

Referat fra Viken dialog- og drøftingsmøte 09.11.18

Sted: Fylkeshuset AFK

DELTAKERE

Organisasjon	Fylke	Navn
Tekna	BFK	Jan Geldbach
Lektorlaget	AFK	Morten Trudeng
Samfunnsviterne	AFK	Janne Lundgren
Utdanningsforbundet	BFK	Rune T. Husemoen
Utdanningsforbundet	AFK	Ine-Lill H. Gabrielsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Adolfsen
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Ole Kjelsås
Delta	BFK	Rønnaug N. Smørås
Fagforbundet	BFK	Hilde Amundsen
Fagforbundet	ØFK	Truls M. Melvær
Fagforbundet	AFK	Bente Gårdeng
Skolelederforbundet	AFK	Kari R. Eide
Tannlegeforeningen	BFK	Grethe Wergeland
Skolenes landsforbund	AFK	Øyvind Wiksaas
Akademikerforbundet	BFK	Hilde Eriksen
Arbeidsgiverrepresentant	Fylke	Navn
HR-ansvarlig	Prosjektkontoret	Vegar Arndal
Hovedprosjektleder	Prosjektkontoret	Harald Horne
Personaldirektør	ØFK	Birgit Hansen
HR-direktør	AFK	Kristin Ødegaard
HR-rådgiver	BFK	Julie Kvaløy
HR-rådgiver	ØFK	Pia Silvik
HR-rådgiver	ØFK	Håvard Nilsen
HR-rådgiver	BFK	Trude Langvasbråten
Fylkesdirektør kompetanse (deler av møtet)	Viken lederguppe	Solveig H. Olsen

Sak 19/18 Stillingsbeskrivelser nivå 3

Generelt

I noen av utkastene til stillingsbeskrivelser oppgis det feil søknadsfrist, og punktet om å sikre god dialog og godt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten mangler. Dette vil bli rettet opp. Det samme gjelder setningen om at endelig stillingsbetegnelse vil avklares på et senere tidspunkt.

Innspillene som har kommet blir vurdert og hensyntatt i videre prosess.

Innspill område for område

Fylkesrådsleders kontor

Direktør for kommunikasjon og politisk støtte

Delta BFK/AFK/ØFK: Her står det oppført under hovedoppgaver; ansvar for rådssekretariat og politisk sekretariat. Er disse oppgavene under Direktør for Fylkesrådsleders kontor eller hører det inn under Direktør for Fylkestingets sekretariat?

Svar v/HPL: Oppgavene det vises til i denne stillingsbeskrivelsen tilligger Fylkesrådsleders kontor, og ikke direktør for fylkestinget. Dette er to ulike grener av styringen i det parlamentariske systemet (fylkestinget og fylkesrådet).

Næring

Innenfor dette området har det skjedd en endring som et resultat av vedtak i FN etter at drøftingsgrunnlaget ble sendt ut. Klima og energi er flyttet fra næring, til finans, administrasjon og klima (begrepet bærekraft er endret). Stillingsbeskrivelsen (direktør for klima og energi) er den samme, men stillingen vil tilhøre fylkesdirektør for finans, administrasjon og klima, i stedet for næring.

Til stillingen som direktør FOU og innovasjon har Delta BFK/AFK/ØFK spilt inn at det er uheldig å ha en forkortelse i en tittel, og foreslår i stedet Direktør Forskning, utvikling og innovasjon.

Tekna BFK viser til innsendt innspill (vedlagt), og trekker særlig frem at:

- På dette fagområdet kreves en myndiggjøring av rådgivere. Rådgiverne står daglig i situasjoner som krever beslutninger og adferd der en må stå på egne bein. God ledelse for myndiggjorte medarbeidere er tillitsbasert ledelse. Det kreves ledere som er gode på delegering og ledere som ser potensialet i alle medarbeidere.
- Det er innført begreper som strategisk og taktisk ledelse på den ene siden og operativ ledelse på den andre siden. Det er viktig at disse ulike rollene ikke blir adskilt. De ansatte på næringsavdelingen er nødt til å være i interaksjon med ledelsen både på nivå 1 og nivå 2 i sitt løpende arbeid. Begrepsbruken er uheldig og gir signaler inn i prosessen som arbeidet i den nye næringsenheten ikke er tjent med.

