



TRØNDELAG
FYLKESKOMMUNE

RAPPORTERING FRA HR-GRUPPA TIL PROSJEKTLEDELSEN PR. 1.2.2017

Fra: HR-gruppa (Randi Bjørkli, Marit Moldjord, Karin Bratberg, Ann Christin Eidsmo, Hilde Marit Hauge og Asgeir Tromsdal)

Ansvarsområder:

Personal- og organisasjonsutvikling inkl. HMS og lønn/refusjon.

31.1.2017

Innhold

1	Innledning	3
1.1	Prosessen	3
1.1.1	Strategisk HR-gruppe	3
1.1.2	Prosessen med å etablere en HR/organisasjons- og personal seksjon.....	3
1.1.3	Prosessen i HMS gruppa	4
1.1.4	Prosessen i Lønn/refusjon/Agresso gruppa	4
2	Ansvarsområdet	4
2.1	De viktigste oppgaveområdene	4
2.1.1	HR-strategi, organisasjonsutvikling, HMS og personalforvaltning.....	4
2.1.2	Lønn og refusjon	6
3	Organisering.....	6
3.1	HR-seksjon.....	7
3.2	Navn på seksjonen	8
3.3	Ledelse	8
3.4	Geografisk struktur og samhandling	8
4	Bemanning og kompetanse	8
5	Digitalisering og digitale verktøy.....	9
5.1	Digitalisering av ansattopplæring	9
5.2	Digitalisering av ansettelsesprosess	9
5.3	Programvare	9
5.3.1	Agresso med forsystem.....	9
5.3.2	Spørreundersøkelser.....	9
5.3.3	Rekrutteringsverktøy – testverktøy	10
5.3.4	Stoffkartotek	10
6	Budsjett for sammenslåingen	10
7	Vernetjeneste.....	11
7.1	Arbeidsmiljøutvalg	11
7.2	Fylkeshovedverneombud og verneombud	12
7.3	Bedriftshelsetjeneste	13
8	Tillitsvalgtsordningen inkl. drøftingsmøter	14
9	Styrende dokumenter	14
10	Jobbe med sammenslåingen til seksjon fram til 2018	14

1 Innledning

HR-prosjektet har jobbet etter sammenslåingens målsetning om å skape bedre forutsetninger for en kompetent og effektiv administrasjon og tjenesteproduksjon med attraktive og utviklende arbeidsplasser. Målsetningen om økt digitalisering som et virkemiddel er viet særskilt oppmerksomhet.

1.1 Prosessen

Prosjektet er organisert med en overordnet HR-gruppe som har ansvaret for leveranser knyttet til HR i sammenslåingsprosessen og utarbeidelse av styrende dokumenter.

HR er et stort fagområde og det er derfor opprettet flere arbeidsgrupper:

- Lønn/refusjon
- HMS-gruppe
- Digitalisering av ansattopplæring
- Digitalisering av ansettelsesprosessen

Det ble gjennomført en felles to-dagers «bli kjent» samling for personal/organisasjon og lønn i juli 2016.

1.1.1 Strategisk HR-gruppe

HR-gruppa består av Personal- og organisasjonssjef Randi Bjørkli - gruppeleder(S), spesialrådgiver Ann Christin Eidsmo (N), spesialrådgiver Asgeir Tromsdal (N), seniorrådgiver Hilde Marit Hauge (S), spesialrådgiver Karin Bratberg (N) og seniorrådgiver Marit Moldjord (S). Gruppa har avsatt 1 fast dag i uka til samhandling internt i gruppa. Møtene er gjennomført delvis ved hjelp av Skype og delvis ved fysiske møter.

Gruppa har ansvaret for kontakten med hovedtillitsvalgte, deriblant informasjons- og drøftingsmøtene. Det gjennomføres informasjons- og drøftingsmøter siste onsdag i hver måned. HR-gruppa er også ansvarlig for saksbehandling til partssammensatt gruppe. HR-gruppa har hatt informasjonsmøte med plasstillitsvalgte i de to sentraladministrasjonene.

Leder av gruppa har møte med prosjektledelsen en gang pr uke og deltatt på felles topplederemøter. Dette er viktig for forankring oppover både i prosjektet og i linjen.

Det er opprettet en referansegruppe bestående av sju hovedtillitsvalgte. Referansegruppa skal være en «sparringspartner» for HR gruppa og være et uformelt organ. Erfaringer så langt viser at referansegruppa kan involveres i større grad.

