

Saksbehandlar: Arvid Stenehjelm, Fylkesrådmannen
 Sak nr.: 18/1274-1

Skriv og meldingar 28. februar 2018 til hovudsamarbeidsutvalet

Fylkesrådmannen rår hovudsamarbeidsutvalet til å gjere slikt vedtak:

Hovudsamarbeidsutvalet tek skriv og meldingar til vitande.

Mmeldesaker

Meldesak 1) Revisjon av seniortiltak

Etter vedtak i HSU den 16.9.2015 (15/8918-1) vart seniorpolitisk handlingsplan erstatta av ordninga vi i ettertid har kalla seniortiltak. Ordninga har vore gjeldande frå 1.1.2016 og skulle evaluerast seinast ved utgangen av 2017. Vi har likevel valt å ikkje iverksette revisjonsarbeidet av tiltaka våre no. Hovudsamarbeidsutvalet blir med dette informert om at fylkesrådmann vil tilrå å prolongere gjeldande ordning fram til harmonisering av våre tiltak med Hordaland fylkeskommune sine ordningar.

Hordaland fylkeskommune skriv; «Når det gjelder rammene for den individuelle seniorpolitikken, så er det i all hovedsak definert innafor ordningene med fleksitid, velferdspermisjon, feriedager og de ulike mulighetene for delvis pensjon».

Dei økonomiske verkemiddele vi har i ordninga er retta først og fremst inn mot utviklingsfremjande tiltak. Berre unntaksvis vil avlastingstiltak vere relevant. Fylkeskommunen sitt seniorarbeid startar med tema om seinkarrieren i den årlege utviklingsamtalen. Dette skal vere på dagsorden i det året medarbeidaren fyller 55 år. Frå det året medarbeidaren fyller 62 år er han/ho søkegode for ekstra seniortiltak. Seniortiltaket er eit mogelegheitsområdet for å stimulere til utvikling og motivasjon for vidare arbeide i den fylkeskommunale eininga. Personalleiar kan gjerne supplere tiltaket med andre frie verkemidlar. Øvrige føresetnader er at den tilsette ikkje har teke ut AFP og at seniormedarbidaren vel å halde fram i sin opphavlege stillingsprosent.

I 2017 nytta 47 seniormedarbedarar av tiltaket avtalt mellom næraste leiar og den tilsette. I år 2016 var talet 55. På kursdagen for SPK sine medlemmar deltok 34 seniorar og på kursdagen for KLP sine seniormedlemmar deltok 17 personar. Alle fekk tilbod om ein til ein samtale med personleg utrekning av sin framtidige pensjon.

Behov for presisering

I utgåande brev til einingane (14/732-6) om den nye ordninga, sitat: *Fylkesrådmann tilrår å opne for ein to års lengre periode for bruken av verkemidlane. Det skal ligge i potten eit årleg bidra frå det året den tilsette fyller 62 år til siste gang i det året den tilsette fyller 67 år. Ramma er pt sett til kr. 7 000,- /år/tilsett i 6 år - totalt kr. 42 000,- (summen i netto 2015 kroner - indeksregulerast anna kvart år). Denne kronesummen tilsvara verdien av stimuleringstilskotet vi har hatt frå år 2003, prisjustert til årets kroneverdi.* Sitat slutt.

Og ei same brevet er teksten slik:

- Seniorsatsing – eit leiarverktøy. I det året medarbeidaren fyller 62 år og kvart år fram til han/ho fyller 67 år (fem gonger) vil einingane kunne nytte eit tilskot på inntil kr. 7000/år til utviklingsstimulerande tiltak for medarbeidaren.

I saksutgreiinga (14/732-4) vert same inkonsekvens gjenteke.

