

## Referat fra Viken dialog- og drøftingsmøte 06.03.2019

Tilstede:

<b>Organisasjon</b>	<b>Fylke</b>	<b>Navn</b>
Fagforbundet	ØFK	Truls Magne Melvær
Fagforbundet	BFK	Hilde Amundsen
Fagforbundet	AFK	Bente Gårdeng
Fagforbundet	AFK	Trine Halvorsen
Bibliotekarforbundet	AFK	Linn Carin Stenvig Andreassen
Bibliotekarforbundet	BFK	Stig Elvis Furset
Forskerforbundet	AFK	Reidun Marie Aasheim
Delta	AFK	Jonill Engesæter
Delta	ØFK	Lene L. Torp
Delta	BFK	Rønnaug N. Smørås
Delta	AFK	Lise Sundsmoen
Utdanningsforbundet	BFK	Rune T. Husemoen
Utdanningsforbundet	ØFK	Jens Adolfsen
Utdanningsforbundet	AFK	Ine-Lill. H. Gabrielsen
Utdanningsforbundet	AFK	Thor Arne Johansen
Tekna/Akademikerne	BFK	Jan Geldbach
Tekna/Akademikerne	ØFK	Aud Larsen
Samfunnsviterne/Akademikerne	AFK	Janne Lundgren
Tekna/Akademikerne	ØFK	Hans Opsahl
Tekna	AFK	Frøydis Baadshaug
Akademikerforbundet	BFK	Hilde Eriksen
Akademikerforbundet	AFK	Torunn Korneliussen
FHVO	AFK	Hilde Dæhlie
Tannlegeforeningen	AFK	Birgit Hjort Kollevold
Tannlegeforeningen	BFK	Grethe Wergeland
Tannlegeforeningen	ØFK	Syed Mansour Hussein
AFAG	AFK	Ulrike Rode
Forskerforbundet	AFK	Reidun Ausheim
Forskerforbundet	ØFK	Tryggve Csisar
Juristforbundet	AFK	Iren Gangstad
NITO	AFK	Vidar Bergly
Arkitektenes fagforbund	AFK	Ulrike Rode
Skolelederforbundet	ØFK	Kjetil Tysse-Hostad
<b>Arbeidsgiverrepresentant</b>	<b>Fylke</b>	<b>Navn</b>
Hovedprosjektleder	Viken 2020	Harald Horne (pensjon)
Fylkesdirektør administrasjon	AFK	Knut Thiblin (pensjon)
HR-ansvarlig	Viken 2020	Vegar Arndal
HR-sjef/innplassering prosjekt Viken	ØFK	Ann Cathrin Guldberg
HR (referent)	BFK	Trude Langvasbråten
Utviklingsdirektør/Fylkesrådsleders kontor	BFK	Kristian Thowsen
Fylkesdirektør Regionalutvikling/ Fylkesdirektør næring	ØFK	Håkon Johnsen
Fylkesrådmannen ØFK/Fylkesdirektør finans, administrasjon og klima	ØFK	Anne Skau

Ledere nivå 3 på de ulike stillingsbeskrivelsene:		
Kompetanse, Kompetanseutvikling	BFK	Stein Morten Øen for Jan Helge Atterås
Kompetanse, Administrativ støtte	AFK	Stein Morten Øen
Kompetanse, Forvaltningsutvikling		Hilde Kløvfjell
Kunst og Kultur	BFK	Jon Endre Rød Larsen
Kulturarv	AFK	Christian Hintze Holm
Fylkesbiblioteket	AFK	Heidi Hovemoen
Tannhelse	BFK	Berit Binde
Anskaffelser	BFK	Raymond Bråten
Økonomi	AFK	Grethe Hjelle
HR	BFK	Vegar Arndal
Digitalisering	ØFK	Anders Aagard Sørby
Innovasjon og prosess-støtte	BFK	Line Ormaasen
Eiendom	AFK	Tom Kristian Hansen
Kommunikasjon og politisk støtte	ØFK	Tone Elisabeth Stenbeck
Utvikling og tverrfaglig samordning	BFK	Bente Bjerknæs
Fylkestingets sekretariat	AFK	Ole Kjendlie
Styring og eierskap	ØFK	Egil F Olsen
Innplasseringsteamet	BFK	Lars Geir Mortensen
Innplasseringsteamet	BFK	Mette Røyne
Innplasseringsteamet	AFK	Gry Hansen
Innplasseringsteamet	ØFK	Pia Silvi
Innplasseringsteamet	ØFK	Nina
Innplasseringsteamet	AFK	Astrid
Innplasseringsteamet	ØFK	Håvard Nilssen

## DIALOG OG INFORMASJON

### Innplassering og nye miljøer v/Ann Cathrin Guldberg

Informasjon og presentasjon av nye fagmiljøer legges ut for ansatte i dag eller i morgen. Frist for å melde interesse for nye oppgaver og miljøer blir satt 14.3. avhengig av om informasjonen kommer ut i dag. Det er ikke satt endelig dato for konklusjon på dette området.

Tekna ØFK spør om dette er å anse som stillingsutlysninger, og om de i så fall bør drøftes. Arbeidsgiver ser på det som oppgave/kompetansebeskrivelser, stillingsbehovet på de ulike områdene er ikke avklart.

### Sak 6/19 Stillingsbeskrivelser nivå 4

#### Generelle temaer:

*Innspill fra organisasjonene:* Det står under hovedoppgaver på stillingsbeskrivelsene at alle ledere skal ha god dialog med vernetjenesten.

*Arbeidsgiver, Arndal:* Det er ikke en hovedoppgave en hovedoppgave for lederne å ha god dialog med vernetjenesten, men det kan stå der.

*Tekna/Akademikerne BFK:* På det nåværende tidspunkt i prosessen er det fint at det står skriftlig.

*Fagforbundet AFK:* Det er viktig at det står, slik at det er i tråd med det vi har diskutert.

*Utdanningsforbundet AFK:* Dette er en prinsipiell avklaring, fordi de som skal ha personalledelse også ha disse oppgavene. HMS ansvar ligger på systemnivå. Det er ikke en hovedoppgave, men det er noe man har ansvar for.

