

Referat fra Viken drøftingsmøte – organisering nivå 4 (5) Finans, administrasjon og klima 15.02.19

Sted: fylkestingssalen Akershus fylkeskommune, Oslo

DELTAKERE

Organisasjon	Fylke	Navn
Akademikerforbundet	AFK	Hildegunn Nygård
Akademikerforbundet	BFK	Hilde Eriksen
Delta	AFK	Jonill Engesæter
Delta	BFK	Rønnaug N. Smørås
Fagforbundet	AFK	Bente Gårdeng
Fagforbundet	BFK	Hilde Amundsen
Fagforbundet	ØFK	Truls Magne Melvær
FHVO	AFK	Hilde Dæhlie
FHVO	BFK	Marit Lønningdal
Naturviterne	AFK	Stig Hvoslef
Norsk lektorlag	AFK	Morten Trudeng
Samfunnsviterne	AFK	Janne Lundgren
Tekna	AFK	Frøydis Baadshaug
Tekna/Akademikerne	BFK	Jan Geldbach
Tekna/Akademikerne	ØFK	Aud Larsen
Utdanningsforbundet	AFK	Marit F Danielsen
Utdanningsforbundet	BFK	Rune T. Husemoen
Utdanningsforbundet	BFK	Camilla H. Landsverk
Arbeidsgiverrepresentant	Fylke	Navn
Prosjektansvarlig	Viken 2020	Raymond Bråten
Prosjektansvarlig	Viken 2020	Line Ormaasen Usland
Prosjektansvarlig	Viken 2020	Grethe Hjelle
Prosjektansvarlig	Viken 2020	Anders Aagaard Sørby
HR-ansvarlig	Viken 2020	Vegar Arndal
HR (innplasseringsteamet)	AFK	Gry E. Hanssen
HR (innplasseringsteamet)	AFK	Astrid Næss Kjølholdt
HR (innplasseringsteamet)	BFK	Julie Kvaløy
HR (innplasseringsteamet)	BFK	Lars G. Mortensen
HR (innplasseringsteamet)	BFK	Mette Røine
HR (innplasseringsteamet)	ØFK	Nina H Eie
HR (innplasseringsteamet)	BFK	Trude Langvasbråten
HR (innplasseringsteamet)/referent	ØFK	Pia Silvik

Sak 2/19 Organisering av nivå 4 (5) – Finans, administrasjon og klima Innkalling godkjent.

Avdeling for anskaffelser ved prosjektansvarlig Raymond Bråten

Anbefalt modell er innrettet for å støtte kategoristyring av anskaffelser. Det foreslås å opprette 5 seksjoner.

Delta BFK spør om det er tenkt at ansatte kan veksle mellom de forskjellige kategoriene slik at de blir kjent med hverandres områder.

Svar: Det vil bli ivare tatt. Tanken er at det skal være en viss rotasjon og at det kan gi ulike karriereveier. Hensikten er å få til systemer slik at det blir interessant for alle. Det vil bli en viss form for spesialisering, men den skal ikke gå for langt.

Tekna BFK viser til samarbeid med primærkommunene i Buskerud og etterlyser omtale om dette samarbeidet i drøftingsnotatet.

Svar: I tiden fremover vil det primært være fokus på å etablere felles innkjøpsavtaler i Viken. Det vil derfor måtte bli en pause i kommunesamarbeidet, men det er et håp om at kommunesamarbeidet vil bli tatt opp igjen.

Delta BFK viser til drøftingsnotatet og forslaget om å opprette et Viken innkjøpsråd og spør om det er vurdert om tillitsvalgte skal være representert i innkjøpsrådet. Det er mange innkjøp som vil påvirke ansatte.

Svar: Det er ikke vurdert om tillitsvalgte skal være representert i innkjøpsrådet. Innkjøpsrådet er tenkt innrettet slik at brukere fra de ulike tjenesteområdene skal være representert.

Avdeling for økonomi ved prosjektansvarlig Grethe Hjelle

Anbefalt modell har fire seksjoner. Under seksjon for økonomioppfølging og seksjon for regnskap er det behov for et nivå fem.

Tekna BFK spør hvor mange ansatte det blir på dette fagområdet, om det er tatt hensyn til at det kommer personer fra SVV og om det er tatt høyde for nok ledere? *Tekna BFK* viser videre til at økonomi også vil få ansvar for økonomioppfølging av skolene og spør om det vil være nok folk til å håndtere dette.