Workshop er valgt som metode for å få bred involvering i utarbeidelse av styrende dokumenter.

HR-gruppa informerer om blant annet prosesser og rutiner i sammenslåingsprosessen på allmøter, på felles intranett, i nyhetsbrevene og etter invitasjoner.

1.1.2 Prosessen med å etablere en HR/organisasjons- og personal seksjon

Alle ansatte i personal (N) og personalteamet (S) har deltatt på tre samlinger for å jobbe med organisering av ny HR / organisasjons- og personalseksjon. På hver samling har det vært ulike tema relatert til sammenslåingen og etablering av ny seksjon. Det er jobbet i små grupper og i plenum med preg av idedugnad. I etterkant er det forsøkt å trekke noen konklusjoner og avdekke (u)enigheter.

1.1.3 Prosessen i HMS gruppa

Arbeidsgruppa består av: spesialrådgiver Ann Christin Eidsmo- prosjektleder, seniorrådgiver Eva Holthe Mathisen, seniorrådgiver Svein- Erik Innset, tillitsvalgt Bjørn Aspaas UDF- ST, tillitsvalgt Britt Austad Fagforbundet -NT, FHVO Bjarne Berre- NT og FHVO Pål Magne Svarlien -ST.

Arbeidsgruppa har evaluert nåværende praksis og kommet med anbefaling på hvordan arbeidet bør videreføres i Trøndelag fylkeskommune. Arbeidet har endt opp i en rapport med anbefalinger til løsninger.

1.1.4 Prosessen i Lønn/refusjon/Agresso gruppa

Lønnsteamene har involvert alle ansatte i de to lønnsteamene i arbeidet med ny organiseringsstruktur. Arbeidsgruppa består av funksjonsleder Lisbeth Valstad, leder, rådgiver Mona Løvik, konsulent Nina Fjærtøft, rådgiver Espen Myrholt og tillitsvalgt Britt Austad. Rådgiver Ingunn Bakken og Spesialrådgiver Ann Christin Eidsmo har deltatt ved HR-system for Agresso.

Når det gjelder arbeidsoppgavene som gjelder system og rutiner så er det satt ned tre arbeidsgrupper:

- Personalsystem som skal integreres med lønnsmodulen.
- Rutiner, system og oppbygging av lønnsmodulen, kontoplan og reiseregningsmodulen.
- Rutiner, system og oppbygging av refusjonsmodulen.

2 Ansvarsområdet

2.1 De viktigste oppgaveområdene

2.1.1 HR-strategi, organisasjonsutvikling, HMS og personalforvaltning

Det er i dag sterkt fokus på effektivisering og digitalisering av offentlig sektor. Likevel er det slik at teknologi og systemer i stor grad utøves av mennesker, og HR-seksjonen har en viktig rolle i denne sammenhengen. HR seksjonen skal bistå i organisasjonsutvikling, analysere organisasjonstiltak og bidra med HR-tiltak som gir organisasjonen konkurransefordeler. Seksjonen vil ha som overordnet ansvarsoppgaver og ha kompetanse på:

- etikk og verdierarbeid, overordnet organisasjonskultur og felles arbeidsgiverpolitikk
- strategisk anvendelse av høyt kvalifisert og engasjert arbeidskraft
- å identifisere mulige sammenhenger mellom organisasjonens evne til tjenesteproduksjon og ansattes atferd, holdninger og prestasjoner
- analyse av HR-data
- organisasjonslæring
- strategisk personalplanlegging, rekruttering og avvikling
- kompetanseutvikling og-mobilisering
- organisasjonsutvikling
- analyse av organisasjonstiltakenes innvirkning på menneskene i organisasjonen og bidra til at anvendelsen av dem totalt sett virker forsterkende på hverandre
- samfunnsutviklerrollen gjennom blant annet IA-arbeidet
- utvikling av strukturer for samarbeidsformer og læringsarenaer

Dette mener vi kan bidra til at HR-seksjonen blir en strategisk part for Fylkesrådmannens ledergruppe. For å ivareta denne rollen er seksjonen avhengig av tett dialog med ledergruppen og innsikt i utfordringene og strategiene innenfor tjenesteområdene.

HR-gruppa anbefaler at assisterende fylkesrådmann har ansvar for HR i hele organisasjonen og at ansvaret er klart definert internt i Fylkesrådmannens ledergruppe.