Direktør tannhelse

Tannlegeforeningen AFK/BFK/ØFK viser til innsendte innspill (vedlagt), og mener direktør for tannhelse må ha tannlegefaglig utdanning (cand.odont/master i odontologi) i tillegg til erfaring fra og god kunnskap om tannhelsetjenesten. Tannhelsetjenesten er en kunnskapsbasert tjeneste som krever god fagkompetanse. Uten fagkompetanse kan ikke tannhelsetjenesten drives.

Dette støttes av Samfunnsviterne AFK som mener at det i en stilling på dette nivået er viktig med tannlegefaglig høyere utdanning.

Delta BFK (på vegne av Delta i de tre fylkeskommunene) ønsker at kvalifikasjonskravene skal beholdes slik de er formulert i utsendt forslag, slik at tannpleiere/ tannhelsesekretærer også skal kunne søke denne stillingen. Dette bør være en karrieremulighet også for denne gruppa, og viser til at dette er praksis for klinikklederstillinger i tannhelsetjenesten i BFK.

Kompetanse

Utdanningsforbundet AFK, ØFK og BFK viste til innsendt merknad (vedlagt) og foreslo følgende innspill i møtet (både for områdedirektørene og de andre direktørene):

- Under hovedoppgaver:
Bidrag og støtte til pedagogisk utviklingsarbeid.
- Kvalifikasjoner:
Bred ledererfaring fra videregående opplæring
- Innledningsteksten må ha med en beskrivelse av at kjerneoppgaven er best mulig opplæring for elevene, lærlingene og lærekandidatene.
- Det må også stilles krav om pedagogisk utdanning for områdedirektørene.

Innspillet støttes av Lektorlaget og Samfunnsviterne AFK, Tekna BFK og Skolelederforbundet AFK.

Skolelederforbundet AFK mener dialogen/relasjonen mellom områdedirektører og skolene bør vektlegges mer i disse stillingsbeskrivelsene. Det må komme tydelig frem at områdedirektør er nærmeste leder for rektorene i sitt område.

Utdanningsforbundet BFK stiller spørsmålstegn ved om områdene nord, midte osv. bør inngå i stillingsbeskrivelsene, siden organisering ikke er fastlagt?

Tekna BFK spør hvor ansvaret for samarbeidsavtaler om elevutveksling ved relevante skoler forankres? Bør dette fremgå som en oppgave for noen av områdedirektørene?

Akademikerforbundet BFK mener titlene er viktige, også i et innbygger- og brukerperspektiv. Det er vesentlig at innbyggerne forstår hva som ligger i stillingene, spesielt på utdanningsfeltet som er vår største sektor. En elev på vgs bør forstå hva som ligger i titlene (Klart språk). Delta BFK støtter dette, og har spilt det inn på generelt grunnlag til alle stillingsbeskrivelsene.

Svar og vurderinger fra arbeidsgiver

Direktør for kompetanse takket for gode innspill, og vil vurdere dem inn i arbeidet med å ferdigstille stillingsbeskrivelsene. Det er et generelt poeng at runde formuleringer er brukt for å holde det åpent, slik at ikke innspillprosessen lukkes og man foregriper måter å jobbe på. Områdedirektørene er delt inn i geografiske områder fordi det er et poeng å kjenne områdene - stillingene er ikke helt identiske. Det er svært viktig å presisere på nytt at foreslått områdeinndeling må forstås uavhengig av inntaksområder og skolestruktur. Samarbeidsavtaler om elevutveksling ivaretas i prosjektet (A5).

Planlegging

Hilde Hermundsgård Reine er innplassert som direktør for planlegging.

Innspillene fra Tekna BFK til næring gjelder også for dette fagområdet. Det er svært viktig at rådgiverne har nødvendig myndighet.

Finans, administrasjon og klima

Lektorlaget AFK viser til innsendt innspill til stillingen som HR-direktør, og mener denne må være en del av den strategiske ledergruppen (nivå 2). Dette støttes av øvrige organisasjoner. HR-direktøren bør være sentralt plassert i øverste ledersjikt.

Hovedprosjektleder understreker at Viken bygges etter parlamentarisk modell hvor det ikke er en tradisjonell ledergruppe under fylkesrådmannen, men fylkesdirektører som speiler fylkesrådet. HR-direktør er ikke en lederstilling på nivå 2, men på nivå 3. I stillingsbeskrivelsen henviser dette punktet til den strategiske ledergruppen i finans, administrasjon og klima, og ikke fylkesdirektør-gruppen (dette kan misforstås).

Kultur

Til stillingen som direktør fylkesbibliotek har Bibliotekarforbundet AFK tidligere spilt inn at de foretrekker om bibliotekfaglig utdanning er et krav, eller at det er formulert som at det er ønskelig med bibliotekfaglig utdanning. Se vedlegg for utdyping.