*FHVO AFK:* Det er en del av det systematiske HMS arbeidet. Støtter Akademikerne BFK, når vi ikke vet hvordan dette blir i Viken enda er det fint at det står skriftlig.

*Arbeidsgiver, Kløvfjell:* Sier at hun ikke er komfortabel med at dette skal være en hovedoppgave for hennes seksjonsledere

*Arbeidsgiver, Arndal:* Støtter Kløvfjell, det er et ansvar, men ikke en hovedoppgave

*Akademikerforbundet BFK:* Støttes, det skal ikke være en hovedoppgave.

### **Begrepsavklaringer: Personalansvar – personalledelse.**

*Utdanningsforbundet AFK:* Poenget mitt er at vi må være enige i innholdet i begrepene for å sikre etterprøvnbarhet og objektivitet. Et eksempel er at hvis man spør om vedkommende har hatt personalansvar, må vi vite hva det betyr og hva som ligger i det begrepet.

*Svar:* Det ligger det samme i begge begrepene. Personalansvar innebærer også personalledelse og personalledelse innebærer også personalansvar.

### **Drøfting Stillingsbeskrivelser**

#### **Generelle temaer:**

*Utdanningsforbundet ØFK:* Det står i første avsnitt på alle stillingsbeskrivelsene at det må påregnes organisasjonsendringer. De som er interessert i den type stillinger har lite trygghet for hva en slik stilling inneholder. Det vil før til en uforutsigbarhet i arbeid og tilsettingsvilkår. Man blir usikker på hva det innebærer av ulike type endringer.

*Arbeidsgiver, Arndal:* Arbeidsgiver tenker motsatt, vi tenker forutsigbarhet på at det kommer endringer fremover, vi tror ikke at det blir statisk. Hvis man har behov for trygghet, så vet man at det ikke er en selvfølge i disse stillingene.

*Utdanningsforbundet BFK:* Vi er enig i budskapet, men hvis det er snakk om å flytte mellom avdelinger skal det gjøre gjennom gode prosesser med tillitsvalgte.

*Arbeidsgiver Arndal:* Det kan ikke stå i en stillingsbeskrivelse, men det er en selvfølge.

Utdanningsforbundet BFK: Bør det ikke være et krav til å ha endringsledelse i stillingsbeskrivelsene?

*Arbeidsgiver:* Da får vi ikke besatt stillingene. (Hva skal lederopplæringa bestå av? Endringsledelse ledelse på tvers av lokasjoner?)

*Samfunnsviterne/Akademikerne AFK:* Vi har tidligere tatt opp debatten om realkompetanse, men jeg vil påpeke at det at man ikke skal kunne kreve høyere utdanning ikke godt nok når vi skal ansette ledere i en ny organisasjon.

*Fagforbundet AKF:* Kompetansekravet er definert slik fordi et man ikke skal utelukke noen i innplasseringer og det støtter vi.

## **Drøfting av stillingsbeskrivelser**

### **Kompetanse**

*Tekna/Akademikerne BFK:* Det bør stå i stillingsbeskrivelsen for seksjonsleder fag og yrkesopplæring at samhandling er nødvendig.

*Svar:* Samhandlingen er nødvendig det vil bli definert som teamarbeid på tvers, men det er ikke nødvendig å skrive det i stillingsbeskrivelsen.

*Tekna/Akademikerne BFK:* Denne seksjonen må gi føringer for andre seksjoner, de må definere dette utdanningsbehovet.

*Svar:* Støttes

*Utdanningsforbundet BFK:* Under kvalifikasjonskravene står det, oppfølging og utvikling av medarbeidere. Hva mener dere med det? Hvilke personallederoppgaver ligger inn i stillingen?

*Svar:* I personalansvar ligger også ledelse.

*Utdanningsforbundet AFK:* Vil dere sikre i intervjuet at dere «graver» i kandidatens erfaring fra det.

*Utdanningsforbundet BFK:* Spørsmålene i intervjuet gjenspeiler dette.

*Utdanningsforbundet AFK:* Da er jeg fornøyd, vi har hørt det samme slik at vi har sikra likebehandling.

*Samfunnsviterne AFK:* Hvorfor ikke legge dette felte inn under feltet for fagopplæring

*Svar:* Når det gjelder vurderingsarbeidet er det greit å ha et skille mellom vurderingsdelen og planleggingsdelen. Det er rasjonelt å ha et skille på dette.

*Akademikerforbundet BFK:* Dette er en gjentakelse av drøftingene fra organisasjonskartet. Det er drøftet der og det er naturlig at sluttproduktet ligger et annet sted.

### **Generelle temaer kompetanse**

*Arbeidsgiver, Arndal:* Vi har hørt at ledere snakker imot Viken, dette er normalt, men det er ikke greit å gjøre det mer enn en time og så bli ferdig med det. Det er ikke greit hvis det blir kontinuerlig nedsnakk. Vet dere om slike områder som blir vanskelig innen kompetansesektoren?

*Utdanningsforbundet AFK:* Nei. Viser til deltagelse på rektorsamlingen. Imponert hvordan rektorene går inn i dette og det er hovedstemningen. Men noen er misfornøyd med prosessen vedrørende kommunikasjon og språkbruk. Nå noe kommuniseres ut bør det være enkelt og forståelig, ikke «prosjektspråk».

*Delta BFK:* Generelt, vi hadde samling med tillitsvalgte fra skolen. De etterlyser mer informasjon om hva Viken vil betyr og innebære ute på skolene.

*Arbeidsgiver:* Vi er klar over at dere lurer på det, men vi har ikke svarene. Samarbeidet mellom skolene og oss er bra, men vi fikk en vanskelig sak når det gjelder samordningen av inntak på

kompetanse og det å implementere det som er vanskelig er vår jobb. Utkastet til referatet er ikke ferdig og medlemmene deres får det. Dere må sitte på informasjonen til det er konkludert.

### **Generelt tema fagkoordinatorstillingene**

*Arbeidsgiver:* Vi ber om dere peker ut to tillitsvalgte som skal følge intervjuene for fagkoordinator i nye miljøer.

*Tekna/Akademikerne ØFK:* Skal ikke de stillingene drøftes

*Svar:* De i kan enten drøftes eller så kan de lages sammen med de to tillitsvalgte. De følger hele prosessen.

*Tekna/Akademikerne BFK:* I flg hovedavtalen skal de drøftes.

