

Referat fra Viken dialog- og drøftingsmøte 16.01.19

Sted: Fylkeshuset Sarpsborg, ØFK.

DELTAKERE

Organisasjon	Fylke	Navn
Akademikerforbundet (rep. også Utdanningsforbundet BFK)	BFK	Hilde Eriksen
Tekna	BFK	Jan Geldbach
Tekna	AFK	Frøydis A. Baadshaug
Tekna	ØFK	Hans Opsahl
Tekna	ØFK	Aud Larsen
Lektorlaget	BFK	David M. Graatrud
Samfunnsviterne	ØFK	Christine Stene
Samfunnsviterne	AFK	Janne Lundgren
Utdanningsforbundet	AFK	Ine-Lill H. Gabrielsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Adolfsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Rune Karlsen
Forskerforbundet	ØFK	Tryggve Csisar
Forskerforbundet	AFK	Pia S. Løken
Forskerforbundet	BFK	Linn Marie Krogsrud
Delta	ØFK	Lene L. Torp
Fagforbundet	ØFK	Truls M. Melvær
Fagforbundet	AFK	Bente Gårdeng
Fagforbundet	BFK	Hilde Amundsen
Skolelederforbundet	ØFK	Bente Lis Larsen
NITO	AFK	Vidar Bergly
ECONA	ØFK	Hans Arne Bjerkemyr
Skolenes landsforbund	AFK	Øyvind Wiksaas
CRCO (MFO)	AFK	Liv Ragnhild Torneberg
Fylkeshovedverneombud	AFK	Hilde Dæhlie
Fylkeshovedverneombud	ØFK	Bjørn Lerdahl
Arbeidsgiverrepresentant	Fylke	Navn
HR-ansvarlig	Prosjektkontoret	Vegar Arndal
Fylkesdirektør finans, adm. og klima	Viken LG	Anne Skau
HR-sjef	ØFK	Ann Cathrin Guldborg
HR-rådgiver	BFK	Trude Langvasbråten
Prosjektkoordinator	Prosjektkontoret	Lasse N. Thue
Forhandlingsleder/teamleder	BFK	Lars Geir Mortensen
HR-rådgiver innplasseringsteamet	ØFK	Håvard Nilsen

Godkjenning av innkalling

Godkjent.

I DRØFTING

Sak 1/19 Organisering av oppgaver i foretak eller linje

Vegar Arndal orienterte kort med utgangspunkt i utsendt saksgrunnlag. P2 har vurdert saken, som behandles i førstkommende PSU og FN. Arndal vurderer det slik at hoveddelen av innspillene som er sendt inn støtter innstillingen fra hovedprosjektleder. Alle innsendte innspill legges ved referatet.

Merknader og innspill

Utdanningsforbundet AFK støtter innstillingen, viser til innsendt innspill, og har følgende kommentarer til påstander som fremkom under P2s behandling av saken:

- Rekrutteringsproblemer ved foretaksorganisering: dette finner vi ikke støtte for hos egne medlemmer,
- BFK var svært misfornøyd med å legge ned eiendomsforetaket: dette finner vi ikke støtte for, foretaket hadde kun et års virketid, og ble avvirket etter benkeforslag.
- Vedlikeholdsetterslep ved linjeorganisering: dette finnes det løsninger for å håndtere på en god måte (for eksempel internfakturering).

Det må også tas høyde for kostnadene forbundet med å ha et styre, risikoen for at foretak utvikler seg til satelitter som ikke er del av en felles organisasjonskultur/manglende tilhørighet, og risikoen for fri lønnsdannelse i foretak sammenlignet med øvrig organisasjon. Dersom renhold/kantine settes ut kan det gå ut over arbeidsmiljøet for ansatte og elever, jf. ansattes plikt til å følge med på arbeidsmiljøet til elevene. Opplæringslovens §9a skiller ikke på lærere og andre ansatte på skolen, formuleringene er "som arbeider på skolen". Dette gjør at også disse skal ta del i dette arbeidet. Viser til utdrag Opplæringslovens paragraf 9a-4: «Alle som arbeider på skolen, skal følge med på om elevene har eit trygt og godt skolemiljø.»

