

Referat fra Viken dialog- og drøftingsmøte 21.06.2019

Sted: Galleriet

Deltakere:

Arbeidstakersiden:	
Jonill Engesæter	YS AFK
Øyvind Wiksaas	LO AFK
Anne Steinsland (på skype)	LO ØFK
Morten Trudeng	Akademikerne AFK
Aud Larsen	Akademikerne ØFK
Jan Geldbach	Akademikerne BFK
Ine-Lill Hjelm Gabrielsen	UNIO AFK
Jens Adolfsen (på skype)	UNIO ØFK
Hilde Eriksen	UNIO BFK
Bjørn Lerdahl (på skype)	FHVO ØFK
Hilde Dæhlie	FHVO AFK
Arbeidsgiversiden:	
Vegar Arndal	HR-ansvarlig
Trude Langvasbråten	HR BFK, referent
Jørn Haabeth	A12.3 Nye arbeidsformer
Reidar Gjersvik	Tegn 3 (konsulent)

I DRØFTING

Sak 14/19 Arbeidsplasskonsept for Viken fylkeskommune, fremdriftsplan

Målet for A12.3 Nye arbeidsformer er å få frem et arbeidsplasskonsept for Viken. Arbeidet skal være ferdig til jul, og det som nå legges frem er en beskrivelse av veien dit. Konseptet skal understøtte Vikens mål.

Et viktig formål med drøftingen er å forankre prosessen og arbeidet. Ut over drøftingsmøtene blir involvering av HAMU/vernetjeneste viktig fremover.

Spørsmål og innspill

UNIO BFK: Aktivitetsbeskrivelsene er veldig gode, særlig konseptet med gåturer egner seg godt til å fange opp kulturutvikling og kulturarvs spesifikke behov (eksempelvis behovet for lagerplass og logistikk). Veiledningssentrene og PPOTs behov må også ivaretas. Vedtaket i fylkestinget i BFK (19.06.19) om ombygging av gamle Strømsø videregående skole til Senter for kreativitet, innovasjon og bærekraft er også relevant inn i arbeidet (dette skal innarbeides i økonomiplanen for Viken 2020-2023). Det bør legges til rette for ad hoc-møter med tilgjengelige møterom. Det må også være tilgang på lydette rom uten innsyn.

YS AFK: Dette ser veldig bra ut, men det er viktig at den administrative delen av tannhelse (i sentraladministrasjonene) blir omfattet av spørreundersøkelsen.

FHVO AFK: Skal S12 være pilot? Blir det iverksatt en medvirkningsprosess etter vanlig mønster i byggeprogrammer?

Akademikerne AFK mener prinsippene som skal utarbeides må drøftes med tillitsvalgte. Spørsmålet cellekontor/åpent landskap er viktig for medlemmene. Hvilke mål refereres det til? Hvordan skal økonomien håndteres? Hvordan sikre informasjon til alle som ikke er involvert?

UNIO AFK: Det er mye bra i saksgrunnlaget. I spørreundersøkelsen bør det vurderes å legge til ekstra spørsmål for å fange opp mest mulig informasjon fra et bredest mulig utvalg av de ansatte. Det er viktig å ikke lande på en statisk løsning som ikke kan utvikles og tilpasses, siden fremtiden er usikker. Kompetanseutvikling for ansatte og læring/lærende organisasjon er viktige stikkord å ha med seg i utformingen av arbeidsplasser. Utearealene bør også inkluderes, og sees på som reelle samarbeids-arbeidsplasser, invitere til "walk the talk".

UNIO ØFK: Vi er ikke uenig i intensjonene i prosjektet, men det er en lokal diskusjon i ØFK om fleksikontorer (hvor mange og hvordan de skal benyttes).

LO ØFK: Ser man noe på ytre virksomheter i arbeidet?

Akademikerne BFK: I forhold til det å jobbe hjemmefra er det viktig at folk har et fellesskap og ikke sitter hjemme for seg selv.

Svar/oppsummering fra arbeidsgiver:

- Behovet for samhandlings/møterom inngår i utarbeidelsen av soneprogrammet
- Prinsippene skal drøftes, og informasjon vil bli gitt i drøftingsmøtene utover høsten
- Mål som ligger til grunn: visjonen (Viken viser vei) med tilhørende målformuleringer. Her kommer FN 17 inn også. I tillegg kommer verdiene for Viken, omstillingsdokument og vedtak fra FN. Det vil også komme tillegg/konkretiseringer i arbeidet med planstrategi etc. etter valget
- Økonomien i A12.3 håndteres i hovedprosjektet. Investeringer, ombygging, nybygg etc. er ikke en del av prosjektets budsjett
- Administrativ del av tannhelse (i sentraladministrasjonene) vil bli omfattet av spørreundersøkelsen
- I S12 er rammene allerede lagt, så denne lokasjonen vil primært bli brukt til erfaringsinnhenting
- Ved evt. ombygging og utforming av hovedkontoret kommer det medvirkningsprosesser etter kjent mønster
- Ytre virksomheter er ikke tenkt skjermet, det ligger i mandatet å se på dagens lokaler og å ta hele regionen i bruk. Det er derfor en ambisjon å også vurdere mulighetsrommet ved ytre virksomheter
- Arbeidsgiver er opptatt av å informere om og forankre intensjonene i arbeidet, blant annet gjennom tillitsvalgte og vernetjeneste, så ansatte ikke opplever at det går for fort. Det er tilsvarende prosess i gang i BFK som i ØFK knyttet til fleksikontorer.