

## Ekstramøte mellom prosjektleder og de fellestillitsvalgte 19.11.2018

Tilstede: Tron Bamrud, Åsmund Haugstad Sandvik, Terje Selnes, Tore Hølmo, Marit Juvem, Rolf Lagergren, Hilde M. Bratli, Aina Rognerud, Live Langøygaard, Knut Hauge, Gunn Holmbakken, Asbjørn Skogum (sak 1), Anne-Cathrine Nielsen (sak 1), Torodd Gjendal (sak 2), Gunn Bente Bjærum ( sak 2),

Fravær: Signe Marit Steine Jevne

Møteleder: Tron Bamrud

Referent: Stefanie Gesierich

### Sak 1: Samordning av stillingskoder og funksjons-/ledertillegg

- Det foreslås en betydelig reduksjon av stillingskoder i alle kapitler
- Ikke tariffestede tillegg (eks. ledende renholder, ledende vaktmester) foreslås lagd inn i grunnlønn
- Samordning av funksjonstillegg vil medføre økonomiske konsekvenser. Det haster å få en avgjørelse på dette.
- Det foreslås at alle beholder stillingskapitler og lønnsramme ved overføring.
- Dette ønskes drøftet på neste drøftingsmøte.
- Lokale særavtaler må ses på og vil eventuelt bli reforhandlet.

Tilbakemelding fra de tillitsvalgte:

- UNIO: Bra at det ryddes og forenkles.
- LO: Bra at ikke-tariffeste ledertillegg foreslås nå lagd inn i grunnlønn.

### Sak 2: Medarbeiderundersøkelser

- Valg av medarbeiderundersøkelse for Innlandet fylkeskommune og i sammenslåingsprosessen
- Ved vurdering av hvilken undersøkelse som skal velges har man lagd vekt på at den skal bidra til å bygge felles organisasjonskultur og at den skal være forskningsbasert.
- Etter en vurdering av ulike undersøkelser ønsker arbeidsgruppen å anbefale 10-faktorundersøkelsen, som er utviklet av Linda Lai for kommunal sektor. Fordelen med denne undersøkelsen er at man kan sammenligne seg med andre fylkeskommuner og kommuner
- Skal kjøres nå i sammenslåingsprosessen og etterpå. På denne måten kan vi også måle hvordan omstillingsprosessen påvirker organisasjonen.
- Undersøkelsen blir anonym hvis man går for 10-faktor.
- Tidspunkt for gjennomføring må fortsatt ses på. Det siktes på første kvartal i 2019.
- Neste skritt blir å sørge for at man får opp en tidsplan.
- Det må settes opp kurs og opplæring. Må vedtas i HAMU i begge fylkeskommunene.
- Undersøkelsen er ikke gratis.

Tilbakemelding fra de tillitsvalgte:

- YS: Viktig at analysebiten tar høyde for at anonymitet kan påvirke resultatene.
- UNIO: viktig at medarbeidere får ytre seg uten å være redd for represalier.
- Akademikerne: Undersøkelsen kan ikke bli hengende i luften. Det må i tillegg bygges et apparat for å følge opp ressursene og samtidig må det henge sammen med måten vi ønsker å jobbe på (ønsket organisasjonskultur).

Presentasjonene fra møtet legges i prosjektportalen. Lenken distribueres.

### Sak 3: Fremdrift IT

- Budsjettet må økes.
- Viktig med fremdrift på dette feltet. Vi trenger en felles pådriver. Dette kan løses på ulike måter:
  1. Fremskynde tilsetting av IT-sjef for Innlandet
  2. Tilsette midlertidig prosjektleder for etablering av IKT-infrastruktur. Prosjektleder for Visma InSchool (VIS) i Oppland har mulighet til å påta seg dette oppdraget i og med at innføring av VIS er forsinket.

LO: Bruke interne krefter med ledig kapasitet høres ut som en god løsning.

Akademikerne: Bør avklare om vedkommende også er en aktuell kandidat for stillingen som IT-sjef i Innlandet fylkeskommune.