Fagforbundet AFK støtter HPLs innstilling, særlig begrunnet i hensynet til et godt arbeidsmiljø. Viser også til innsendt innspill. Det er mindre innsyn og kontroll i foretak, og det utvikler seg lettere egne kulturer. Arbeidsmiljø-utfordringer løses enklere i linjeorganisering. Av hensyn til en forutsigbar økonomi for eiendom bør finansiering til drift og vedlikehold øremerkes. Dersom FN vedtar foretaksmodell må styret ha med flere ansatt-representanter – det er ikke tilstrekkelig med en.

SL AFK støtter innspillene som er fremmet.

II INFORMASJON OG DIALOG

Avtale med Statens vegvesen

Det foreligger avtale om overføring av ansatte fra Statens vegvesen som skal signeres i den enkelte fylkeskommune. Denne planlegges politisk signert i begynnelsen av februar. Hovedessensen i avtalen er likebehandling med fylkeskommunenes øvrige ansatte.

Tannhelse utvalgskrets

Utvalgskrets for nivå 4 og 5 er i utgangspunktet drøftet og konkludert (ansatte i sentraladministrasjonene), men det har kommet ønske fra tannhelse, forankret i A9, om utvidelse av kretsen slik at klinik lederne også inkluderes. Ulik organisering og historikk ligger bak og utvidelsen av kretsen oppleves rettferdig og vil gi en bedre prosess. Prosjektkontoret vurderer dette tilfellet som så særegent at det ikke endrer den prinsipielle begrunnelsen for avgrensningen av utvalgskrets på nivå 4 og 5 for øvrig.

Tekna BFK støtter dette, og viser til at kliniksjefene i BFK sitter i ledergruppen til fylkestannlegen.

Utdanningsforbundet BFK har bedt om avklaring av hvorvidt denne saken er av prinsipiell karakter og innebærer at utvalgskrets for nivå 4 og 5 må drøftes på nytt. Konklusjonen er at den ikke er det, og det vil ikke være behov for ytterligere drøfting. Dette kom det ingen innvendinger mot.

Utdanningsforbundet AFK er fornøyd med at arbeidsgiver har lyttet til tillitsvalgte i denne saken.

Fagskole utvalgskrets

Det er besluttet en felles ledelse for fagskole i Viken, og det kan gjøre at tre miljøer utenfor utvalgskrets blir direkte berørt og at rektorene herfra vurderes inkludert i kretsen, slik som tilfellet med tannhelse.

Temperaturmåling arbeidsmiljø

Hovedpunkter fra undersøkelsen ble presentert. Resultatene blir fulgt opp på sentrale arenaer i de tre fylkeskommunene. Det planlegges en ny måling etter sommeren.

FHVO AFK har deltatt i arbeidet med undersøkelsen og understreker at det går tydelig frem at ansatte først og fremst ønsker informasjon på infomøter, seksjonsmøter/møter med egne ledere. Det er også viktig at ledere informerer om det de ikke vet og er åpne om det. Undersøkelsen gir mye nyttig informasjon som det jobbes videre med og kobles tett til ROS-analysen.

Samfunnsviterne ØFK viser til at noen ansatte oppgir at de savner informasjon fra tillitsvalgte. Det er mange tillitsvalgte som ikke har noe frikjøp og som opplever det som krevende å følge opp. Dette viser at det er viktig å vurdere rollen og ressursen til tillitsvalgte.

Prosjektkontoret anerkjenner problemstillingen og forstår at dette kan være krevende både for tillitsvalgte og ledere. Dersom tillitsvalgte opplever at det blir uhåndterlig kan problemstillingen løftes til HR i egen fylkeskommune.