*Utdanningsforbundet BFK:* De tillitsvalgte vi har pekt ut, kan vel gjøre det. Det er greit at de tillitsvalgte i innplasseringsteamet gjør det.

*Tekna/Akademikerne AFK:* Det vil være best hvis vi både kan drøfte de og få to tillitsvalgte med en gang.

*Samfunnsviterne/Akademikerne AFK:* Vi kan ikke ta alt over bordet, vi må få tenke oss litt om, slik at det blir en god prosess

*Delta BFK:* Vi koordinere oss og gir tilbakemeldinger.

### **Kulturarv**

Arbeidsgiver viser til innsendte innspill og sier at det kan godt stå helt tydelig slik at nærheten til plan som de to seksjonslederne må ha kommer tydelig frem. Det kan vi ta inn.

*Kulturhistorie formidling:* Det bør tydeliggjøres hva som mens med verdiskaping det bør tydeliggjøres at det er samhandling med næring. Det brede verdiskapningssystemet kan komme frem, men ikke bare næring, for det er bredere.

Når det gjelder oppgavefordeling mellom seksjonene kan godt stå verneverdi kulturarbeid.

Når det gjelder oppfølging av innmeldt funn: det bli for høyt detaljnivå i forhold til hva som skal ligger i hver seksjon så det tar jeg ikke inn, men man må kunne jobbe på tvers. Men jeg tar inn formidling og verdiskaping.

*Oppsummering:* Jeg vil gjøre endringer slik at det nærheten til et plan blir tydeliggjort, og det brede verdiskapingsbegrepet og ta inn avdelingenes samlede ressurser.

*Tekna/Akademikere AFK:* Vi er godt forøyd med svarene fra arbeidsgiver.

*Tekna/Akademikerne BFK:* Innspillene er svart ut.

*Forskerforbundet ØFK:* Realkompetanse kan dere svare ut det. Kan det stå realkompetanse kan vurderes?

*Svar:* Vi vil ikke ha det inn fordi det er en innplassering og vi vil ikke utelukke noen i kretsen. Men det vil bli sett på.

*Forskerforbundet ØFK:* Savner i arkeologistillingene at det er et kvalifikasjonsfag, det må stilles krav til å ha relevant erfaring og lederen må kunne være faglig strek nok til å svare medarbeidere på faglige spørsmål.

*Svar:* Jeg hadde opprinnelig oppført dette utdanningskravet, men det er rettet etter generelle føringer, men jeg kan gjerne ta inn noe mer om det.

## **Kunst og kultur**

*Tekna/Akademikerne BFK:* inneholder DKS mer en den kulturelle skolesekken?

*Svar:* Ja

*Akademikerne BFK:* Skal dere ha ansvar for litterær kunstformidling?

*Svar:* Ja DKS seksjonsleder har det.

*Arbeidsgiver:* Når d et gjelder Seksjonsleder kulturutvikling kan jeg tenke meg å legge til litt, blant annet mediefabrikken og ungekultur.

*Arbeidsgiver Arndal:* Leder av kulturfabrikken har rettskrav.

## **Fylkesbiblioteket**

*Arbeidsgiver:* Innspillene på aktiv formidling fra bibliotekforbundet ØFK er ganske likt med innspillene fra BFK. Litteraturproduksjon, er tett koblet opp mot litteratur i den kulturelle skolesekken. Begge innspillene er riktig. Mitt forslag er å si at det både handler om litteraturproduksjon og andre tiltak.

*Tekna/Akademikerne BFK:* og akademikerne ønsker at livslang læring forutsetter et godt samarbeid med skolene

*Svar:* det er OK, jeg tar det inn. Og vi kan bruke utadrettede bibliotek tjenester.

*Tekna/Akademikerne BFK:* Støttes

## **Bibliotek og samfunn.**

*Arbeidsgiver:* begge disse seksjonene må ha et samarbeid og det kan vi beskrive på mer generelt grunnlag i utlysningsteksten. Når det gjelder innspillene på kvalifikasjonskrav er jeg enig, vi kan endre det.

Ingen av seksjonene er tildelt stab og støtte funksjonen jamf. organisasjonskartet. Blir ikke dette en del av overordnet nivå. Det vil i begge bibliotekene bli administrasjonsseksjoner, men vi kan ta det inn i utlysningsteksten

*Bibliotekarforbundet BFK:* Oppgaven å følge opp skolebibliotekene foreslås flyttes over til seksjon for aktiv formidling, hva blir konklusjonen på det.

*Svar:* det har jeg ikke konkludert og det kommer med i stillingsbeskrivelsene.

## **Generelle temaer**

Ledelse ved flere lokasjoner

*Arbeidsgiver, Arndal:* Vi har ikke konkludert på hva som skal være lederopplæring de neste årene, men det vil ha fokus på ledelse på tvers av flere lokasjoner.

*Bibliotekarforbundet BFK:* Hvis det blir det en lokasjon for fylkesbiblioteket i nedre Glomma, bør det tydelig frem

*Svar:* Det vet vi ikke om det blir, men jeg kan se om jeg kan få det tydeligere frem.

*Bibliotekarforbundet BFK:* Det bær stå at man skal ha erfaring fra omstillingsprosesser.

*Svar:* Det at det står erfaring fra omstillingsprosesser, kan hindre noen fra å søke for dette kan være den første omstillingsprosessen noen er med på. Men vi kan skrive erfaring fra omstillingsprosesser vil være en fordel er det OK?

Støttes av Akademikerne AFK

*Arbeidsgiver:* Innspillet om at det bør stå IKT kunnskap kan vi ta inn.

*Akademikerforbundet BFK:* Det som handler om samfunnutviklerrollen, bør være likt for alle stillingene.

*Arbeidsgiver:* Blir det for begrensende å ikke sette de videregående skolene, men bare skolene når det gjelder de som bibliotekene skal samarbeide med?

*Utdanningsforbundet AFK:* Bra du tok det opp, det er en stor sammenheng mellom det bibliotekene gjør i samarbeid med de videregående skolene.

*Tekna/Akademikerne BFK* Ikke nødvendig å presisere de videregående skolene, det kommer fra av at det står samarbeider med skolen at det også er de videregående.