### Sak 4: Administrativ organisering – videre fremdrift

- Rekrutteringsprosessen så langt har vært ryddig og fungert bra. Det har vært nyttig å ha med eksterne konsulenter, men det er ikke sikkert at vi trenger det i neste runde.
- Fellestillitsvalgte fra LO og Akademikerne som deltok i tilsettingsprosessen for toppledere var i utgangspunktet skeptiske til bruk av konsulent og tester, men var positivt overrasket over den faglige tyngden til konsulentene. Samarbeidet fungert veldig godt.
- Det som er forskjellen mellom forrige runde og det som kommer nå er at prosjektleder ikke hadde et saksbehandlingsapparat å bruke som han nå har fått. Det gjør det mulig å kjøre prosessen fullt i eget regi.
- Hvem er i utvalgskretsen for neste runde? Dette er ikke strukturert ennå. Den nye ledergruppen må sette seg ned og vurdere hvor mange som skal rekrutteres. Antagelig skal 20 – 30 stillinger besettes. Jo større utvalgskrets jo flere som kommer til å føle et nederlag. Timingen – det haser å få på plass. Strukturen bør ideelt sett være på plass før jula.
- Ambisjonen er å få ut stillingsbeskrivelsene før jul. Sektorsjefene gjennomfører intervjuene. Det må rigges opp et korps med tillitsvalgt. Prosessen må være lik for alle stillingene.
- Spørsmål om rettskrav må ses på når stillingsbeskrivelsene er på plass. Det må vurderes i hvert enkelt tilfelle om stillingen er så lik at noen kan kreve direkte innplassering.

Tilbakemelding fra de tillitsvalgte:

- Det må avklares på hvilken måte tillitsvalgte kan delta.
- LO mener det er en fordel at både tillitsvalgte fra Oppland og fra Hedmark er med i prosessen.

Videre fremdrift:

Vi må prøve å sette opp en kalender for gjennomføring. Det må vurderes om tillitsvalgte fra Statens vegvesen også kan delta. I tillegg må vi finne ut hvilke testverktøy vi skal bruke. HR-sjefene får i oppdrag å se på det.

Ledergruppen samles 27./28. november og skal da jobbe med å skissere prosessen videre.

Det må vurderes felles opplæring for rekrutteringsteamene som skal kjøre rekrutteringsprosessen slik at den blir mest mulig lik.

### Sak 5: Ivaretagelse av ledere i rekrutteringsprosessen

- Ulike reaksjoner blant ledere
- Administrerende toppledere (dvs. fylkesdirektør i Hedmark og fylkesrådmann i Oppland) har ansvar for å følge opp sine medarbeidere
- I tillegg er prosjektleder imøtekommende for de som ønsker en samtale med ham

### Sak 6: Opprettelse av stillingsbank

- Det ser sendt ut forslag til praktisering med et partssammensatt utvalg bestående av to tillitsvalgte, HR-sjef i Oppland og personal- og organisasjonssjef i Hedmark, samt ev. en til fra den nye ledergruppen.
- Målet er å få til en samlet ressursstyring og å unngå overtallighet

Innspill fra de tillitsvalgte:

- Viktig at gruppen ikke blir for stor og at dette leddet ikke blir en forsinkelse i ansettelsesprosesser. Kan ikke se at det er nødvendig å ha med en representant fra den nye ledergruppen.
- Det må legges til rette for god kommunikasjon og informasjon om dette. Formålet må også være å bygge den nye organisasjonen.

Det legges fram et drøftingsgrunnlag til neste drøftingsmøte.

### Sak 7: Felles AMU for sentraladministrasjonene

- Det foreslås at arbeidsmiljøutvalgene i sentraladministrasjonene for Hedmark fk og Oppland fk slås sammen til et felles arbeidsmiljøutvalg.

### Sak 8: Eventuelt

- Det etterlyses bedre informasjon fra status i arbeidsgruppene.
- Det bør tilstrebes at møtes legges omtrent likt fordelt mellom Hamar og Lillehammer.
- Saker som kommer til politisk behandling bør være gjort kjent blant saksbehandlere i begge fylker.
- Valgår for noen av de tillitsvalgte. Valgkomiteen trenger å vite hvor mange de skal velge. Trenger tilbakemelding på ressurs.