Forskerforbundet AFK har innspill til direktør for kulturarv (vedlagt), og mener blant annet at denne direktøren må ha bred fagkompetanse og ledererfaring innenfor fagområdet, samt høyere akademisk utdanning innenfor fagområdet. Tittelen bør endres til Fylkeskonservator.

DIALOG OG INFORMASJON

Vegar Arndal orienterte om planleggingen av prosess for innplassering av øvrige nivåer. Mer informasjon kommer i neste dialog- og drøftingsmøte 27.11.18.

VEDLEGG

Skriftlige innspill til sak 19/18.

Tekna BFK

Dette notatet fra næringsenheten i Buskerud fylkeskommune er et innspill til denne prosessen.

- På dette fagområdet kreves en myndiggjøring av rådgivere. Rådgiverne står daglig i situasjoner som krever beslutninger og adferd der en må stå på egne bein. God ledelse for myndig gjorte medarbeidere er tillitsbasert ledelse. Det kreves ledere som er gode på delegering og ledere som ser potensialet i alle medarbeidere. Partnerskapsbasert arbeid krever selvstendige og faglig sterke medarbeidere som kan stå i daglige beslutningspunkt med andre partnere. Det vil være viktig med beslutningsdyktige ledere på alle nivå der gode kommunikasjonsevner er en sentral egenskap.
- Følgende punkt bør vektlegges i innplasseringen av leder to nivå o Formell lederkompetanse o lengre erfaring med forvaltnings- og personalledelse o lederegenskaper som stimulerer til et arbeidsmiljø kjennetegnet av medarbeidere som leverer gode faglige resultater, opplever faglig mestring, motivasjon og trivsel.
- Det er innført begreper som strategisk og taktisk ledelse på den ene siden og operativ ledelse på den andre siden. Det er viktig at disse ulike rollene ikke blir adskilt. De ansatte på næringsavdelingen er nødt til å være i interaksjon med ledelsen både på nivå 1 og nivå 2 i sitt løpende arbeid. Begrepsbruken er uheldig og gir signaler inn i prosessen som arbeidet i den nye næringsenheten ikke er tjent med.
- Listen over aktuelle kandidater gjøres offentlig.
- Tillitsvalgte må delta i tilsettingsprosessen. Det må innhentes referanser fra rådgivernivå.
- De ulike fagavdelingene er ulike i størrelse og i oppgave- og ansvarsområder. De vil derfor måtte organiseres ulikt i forhold til ledelsesnivåer.
- Det vil etter innplassering på nivå to være flere overtallige nåværende ledere. Dette må i utgangspunktet ikke være et argument for etablering av flere ledernivåer

Utdanningsforbundet i Akershus, Buskerud og Østfold

Innholdet i en stillingsbeskrivelse er svært viktig. Den gir en retning for hvordan den som fyller stillingen vil løse oppdraget sitt. Vi er bekymret for at formen i stillingsbeskrivelsene ikke fremhever kjerneoppgaven som er den gode opplæringen for elever, læringer og lærekandidater godt nok.

I alle stillingsbeskrivelsene må det snakkes mer om kjerneoppgaven som er elevenes og lærlingenes opplæring. Teksten skaper distanse til det vi skal drive med. Snakk om klasserommet og opplæringen få mottageren av teksten til å se hva som er viktig i opplæringen i Viken. Uansett ledernivå så må lederen hele tiden se for seg de den enkelte eleven, lærlingen og lærekandidaten for å kunne den gode opplæringen. Viken er opptatt av å gi profesjonen handlingsrom enten du er skoleleder eller lærer. Vis litt varme og engasjement rundt dette. Viken må tørre å vise vei, skal vi vise vei må vi begynne nå.

Områdedirektør:

Under kvalifikasjonskrav må krav til pedagogisk utdanning komme frem. Personalleder for de øverste pedagogiske lederne på skolene må selv være pedagog, hvordan kan du ellers være en leder med legitimitet for en pedagogisk virksomhet. Kjernevirksomheten til skolene er elevenes læring, god pedagogikk er verktøyet.

Utvikling av underliggende ledere og lederskap står som en av hovedoppgavene til alle direktørnivåene. Det er ikke forsvarlig og heller ikke realistisk mulig å drive utvikling av underliggende pedagogiske ledere og lærere uten at direktørene selv er pedagoger. Utvikling av ledere og lederskap betyr utvikling av god pedagogisk praksis rettet mot elevene, lærlingene og lærekandidatene.