Videre prosess innplassering

- Informasjon om gjeldende fremdriftsplan v/Vegar Arndal og HR-rådgiver Håvard Nilsen.
- Egen prosess for øvrige ansatte er underveis
- Felles begrepsforståelse i innplasseringsprosessene er viktig
- Avlønning og rammer for innplasserte ledere er ikke fastsatt

Eventuelt

Utdanningsforbundet AFK er opptatt av prinsipper for kommunikasjon og informasjon, og mener det bør være mest mulig samtidig informasjon til ledere, ansatte og tillitsvalgte, eksempelvis invitasjoner til innspill på kompetanse-området. Det er viktig at profesjonen utvikler Viken sammen som et fellesskap.

Prosjektkontoret er bevisst problemstillingen, men mener det er krevende å operere med en oppskrift/prosedyre for dette i en så stor organisasjon. Det er viktig å kanalisere faglige innspill i faglinjen og i profesjonsfelleskapene.

VEDLEGG

Innspill til sak 1/19

Naturviterne Akershus

Til sakene har vi følgende kommentarer:

1. Vi støtter prosjektleders konklusjoner for organisering.
2. I saken om organisering av eiendomsforvaltningen vil vi legge til følgende tilleggsmoment som vi mener er av betydning for saken: Viken FK vil, med en mer direkte politisk styring enn det en foretaksmodell åpner for, i sterkere grad kunne bidra til fylkets utvikling mot et bærekraftig lavutslippssamfunn i sin rolle som en stor innkjøper i byggebransjen. Dette er helt i tråd med den nye fylkeskommunens satsing på FN17 som grunnlag for sin virksomhet.

Felles innspill fra Fylkeshovedverneombudet, Fagforbundet, Delta, AFAG, UNIO og Juristforbundet i Akershus til organisering av eiendom i Viken

En vellykket organisasjonsform i Viken er uavhengig av om det er et foretak eller en virksomhet. En eiendomsavdeling vil imidlertid ha lavere administrative kostnader. Vi er imidlertid opptatt av at midlene til finansiering blir øremerket, slik at eiendomsforvaltningen får en forutsigbar økonomi.

Den parlamentariske styringsmodellen som er valgt, vil gi politikerne mer direkte styring.

Vi ser derfor ikke at det er behov for etablering av eiendomsforetak. Vi mener det er enklere å gå fra linje- til eventuell foretaksorganisering på et senere tidspunkt, etter å ha høstet erfaringer og kan se hvilke gevinster som er oppnådd.

Historikk og erfaringer:

Akershus fylkeskommune utredet alternative organisasjonsformer i 2009 og fylkestinget vedtok foretaksmodellen desember 2010 (FU-sak 107/10). Foretaket, AFK eiendom FKF, var operativt fra 01.01.2011.

Virksomheten ble tidligere kalt bygg- og innkjøp. Alle som jobbet med eiendom 1. januar 2011, ble overført til AFK eiendom FKF.

Før 1. januar 2011 var rektorene eiendomssjefer og hadde ansvar over drifts- og vedlikeholdsmidlene. I 2011 ble det innført internhusleie. AFK eiendom FKF utøvde eierrollen og leide ut byggene til skolene, som per definisjon ble leietakere.

Det ble etablert en profesjonell eiendomsorganisasjon. Sentralt besto organisasjonen av en eiendomsavdeling og en prosjektavdeling, en daglig leder med ansatte i stab, som ivaretok økonomi-, anskaffelse- og sekretærfunksjoner. Det ble i tillegg ansatt driftsoperatører i foretaket, som hadde sin kontorplass på skolene. Driftsoperatørene skulle ivareta byggets driftsfunksjon som ventilasjon, energi, vedlikehold, daglig drift, brannvernleder og sørge for at skolene var operative til enhver tid for elever og ansatte.