Personalforvaltning er et annet viktig område for HR-seksjonen, herunder:

- forhandlinger
- drøftinger med hovedtillitsvalgte,
- tariff/arbeidsrett inklusiv personalsaker
- overtallighet
- individuell og systemrettet IA arbeid
- Systemeier/-ansvar for digitale HR-verktøy

Det er seksjonsleder i linje som har ansvaret for personalforvaltning av sine ansatte. HR-avdelingen gir lederstøtte. Det er forventet behov for økt lederstøtte for ledere med ansatte fordelt på to lokasjoner.

Det er vesentlig at HR seksjonen delegeres Fylkesrådmannens myndighet innenfor overtallighet og omplassering/attføring på tvers av avdelinger. Det anbefales at lønns- og avtaleforhandlinger og overordnede drøftinger delegeres til HR-seksjonen.

Det er vesentlig at oppsigelser ikke delegeres i linje. Dette krever god kompetanse og erfaring med formelle prosedyrer og vurdering av saklighet. Gruppa anbefaler at Fylkesrådmannen selv har denne myndigheten og at HR-avdelingen er ansvarlig saksbehandler. De trekker inn juridisk bistand ved behov.

Arbeidsmiljøloven pålegger fylkeskommunen å innføre og utøve systematiske tiltak som skal sikre at aktiviteter utføres i samsvar med fastsatte krav. HMS-arbeid omhandler både organisatorisk, psykososialt arbeidsmiljø og fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø.

Et av HR-seksjonens viktigste ansvar er å sørge for at det er et godt overordnet internkontrollsystem for HMS, slik at det kan utarbeides forsvarlig internkontroll på seksjons-/skolenivå.

- gi lederstøtte i planlegging og gjennomføring av tiltak som kan forebygge helseskader
- gjennomføre kartlegging av arbeidsmiljøet
- foreta risikovurderinger ved endringer i arbeid og arbeidsmiljø
- saksbehandle for arbeidsmiljøutvalgene
- være kontaktpersoner mot bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter
- informasjon og opplæring i helse, miljø og sikkerhet
- etablere og følge opp arbeid med stoffkartotek
- bistå skoler og seksjoner i HMS-arbeidet

Ved tilsyn fra arbeidstilsynet tillegges ansvaret seksjonen/skolen. Lukking av systemavvik som omfatter flere seksjoner/skoler tillegges ansvaret HR-seksjonen. HR-seksjonen deltar på tilsyn.

Det anbefales at ny samarbeidsavtale om inkluderende arbeidsliv inngås for å tydeliggjøre at Trøndelag fylkeskommune skal være en attraktiv og helsefremmende arbeidsplass.

HR-gruppa anbefaler en HMS håndbok som setter fokus på HMS- arbeidet i hele organisasjonen. HMS håndboka må tilpasses organisering, plandokumenter og verdigrunnlag. HR-gruppa anbefaler at det anskaffes digitalt system for å få best mulig kvalitet i HMS-arbeidet.

HR-gruppa anbefaler at verktøy og metode for medarbeiderundersøkelse vurderes når et overordnet styringssystem og arbeidsgiverpolitikk er på plass. Nødvendig kartlegging av arbeidsmiljøet før ny kartleggingsmetode er bestemt kan gjøres med f.eks. enkle spørreundersøkelser og vernerunder.

2.1.2 Lønn og refusjon

Et av de mest kritiske faktorene ved sammenslåingen er at ansatte får riktig lønn 12. januar 2018. Lønnsteamets arbeidsoppgaver, arbeidsprosesser, oppgavefordeling og agresso med integrasjoner må være på plass i god tid før 2018.

Det er mange arbeidsoppgaver som lønnsteamet utfører som naturlig henger sammen med HR-seksjonen. Uavhengig av organisering så må gode arbeidsprosesser mellom HR-seksjonen og lønnsseksjon etableres for å sikre effektivitet, og ikke minst for å lykkes med digitalisering av arbeidsprosesser.

Lønnsteamet ønsker samme arbeidsoppgaver utføres både på Steinkjer og i Trondheim. Dette fører til at arbeidsdagen blir mer interessant for den enkelte arbeidstaker, kompetanse opprettholdes, og at sårbarheten i tilfelle sykdom, permisjoner osv. blir betydelig mindre. Noen arbeidsoppgaver bør spesialiseres og utføres av noen få, for eksempel sluttkjøring lønn, A-melding, avstemminger, rapportering til eksterne osv.