*Utdanningsforbundet AFK:* Vi har fått spørsmål fra en som ikke er leder om de som nå blir tilsatt i seksjonslederstillingene, bør ha en ny omstillingssamtale?

*Arbeidsgiver:* Alle som er innplassert nå beholder den stillingen de har, det er først fra 2020 at den nye stillingen gjelder. Men vi tror det er grunnlag for ny omstillingssamtale nå fordi det har dukket opp nye fagmiljøer.

## **Finans administrasjon og klima**

### **HR**

*Arbeidsgiver:* Jeg har fått innspill fra Tekna ØFK om å tydeliggjøre at personalledelse er en hovedoppgave for de ansatte. Det tar jeg inn og jeg tar det for gitt.

### **Anskaffelser**

*Tekna/Akademikerne BFK:* Det må stå under hovedoppgaver i stillingsbeskrivelsen at man skal jobbe med innovative anskaffelser. Det er en kompetanse man ikke har på anskaffelsesområdet i dag.

*Svar:* Det bør vel heller ligge generelt i alle kategoriene, men vi skal gå det inn.

*Tekna/Akademikerne:* Men spesielt på kategori IKT, der skal gjelde fra dag en

## **Økonomi**

*Arbeidsgiver:* Jeg har fått et innspill fra Delta AFK som jeg skal svare ut: De mindre områdene skal ikke bli lidende. Det skal være faglige kompetente medarbeidere som kjenner området godt.

*Tekna/Akademikerne BFK:* Regnskap og økonomioppfølging må man ha et enhetlig system på i hele fylkeskommunen. Det bør tydeliggjøres at man må finne behovet, slik at man dekker det behovet. Det bør tydeliggjøres i stillingsbeskrivelsen at man må ha en styringsfunksjon.

*Svar:* I drøftingsnotatet er dette gjennomsyret av tverrfaglig samarbeid mellom seksjonene. Men jeg skal se om det er ivaretatt i stillingsbeskrivelsene.

*Fagforbundet AFK:* To stillinger mangler at det står erfaring fra personalledelse.

*Svar:* Det er ulik størrelse på seksjonene, derfor er ikke erfaring fra personalledelse like relevant for alle.

## **Eiendom**

*Tekna/Akademikerne ØFK:* Hvorfor står det avdelingsdirektør i stillingsbeskrivelsen.

*Svar:* Det er det det skal bli i eiendom. Det er politisk bestemt.

*Svar:* Når det gjelde innspillene om krav til kompetanse i stillingsbeskrivelsene for renhold, må det ikke bli begrensende med tanke på de som er interessert i stillingene. Men det kan det kan stå at det er en fordel med fagbrev.

*Fagforbundet AFK:* Man utelukker søkere hvis man skriver «må ha fagbrev».

*Tekna/Akademikerne ØFK:* Hvis det står kompetansekartlegging, kan folk bli bekymra for at dette kan ikke jeg.

*Svar:* jeg tenker at det er for å løfte den enkelte og eventuelt utvikle til andre stillinger. Jeg har gjort endringer i stillingsbeskrivelsene etter at innspillene kom og tatt det inn både på drift og renhold.

*Tekna/Akademikerne BFK:* Eiendom bør ha noe anskaffelseskompetanse.

*Svar:* Men der et faglig element i dette som må ivaretas. Vi er ikke ferdig med å gjennomgå grenseoppgangene våre.

*Akademikerforbundet BFK:* Offentlige kunstprosjekter hvor ligger det under. Hvor kan jeg sette den.

*Svar:* Vi skal sette av penger på det i budsjettene, men jeg har tidligere vært holdt utenfor kunstnerisk utsmykning, det kan ingen hos meg gjøre det må fagfolk gjøre.

*Arbeidsgiver, Arndal:* Men hvor er eierskapet til det, det tar vi med oss til Harald Horne?

*Utdanningsforbundet AFK:* Det er forskjell på stillingsbeskrivelsene når det gjelder personlige egenskaper. Må man ha noen punkter for å vite hva man legger i personlig egnethet.



*Svar:* Vi plukker spørsmål ut fra personlighetsprofilen.

Arbeidsgiver svarer ut andre innspill som har kommet inn: Kjøp og slag jeg har lagt det til seksjon for utvikling. Den enkelte skole skal ha ansvar for grøntanlegg.

*Delta BFK:* Du har lagt inn at det vil bli endringer, hva har dere gjort for informere de ansatte om dette.

*Svar:* Jeg skal ha et møte i drammen med alle i drift, når det gjelder renhold mener jeg det er et ansvar som ligger i linja.

*Arndal:* Man må informere om alle endringene som skal skje, det er mitt ansvar.

### **Innovasjon og prosess-støtte**

*Tekna/Akademikerne BFK:* Det mangle at man bør ha hatt erfaring med personalansvar

*Svar:* Line jeg ønsker ikke å ta det med, fordi det kan føre til begrensninger.

*Tekna/Akademikerne BFK:* Det bør stå, seksjonsleder prosjekt og innovasjon.

*Svar:* Det tar vi med

### **Digitalisering**

*Tekna/Akademikerne ØFK:* Skal det står krav til ledererfaring innen fagområdet innen seksjonsleder service?

*Svar:* Den kan jeg stryke, så det ikke blir ulikt i de andre stillingene.

*Delta BFK:* skal dette med itil forklares?

*Svar:* Nei jeg forventer at de innen dette fagområdet forstår dette.

### **Tannhelse**

*Arbeidsgiver:* Tannhelse skal innplasseres inntil 5 ledere, alle stillingene er like for områdene.

Områdediskusjonen skal landes på ledermøtet i morgen, men det kan bli indre justeringer.

Arbeidsgiver svarer på innspill om navnet områdeleder. Områdeleder harmoniserer ikke med seksjonsleder for de andre stillingene i Viken. Det høres rart ut med seksjonsleder for område, men vi kan vende oss til det.

*Arbeidsgiver, Arndal:* Det kan hete leder for et område

*Tannlegeforeningen ØFK:* Ordet tannhelse må inn. Man kan være seksjonsleder for et tannhelseområde

*Tekna/Akademikerne ØFK:* Vi spilt inn dette at man går i gamle vaner når det gjelder å opprettholde gamle Østfold når det gjelder området.