Dette er motstridande. Fylkesrådmann vil tilråde at vi frå no av og fram til fusjonen og samordninga med Hordaland fylkeskommune gir den tilsette som fyller 67 år i søkeåret same rett til å få vurdert sin søknad som dei yngre. Altså ordninga skal gjelde seks (6) gangar. Første gang i det året den tilsette fyller 62 år og siste gang i det året medarbeidaren fyller 67 år.

Meldesak 2) Revisjon av utviklingssamtalen

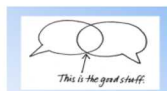
Utviklingssamtalen er eit verktøy for å drøfte korleis medarbeidaren best kan bidra til å nå organisasjonen sine mål og planar, og korleis organisasjonen best kan leggje til rette for medarbeidaren sine arbeidsoppgåver og vidare utvikling. Samtalen er obligatorisk, har høg prioritet og skal gjennomførast årleg i alle ledd av verksemda. Utviklingssamtalen har erstatta konseptet medarbeidersamtalen.

Argumentasjon for å fortsette med eksisterande utviklingssamtale med mindre justeringar er:

1. Hordaland og vi har ei felles grunntilnærming til samtalen – utvikling i staden for evaluering.
2. Brukarane våre gir positive tilbakemeldingar, men det er eit potensial for at fleire nyttar verktøyet
3. Ei større endring vil krevje ein lengre prosess med sterkare involvering av FHTV og linja, med tilsvarende prosess for implementering og opplæring. Det kan vere ugunstig, når vi om kort tid skal utforme felles verktøy med Hordaland.

Utviklingssamtalen

Utviklingssamtalen er eit planleggings- og styringsverktøy. Målet er ein dialog om korleis medarbeidarane best kan bidra til å nå fylkeskommunen sine mål, og korleis fylkeskommunen best kan leggje til rette for medarbeidarane sine arbeidsoppgåver og utvikling.



Alle skal gjennomføre utviklingssamtaler. Samtalen har fem likeverdige element:

- a) Inneleing med arbjdingar og forventningar til innhald og utbytte av samtalen
- b) Bygge/utvide leiar- og medarbeidarrelasjonen
- c) Dialog om medarbeidarane og leiar si oppleving av arbeidstillhøra
- d) Dialog om forventningar, ansvar og rolle
- e) Avslutning og oppsummering

Utviklingssamtalen er ein fortruleg samtale mellom leiar og medarbeidarane.

Ha gjerne fleire korte samtalar gjennom året eller gruppesamtalar om det er tenleg.

Samtalen skal munnna ut i eit skriftleg notat der eventuelle mål og tiltak er konkretisert.

Døme samtaletema:

- Relasjonsbygging (intensit og eksintensit)
- Arbeidstillhøra
- Samarbeids- og læringstillhøra (intensit og eksintensit)
- Forventningar, ansvar og rolle
- Kompetanseutvikling
- Utfordringar (individuelle eller felles)
- Organisasjonsutvikling
- Mål og tiltak



I hefte «Utviklingssamtalen» finn du utfyllande informasjon og tips.

Vi har laga ein plakat med mål om å reindyrke samtalen som verktøy. I plakaten har vi lagt inn ein forsterka valfridom når det gjeld form og format t.d. det å alternativt kunne velje å ha felles utviklingssamtale med fleire tilsette (gruppesamtale). Om slik form vert valt vil det alltid vere rom for ein fortruleg samtale mellom tilsette og næraste overordna med personalansvar.

Meldesak 3) Status avtale med leverandør av bedriftshelsetenester

Våre leverandør av bedriftshelsetenester er [Stamina Helse AS](#). Sist vi var ute på anbod var hausten 2015. Stamina Helse AS vart konkurransevinnaren igjen og vi fekk i stand ein avtale gjeldande frå 1.1.2016 etter ein 2år + 1år + 1års modell. Avtalen vart prolongert og går ut den 31.12.2019. Hordaland fylkeskommune har ei internordning for bht. Det er sett ned ei arbeidsgruppe med mandat om å greie ut ulemper og føremoner med alternative organiseringar.