I eiendomsavdelingen ble det etablert en teknisk ressursgruppe med fem spesialrådgivere innen Brannsikkerhet, Elektro/automasjon, VVS, Bygg/vedlikehold og FDV-system.

Den nye organiseringen viste seg tidlig å være en suksess, jf. rapporten fra fylkesrevisjonen 2014, hvor etablering av foretak blir omtalt som positivt.

Noen av omtalene i revisjonsrapporten:

- *Opprettelsen av foretaket har gitt stordriftsfordeler og et kompetent fagmiljø innenfor eiendomsforvaltning. Ansvar for vedlikehold har blitt sentralisert, og ressurser kan i større grad prioriteres og benyttes der behovet er størst.*

- *Utviklingen i FDV og lønnskostnader indikerer at virksomheten blir drevet resultatorientert og kostnadseffektivt og bidrar til at de ressurser som anvendes gir god effekt i betydningen nytteverdi per anvendt krone..*
- *Revisjonen ser det som positivt at foretaket gjennomfører regelmessige brukerundersøkelser og at det er lagt opp til å diskutere resultatene med brukerne for å finne frem til områder som kan forbedres.*

Fylkesrevisjonens konklusjoner og anbefalinger er i ettertid fulgt og forskjellige rutiner for å vurdere i hvilken grad organisasjonen når fastsatte målsettinger er etablert.

Driftsoperatørene som ble ansatt, hadde forskjellig teknisk bakgrunn, slik at vi fikk fagmiljøer som bistår hverandre i de geografiske områdene skolene er inndelt i.

En suksessfaktor har vært at AFK eiendom FKF har egne driftsoperatører på hver enkelt skole. En skole er mer kompleks enn et kontorbygg og det vil i større grad være behov for daglig tilstedeværelse fra en driftsoperatør/byggdrifter. På grunn av geografisk beliggenhet med til dels store avstander, vil det være vanskelig å operere med sentraliserte «driftsoperatør-pooler».

Det har vært stort fokus på opplæring og videreutvikling av driftsoperatørene. Driftsoperatørene fikk tilbud om å gjennomføre fagskoleutdanning i FDV på Fagskolen innlandet. Hittil har 11 driftsoperatører fullført og 5 er i gang med studiet.

Kunnskapsdepartementet vedtok i 2013 byggdrifterfaget, som eget lærefag innen fag- og yrkesopplæringen. AFK eiendom FKF har ønsket å bidra til å formalisere kunnskapen og kompetansen til de som skal drifte byggene i fremtiden og etablerte en lærlingordning i byggdrifterfaget i 2015.

FDV-systemet Plania brukes for å følge opp alle bygg og eiendommer. Driftsoperatørene bidrar i stor grad til fortløpende tilstandsregistrering av bygningsmassen i Plania. Det bidrar til god planlegging av vedlikeholdsarbeidet på kort og lang sikt.

Siden 2011 har man faset ut fossil fyringsolje og redusert energibruken med ca. 20%. Det er innført målindikatorer og måltall for energibruk, klimagassutslipp og vannforbruk for oppfølging frem til 2025. I tillegg er det kartlagt hvilke type klima- og miljøtiltak det bør satses på videre, for å følge opp politiske vedtak og være et foregangsfylke i henhold til målene i regional miljøplan.

Det er inngått serviceavtale for legionellutsatte innretninger, det er gjennomført radonmålinger på alle bygg, samt en komplett tilstandskontroll av de elektriske anleggene.

Fylkeskommunen har en bestiller – utførermodell som fungerer svært godt. Modellen er uavhengig av organiseringsmodell.

Fylkestinget vedtar delegasjonsreglementet, som angir hvem som politisk og administrativt har ansvar og fullmakt til å gjennomføre fylkeskommunens byggeprosjekter.

Avdeling for videregående opplæring (AVO) og tannhelsetjenesten har bestilleransvaret i forbindelse med byggeprosjekter. Bestiller har ansvaret for utredningsfasen og avklarer behovet for tiltak og intensjonen med prosjektet. Bestiller har en viktig faglig og pedagogisk tilnærming til byggeprosjektet og er et godt mellomledd mellom bruker og utfører.