Vi viser til Ot. Prp. Nr 67 (2002-2003) og departementets vurdering av krav om pedagogisk kompetanse til rektor. I kommentarene fra departementet står det blant annet: «.. ikkje tape av syne det generelle kravet om at alle skolar skal ha ei forsvarleg fagleg, pedagogisk og administrativ leiing» Omerådedirektørene får et ansvar loven på dette området blir oppfylt, og det beste virkemiddelet er at de sjølv sitter på faglig, pedagogisk og administrativ kompetanse og erfaring frå vidaregående opplæring.

Faglighet og pedagogisk utdanning gir legitimitet som leder i utdanningssektoren, og er et absolutt krav fra oss.

Resultatoppnåelse bør byttes ut med god kvalitet. Det er det vi vil ha, god kvalitet på kjerneoppgaven det gir gode resultater. La oss skille oss ut fra andre fylker, tørre å ta kvalitet på alvor. Tenk så mange gode pedagogiske diskusjoner ledelsen og virksomhetene kan ha hvis vi tenker kvalitet fremfor kvalitet. Dette er viktig.

Erfaring fra vidaregående opplæring må være et krav på dette nivået.

Inndeling i områder:

Når det gjelder inndelingen i områder har Utdanningsforbundet spilt inn en rekke uttalelser og godt begrunnede problemstillinger som må vurderes før endelig inndeling av områdene bestemmes. Vi ber om at rektorer, ass.rektorer, avdelingsledere, lærere og tillitsvalgte må tas med i en innspillsrunde, debattrunde eller kanskje andre varianter rundt organiseringen av kompetanse i Viken før organiseringen bestemmes. Hittil har det ikke vært tilstrekkelig involvering. Profesjonen på alle nivå må involveres før dette bestemmes. Det er mye kunnskap og erfaringer som er viktig å legge til grunn før dette landes.

Andre direktørstillinger:

Utvikling av underliggende ledere og lederskap står som en av hovedoppgavene. Det er derfor nødvendig at pedagogisk utdanning og erfaring fra vidaregående opplæring er et krav.

Lektorlaget AFK

Til alle stillingene innenfor kompetanse bør følgende fremgå som kvalifikasjonskrav:

- Pedagogisk utdanning og erfaring

Innspill til direktør for fylkesbibliotek fra Bibliotekarforbundet AFK

Vi foretrekker om bibliotekfaglig utdanning er et krav, eller at det er formulert som at det er ønskelig med bibliotekfaglig utdanning.

Dette er for å presisere at vi ønsker en fylkesbiblioteksjef med bibliotekfaglig utdanning og dermed en god oversikt over det komplekse i sektoren med flere ulike bibliotektyper og en forståelse av deres rolle det store bildet i Viken.

Her er forskriftteksten:

Biblioteksjefen er den faglige og administrative leder for kommunens samlede folkebibliotekvirksomhet. Når stillingen som biblioteksjef i kommunen lyses ut skal det stilles krav om fagutdanning.

Fagutdannet biblioteksjef i kommunen og bibliotekfaglig leder i fylkeskommunen skal ha en av følgende utdanninger:

- a) bachelor- eller høyere grad med minst 120 studiepoeng i bibliotekspesifikke fag
- b) bachelor- eller høyere grad med minst 60 studiepoeng i bibliotekspesifikk påbygning
- c) tilsvarende utdanning.

Vi ønsker en presisering av at det er ønskelig med bibliotekfaglig utdanning i tillegg til det lovpålagte kvalifikasjonskravet. Forskriftens punkt tre «tilsvarende utdanning» blir tolket ganske vidt ved denne type ansettelse, noe som kan få konsekvenser for blant annet utviklingsarbeidet innen biblioteksektoren i fylket. Vi ønsker et fylkesbibliotek med et like sterkt, eller sterkere, fagmiljø som det vi ser i dag. Da trenger vi en faglig sterk leder på Fylkesbiblioteket, en som kan være en pådriver i utviklingsarbeidet på tvers av de ulike bibliotektypene i sektoren.

Innspill fra Forskerforbundet Akershus fylkeskommune om stillingsbeskrivelse for Direktør for kulturarv

Ledere på dette nivået må ha bred fagkompetanse innenfor fagområdet kulturminnevern/kulturarv. Her må det etter vårt syn, omfattende redigering av utlysningsteksten til, slik at vi sikrer at det ansettes en leder som har bred forståelse for fagfeltet og den kompleksiteten som ligger i det.