Svar: Vi vet ikke eksakt antall ansatte, men det er grovt anslått til ca 80 personer. Det vil fortsatt være noe merkantile oppgaver som utføres på skolene. Det er foreløpig ingen føringer på at oppgaver knyttet til økonomioppfølging skal flyttes vekk fra skolene. Det noteres at *Tekna BFK* er bekymret for om økonomiavdelingen vil ha nok kapasitet.

Norsk lektorlag AFK spør om det kan være hensiktsmessig å ha en egen seksjon som driver med klimaregnskap.

Svar: Det arbeidet vil ikke være stort nok til å forsvare en egen seksjon. Det er bedre å få klimaregnskapet innvevd i det ordinær økonomiarbeid enn å skille ut klimaregnskap i en egen seksjon.

Naturviterne AFK spør om klimaregnskapet skal håndteres av ekstern konsulent eller om Viken skal håndtere det på egen hånd. Naturviterne AFK viser til erfaringene fra Akershus der klimaregnskapet har «åpenbare hull som gjør at regnskapet ikke har stor verdi». Naturviterne AFK tror at det politiske ønske er å få en god oversikt over klimaregnskapet, og spiller inn at vi får den beste oversikten ved gjøre det selv.

Samfunnsviterne AFK støtter innspillet til Naturviterne AFK.

Svar: Det er foreløpig ikke bestemt hvordan klimaregnskapet skal håndteres.

Avdeling for innovasjon, kvalitet og prosjekt ved prosjektansvarlig Line Ormaasen Usland

Anbefalt modell har to seksjoner.

Tekna BFK sier at organisasjonsmodellen er grei i og for seg, men spør om prosjektledere som f.eks. vil jobbe på eiendom og infrastruktur organisatorisk vil høre til avdeling for innovasjon, kvalitet og prosjekt.

Svar: Nei, det er ikke planlagt slik. Innovasjon, kvalitet og prosjekt vil ha noen prosjektledere som kan leies ut. Eiendom vil ha krav til kompetanse som går ut over prosjektstyring. Innovasjon, kvalitet og prosjekt skal eie prosjektmetodikken og vil jobbe sammen med de andre fagområdene.

Tekna Østfold ber Line Ormaasen Usland si mer om kvalitetsdelen som ligger til fagområdet. Kvalitetssystem er gjennomgående flere steder i organisasjonen. Tekna Østfold spør videre om avdelingen skal kvalitetssikre for hele Viken, alle avdelinger i hele organisasjonen.

Svar: A13 har vært helt konkret i bestillingen. Det skal utarbeides et helhetlig kvalitetssystem. Tradisjonelt er det ofte fokus på avvik. Vi skal ta to skritt tilbake og hindre at avvik oppstår.

Avdelingen skal lage et rammeverk som sørger for at det er kvalitet i det vi gjør. Hver en av oss er ansvarlig for kvalitet og linjen er ansvarlig for kvalitet. Virksomhetene må ha et kvalitetssystem. Dette skal være et kvalitetssystem med helhetlig struktur der prosesser er beskrevet. Eks. skal avvik håndteres i en bestemt struktur, og forbedringer skal foregå i en viss struktur. Avdeling for innovasjon, kvalitet og prosjekt skal eie dette systemet.

FHVO BFK spør om dette skal være et overordnet system der f.eks. HMS-system og andre kvalitetssystem går inn under.

Svar: Line Ormaasen Usland bekrefter at det er riktig oppfattet. Også håndbøker o.l. vil gå inn under kvalitetssystemet. Det skal være slik at nyansatte skal kunne gå inn i kvalitetssystemet og lett finne ut av hva vi driver med.

Akademikerforbundet BFK viser til A10 helhetlig virkemiddelbruk og spør om Viken-akademiet er tenkt inn under denne avdelingen.

Svar: Dette vet vi foreløpig for lite om.

Avdeling for digitalisering ved prosjektansvarlig Anders Aagaard Sørby

Anbefalt modell er en tjeneste- og fagorientert organisering. Det foreslås å opprette fire seksjoner. Det er videre behov for et nivå 5 under alle fire seksjonene.

Fagforbundet BFK sier at medlemmene er fornøyde med modellen, men at det er usikkerhet om hva som skjer med lokasjonssupport. Medlemmene frykter at fagmiljøene som er på tvers av lokasjonene vil forsvinne.