AFK eiendom FKF har en egen prosjektavdeling, som gjennomfører byggeprosjekter i henhold til bestillinger. Bestillingene er av forskjellig art, fra bistand i utarbeidelse av byggeprogram, gjennomføring av nybygg, ombygginger, inneklimatiltak og rehabiliteringsprosjekt. Grunnlaget for bestillingen for alle større prosjekter er et politisk eller administrativt vedtatt byggeprogram.

Denne bestiller – utførermodellen har fungert svært godt og vil være en viktig forutsetning for gjennomføring av fremtidige byggeprosjekter i Viken.

Det er liten tvil om at organisasjonsformen som ble innført i Akershus fylkeskommune i 2011, har vært en suksess. Fylkeskommunen forvalter en bygningsmasse på nærmere 450 000 m² og det er et

samfunnsansvar å forvalte verdiene byggene representerer på en forsvarlig måte. Samtidig skal våre brukere og alle ansatte ivaretas.

Arbeidsmiljøperspektiv:

De tillitsvalgte er opptatt av et godt arbeidsmiljø.

En foretaksmodell gir mindre innsyn og kontroll. Et foretak kan leve sitt eget liv f.eks. ved å ha målsettinger som ikke harmonerer med fylkeskommunens, utvikle egen lønnspolitikk, utvikle kultur og verdier som ikke samsvarer med fylkeskommunen eller ikke følger samme etiske standarder.

Ved å organisere eiendomsforvaltning i linja, vil man ha felles reglement og felles kultur i likhet med de øvrige fagområdene. Arbeidsmiljøutfordringer lar seg enklere løse med linjeorganisering, der man kan løfte problemene opp på overordnet nivå. I en foretaksmodell vil man ikke ha anledning til å gjøre dette, noe som kan være svært uheldig og kan skape store utfordringer.

Konklusjon:

En vellykket organisasjonsform i Viken er uavhengig av om det er et foretak eller en virksomhet. En eiendomsavdeling vil imidlertid ha lavere administrative kostnader. Vi er opptatt av at midlene til finansiering blir øremerket, slik at eiendomsforvaltningen får en forutsigbar økonomi.

Den parlamentariske styringsmodellen som er valgt, vil gi politikerne mer direkte styring.

Vi ser derfor ikke at det er behov for etablering av eiendomsforetak. Vi mener det er enklere å gå fra linje- til eventuell foretaksorganisering på et senere tidspunkt, etter å ha høstet erfaringer og kan se hvilke gevinster som er oppnådd i Viken.

For å sikre arbeidsmiljøperspektivet som beskrevet ovenfor, mener vi at en linjestyring best vil sikre eventuelle arbeidsmiljøutfordringer.

Dersom fellesnemnda likevel vedtar en foretaksmodell, bør styret utvides slik at både politikere og ansatte i Viken kommer inn i styret.

Felles innspill fra hovedsammenslutningene og fylkeshovedverneombudet i Buskerud til organisering av eiendomsfunksjonen i Viken.

Hva er de ansattes erfaringer med driftsmodellene i de tre fylkene knyttet til eiendomsforvaltning?