Det må være et punkt eller avsnitt om at det forventes at vedkommende har høyere akademisk utdanning innen det fagområdet han eller hun skal lede. Vi har ikke for vane å ansette folk innenfor kulturarvsområdet uten høyere akademisk utdanning. Vedkommende må ha omfattende erfaring fra ledelse innen kulturminnevern og kulturarvsområdet.

Det må stå noe om hvilke fagfelt og arbeidsoppgaver som i dag finnes på kulturarvsområdet i de tre Viken-fylkene.

Det må stå mer utfyllende om at en forståelse for hvordan samarbeidet med kommunene fungerer, er viktig. Både innenfor fagfeltet, men også på politisk nivå.

En slik direktør bør evne å bidra til at vi styrker vårt arbeid med innovasjon, tverrfaglighet i fagfeltet og bidrar til et dynamisk og utviklingsorientert organisasjon.

Den opplagte stillingstittelen bør være fylkeskonservator, ikke direktør for Kulturarv. Fylkeskonservatortittelen gir mening både internt i fagmiljøene, men også eksternt. En slik stillingstittel vil bidra til å synliggjøre fagfeltet.

Innspill fra Delta BFK, AFK og ØFK

Generelt til alle stillingene:

- Titlene på stillingsbetegnelsene er mye kompetanse og innovasjon og noen er svært lite beskrivende. Det bør stå under alle stillingsbetegnelsene slik det står på Kultur og Planavdelingen: «Endelig stillingsbetegnelse vil avklares på et senere tidspunkt»

Næring

- Fou og innovasjon
 - Det er uheldig å ha en forkortelse i en tittel. Nytt forslag: Forskning, utvikling og innovasjon

Finans, administrasjon og bærekraft

- Leder for Digitalisering
 - Er det bevisst at det skal være forskjellig tittel på samme nivå (Leder/Direktør)?
- Leder for innovasjon og prosess-støtte
 - Er det bevisst at det skal være forskjellig tittel på samme nivå (Leder/Direktør)?
- Direktør for Eiendom

Fylkesrådsleders kontor

- Kommunikasjon og politisk støtte
 - Her står det oppført under hovedoppgaver ansvar for rådssekretariat og politisk sekretariat. Er disse oppgavene under Direktør for Fylkesrådsleders kontor eller hører det inn under Direktør for Fylkestingets sekretariat?

Innspill fra Tannlegeforeningen ØFK til direktør tannhelse

Kvalifikasjonskrav:

Kommentar til og forslag til endring av kulepunkt 1 og 6

- Forslag til endring kulepunkt 1. Direktør i tannhelse i Viken må ha tannlegefaglig bakgrunn (master i odontologi).
- Kommentar til kulepunkt 1: Tannleger er fagledere på sine klinikker. En tannhelsedirektør i et stor fylke som Viken med bakgrunn som tannlege har en bedre utgangspunkt for styring av tannleger og andre tannhelsepersonell.
- Forslag til endring kulepunkt 6: Erfaring og god kjennskap til organisasjonsutviklingsprosesser
- Kommentar til kulepunkt 6: Erfaring fra omstillings og endringsprosesser som et krav bør fjernes. Dette kravet skal ikke være nødvendig for å bli ansatt som direktør i tannhelse.

Innspill fra Tannlegeforeningen AFK til direktør tannhelse

Kvalifikasjonskrav:

Kommentar til og forslag til endring av kulepunkt 1 og 2:

- Direktør for tannhelse må ha tannlegefaglig bakgrunn
- God kunnskap om tannhelsetjenesten.

Tannhelsetjenesten bygger i svært stor grad på fagkompetanse, uten fagkompetanse kan ikke tannhelsetjenesten drives. Det er aller høyeste grad en kunnskapsbasert tjeneste.

Forslag til endring av kulepunkt 6:

- Erfaring fra og god kjennskap til organisasjonsutviklingsprosesser.

Innspill fra Tannlegeforeningen BFK til direktør tannhelse

Kvalifikasjonskrav:

Vedrørende kulepunkt 1 og 2:

- Tannlegefaglig bakgrunn (cand.odont/master i odontologi)
- Erfaring fra og god kunnskap om tannhelsetjenesten

Tannhelsetjenesten er en kunnskapsbasert tjeneste som krever god fagkompetanse. Uten fagkompetanse kan ikke tannhelsetjenesten drives.

Vedrørende endring kulepunkt 6:

- Erfaring fra og god kjennskap til organisasjonsutviklingsprosesser