*Delta AFK:* Vi var opptatt av dette i 9A, den løsningen vi har funnet til nå er den beste vi har funnet.

*Svar:* Vi har diskutert det grundig og det har vært gjennomgått grundig på alle nivåer. Det er mye gitt den strukturen tannhelseområdet har og vi er jo Viken så det blir noe nytt.

*Tannlegeforeningen AFK:* det er ikke bare geografiske hensyn som ligger til grunn, det er brukernes hensyn som ligger til grunn for den modellen som ligger der nå.

### **Kommunikasjon og politisk støtte**

I kommunikasjonsstillingene står det oppramset hvilke oppgaver som skal *gjøres*, det er ikke seksjonsleder som skal ha denne kompetansen.

I intervjuguiden spør vi om de ulike personlige egenskapene og borrer i om de har forståelse for det som står i stillingsbeskrivelsen.

Det er ikke en fullstendig oppramsing av oppgavene i beskrivelsene.

Arbeidsgiver svarer på innspill når det gjelder jobblokasjon i stillingsbeskrivelsen: Alt er ikke bestemt, men hvis du skal jobbe nært rådet så må du være nærme politikerne. Vi er enig de generelle føringene, men vi kan ikke ansette på feil premisser.

### **Internasjonalt arbeid.**

Arbeidsgiver legger inn innspillet om at det *bør* stå at utvikling av internasjonal strategi basert på beslutning fra politikken. Sier at rekkefølgen stillingsbeskrivelsen er ikke ment som noe prioritering.

### **Fylkestingssekretariatet**

*Tekna/Akademikerne BFK:* Tittelen *bør* endres til nestleder for fylkestingets sekretariat.

*Delta BFK:* Det passer ikke inn i organisasjonen, men jeg forslår stabsleder.

*Tekna/Akademikerne:* Fylkesrådet er ikke beslektet med sekretariat.

*Svar:* Enig, det krever en annen type delegasjon

*Utdanningsforbundet BFK:* Hva skjer med ombudene?

*Svar:* Vi planlegger en to trinnsak til Fellesnemda, som *sørger* for at de blir ivaretatt. Ansettelsene er ulike, noen har åremål ol.

### **Sak 7/19 Fremtidig pensjonsleverandør for Viken fylkeskommune**

Knut Thiblin innledet kort ut ifra utsendt drøftingsgrunnlag. Det har vært gjennomført en grundig prosess i regi av et partssammensatt pensjonsutvalg. Ekstern aktør har bistått utvalget.

Pensjonsutvalget er delt i sin anbefaling, men presiserer at valg av pensjonsleverandør for Viken fylkeskommunen ikke vil påvirke pensjonsrettighetene til de ansatte i Viken fylkeskommune eller tidligere ansatte i de tre fylkeskommunene. HPL legger frem en anbefaling for PSU og FN i kommende møte.

Alle skriftlige innspill er vedlagt.

## **Merknader og innspill**

*Utdanningsforbundet ØFK* viser til innsendt innspill som argumenterer for å velge KLP, bl.a. service, kompetanse, avkastning, gode bank-, skade- og forsikringstjenester og kostnader. KLP og SPK (som lærerne omfattes av) har også mer til felles. Utdanningsforbundet ØFK spør også om forholdet mellom fylkeskommunen som arbeidsgiver for ansatte i egen pensjonskasse kan by på habiliteringsutfordringer, noe en ekstern kasse ikke vil.

*Tekna ØFK* støtter Utdanningsforbundet ØFK, og mener det er en fordel at man med KLP ikke starter «med blanke ark». KLP har over 900 ansatte og har svært høy kompetanse og servicenivå.

*Fagforbundet ØFK* viser til dissens i pensjonsutvalget, og mener reduksjon av sårbarhet og risiko er hovedargumentet for å velge KLP. Blant annet kan det ikke garanteres at fremtidig avkastning i egen kasse er stor nok til å dekke forskjellen i kapitalbehov. Historisk avkastning er ingen garanti for fremtidig avkastning. Man får også nytte av de verdier som allerede eksisterer i KLP. Egen kasse er også mer sårbar med tanke på å miste kompetanse.

*Tekna BFK* viser til innsendt innspill som argumenter for å fusjonere Akershus Fylkeskommunale Pensjonskasse og Buskerud Fylkeskommunale Pensjonskasse til Viken Fylkeskommunale Pensjonskasse, blant annet fordi dette gir større mulighet for å innvirke på pensjonskassen og at den investerer i overensstemmelse med Viken FK sine overordnede mål (FN17). I tillegg vil en egen kasse ha mulighet for å investere i fast eiendom og bygge Viken FK nye fylkeshuset i Sandvika. Tekna BFK mener KLP og SPK ikke er sammenlignbare; de finansieres og forvaltes helt ulikt.

*Fagforbundet AFK og Delta AFK* viser til innsendt innspill som støttes av *YS, LO, Bibliotekarforbundet, Utdanningsforbundet, Akademikerne, Akademikerforbundet og Forskerforbundet* i Akershus. Servicen og tilgjengeligheten for medlemmene er unik og svært nært de ansatte, noe som betyr mye for medlemmene. Akershus og Buskerud har hatt egne pensjonskasser i snart 70 år, og har lang og god erfaring med egne kasser som har skapt store verdier. Man starter ikke på bar bakke, men viderefører to kasser som drives i dag med samme systemer. Dagens pensjonskasser har allerede etablert et godt samarbeid, og ny pensjonskasse vil være klar til Viken etableres 1. januar 2020.

*UNIO BFK, Delta BFK og Fagforbundet BFK* støtter dette.

*Bibliotekarforbundet AFK* mener at dersom man går over til KLP er det vanskeligere å gå tilbake til egen kasse på et senere tidspunkt, noe som gjør dette til et mer endelig valg. Dersom KLP blir valgt vil det medføre overtallighet for ansatte i dagens pensjonskasser, noe som er avgjørende for ansatte.

*Samfunnsviterne AFK* viser til innsendt innspill på vegne av Akademikerne AFK som gir støtte til egen pensjonskasse i Viken FK.

*Utdanningsforbundet AFK* viser til innsendt innspill som argumenter for egen pensjonskasse i Viken FK, blant annet service, lånerente, mer moderne systemer, og at KLP er monopolist.