Historikk – Buskerud

- Buskerud fylkeskommune hadde før 2014 en modell med en eiendomsenhet i sentraladministrasjonen med ansvar for forvaltning og utvikling, og at ansvaret for drift og vedlikehold lå på den enkelte enhet (eks. vgs.). Enhetsleder (eks. rektor) hadde personalansvar for drift- og renholdspersonell.
- Det ble høsten 2013 fattet et vedtak i fylkestinget om at det skulle opprettes et eiendomsforetak (BFKE). Bakgrunnen for vedtaket var politikernes ønske om bedre kontroll på vedlikeholdsutgifter og investeringsutgifter. Foretaket ble formelt opprettet 01.01.14, men renholdspersonell og vaktmestre som jobbet mot bygg ble overført til foretaket pr 01.09.14. Enhetene beholdt lederansvaret for vaktmestre som primært betjente brukeroppgaver. Dette innebar at det kunne være for eksempel tre vaktmestre på samme enhet hvor to hadde sin nærmeste leder i foretaket og en hadde sin nærmeste leder på enheten.
- I desember 2015 ble det fattet et nytt politisk vedtak i fylkestinget om å oppløse foretaket og legge eiendomstjenesten i linjen. Organiseringen ble beholdt slik den var i foretaket, men som en enhet i stabs- og kvalitetsavdelingen.
- Høsten 2016 ble det i fylkestinget vedtatt innsparinger på driftsbudsjettet med reduksjon av et antall driftspersonell. Som følge av dette, ble eiendomsenheten omorganisert i 2017. Alle vaktmestre nå ble organisert under eiendomsenheten. Alle tjenester er nå regulert i en

tjenesteleveranseavtale (TLA). Alle bestillinger fra enhetene går gjennom en helpdesk-funksjon med en viss responstid.

Erfaringer – Eiendomsenheten i sentraladministrasjonen og drift og renhold ved den enkelte enhet

- Vedlikeholdsetterslepet ble sortert på enkelte enheter fordi det var opp til hver enkelt enhetsleder å bestemme hva som skulle vedlikeholdes. Det var stor forskjell mellom enhetene.
- Det var store forskjeller på tjeneste leveransene på den enkelte enhet.
- Faglig oppdatering for driftspersonell konkurrerte med lærere og andre kategorier tilsatte på skolene.

Erfaringer – Eiendomsenheten som foretak. Driftspersonell med forskjellig tilhørighet.

- Denne løsningen med fordeling av arbeidsoppgaver mellom skolevaktmestere og medarbeidere fra eiendomsavdeling førte til hindringer for å levere et helhetlig, tilfredsstillende tjenestetilbud for skolebrukere.
- Et foretak følger ikke reglementer, policyer, og lønnspolitikk som resten av fylkeskommunen har bestemt med mindre det er eksplisitt vedtatt av styret.
- Foretaket levde sitt eget liv og de ansatte følte seg ikke som en del av kulturen i fylkeskommunen.
- Det oppsto arbeidsmiljøproblemer for de ansatte mellom eiendom/skole og driftslederne/ vaktmesteren på flere enheter fordi oppgaver var adskilt og enhetene fikk ikke den samme servicen og tilbudet de tidligere hadde hatt.
- Foretaket måtte enten ha egne ressurser innenfor Lønn/HR eller kjøpe tjenesten av fylkeskommunen.

Erfaringer – Eiendomsenheten i linjen. Alt drift- og renholdspersonell tilhører Eiendomsenheten

- Det er mer effektivt og besparende for bygningsmassen både på kort og lang sikt, da kontroll og forvaltning ligger et sted. Lettere å sørge for at verdien som bygningsmassen representerer ikke forfaller.
- Bedre teknisk innsikt for drift av byggene som gjør at brukerne får et godt og lovlig arbeidsmiljø til en mest mulig økonomisk drift.
- Enklere å tydeliggjøre, samle og fordele arbeidsoppgaver. Et bedre arbeidsmiljø og lettere samarbeid.
- Lik kvalitet og opplæring på oppgavene til renholdere.
- Mulighet til å samkjøre ulike kompetansemiljøer for å styrke kapasitet og dele kompetanse. Spisskompetanse på de enkelte områder, der den deles enhetlig ut og det igjen blir en forståelse av hvordan ting skal være.
- Motvirke forskjeller. Skolene blir mest mulig like og elevene får det samme tilbud.
- Lettere å se den samlede kostnaden for samfunnet, da økonomi ikke fordeles mellom skole og eiendom.
- De tjenestene som skolevaktmestrene gjorde da de var under skolens ansvar, effektueres ikke like raskt som før.
- Bemanningen i Buskerud er nå for lav og det må tilføres flere ressurser.
- Vi mener at fag- og personalansvar ligger til eiendomsenheten.