Meldesak 4) Status oppdatering og nyutvikling av regelverk og prosedyrar

HSU blir med dette informert om at fylkesrådmann vil tilrå å prolongere alle gjeldande regelverk og prosedyrar fram til harmonisering av våre tiltak med Hordaland fylkeskommune.

Meldesak 5) Fylkeshovudverneombodet er på val frå 15. august 2018

Fylkeshovudverneombodet (FHVO) sin rolle er ikkje direkte heimla i arbeidsmiljølova, men fylkeskommunen nyttar same regelverket ved oppnemning og i forståing av rolla. FHVO er ikkje overordna hovudverneomboda (HVO) eller verneomboda (VO) lokalt, men skal ha ei koordinerande rolle og særleg etablere kontakt/nettverk med HVO'ane som er faste representantar i dei lokale arbeidsmiljøutvala (LAMU). Vervet tilsvare eit frikjøp i 60 % stilling.

Arbeidstakarorganisasjonane blir no med heimel i [Aml § 6.1](#) og i *forskrift om organisering, leing og medvirkning (§3.2)* bedne om å setje i gang prosessen med alternativt å peike ut nytt fylkeshovudverneombod eller renominere sitjande for ein ny periode. FHVO skal sitje i vervet for ei ny to-års-perioden med verknad frå 15. august 2018. Ny periode vil då løype over tidspunktet for ny organisasjon. Vi må ta atterhald i at ordninga må opphøyra den 1.1.2020 for så å oppstå i ei ny. Dette må skje som ei samordning mellom dagens ordningar i våre fylkeskommunar.

Meldesak 6) Regionreforma – startar arbeidet med ein omstillingsavtale

Det partssamansette utvalet for samanslåinga av Sogn og Fjordane og Hordaland hadde det første møtet sitt 15. februar. Der la dei fram første utkast til omstillingsavtale.

Samanslåinga av dei to fylka omfattar til saman rundt 6000 tilsette, og omstillingsavtalen skal sikre føreseielege og gode prosessar for alle desse i arbeidet med å etablere den nye fylkeskommunen.

Tek føre seg viktige moment for tilsette

– Det er eit svært viktig arbeid vi no er i gang med. Omsynet til dei tilsette er vesentleg i alle samanslåingar, og særleg når det omfattar så mange. Omstillingsavtalen skal nyttast som ein mellombels arbeidsgjevarstrategi for perioden 1. januar 2020, og skal sikre føreseielege og gode prosessar for arbeidstakarane i arbeidet å etablere det nye vestlandsfylket, seier fylkesordførar Jenny Følling, som leiar det partssamansette utvalet.

Utvalet er sett saman av to representantar frå Sogn og Fjordane fylkeskommune, tre frå Hordaland og fire hovudtillitsvalde frå arbeidstakersida. PSU har fått oppdraget sitt for fellesnemnda for samanslåinga.

Klart for drøftingar med tillitsvalde

Det første utkastet til omstillingsavtale vart altså klart i møtet i PSU 15. februar. Utkastet skal no til drøfting med dei tillitsvalde i begge fylkeskommunane. Drøftingane skjer mellom fylkesrådmennene og dei fylkeshovudtillitsvalde representantane for hovudsamanslutningane i kvar av fylkeskommunane.

Målet er å få partane til å sameinast om ein omstillingsavtale, som så skal handsamast av det partsamansette utvalet. Den ferdige omstillingsavtalen vert så lagt fram for godkjenning i fellesnemnda seinare i vår.