Lønnsmedarbeidere må ha kompetanse både innenfor sykefraværsrefusjon, tariff, skatt, lønn og regnskapsføring. Kompetanse i regnskap sikrer kvaliteten på bokført lønn, og for å kunne foreta avstemminger av lønn mot regnskap, og balansekonti som tilhører lønnstransaksjoner. HR-gruppen anbefaler at A-melding, avstemminger av lønn mot regnskap, avstemminger av balansekonti som naturlig tilhører lønn og refusjon utføres av lønnsseksjonen.

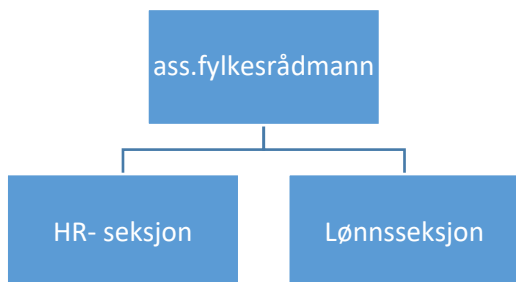
3 Organisering

Forslag til organisering er basert på områdene HR og lønn/refusjon. I Sør-Trøndelag Fylkeskommune ligger beredskap og sentralbord/publikumsmottak til personal- og organisasjonsavdelingen. Det ansees ikke som naturlig at sentralbord/publikumsmottak er et fagområde som naturlig hører til en HR-seksjon. Prosjektet drift (inkl. sentralbord/skranke) på fylkeshusene vil levere egen rapport. Beredskap vil levere egen rapport og HR-gruppa har ikke tatt stilling til organisering av beredskap.

3.1 HR-seksjon

Gruppen presenterer to ulike modeller. HR-gruppen anbefaler modell 1, subsidiært modell 2.

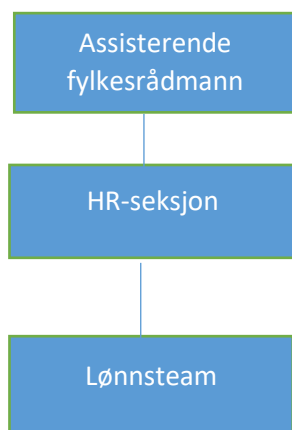
1. Det opprettes to seksjoner under assisterende fylkesrådmann



Fordelen med modell 1 er at fagområdene kan spisses både når det gjelder drift og utviklingsoppgaver. Det er to forskjellige fagfelt og oppgavene kan i liten grad gjøres på tvers. Det vil bli tydeligere ansvarsfordeling og lønnsfunksjonens viktighet som fagområde vil bli fremhevet. Arbeidsformene til de foreslåtte seksjonene har ulike former for erfaringsdeling og behov for konsentrasjon og ro.

Ulempen er at seksjonene blir små.

2. Hvis lønnsfunksjonene ikke skal være egen seksjon bør HR-seksjon inneholde både HR og lønn/refusjon. Det opprettes et eget lønnsteam som har en teamleder med faglig- og personalansvar.



En slik organisering forutsetter en teamleder med personalansvar, hvis ikke vil ikke kontrollspennet bli for stort.

Den største fordelen er at ansatte ved dagens lønnsteam ønsker å være en del av HR hvis de ikke kan være egen seksjon. HR-gruppen støtter Lønnsgruppas vurdering:

«Lønnsgruppa ønsker tilhørighet til HR-seksjonen, og ikke til regnskapsseksjon. Lønnsteamet anslå at fordeling av tilhørighet og arbeidsmengde når det gjelder arbeidsoppgaver tilknyttet personal og tilknyttet regnskap er hhv. 90/10. For å lykkes med digitale og gode arbeidsprosesser så er det mer viktig å se på dette forholdstallet, enn at 70 % av lønnsutgiftene i driftsregnskapet kommer fra lønnstransaksjoner. Det er tross alt virksomhetene som bestemmer konteringen av lønn, og bokføringsjobben tar 10 minutter etter at lønnsberegningen er gjort.»

3.2 Navn på seksjonen

HR-gruppa anbefaler HR-seksjon.

3.3 Ledelse

Seksjonen bør ledes av en HR-seksjonsleder. Nødvendighet med stedfortreder/nestleder for seksjonsleder er ikke ferdig vurdert pr dato.