Svar: Ansatte som jobber med support på skolene går inn i enheten «lokasjonssupport» der de ansatte i dag er organisert i sentraladministrasjonen. Alle som driver med førstelinjestøtte på IKT skal inn i denne enheten. Mange som jobber med support på skolene i dag, har en annen it-kompetanse som også kan brukes på andre enheter. Vi er opptatt av å rendyrke service. De som har lyst til å jobbe med service, skal få lov til å jobbe med det.

Delta BFK sier at BFK tidligere har gjennomført tilsvarende organisering. Før hadde it-medarbeiderne begrensede oppgaver. Tilbakemeldingen nå er at de er fornøyde, og har fått flere interessante oppgaver. Delta BFK ber Anders Aagaard Sørby om å være bevisst på dette for å unngå at ansatte slutter fordi det blir for kjedelig.

Svar: Det legges opp til godt samarbeid internt. Det har også vært diskutert om det skal være rulleringsordninger. Det legges videre opp til god metodikk (ITIL) og hvordan tilføre kunnskap til førstelinja. Det er viktig å tenke at de beste folka skal sitte på førstelinjen. Det er her vi blir målt. Mange IT-ansatte på skolene, kan også gå inn i andre prosjekter eller enheter. I utgangspunktet er det ønskelig å la ansatte jobbe med det de har lyst til å jobbe med. De som skal jobbe med andre oppgaver (for eksempel nettverk) vil kunne inngå i de andre enhetene. Det betyr at de fortsatt kan ha et ben innenfor flere leirer.

Delta BFK tar opp grensesnittet mellom arkivoppgaver som skal utføres på skolene og arkivoppgaver som skal utføres i digitaliseringsavdelingen. Det er ingen som vet hvor stor del av stillingen som blir berørt og det er mange ansatte på skolene som er redde for jobbene sine.

Svar: deler av arkivoppgavene vil bli automatisert og mange oppgaver vil endre karakter. Vi må definere hva som skal bli igjen på skolene og hva som skal over til digitaliseringsavdelingen.

FHVO AFK: sier at FHVO ØFK har vært bekymret for mangelfull medvirkning av it-ansatte lokalt på virksomhetene og spør om lokalt ansatte blir tatt med i neste runde.

Svar: Anders Aagaard Sørby bekrefter at flere vil bli involvert i videre bygging av organisasjonen. Flere av it-ansatte fra skolene sitter allerede i ulike arbeidsgrupper. Dersom vi går videre med å se på organisering av skolenes IT-ansatte fra ØFK og BFK, fordrer det involvering.

Tekna BFK er ganske enig i mye av det Anders Sørby sier og viser til omorganiseringen i BFK. Der opplevde de ansatte at de fikk en større portefølje, de fikk være delaktige i fagområder via matrise og de fikk bruke sin spesialkompetanse.

Delta AFK viser til tannhelse som har egne it-system og at tannhelse i AFK har egne stab/støttefunksjoner som kjenner disse systemene godt. Tannhelse har også et ønske om hvordan de vil ha det.

Svar: digitaliseringsavdelingen må understøtte alle fagområdene. Vi ønsker å fange opp ulike behov gjennom digitaliseringsgruppene. Tjenesteforvaltningsenheten vil ha det operative ansvar ut mot fylkesrådsområdene.

Utdanningsforbundet BFK spør om avdelingen vil være en lærebedrift.

Svar: vi har et stort antall lærlinger i dag som vi må sørge for å ivareta. Det er ønskelig å plassere lærlingene inn på flere steder, der de passer best inn. Det er ingenting som tyder på at det blir færre lærlinger.

HR-avdelingen ved HR-ansvarlig Vegar Arndal

Anbefalt modell har fire seksjoner. Under lønnsseksjonen og HR-seksjonen er det behov for et nivå fem. Enhet organisasjonsstøtte ytre virksomheter, «grønn boks», foreslås å operativt rapportere til HR direktør og inngå i dennes ledergruppe i etableringsperioden for å redusere risikoen for at HR-seksjonen blir overbelastet.

Vegar Arndal innleder med at det er en usikkerhet om størrelsen på Viken er hensyntatt nok i organisasjonsmodellen, tatt i betraktning at det ikke blir opprettet foretak og overføring fra SVV, kombinert med parlamentarisme. Han har en hypotese om at HR i starten vil bli målt på etableringen av Viken som arbeidsgiver (rammeverk som reglementer, verktøy, systemer, prosesser, tolkningskompetanse av lov og avtaleverk etc.) samt relevant respons og nærhet til de ulike rådsområdene. Vegar Arndal sier videre at han berømmer mot og faglighet i innspillene fra lønnsmedarbeiderne, der tilbakemeldingen er å slå sammen lønn og flytte lønnsseksjonen til Galleriet, samtidig som den enkelte medarbeider egentlig ikke ønsker økt pendling.