## **Oppsummering fra arbeidsgiver**

Arbeidsgiver opplever at man er fornøyd med de alternativene man har i dag. Begge de aktuelle alternativene som foreslås er solide, og at det vil bli en god løsning for de ansatte uansett valg. Vilkår og rettigheter forblir uendret. Problemstillingen reist av Utdanningsforbundet ØFK oppleves som hypotetisk. Dette er ikke erfart som et problem i BFK/AFK. En pensjonskasse er et selvstendig regulert rettssubjekt.

## VEDLEGG

Sak 7/19: Innsendte innspill til saken:

### **Felles innspill vedrørende fremtidig pensjonsleverandør for Viken fylkeskommune fra YS, LO, Bibliotekarforbundet, Utdanningsforbundet, Akademikerne, Akademikerforbundet og Forskerforbundet i Akershus**

Akershus og Buskerud har hatt egne pensjonskasser i snart 70 år, og har lang og god erfaring med egne kasser. Mer enn tre fjerdedeler av Vikens ansatte, tidligere ansatte og pensjonister er allerede medlem i egen pensjonskasse. Uavhengig ekstern pensjonskonsulent konkluderte med å anbefale at Viken skulle ha egen pensjonskasse.

Viken pensjonskasse blir en direkte videreføring av dagens to pensjonskasser i Akershus og Buskerud. Dagens pensjonskasser har allerede etablert et godt samarbeid, og ny pensjonskasse vil være klar til Viken etableres 1. januar 2020.

De største kommunene i Norge har egen pensjonskasse. Viken fylkeskommune har kapasitet og kompetanse til å ta hånd om sin egen pensjonsleveranse på lik linje med andre store kommuner og fylkeskommuner. Viken blir den fjerde største offentlige pensjonskassen i Norge. Vi mener at egen pensjonskasse vil gi bedre service. I pensjonskassen får medlemmene personlig service, ingen telefonkø og samme saksbehandler ved neste henvendelse. Personlige rådgivningsmøter uten ventetid. Pensjonskassen kan ha nær dialog med HR, lønn og tillitsvalgte. Kurs og opplæringsprogrammer gjennomføres lokalt. Pensjonskassen har egen rådgivende lege som tilbyr samtaler med alle delvis uføre. Dette har gitt meget gode resultater – 3 av 10 kommer tilbake i full jobb.

Fylkeskommunen og medlemmene oppnevner styret i pensjonskassen. Tillitsvalgte i Viken sitter i styret for pensjonskassen, og representerer derved medlemmene i pensjonskassen.

Pensjonskassene i Akershus og Buskerud har bedre lånebetingelser for ansatte enn i KLP. Pensjonskassen gir personlig oppfølging og rask saksbehandling ved søknad om boliglån. Pensjonskassen har felles fagsystemer med 16 pensjonskasser med 280.000 medlemmer. Pensjonskassen er godt forberedt på ny offentlig tjenestepensjon.

Ved valg av KLP vil de ansatte i Akershus og Buskerud pensjonskasser bli overtallige.

Den eksterne pensjonskonsulenten har beregnet et tap på inntil 200 millioner kroner ved avvikling av pensjonskassene og hastesalg av eiendelene. Pensjonskassene har mange investeringer som gir god langsiktig avkastning, men som er vanskelige å selge på kort sikt. Det er ikke hensiktsmessig å bruke hundrevis av millioner kroner på å avslutte en vel fungerende pensjonsordning for tre fjerdedeler av den framtidige Viken fylkeskommune.

Dagens to pensjonskasser i Akershus og Buskerud har bygd opp over 1,6 milliarder kroner i bufferkapital. Dette er kapital som er bygget opp fordi fylkeskommunen har hatt eierskap til alle verdier i pensjonskassen, og fordi pensjonskassene over tid har hatt bedre avkastning enn KLP. Samtidig har premieinnbetalingene vært lavere i pensjonskassen enn det ville vært i KLP. Hadde Akershus og Buskerud vært i KLP og ikke hatt egne pensjonskasser, ville man bare hatt eierskap til 680 millioner kroner i bufferkapital – nesten en milliard kroner ville vært tapt for fylkeskommunen. Den

eksterne konsulentrapporten slår fast at meravkastning og oppbygging av merverdier i egen pensjonskasse er dokumentert historisk og vil fortsette i fremtiden. Dette støttes av et flertall av pensjonsutvalget.

Bufferkapitalen i dagens to pensjonskasser på 1,6 milliarder kroner utgjør 43 kroner for hver hundre kroner i pensjonsrettigheter. I KLP er det bare avsatt 27 kroner for hver hundre kroner. Dagens pensjonskasser trenger ikke å få tilført ekstra egenkapital for å inkludere Østfold og gå videre som Viken pensjonskasse. Viken pensjonskasse vil da ha 37 kroner avsatt i tillegg for hver hundre kroner i pensjonsrettighet, og vil fortsatt være klart mer solid enn KLP.

Fordi pensjonskassen er mer solid enn KLP, gir dette grunnlag for høyere avkastning av pensjonsmidlene. Dette gir lavere pensjonsutgifter for Viken, fordi pensjonskassens overskudd blir tilbakeført til fylkeskommunen. Den eksterne konsulentrapporten estimerer en årlig meravkastning i egen kasse på mellom 31 og 61 millioner kroner.

Akershus har f.eks. fått tilbakeført over 800 millioner kroner fra pensjonskassen i løpet av de siste 12 årene 2006-2018. I 2019 ligger Akershus an til å få overført ytterligere 85 millioner kroner til fylkeskommunens premiefond. *(Til sammenligning har Østfold kun mottatt 89 millioner kroner til sammen for årene 2010-2017 mot 416 millioner kroner for Akershus i samme periode.)*

I egen pensjonskasse beholder Viken eierskap til alle verdier. I KLP vil Viken miste eierskap til en andel av midlene *(dette er innbetalt rentegarantipremie, frigjort administrasjonsreservepremie, avsetning til risikoutjevningfond og avkastning på innskutt egenkapital)* som kommer i tillegg til direkte fakturerte kostnader. Østfold fylke har de siste fem år hatt samlede kostnader i KLP på 46 millioner kroner. For Viken ville summen i KLP vært 182 millioner kroner eller 36,5 millioner kroner per år. Den eksterne konsulentrapporten estimerer årlige kostnader i Viken pensjonskasse på 16,4 millioner kroner per år. KLP er dermed over dobbelt så dyr på samlede kostnader for Viken, sammenlignet med å ha egen pensjonskasse.