[Utkastet til omstillingsavtale kan du lese her.](#)

[Her kan du sjå kven som sit i det partssamansette utvalet.](#)

Meldesak 7) Leiaropplæring i helse-, miljø- og tryggleiksarbeid

Den 30. januar vart det gjennomført eit dagskurs i helse-, miljø og tryggleik for fylkeskommunale leiarar. Arbeidsmiljølova stiller krav til arbeidsgjevar skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og tryggleiksarbeid. Slike kurstilbod har vore etterspurd gjennom årsrapporten frå LAMU'ane og i vedtak frå einskilde LAMU. Vi har no starta opp eit slikt tilbod og vil halde fram gjennom heile 2018. Vi har no tilbydd standardkurs levert av Stamina Helse, men etter erfaring vil vi vurdere å skreddarsy kurs plassert i regionane slik at tilgangen vert høvesvis betre i Nordfjord, Sunnfjord og Sogn.

Lovheimelen for slike opplæringstiltak er:

[Aml §3-5](#) *Arbeidsgivers plikt til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.*

[Aml § 3-2 \(1\) b:](#) *arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.*

Meldesak 8) Organisering av vernetenesta i sentraladministrasjonen

Det lokale arbeidsmiljøutvalet for sentraladministrasjonen er for tida ikkje fullbooka. Dei tillitsvalde er bedne om å finn nytt verneombod for verneområdet fylkeshuset, Leikanger. Det vart sendt ut informasjon til dei tillitsvalde i november 2017 om at det er val av nye representantar til LAMU sentraladministrasjonen, inkludert hovudverneombod (HVO) og verneombod (VO) for 2018 – 2019. Anita Hop har vore HVO for sentraladministrasjonen ut 2017. Øyvind S Høstaker er VO for Storehagen, og har vore vara for Anita Hop (HVO).

LAMU i sentraladministrasjonen 01.01.2018 - 31.12.2019	
Medlemar frå arbeidsgjevar:	Varamedlemar:
Paal Fosdal	Svein Hågård
Øystein Hunvik	Tor-Einar H Skinlo
Synnøve Stalheim	Tore Oddvin Stølen
Medlemar frå arbeidstakarorganisasjonane	Varamedlemar:
Richard Sundell	Guro Høyvik
Hovudverneombod	
Arbeidstakar representant	

Vernetenesta elles er slik:

Vernetenesta – verneombod for verneområda valt av LAMU sentraladministrasjonen		
Fylkeshuset	xx	xx
Storehagen 1B, Førde	Øyvind Høstaker	Bente E Lund
Fylkesarkivet, fylkeshuset	Espen Sæterbø	xx
Fylkesbiblioteket, Storehagen 1B, Førde	Øyvind Høstaker	Bente E Lund

Meldesak 9) Organisering av reinhaldstenestene (Omstillingsprosjektet 2019)

I løpet av 2018 vert arbeidet med etablering av felles reinhaldsstandard i Sogn og Fjordane fylkeskommune ferdigstilt. I tilknytning til dette er det behov for å vurdere organiseringa av reinhaldsfunksjonen i eit langsiktig perspektiv.

Hordaland fylkeskommune har nyleg omorganisert reinhaldsfunksjonen, og integrert denne i funksjonen i ei samla bygg- og eigedomsdrift. Frå 01.02.2018 startar fylkesrådmannen opp eit utgreiingsarbeid som skal vurdere ei samla organisering av bygg- og eigedomsdrift inkludert reinhaldartenestene.

Meldesak 10) Nye oppgåver til regionalt nivå

Den 1. februar i år la ekspertutvalet for regionreforma fram sine tilrådingar for kommunalminister Monica Mæland. Bestillinga frå Stortinget var å gi eit svar på kva statlege oppgåver som er mogleg å flytte ned til dei nye regionane. Utvalet vart leia av professor Terje P. Hagen ved Universitet i Oslo. Vår eigen rådmann, Tore Eriksen, har sote i dette utvalet som likeverdige part mellom sju medlemmar.

Utvalet sin rapport er samrøystes på alle punkt.

[Ved å gå inn på lenka her \(KMD\) får du tilgang til heile rapporten](#)

Bakgrunn, status og nyhende kring reforma vert fortløpande oppdatert på vårt intranett – [Portalen](#).