Forslaget er at lønn sitter samlet, med en viss fleksibilitet som forventes økt etterhvert. Alternativ 2 er å sitte spredt og heller møtes hyppig da det ikke er sikkert at det er nok plass på Galleriet.

Norsk lektorlag AFK støtter anbefalt modell og spør om det er mulig å flytte ressurser fra «grønn boks» ut til enhetene?

Svar: Ansatte vil organisatorisk tilhøre HR-avdelingen sentralt, men det er ikke noe i veien for at ansatte kan jobbe ute f.eks. på en skole.

Tekna ØFK spør hvorfor «grønn boks» ikke er på nivå 4.

Svar: grunnen er at deltakerne som var med innspillprosessen var relativt delt når det gjaldt å skille organisasjonsstøtte fra HR-seksjonen. Det var en bekymring for at det HR-faglige ikke kom til å henge sammen. Ansatte som skal jobbe med organisasjonsstøtte har en bred HR-bakgrunn og kan gå i dialog med lederne. Ansatte i «grønn boks» skal f.eks. i utgangspunktet ikke jobbe med reglementer, slik som seksjon for forvaltning, styring og organisasjonsstøtte «sentraladministrasjon» skal.

Delta BFK spør om hva som er tenkt rundt samhandling med lønn

Svar: Vegar Arndal viser til anbefalt modell og den røde samhandlingssirkelen som omfatter alle seksjonene i HR-avdelingen.

Delta AFK uttrykte bekymring for om det er nok folk til å ta hånd om det vi skal i gang med. Tannhelsen f.eks. har redsel for at de skal bli for små og at de ikke får den hjelpen de trenger.

Svar: ansatte i «grønn boks» må også forstå og bistå tannhelsetjenesten. Alle skal få den støtten de trenger.

Fagforbundet AFK kommenterer at drøftingsnotatet tar høyde for ca ett år før det normaliseres og mener at det kan være vel optimistisk. Det er to fagfelt som det stilles ekstra store krav til: digitalisering og HR. Det bør være høyde for at det kan ta lengre tid enn ett år før det normaliseres.

Klima- og energiavdelingen ved HR-ansvarlig Vegar Arndal

Anbefalingen er å foreløpig ikke opprette et nivå 4.
Det har ikke kommet inn skriftlige innspill på forhånd.
Det kommer ingen innspill eller spørsmål i drøftingsmøtet.

Eiendomsavdelingen ved HR-ansvarlig Vegar Arndal

Vegar Arndal innleder med å si at innspillene som har kommet inn er sprikende og at det er ingen entydige tilbakemeldinger. Det er tre områder som peker seg ut: renhold, vaktmestertjenesten og samlokalisering av seksjonene prosjekt, teknisk og utvikling. I anbefalt modell er det lagt stor vekt på at kompetanse ønsker egne ressurser (vaktmester og renhold) i linjen.

Tekna ØFK stilte spørsmål til dagsorden og mener at drøfting av organisering av klima og eiendom må utsettes siden arbeidsgiver ikke er tilstede.

Norsk lektorlag AFK er enig med *Tekna ØFK* og sier at dette er prinsipielt. Det skal drøftes med den som har fullmakt til å gjøre noe med det som drøftes.

Svar: Vegar Arndal svarer at han er enig i prinsippet og at han har fullmakt som arbeidsgiver. Han spør om tillitsvalgte vil hevde at dette ikke er prinsipielle drøftinger.

Tekna ØFK mener at deres ønske om utsettelse ikke er begrunnet med det prinsipielle, men at det er spesielt viktig å få drøftet eiendomsavdelingen med Tom Kristian Hansen tilstede. Eiendomsavdelingen er en stor og kompleks organisasjon.

Arbeidsgiver har forståelse for argumentene/behovet og det ble i møtet besluttet at drøfting av eiendomsavdelingen utsettes.

VEDLEGG

Innsendte innspill til sak 2/19 – finans, administrasjon og klima

Akademikerforbundet ØFK – organisering av innkjøp

Vi har noen kommentarer.

På side 3 er det en skisse av kategorimodellen.

Det står ikke eksplisitt hvordan kategoriene skal deles opp. Med dette tenker vi på hvordan inndelingen av anskaffelser er tenkt.

Det er derfor vanskelig å komme med direkte innspill. Vi ønsker allikevel å komme med følgende:

Det er viktig at kategoriene ikke legger opp til en innsnevring av fagkompetanse. I kategoriene står «alle anskaffelsesformer».

