

Drøftingsmøte Regionreform

1.10.2018, Lillehammer

Deltakere:	Tron Bamrud (prosjektleder), Gunn Holmbakken (HVO Oppland), Rolf Lagergren (HVO Hedmark), Tore Holmø (UNIO), Marit Juvem (UNIO), Hilde M. Bratli (YS), Signe Marit Steine Jevne (YS), Live Langøygard (LO), Aina Rognerud (LO), Anne Marie Sveipe (Akademikerne), Knut A. Hauge (Akademikerne), Åsmund Haugstad Sandvik (HR-sjef Oppland fk), Terje Selnes (Personal- og organisasjonssjef Hedmark fk)
Møteleder:	Tron Bamrud
Referent:	Stefanie Gesierich

Følgende saker ble drøftet/orientert om:

1. Samarbeidsform

De fellestillitsvalgte ønsker at saker sendes ut god tid i forveien av møtet slik at man rekker å sette seg inn i saken og ikke minst koordinere seg imellom.

Partene blir enige om at saksdokumenter sendes ut senest på ettermiddagen tre virkedager før møte.

2. Drøfting av administrativ organisering

Innledning ved prosjektleder:

Det har kommet mange konstruktive innspill til utkast til overordnet organisering og prosess for innplassering av toppledere.

Mange har reagert på at kompetanse og tannhelse er samlet i en enhet. Utformingen av organisasjonskartet er basert på et ønske om å speile mest mulig den politiske organiseringen og hovedutvalgsmodellen. Tannhelse kommer imidlertid til å drive «selvstyrt» med egen praksis. Fordelen med å ha Kompetanse og Tannhelse samlet i en avdeling er at man har en leder inn i hovedutvalget.

Videre har det kommet innspill på at Næring og internasjonalt samarbeid kan bli for lettvektig i forhold til samfunnsutvikling og plan og at disse bør kunne ses i sammenheng. Avdelingen for samfunnsutvikling og plan vil ha et tverrgående ansvar i forhold til alle samfunnsoppgavene fylkeskommunen driver med. Derfor mener prosjektleder at det er riktig å organisere dette som en egen enhet. Det samme gjelder for administrasjonsavdelingen, men med innadrettet fokus.

Det har kommet innspill fra både Oppland og Hedmark om at Eiendom bør ha en direkte rapporteringslinje til fylkesrådmannen, men Eiendom trenger ikke nødvendigvis å være en del av den strategiske ledergruppen. Prosjektleder ser at det kan være hensiktsmessig å ha en direkte linje til Eiendom i prosessen framover.

Generelt er det mange som gjerne vil ha direkte linje til fylkesrådmannen. Det kan eventuelt vurderes på et senere tidspunkt om flere bør løftes ut av stabsenheten, men i utgangspunktet ønsker prosjektleder en mest mulig samlet stab.

Videre organisering

Prosjektleder er opptatt av at enhetsledere og medarbeidere involveres i organisering av oppgaver. Ikke alt må fastlegges nå. De som blir plukket ut til å være i Fylkesrådmannens strategiske ledergruppe skal være med på å bygge organisasjonen på nivåene under, og påvirke hvordan arbeidet i Innlandet fylkeskommune skal organiseres. Dette betyr at organisasjonskartet i sin helhet ikke fastsettes på nåværende tidspunkt.

Forholdet mellom Administrasjon og Stab har blitt diskutert i ulike sammenhenger. Stabsenheten vil kunne ha myndighet til å legge overordnede rammer og føringer for alle fylkeskommunale enheter. For eksempel vil HR ha ansvar for å definere rammene for personalpolitikken i hele fylkeskommunen, og HR skal ha fokus på utvikling av medarbeidernes kompetanse slik at Innlandet blir en attraktiv arbeidsplass.

Akademikerne utfordrer prosjektleder på hvordan han tenker at fylkeskommunen skal ivareta et forsterket oppdrag ifm samfunnsutviklerrollen.

Prosjektleder mener fylkeskommunen må ta et enda større og tydeligere ansvar for utvikling i fylket, enn det som gjøres i dag. Fylkeskommunen må være gode på å designe prosesser og sørger for at strategisk planarbeid i fylkeskommuner er med på å påvirke kommunale planer. Vi må fra vår side være flinke til å involvere Innlandssamfunnet i ulike prosesser.

Prosjektlederens anbefaling for administrativ organisering

Prosjektleder foreslår at det velges organisasjonsmodell i tråd med utkast i drøftingsgrunnlaget med unntak av Eiendom som plasseres som en egen avdeling direkte under fylkesrådmannen. Leder for Eiendom vil allikevel ikke være fast medlem av fylkesrådmannens strategiske ledergruppe.