Pensjonskassen kan investere i bygg og annen infrastruktur som fylket har fordeler av (f.eks. nytt administrasjonsbygg), og dermed frigjøre betydelige midler for fylket til andre formål.

Egen pensjonskasse gir mulighet for strategiske valg i kapitalforvaltningen av pensjonsmidlene, f.eks. i form av krav om særskilt innretning på etisk eller miljømessig krav til forvaltning av Vikens pensjonsmidler.

I 2015 ble det frigjort midler på grunn av ny uførepensjon. I Akershus ble det frigjort 44 millioner kroner til premiefond. KLP ville kun ha overført 9 millioner kroner. Konsulenten estimerer at 300 millioner kroner vil frigjøres på grunn av ny offentlig tjenstepensjon. Dette vil i sin helhet kunne tilføres fylkets premiefond i egen kasse, men praksis i KLP har vært at bare 25% gjøres tilgjengelig for fylket. Disse midlene vil tilbakeføres Viken i 2021.

Med bakgrunn i det som her er beskrevet, mener organisasjonene det er svært viktig at Viken fylkeskommune fortsetter med egen pensjonskasse.

**YS AFK**

Jonill Engesæter

**LO AFK**

Bente Gårdeng

**Utdanningsforbundet AFK**

Ine-Lill Hjelm Gabrielsen

**Akademikerne AFK**

Morten Trudeng

**Bibliotekarforbundet AFK**

Linn Carin Andreassen

**Forskerforbundet AFK**

Pia Skipper Løken

Følgende organisasjoner gir sin tilslutning:

**Fagforbundet BFK**

**Delta BFK**

**Utdanningsforbundet BFK**

**Tekna BFK**

**Innspill til drøfting av Pensjonskasse for nye Viken Fylkeskommune**

Vi tror at den beste løsningen for Viken Fylkeskommune vil være å fusjonere Akershus Fylkeskommunale Pensjonskasse og Buskerud Fylkeskommunale Pensjonskasse som Viken Fylkeskommunale Pensjonskasse. Den fusjonerte Pensjonskassen vil kunne gi de ansatte i Viken Fylkeskommune en trygg ramme for å utbetale pensjonen i framtiden.

Som et ledd i utredningen ble firma Vivens bedt om å sammenligne de leveransene som KLP for Østfold FK, Akershus Fylkeskommunale Pensjonskasse (AFPK) for Akershus FK og Buskerud Fylkeskommunale Pensjonskasse (BFKP) for Buskerud FK har gjort. Vivens skulle også undersøke og gi et overslag over kostnader forbundet med tre valg Viken FK har for leveransen av pensjonen til sine ansatte. Valgene ble definert som: 1. beholde status quo 2. overføre alle ansatte til KLP og avvikle AFPK og BFKP 3. at Viken får sin egen pensjonskasse

1. mulighet er den dårligste løsningen, da er VikenFK avhengig å kjøpe samme tjeneste fra tre forskjellige leverandører, som kan varierer i kostnader. I tillegg blir det etterhvert vanskelig å definere, hvem regnes som Østfold ansatt, hvem som Akershus ansatt og hvem som Buskerud ansatt.

2. det er en gangbar vei å bruke mulighet 2, d.v.s. alle ansatte blir meldt inn i KLP. Fordelen er at da blir Viken FK en del av et utjevningfelleskap med alle fylker med unntak av Oslo.

3. Vivens har for punkt nummer 3 foreslått at de to nåværende pensjonskassene i Akershus og Buskerud fusjoneres som billigste alternative for Viken å få sin egen pensjonskasse. Den fusjonerte Pensjonskassen vil kunne ta opp de ansatte som til nå er i KLP uten at Viken trenger i skytte inn ferske penger.

Ved å sammenlikne leveransene av de pensjonsleverandørene til i dag og de estimerte kostnadene og avkastningene for henholdsvis løsning 2 og 3 i framtiden, har Vivens vist til at etter all sannsynlighet vil en egen kasse være en minimalt kostnad billigere per året (anslagsvis mellom ca.10 og 50 millioner i året).

Sett i forhold til lønnskostnaden for Viken FK er denne besparelsen ikke veldig mye og hvis dette var den eneste fordelten ikke verdt det risiko. Men ved siden av minimale kostnadsbesparelser så har en egen kasse flere andre fordeler for Viken FK.

Ved å eie sin egen kasse, så har Viken FK større mulighet for å innvirke på Pensjonskasse (PK) at PK investerer i overensstemmelse med Viken FK sine overordnede mål (FN17). I tillegg vil en egen kasse har mulighet for å investere i fast eiendom og bygge Viken FK nye fylkeshuset i Sandvika. Dette vil betyr, at Viken FK vil kunne bruke de pengene fra salg av Fylkeshuset i Drammen og Galleriet i Oslo til å investere i andre nødvendige (skole-)bygg, eller å nedbetale opptatte lån. Viken kommer da til å måtte betale leie til PK, men all overskudd som genereres av leien vil være en del av pensjonssparing til de ansatte, og/eller vil kunne redusere administrasjonskostnader for PK og redusere pensjonsinnbetalinger. For tiden finnes det en tredje positiv effekt. For deler av leien Viken FK betaler til PK trenger Viken FK ikke å betale arbeidsgiveravgift for.

Vi tror at disse styrings tekniske og pekuniære fordelene med å eie en egen PK, er viktigere for Viken enn å være med i et utjevningfelleskap. Ettersom Viken kommer til å være ca 1/5 del av de ansatte som arbeider i «rene» fylkeskommuner, kommer Viken med sine ansatte til å definere gjennomsnitt i KLP, og dermed kan Viken ikke drar nytte av utjevningen.

Vi ber også at den fusjonerte PK beholder hele de nå værende risikofondene som BFKP og AFPK har opparbeidet, så at kassen har en god størrelse i risikofondet sitt. Dette gir PK et mulighetsrom til å investere med lit høyere risiko, men også med god mulighet for mye større avkastning og dermed lavere kostnader for Viken FK.