Vi legger til grunn at det med «alle anskaffelsesformer» betyr at det vil bli mulighet for fortsatt bred arbeidsflate, med det mener jeg at man jobber med alle typer anskaffelser.

Refusjoner - reise

Dette er ikke direkte til notatet, men er kommet opp av våre medlemmer.

Vi ønsker oss en klargjøring på hvordan det er tenkt løst (kompensert) når det blir lagt opp til møter i Viken Oslo (fra 2020) med tanke på reisetid. Enkelte av våre medlemmer vil bruke om lag 5 timer tur/retur i reisetid til Galleriet.

Ansettelse

Med tanke på at det skal være to likeverdige steder i nye Viken, hva som skjer dersom en ansatt lokalisert i Østfold – Nedre Glomma sier opp stillingen sin. Vil den da erstattes med en person som vil bli lokalisert på samme sted?

Delta AFK – generell del og organisering av eiendom, økonomi og HR

Delta vil berømme arbeidet som er gjort med alle de ulike innspillsrundene både med ansatte, ulike faggrupper, ledere, tillitsvalgte og hovedverneombud.

Når det gjelder bruk av stillingsbetegnelser mener vi det er viktig at man så langt som mulig bruker like betegnelser og at man bruker samme betegnelse på samme nivå. Det vil vise mer tydelig hvor stillingen er plassert i organisasjon.

Man bruker både seksjonssjef/seksjonsleder i notatene som er lagt frem. Delta støtter at man bruker **seksjonsleder** og ikke seksjonssjef.

I noen av notatene som ligger til drøfting er det pekt på spesielle behov for stab/støtte funksjoner, viser til notatet fra økonomi og tannhelse. Det kan virke som det er en usikkerhet på hvordan det vil fungere når alt er lagt under FAK og FRLK.

Det er svært viktig at det blir dedikerte medarbeidere innen stab/støtte som kjenner til områdene de skal betjene. Det er viktig at dette blir håndtert på en god måte som sikrer det man er bekymret for og at de mindre områdene ikke skal bli lidende.

Innspill fra Delta AFK til FAK Eiendom

Som beskrevet i det generelle innspillet mener vi at det er bedre å bruke begrep som leder i stedet for sjef der det er passende å bruke. Delta støtter den forelagte modell og mener det er svært viktig at renholder og servicemedarbeider blir underlagt ledelsen på den enkelte skole, dette er også i tråd med de tydelige signalene som kom fra skolene. Det er viktig at de har nærhet til ledelsen på skolen og de får et bedre eierforhold til egen skole og oppgavene som skal løses.

Innspill fra Delta AFK til FAK Økonomi

Delta støtter den forelagte modellen, men det er viktig å ta signalene om behovet for stabsfunksjonen som er beskrevet i notatet.

Innspill fra Delta AFK til FAK HR

Delta mener det er bedre å bruke ordet seksjonsleder i stedet for seksjonssjef og at dette blir gjennomgående. I organisasjonskartet står det f. eks. seksjonssjef HR, men i teksten lenger ut står det at leder for HR- seksjonen har en stedfortreder-funksjon for HR direktøren.

Vi støtter forslaget som ligger til drøfting og mener det er spesielt viktig at vi har fått med en seksjon for både HMS og organisasjonsutvikling- og opplæring. Dette er viktige områder som tidligere kanskje har blitt nedprioritert.

Det er spesielt viktig som det står beskrevet at modellen man velger for organisering legger til rette for dedikert støtte til de ulike områdene

Delta BFK – organisering HR og Lønn

- HR og Lønn bør etableres så raskt som mulig for å kunne gi støtte til andre avdelinger når de skal etablere seg og ikke samtidig være i omorganisering selv.
- Delta støtter valg av skisse 4
- Den store faren med oppdeling av ansvarsområder, er som beskrevet at vi kan få en fragmentering av HR. Samtidig er det i utkastet lagt stor vekt på at de forskjellige seksjonene må både avgi og benytte ressurser fra/til andre seksjoner. Dette er et viktig prinsipp for å få deling av kunnskap på tvers og unngå silotenkning – et lurt trekk som vil kunne fungere godt!
 - o Denne ressursutnyttelsen er ikke beskrevet på tvers med lønnsseksjonen. Dette bør vurderes fordi det erfaringsmessig er en fordel at lønn og HR kjenner hverandres arbeidsoppgaver til en viss grad og som et minimum kjenner til hverandres systemer/deler av systemer. Dette gjelder spesielt områder som lønnsinnplassering, lønnsforhandlinger, pensjon, rekruttering ol.