Om i tillegg andre fagområder skal løftes ut av staben med direkte linje til rådmannen kan vurderes på et senere tidspunkt. Modellen som velges nå kan endres i senere tid.

De fellestillitsvalgte støtter dette.

De fellestillitsvalgte ønsker å se modellen på nytt når den er endelig. Videre etterlyser fellestillitsvalgte at det utarbeides en bemanningsplan.

3. Prosess for innplassering av ledere

Rettskrav

I Hedmark har det vært diskutert om det er noen som har et rettslig krav til å bli innplassert direkte. Prosjektleder mener at det er ganske usannsynlig med tanke på at ingen av de nyopprettede stillingene er like noen av dagens lederstillinger i Oppland fk eller Hedmark fylkeskommuner. I tillegg er myndighetsområdet for ledere i Hedmark helt annerledes, med en parlamentarisk styringsform og ikke formannskapsmodell. Prosjektleder vil sørge for å få en skriftlig vurdering fra KS på dette.

Lønn

Fellestillitsvalgte tar opp spørsmål om frikjøp i sammenslåingsprosessen for ledere.

Det er i utgangspunktet tenkt at de som blir plassert i nye lederstillinger i Innlandet fk skal fortsette å forvalte porteføljen de har i sin eksisterende jobb. Det vil foretas en lønnsfastsetting samtidig med innplasseringen der det siktes til et forståelig lønnsnivå.

Denne problemstillingen kan gjelde for ansatte på flere nivåer. Når ledere får mer ansvar og må delegere, får også andre i organisasjonen mer å gjøre. Det er vanskelig å svare på når særpregene i stillingen for den enkelte blir så annerledes at det blir betimelig med en lønnsøkning. I tillegg må man passe på hvor mange oppgaver folk skal ha. Ikke alt kan kompenseres med penger.

Stillingstitler

Det er foreslått titlene fylkesdirektør og stabsdirektør for de øverste lederstillinger i Innlandet fylkeskommunen. Dette er mye brukte begrep i fylkeskommunal sammenheng.

Fagforbundet er bekymret for at direktørbegrepet kan skape avstand til ledere. Dette må man avveie mot behov for å ha stillingstitler med pondus utad. Dette kan eventuelt løses ved å ha en intern og en ekstern tittel.

Det er ulike tilnærminger til hvilke titler som ledergruppen bør ha, og det ble fra gitt innspill fra flere organisasjoner om at prosjektleder har handlingsrom til å benytte direktørtittelbegrepet.

Prosjektleder skal ta opp spørsmål om stillingstitler med fylkesordførerne i Hedmark og Oppland.

Utvalg av ledere

I drøftingsgrunnlaget er det foreslått at leder for samferdsel ansettes midlertidig for å gi ledere i Statens vegvesen mulighet til å konkurrere om stillingen på et senere tidspunkt. Formålet med dette var å sende et signal til SVV om at de ønskes velkommen.

Det har imidlertid kommet mange innspill på at ulempene ved midlertidig innplassering i dette tilfelle kan være større enn fordelene.

LO v/Fagforbundet og YS v/Delta mener at midlertidig innplassering av leder for samferdsel vil være i strid med arbeidsmiljøloven. Det finnes ingen hjemmel for midlertidighet i lovverket i dette tilfelle. I tillegg er det problematisk med tanke på det faglige arbeidet.

Prosjektleder anbefaler derfor at innplassering av ledere fra Statens vegvesen ikke vektlegges. Leder/direktør/sjef for samferdsel innplasseres fast på lik linje med andre ledere.

Utvalgskrets

De fellestillitsvalgte ønsker å endre på ordlyd i teksten: «Hvem kan søke?» skal endres til «hvem kan melde sin interesse?».

Partene er enige om at det tas utgangspunkt i de øverste ledersjiktene i Hfk og Ofk. I tillegg må man ta hensyn til skjevheter i rapporteringslinjene mellom Oppland og Hedmark. Sammenlignbare stillinger rapporterer ikke alltid likt. For eksempel rapporter leder for regnskap direkte til fylkesdirektør i Hedmark, mens vedkommende er underlagt økonomisjefen i Oppland.

Derfor skal det utarbeides en liste med navn der det framgår tydelig hvem som får anledning til å melde sin interesse for stillinger i strategisk ledergruppe. Listen sendes til de fellestillitsvalgte.