## **Utdanningsforbundet ØFK**

Vi har henvendt oss til vårt sentralledd som på sin side har hatt kontakt med Unio sentralt.

Følgende punkter ble vi bedt om å være bevisste på når pensjonsordning skal landes:

- KLP er kjent for å gi god service/pensjonsveiledning og de har meget god kompetanse på offentlig tjenestepensjon
- Som medlemmer i KLP vil de ansatte få tilgang til gode bank-, skade- og forsikringstjenester (f.eks. bedre enn i Moss kommunale kasse som har 2,55 pst rente).
- Alle pensjonsselskap går inn i en meget krevende tid med systemomlegginger og nye investeringer på data, KLP er store og er meget godt forberedt
- KLP er ikke en «monopolist», men en stor tilbyder i konkurranse med mange kasser
- KLP eies av sine kunder, dvs. kommunene og fylkeskommunene, overskudd går tilbake til kundene i form av innskudd på premiefond og bygging av buffere
- KLP har klart de laveste kostnadene pga. effektiv drift og stort volum, samlede forvaltnings- og administrasjonskostnader på 0,25 pst av premiereserve, og fallende
- KLP har hatt like god kapitalavkastning siste 5 år som Akershus, og langt bedre de siste 10 år
- KLP gjør det bedre når markedene er svake, dette gjør at kommunene ikke trenger å frykte at de må inn med mer egenkapital (annet enn den som følger av økt volum og som vanligvis minst dekkes av tilbakeførte overskudd)
- Mye uklarhet og skjev info om frigjort kapital. Hvis Viken velger KLP vil Akershus og Buskerud få frigjort 1,2 mrd. kroner (2017) som vil kunne overføres Vikens premiefond og dekke de neste 3-4 års pensjonspremie.

- I tillegg vil fellesskapet i KLP tilføre Viken 650 mill. kroner som fellesskapet i KLP har bygget opp.

## Utdanningsforbundet AFK

Rettighetene til de ansatte er uberørt av hvem som leverer pensjonen.

Pensjonskassene er kjent for vesentlig bedre og PERSONLIG service. I kassen kan du komme inn med aller uten avtale. Du får raskt svar og får samme saksbehandler ved ny henvendelse. Saksbehandlerne har i pensjonskassen i tillegg kompetanse på hele saksfeltet.

Det er bedre lånerente i pensjonskassen enn i KLP uansett lånebeløp og belåningsgrad. Alle i Østfold med lån i KLP vil få bedre lånerente i pensjonskassen. Dette kan dokumenteres.

KLP må bruke en milliard kroner på systemutbygging ifølge dem selv. Dette er i hovedsak fordi hovedsystemene er fra 70-tallet og er overmodne for utskiftning. Det er dårlig datakvalitet i KLP på grunn av dette. Akershus, Busterud og 15 andre kommunale pensjonskasser med 280.000 medlemmer bruker samme pensjonssystem «Kompass». Det er inngått avtale med systemleverandør at dette skal tilpasses ny offentlig tjenstepensjon i inkludert i årlig lisensleie. Våre systemer er vesentlig bedre og mer moderne enn KLPs løsninger

KLP er de facto en monopolist etter at Storebrand og DNB trakk seg fra offentlig pensjon. Pensjonskassen har bare ett formål og det er å levere rett pensjon til rett tid med lavest mulig kostnad over tid for fylket – og med god personlig service. Det er kun nå ved kommunesammenslåing at en pensjonskasse kommer i inngrep med KLP (Østfold)

Det er skapt mye større verdier i egen pensjonskasse og her kommer ALLE verdier tilbake til «kunden»

KLP har lavere FAKTURERTE kostnader enn AFPK og BFKP hver for seg. Denne forskjellen vil bli vesentlig mindre med Viken. De TOTALE kostnadene i KLP er derimot høyere fordi det er mye av pengene som innbetales til KLP som fylket mister eierskapet til.

Pensjonsutvalgets vurdering: Medlemmene Bentstuen, Thiblin, Gade og Geldbach , mener at ut fra akseptert finansteori og tilgjengelig kapital, burde egen kasse ha store muligheter for å få en bedre avkastning enn KLP.

I tillegg kommer forholdet med at rentegarantipremien og en del andre resultatelementer vil beholdes i fylkeskommunens eierskap i egen kasse.

Disse «skjulte» kostnadene i KLP vil utgjøre rundt 30 millioner kroner for Viken årlig.

Det er anerkjent at pensjonskassen over tid har bedre avkastning enn KLP.

Viken pensjonskasse (og Akershus og Buskerud i dag) er vesentlig mer solid enn KLP. Det er mye mindre sannsynlig at pensjonskassen må hente inn ekstraordinær egenkapital enn KLP. Pensjonskassen har også bare en kunde/eier slik at eier har sterk innflytelse på de valg pensjonskassen gjør. Det er jo også fylket og de ansatte som velger styret i pensjonskassen.

Det er ingen uklarhet om at det er skapt merverdier i pensjonskassen på mer enn en milliard kroner ved å ha egen pensjonskasse. I tillegg har for eksempel Akershus pensjonskasse tilbakeført overskudd til fylket på 416 millioner kroner, mens KLP bare har tilbakeført 89 millioner kroner til Østfold i årene 2010-2017. Hadde Østfold vært i pensjonskassen i samme periode ville de fått 208 millioner kroner.



Pensjonskassen kan derimot frigjøre midler for Viken ved å for eksempel kjøpe det nye administrasjonsbygget til over 800 mill. Viken vil også få tilbakeført effekten av ny offentlig tjenstepensjon i sin helhet som er beregnet til 300 millioner (her vil KLP etter deres utsagn bare tilbakeføre ca 50 millioner til premiefond). I tillegg unngår fylket å tape store penger på tvangsavvikling av pensjonskassene. Av konsulentet estimert til 200 millioner kroner.

### **Akademikerne AFK**

Akademikerne i Afk støtter innstillingen og begrunnelsene fra medlemmene Bentstuen, Thiblin og Geldbach som framkommer i utredningen – valg av pensjonsleverandør til Viken fylkeskommune. Bentstuen, Thiblin og Geldbach mener at egen pensjonskasse i Viken vil være beste løsning på sikt.