- På litt sikt, bør det også være en viss form for hospitering fra/til «ytte enheter» for å få bedre forståelse/samhandling og beholde den røde tråden i hele Viken.
- Synspunkter på fagområder som ikke er nevnt:
 - Fødselspermisjon. Her er det viktig at det ikke bare er den tekniske biten med refusjon fra NAV som ivaretas, men at det også gis faglig veiledning til både indre og ytre enheter på området. Ansvarer bør ligge under lønn sammen med refusjoner fra NAV.
 - Inkludering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne
Det har vært fokus i samfunnet på at det må bli en bedre inkludering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne og arbeidstakere som har falt ut av arbeidsmarkedet. Viken bør vise vei i så henseende og ha en som har dette som ansvarsområde. Dette må gå på å finne ordninger som gjør at vi blir i stand til å ta imot disse arbeidstakerne både i «sentraladministrasjonen» og i ytre enheter – en slags ambassadør. Dette ansvaret bør ligge under organisasjonsutviklings- og opplæringsseksjonen. Sekundært under HMS seksjonen.
- Vi støtter tanken om lokalisering.
- Navn på seksjoner/enheter
 - Enhetsleder Lønnsproduksjon og kjøring. Nytt forslag: Enhetsleder utbetaling
 - Seksjonssjef HR. Det blir litt rart å ha både HR direktør og seksjonssjef HR i samme avdeling. Alternativ: Personalsjef

Fagforbundet BFK – organisering digitalisering

Innspill fra medlemmer i Fagforbundet BFK tyder på at de er fornøyd med at den foreslåtte organiseringsformen tar med seg de ansatte som er stasjonert ute på skolene inn i Digitaliseringsavdelingen, men de frykter at fagmiljøene som de har opparbeidet på tvers av lokasjonene vil forsvinne.

I drøftingsdokumentet er det spesielt boksen «Lokasjonssupport» - som skaper bekymring blant de ansatte.

Hvis det med dette menes at alle som er stasjonert på skolene kun skal drive med support på sine egne lokasjoner vil dette kunne bidra til vesentlig økt kompetanseflukt før Viken står klar.

I dag har IKT i BFK en organiseringsform som består av faggrupper med medlemmer fra de ansatte stasjonert på skolene og ansatte her på fylkeshuset. Dette er noe som fungerer optimalt. Denne organiseringsformen har bidratt til å unngå kompetanseflukt og skapt et engasjement for faget i organisasjonen. De ville ikke klart å levere alle tjenester på samme nivå hvis ikke de ansatte fra skolene hadde bidratt slik de nå gjør.

Der er et ønske fra de ansatte som er stasjonert ute på skolene at disse blir innlemmet i lokasjonssupport, og ikke blir fratatt dagens faggruppe-arbeid. Dersom dette skjer så kan det være større fare for kompetanseflukt.

Fagforbundet BFK – organisering digitalisering – dokumentenheten

- Medlemmene på dokumentenheten mener alternativ 2 oppleves som beste modell for organisering.
- Organisering av arbeidet innenfor Informasjon og dataforvaltning: Her må det ligge varierende og utviklende oppgaver.
- I perioden frem til nytt fylkeshus står klart, er det viktig at det blir regionskontorer som har motiverende og utfordrende arbeidsoppgaver. Det er viktig at ikke alle utviklingsoppgaver blir samlet et sted men fordeles på regionskontorene.
- Det oppleves uavklart av medlemmene hvilke oppgaver som blir samlet på et servicesenter i førstelinjetjeneste og hvilke oppgaver som legges til Arkivforvaltning.

FHVO BFK – organisering HR og lønn

Modell 4 ser ut for å kunne bli en god løsning.

Det er gode vurderinger rundt lokalisering, som faller godt inn under Fellesnemnda sine føringer. Spennende arbeid gjenstår.

Utdanningsforbundet AFK – organisering HR

Vi ser at den fagspesifikke kompetansen innenfor støttefunksjoner som HR, jus osv. skal samles under området Finans, administrasjon og Klima. Vi tror dette er klokt. Samtidig ser vi at det er en risiko for utfordringer når man gjør det på denne måten. Hvordan skal man unngå uklarheter i forholdet mellom f.eks. HR og kompetanse?

Akademikerne BFK – organisering av Viken fylkeskommune administrasjon

Vi takker for mottatte drøfting utkast for organiseringen.