Utvalgskriterier

LO mener at ansiennitetsprinsippet skal, under ellers like vilkår, være det avgjørende kriteriet. LO presiserer imidlertid at sannsynligheten for at to kandidater står helt like er veldig liten. Det vises til Arbeidsmiljøloven §15-7 og Hovedtariffavtalen §3 punkt 3.3.

Unio ligger nok nær LO her, men regner det som meget sannsynlig å skille kandidatenes kompetanse ut i fra de kriteriene som skal legges til grunn for innplassering av ledere i denne prosessen.

YS v/Skolelederforbundet er opptatt av det velges den best egnede kandidaten, Skolelederforbundet mener at ansiennitet kan benyttes avslutningsvis, for skille mellom to kandidater som ellers fremstår som like (dvs. «under ellers like vilkår»).

Akademikerne er opptatt av hvilke muligheter som gis til de lederne som ikke får stillinger i strategisk ledergruppe. Noen er kanskje heller ikke interessert i det og vil heller beholde en stilling som ligner på nåværende ansvarsnivå.

Prosjektleder svarer at ledere som ikke får topplederjobb skal kunne konkurrere om stillinger på nivået under. Han mener at det kan lages et nivå under toppledernivået som har plass til alle, eller at vi får en gruppe ansatte med spesialkompetanse som får særskilt avansert innhold i sin stilling. Men prosjektleder understreker at dette ikke er avgjort enda. Landskapet er ikke tegnet ennå, svarer prosjektleder.

Fellestillitsvalgte stiller spørsmål om det vurderes sluttpakker eller andre virkemidler for å unngå overtallighet. Prosjektleder er ikke bekymret for at det blir for mange overtallige. Han tror at vi kommer til å trenge kompetansen vi har i organisasjonen.

Skal prosessen være offentlig?

Skal det være offentlig hvem som har meldt interesse for hvilken stilling eller skal det tas hensyn til de som søker? Dette er ikke offentlig utlyste stillinger. De vil ikke være underlagt kravet om offentlig innsyn.

Partene er enige om at det er offentlig hvem som kan melde sin interesse, men utover det gis det ikke offentlig innsyn i prosessen. De som har meldt interesse (partene i saken) kan få informasjon om hvem andre som har meldt interesse.

Fellestillitsvalgte får informasjon om hvem som kan melde interesse og hvem som har meldt interesse.

Ekstern bistand i rekrutteringsprosessen

Det har blitt sendt ut forespørsel til tre leverandører om bistand i rekrutteringsprosessen. Kun én har svart: Mercuri Urval. Det viser seg at en av konsulentene i Mercuri Urval har familietilknytning til en person som er ansatt i Oppland fylkeskommune. Det har blitt innhentet en juridisk vurdering og konkludert med at det ikke foreligger en habilitetsproblematikk da denne konsulenten ikke har noe beslutningsmyndighet.

Tidsplan

På grunn av ferieavvikling blir prosessen muligens noe senere avsluttet enn opprinnelig planlagt. Det sendes ut en ny tidsplan.

Prosjektleder ser for seg at det settes av ca. to uker for gjennomføring av intervjuer. Opplandskandidater intervjues i Oppland og Hedmarkskandidater intervjues i Hedmark. Alle de som melder seg på blir intervjuet.

Stillingsbeskrivelsene sendes ut til fellestillitsvalgte når disse foreligger.

4. Sak revidert budsjett for fellesnemnda og felleskostnader for sammenslåing

Det står i saken at kostnader for frikjøp av tillitsvalgte har økt blant annet fordi noen av de som har kommet inn har høyere lønn enn de som har gått ut. Det stilles spørsmål om hva som er årsaken til det.

Dette er regulert av tariffavtalen. Man skal ikke gå ned i lønn når man blir tillitsvalgt.

I tillegg anbefaler de fellestillitsvalgte at sammensetning av kostnader for IKT forklares bedre.

5. Sak kollektivtrafikkorganisering i Innlandet fylkeskommune

Det står i saken at det har kommet inn 4 høringsuttalelser. Det bør også opplyses om at det er svært få som fikk saken til høring. Det ble ikke avholdt en åpen høring.

Prosjektleder ønsker å anbefale Opplandsmodellen for organisering av kollektivtrafikken.

6. Øvrige saker som vil bli behandlet i arbeidsutvalget 11. oktober:

- Regnskap for sammenslåingsprosessen.
- Mål og visjon for Innlandet. Første fase for arbeidet med regional planstrategi.
- Profilering av Innlandet
- Innlandsarrangement på Biri august 2019?