Konklusjon

Tradisjonelt har foretaksmodellen vært et ønske fra politikerne for å kunne ha bedre styring med de tjenestene foretaket leverer ved at foretaket ligger direkte under fylkestinget. Når Viken nå skal innføre parlamentarisme, vil det uansett bli direkte politisk styring fordi en eiendomsenhet som ligger i linjen vil ligge under et fylkesråd.

I oppstarten av Viken fylkeskommune er det viktig med felles kultur og det å bygge organisasjonen sammen. Det vil være enklere å opprette et foretak på et senere tidspunkt. For å sikre et godt arbeidsmiljø og en mest mulig helhetlig og felles kultur, mener de ansatte i Eiendomsenheten i Buskerud at Eiendomsenheten må ligge i linjen og tilhøre fylkeskommunen. Omorganiseringen blir en stor belastning. Ved å opprette et foretak i tillegg, vil denne belastningen øke.

Akademikerne Østfold

FYLKESKOMMUNALE FORETAK (FKF)

Rettslig stilling og lovgivning

Fylkeskommunale foretak er en del av fylkeskommunen som rettssubjekt og hjemlet i Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven). Kommunelovens kapittel 11 inneholder bestemmelser om kommunalt og fylkeskommunalt foretak. Foretaket er en del av fylkeskommunen som rettssubjekt. Foretaket er ikke et eget selskap med rettslig eller økonomisk selvstendighet. Etersom det fylkeskommunale foretaket er en del av fylkeskommunen, er det dermed underlagt fylkestinget. Gjennom vedtektenes formålsbestemmelse fastsetter fylkestinget den virksomhet foretaket skal drive. Styrets myndighetsområde følger av vedtektene og eventuelt delegasjonsvedtak fattet av fylkestinget. Fylkestinget kan gjennom vedtektene eller andre typer vedtak gi bindende pålegg for foretaket. Både stifting og oppløsning av fylkeskommunale foretak vedtas av fylkestinget.

Selskapsformens egnethet

Reglene om fylkeskommunalt foretak tar særlig sikte på å gi et alternativ for mer selvstendig organisering av fylkeskommunale oppgaver. Organisasjonsformen benyttes som regel når både forretningsmessige og samfunnsmessige hensyn skal ivaretas. Det er imidlertid ikke begrensninger i kommuneloven om hvilke oppgaver fylkeskommunen kan legge inn i et fylkeskommunalt foretak. Her vil det være særlovgivningen som eventuelt vil sette begrensninger, samt lovens krav om delegasjon av myndighet.

Styrende organ

Foretaket skal ledes av et styre med alminnelig myndighet til å treffe avgjørelser i foretakets saker. Foretaket ledes av styre og daglig leder. Dette er obligatoriske organer. Det er fylkestinget selv som velger styremedlemmene, jf. kommuneloven § 62, 1. ledd. Fylkestinget har i FT-sak 45/07 delegert til fylkesutvalget å foreslå styremedlemmer til virksomheter, men loven er klar på at selve valget må skje i fylkestinget. Valg av styre skjer etter reglene i kommuneloven §§ 36 og 38, jf. § 35 nr. 4. Styret har et overordnet ansvar for organiseringen av foretakets virksomhet. Ledelsesansvaret gjelder ikke bare den forretningsmessige siden av virksomheten, men generelt forvaltningen av de verdier og oppgaver fylkeskommunen har lagt til foretaket. Det er styret og daglig leder som opptrer utad på fylkeskommunens vegne. Etter kommuneloven § 69 kan styrets selvstendige myndighet begrenses ved vedtektsbestemmelse, som fastsetter at nærmere angitte saker må være godkjent av fylkestinget for å være bindende for fylkeskommunen. Det er styret i foretaket som ansetter daglig leder. Daglig leder står i et direkte underordnings- og ansvarsforhold til styret som igjen er underlagt fylkestinget.