Noen generelle bemerkninger som er avdelings- og fylkesråd inndelings overgripende:

Vi ønsker at det gjennomgås alle skriftlige begrunnelser og at det fjernes ordet «virksomhet» når man ikke omtaler Viken FK som helhet. Virksomhet er et begrep som er definert i AML og etter en Arbeidsrettsdom er hele fylkeskommunen med alle sine tjenester å anse som virksomhet. For å unngå problemer med forståelsen av begrepet. I det videre innspillet bruker vi begrepet enhet for skoler, klinikker etc.

Vi ønsker at Viken finner en enhetlig ordbruk på enhetene i sentraladministrasjonen på nivå 4 og 5, dette er ikke gjort i utkastene.

Vi foreslår Område for (nivå 1 og 2), avdeling (nivå 3), seksjon (nivå 4), men nivå 5 har vi ikke noe godt forslag til.

Vi ønsker at Viken forholder seg til vedtak i Fellesnemnda om at alle interntjenestene som leveres til avdelingene skal komme fra enten område for Finans, Administrasjon og Klima eller Fylkesråd Leders Kontor. Disse tjenestene skal leveres som en matriseorganisasjon dette er vi enige i.

For å kunne gjennomføre dette kreves at alle utførende tjenester er organisert i linje under disse to områdene. Personalansvar må følge fagansvar. Vi er av den meningen, at alle som arbeider direkte med ikt-funksjoner og vedlikehold skal være underlagt avdeling for digitalisering. Vi er av den meningen at alle avdelingene må ha en resurs, som har ansvaret for å formidle de faglige kravene til IKT-tjenester til digitaliseringsavdelingen, men all ikt-utstyr og ikt-programmer «eies og driftes» av digitaliseringsavdelingen. Vi er også av den meningen at all renhold og vaktmestertjenesten skal i linje under eiendom. Også de andre tjenestene må vurderes overført til fag og linje ledelsen, vi ser at det kan føre til noen utfordringer på mindre skoler hvor endel medarbeidere arbeider med flere fagfelt i en helhetlig stilling. Samtidig må enhetenes ledelse kunne bruke disse resurser i enkelte pressfaser på skolen til noen tjenester som avviker fra den daglig arbeidsoppgavene, og FAK og FLK må ta etter- og videreutdanningene sine til tidspunkter på året som fører til minst belastning for enhetene. Vi tenker at slik leveranse kan avklares i leveranseavtalene mellom områdene

Vi baserer våre meninger på erfaringene fra Buskerud. Spesielt IT-tjenestens sentralisering har vært (overraskende) positive. Vi føler det er fordi kollegene fikk større ansvar også utenfor den egne skolen. Før det følte de seg misbrukt i kompetansen sin fra skolenes ledelse og fylkets sentrale ikt-miljø. Vi er enige i at det har vært litt problematisk med overgangen av alle vaktmesterne til BFKE i den siste omorganiseringen, men dette har mer med prosessen å gjøre en de faktiske endrete forhold i linjeledelse. Det har vært ingen problemer på de skolene, som tidligere hadde overført alle vaktmesterne til BFKE. På Renhold har Buskerud før hat en person ansatt i sentraladministrasjonen som skulle koordinere renhold på tvers av enhetene. Dette fungerte ikke fordi rektorene styrte sine skoler og budsjetter som de selv ville. Derfor mener vi også her at fag- og linjeledelsen må følge hverandre under avdeling eiendom. I tillegg er renhold sammen med byggdrift et førstelinje vedlikehold av bygg, men vaktmesterne får en mer variert arbeidshverdag, når de også skal utføre skoletjenester.

Overføring av ansatte mellom avdelingene betyr, at også ledelses resurs per ansatt overføres til de nye linjene. I sin helhet, BFKE slet med at ledelses resurs for renholdspersonalet ikke ble overført, men få ble på skolene.

Vi synes, at alle ombud skal være organisatorisk lagt under fylkestinget, etter vår forståelse er disse ombudene personer som utøver sitt verv på en bestilling av fylkestinget og gir dem reell uavhengighet fra resten av fylkesadministrasjon og fylkesrådet.

Vi ber også at HPL tydelig gjør, at område inndelingen i Viken skal være likt på tvers av administrasjonen.

