir vurdert dersom organiseringen tilsier dette.

## II INFORMASJON OG DIALOG

Informasjon om videre prosess for infrastruktur og overføring av ansatte fra Statens vegvesen v/personaldirektør i ØFK, Birgit Hansen.

Det blir kalt inn til drøfting 5. desember av organisasjonsmodell og utvalgskrets for ledernivåer 3 og 4 på området infrastruktur: Ber om tilbakemelding på om alle HTV skal innkalles eller de fellestillitsvalgte. Drøftingsgrunlaget kan uansett videresendes til alle.

I dette møtet kommer det også mer informasjon om overføringen av ansatte fra Statens vegvesen.

Informasjon ved hovedprosjektleder Harald Horne

- Saker til kommende fellesnemnd
- Spørreundersøkelsen om arbeidsmiljø
- Innplasseringsprosessen på nivå 3 pågår, og det er kandidater til alle stillinger

Status i hovedprosjektet ved prosjektkoordinatorer Jørn Haabeth og Åshild Hortemo  
Presentasjon vedlagt.

Status fremdriftsplan innplassering v/HR-ansvarlig Vegar Arndal

Versjon 5 av fremdriftsplanen som ble sendt ut i forkant av møtet ble gjennomgått. Det er behov for mer tid på noen steg i prosessen slik at kommende innspillsprosess blir god nok, og ledergruppene får etablert seg tilstrekkelig. Det blir derfor laget en versjon 6 som blir delt når den er konkludert. Det vurderes som realistisk å nå målet i omstillingsdokumentet om fullstendig innplassering 15.6., men rommet for avvik er ikke stort. Dette svarte ut spørsmålet til Utdanningsforbundet i drøftingssaken om det er tid nok i prosessen fremover. Det blir lagt opp til lederopplæring på nyåret, slik at de er mer selvhjulpne i det videre innplasseringsarbeidet. Det vil ikke være kapasitet hos HR til å delta i alle innplasseringsprosessen på samme måte som på nivå 3. Det blir også lagt opp til en egen drøftingsuke i februar.

Innspill:

- Ekstra arbeid inn i stillingsbeskrivelsene vil høyne kvaliteten og forebygge uro og misforståelser: kan det legges inn et ekstra møte for eksempel?
- Vurdere fellesopplæring for ledere og tillitsvalgte
- Vurdere involvering gjennom plasstillitsvalgte

## VEDLEGG

### Innspill til sak 20/18

#### ***Fagforbundet BFK***

##### **Utvalgskrets øvrige ledernivå Viken fylkeskommune**

Fagforbundet BFK er positiv til foreslått utvalgskrets og mener at utvalgskretsen for ledernivå 4 og videre må være åpen fordi det vil være endringer i faglige kvalifikasjoner som vil trenge i fremtidige lederstillinger i Viken kontra dagens fylkeskommune pga størrelse på organisasjon. Fagforbundet BFK mener derfor at utvalgskretsen slik den er definert i forslag er godt dekkende.

Det gir rom for at fagpersoner på relevante områder kan søke lederstillinger selv om de ikke har slike i dag. På nivå 4 og nedover er faglige kvalifikasjoner viktig i tillegg til lederkvalifikasjoner. Det vil være viktig å holde fokus på faglighet. En god kombinasjon av faglighet og lederevner på det operative ledernivået. Det er mye faglige problemstillinger i mellomlederposisjonene i tillegg til personalmessige.

Når det kommer til å vurdere hvem som er best kvalifisert må det gå både på den faglige delen og lederevner/erfaring.

#### ***Forskerforbundet AFK***

Noen av Forskerforbundet i Akershus sine medlemmer har uttrykt overraskelse og bekymring over at prosessen rundt nivå 4 skal være åpen, og at «alle» kan melde interesse til stillingene. Det blir stilt spørsmål ved vernet av de ledere som nå sitter i stillinger på dette nivået. Er det slik at ledere på de andre nivåene anses som viktigere og derfor har fått et sterkere vern? Det blir etter vårt syn viktig å sikre at ledere som allerede er i disse stillingene eller tilsvarende får en slags fortrinnsrett. Samtidig er Forskerforbundet opptatt av at fagkunnskap må være et viktig kriterium for ansettelse, og at ledere på dette nivået må ha dokumenterbar faglig kompetanse innenfor det feltet de skal lede.