Arbeidsgiveransvaret

Daglig leder har det overordnede ansvaret for de ansatte i fylkeskommunale foretak. Fylkeskommunens overordnede arbeidsgiverpolitikk legger rammene også for fylkeskommunale foretak. Dette gjelder blant annet seniorpolitikk, likestilling, tariffområdet og kompetanseutvikling. Foretaket kan være medlem av KS Bedrift.

Fylkeskommunens økonomisk ansvar og risiko

Som en del av fylkeskommunen, er foretaket underlagt fylkestingets budsjettmyndighet. Dette betyr at de fylkeskommunale budsjettene setter rammer for foretakets virksomhet, og styret er bundet av fylkeskommunens budsjett. Foretakets forpliktelser er i prinsippet fylkeskommunens forpliktelser, og fylkeskommunen er juridisk part i søksmål mot foretaket.

Styring, tilsyn og kontroll

Fylkeskommunens styrings- og kontrollmuligheter er flere og mer omfattende i fylkeskommunalt foretak enn i selvstendige selskaper. Av forskrift til kommuneloven følger regler for årsbudsjett og økonomiplan, og krav til årsregnskap og årsberetning.

Kontrollutvalget skal behandle årsberetning og årsregnskap fra foretakene, før disse behandles av fylkestinget. Kommunelovens bestemmelser om behandling av regnskapsmessig overskudd eller underskudd legges til grunn en konserntankegang og omfatter således også foretakene.

Fylkeskommunale foretak har en selvstendig stilling i forhold til fylkeskommunens administrasjon. Det innebærer at fylkesrådmannen ikke har instruksjons- eller omgjøringsmyndighet overfor daglig leder. Fylkesrådmannen kan imidlertid instruere daglig leder om ikke å iverksette et tiltak eller en sak før fylkestinget har behandlet saken. Fylkesrådmannen har således mulighet for legge en slik sak frem for fylkestinget. I saker som foretakene fremmer til fylkestinget, har fylkesrådmannen i medhold av kommuneloven § 23 ansvar for fullstendig saksbehandling. Fylkesrådmannen skal følgelig også i disse sakene legge frem sin vurdering og innstilling til fylkestinget.

Delta Akershus

Når det gjelder organisering av eiendomsfunksjonen er det allerede sendt felles innspill fra enkelte organisasjoner om hvilke anbefalinger vi foreslår.

Når det gjelder organisering av tannhelsetjenesten så støttes forslag til vedtak om at tannhelsetjenesten organiseres som en virksomhet i linjen. Dette har vært grundig diskutert i A9 og det er en felles anbefaling fra hele gruppen om at det blir en slik organisering.

For området Kultur støttes også forslaget om at Kultur organiseres i linjen.

Lektorlaget Akershus

Jeg støtter forslag til vedtak/innstilling fra hovedprosjektleder om forslag til prinsipielle føringer av oppgaver i foretak eller linje.

NTF Østfold

Jeg støtter vurdering fra A9 arbeidsgruppa i tannhelse som kommer følgende.

A9 gruppas vurdering: På oppdrag fra hovedprosjektleder har arbeidsgruppe 9 - Tannhelsetjenesten vurdert virksomhetsmodell og konkludert med at ut fra dagens kunnskap og erfaringer vil virksomhetsmodell i linjen være en foretrukket modell for organisering av tannhelsetjenesten i Viken.

Fellesnemnda har i tidligere sak gitt føringer på at hovedtyngden av ansatte skal organiseres i «intern» linje.

På denne bakgrunn finner hovedprosjektleder det riktig å anbefale at tannhelsetjenesten i Viken organiseres som en virksomhet i linjen.