Til de enkelte områdene som skal drøftes:

1. Fylkestings sekretariat: Utenom at vi mener alle ombudene skal organisert i en fellesenhet under FS, er vi enige i direktørens foreslåtte organisering.
2. Planlegging: Vi er enige i forslåtte løsning for organiseringen
3. Næring (tannhelse): Vi tror det er mulig å organiser tannhelse på samme antall områder som det er foreslått i de andre drøfting utkastene (4). Dette vil gi mulighet for en økt ledelses resurs for klinikksjefer, spesielt de som har en god del reiseavstand mellom enhetene sine. Vi som Akademikerne har dissens i dette punktet fra (NTL) som er enige i foreslåtte 5 områder. Vi stiller spørsmål om den ITK organiseringen som tannhelse ønsker seg ikke er en opprettelse av parallelle strukturer til digitaliseringsavdelingen.

4. Kultur:

- a. kulturarv: Vi stiller spørsmål om fornuften i å dele arkeologiske kulturminner og feltarkeologene i to seksjonene, De hører etter vår vurdering sammen. Seksjon for bygningsmiljøer og landskap skulle etter vår vurdering vært organisert i områder, med sterke faglige nettverk som matrise. Dette vi gi en mer helhetlig tilnærming og ikke en faglig oppsplittelse.
- b. Frivillighet, friluftsliv og idrett: Her støtter vi konklusjonen i drøftingsnotatet
- c. Fylkesbibliotek: Her støtter vi konklusjonen i drøftingsnotatet
- d. Kunst og kultur: Her støtter vi konklusjonen i drøftingsnotatet, og er enige, i at fagkoordinator stillingene sammen med nivå 5 selv om disse ikke har formelt ledelsesansvar.

5. FAK:

- a. Digitaliseringsavdelingen: Her støtter vi konklusjonen i framlagt drøftingsnotatet.
- b. Klima og miljøavdelingen: Her støtter vi konklusjonen i framlagt drøftingsnotatet.
- c. HR og lønn: Her støtter vi konklusjonen i framlagt drøftingsnotatet.
- d. Anskaffelser: Vi støtter oppsummeringen og ser at en kategoribasert innkjøpsavdeling kan være nyttig, vi mangler i utredningen hvordan samarbeid med primærkommunene i Buskerud skal plasseres i den nye organisasjonen. Dette vil være et stor tilbakeskritt, hvis Viken ikke lenger gir primærkommunene et slikt fellesskap til å ha en større handelsvolum. Dette gjør Viken til en fornuftig samarbeidspartner for kommunene.
- e. Innovasjon, kvalitet, prosess og prosjekt: Her støtter vi framlagt konklusjon i drøftingsnotat, men ønsker å tilføye, at «prosjektlederne» på eiendom og Infrastruktur (veier) ikke skal være en del av dette fagmiljø, men skal ha sin linjeledelse i Infrastruktur og avdeling eiendom.
- f. Økonomi: Vi er ikke uenige i foreslått organisering, men vi stiller spørsmål om organiseringen tar hensyn i antall arbeidstakere som vil være underlagt avdeling for økonomi.
- g. Eiendom: Vi er ikke uenige i foreslåtte organisering på overordnet plan, men vi skjønner ikke oppdelingen under driftssjef i to seksjonssjefer. Vi tenker heller, at både drift og renhold må område organiseres med sterke fag matriser som legger føringer på de forskjellige fag som er en del av drift. For å få til en helhetlig tenkning og service rund eiendommene, må renhold være en del av linjeledelsen i eiendom. Dette fører til en mer helhetlig og likt fordeling av midlene og standard mellom byggene. Det samme gjelder vaktmestertjenesten som gir en mer variert arbeidshverdag for ansatte, når de får lov å utføre alle tjenestene på tvers av den som er bestiller. Dette fører også til at alle kostnadene knyttet til skoledrift er enkelt å hente ut av budsjettet.

6. Kompetanse: Vi støtter i det store foreslått organisering. Men har noen anmerkninger:

1. Vi mangler en del informasjon om hvordan nivå 5 skal organiseres i område for kompetanse.
2. Vi er uenig i oppsplitting av fag- og yrkesopplæring mellom kompetanseutvikling og forvaltningsutvikling. Den foreslåtte oppdelingen hindrer en helhetlig tilnærming til yrkesopplæring og fagprøver.
3. Vi mangler en nærmere beskrivelsen av PPT/OT tjenesten og ledelsen av den i strukturen. Vi er av den formening, at disse to tjenestene må organiseres under en fellesledelse. Dette vil mulig gjør en lettere ansvars oppfølging for VikenFK mot de enkelte ungdomskullene ved å redusere tersklene for ungdommene i møte med tjenestene.