Det er nødvendig at HR-seksjonsleder har tett dialog, ikke bare med assisterende fylkesrådmann, men også fylkesdirektørene.

3.4 Geografisk struktur og samhandling

Det skal ikke være geografisk inndeling av ansvarsområdene. HR-seksjonene vil ha ansatte både på Steinkjer og i Trondheim. Samhandlingen vil foregå både digitalt og ved fysiske møter. Arbeidet vil organiseres både individuelt og som prosess/prosjekt som varierer med oppgaven. Det vil ikke opprettes faste team.

Det vil være nødvendig for ansatte å ha mulighet for kontorarbeidsplass både på Steinkjer og i Trondheim.

På lengre sikt ønsker HR seksjonen å ha tilpassede lokasjoner med samtalerom, kursrom tilpasset intern opplæring i nærheten av arbeidsplassene.

4 Bemanning og kompetanse

Bemanningsplan er ikke utarbeidet, i tråd med prosjektleders anbefaling.

Her er liste over dagens bemanning i NTFK og STFK:

Det er i dag 12 årsverk innenfor personal og organisasjonsutvikling (inkl. beredskap) og 8,8 årsverk innenfor lønn/fraværerefusjon. Hvis ressursen til beredskap økes, vil det kunne føre til redusert ressurs på HR.

Digitalisering vil gi innsparinger for Trøndelag fylkeskommune, men mest sannsynlig vil dette føre til større ressursbruk i HR seksjonen for å drifte og utvikle disse.

HR-gruppa har ikke foretatt detaljert kartlegging av kompetansebehov og videre strategi på ressursfordeling i seksjonen.

5 Digitalisering og digitale verktøy

5.1 Digitalisering av ansattopplæring

Det er besluttet at KS læring innføres som LMS plattform for ansatte i Trøndelag fylkeskommune, og skal være tilgjengelig for bruk fra 01.08.2017. Dossier kompetanse innføres som verktøy for kompetansekartlegging, kompetanseplaner og analyse verktøy fra 01.01.2018.

For nærmere beskrivelse av prosjektets fremdrift og kostander se:

https://samlet.sharepoint.com/sites/prosjekt/PERS-ansattopplaring/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B24C2045D-7A54-488B-B9EA-27983985FD03%7D&file=Styringsdokument%20ansattoppl%C3%A6ring.docx&action=default&IsList=1&ListId=%7B4BA22F2D-9A28-4514-B296-F7FA5F125CF4%7D&ListItemId=37

5.2 Digitalisering av ansettelsesprosess

Det er besluttet at Trøndelag fylkeskommune skal ha webcruiter som digitalt verktøy for søkeprosesser ved rekruttering. Det jobbes videre med digitalisering av arbeidskontrakter etc. Rapport kommer litt senere.

5.3 Programvare

5.3.1 Agresso med forsystem

5.3.1.1 Digitalt sykefraværssystem

Nord-Trøndelag fylkeskommune har i dag systemet HRessurs som støtte til oppfølging av sykefravær. Sør-Trøndelag fylkeskommune har ikke noe digitalt system for dette. Begge fylkeskommunene bruker i dag Agresso til registrering av sykefravær.

I Trøndelag fylkeskommune vil det være behov for å sørge for et helsefremmende arbeidsmiljø hvor også systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær inngår. Et elektronisk system som gir støtte til dette, vil forenkle og standardisere sykefraværsoppfølgingen for den enkelte leder.

HR-gruppa anbefaler å ta i bruk Agresso og benytte funksjonaliteten med varslingssystemet IntellAgent i Agresso. Under forutsetning at varslene kan settes opp etter arbeidsgivers eget ønske og i tråd med NAV's retningslinjer, vil det være kostnadsbesparende med ca. 200 000 pr år.

5.3.1.2 Tidsregistrering

NTFK og STFK har to ulike digitale tidsregistreringssystem. Det vil innføres fleksitid for mange ansatte også i Trøndelag. Det må være et digitalt tidsregistreringssystem. **HR-gruppa anbefaler Tidbank som system.** Dette krever noe investering i fleksimeter på Fylkeshuset i Trondheim slik at adgangskort kan brukes ved inn og utlogging. Det forutsetts at adgangskortene kan benyttes til fleksimeter. Registrering kan også foregå på App. og manuelt inn i Tidbank for tannklinikken og andre seksjoner som ikke er i Fylkeshusene. For å kunne sende epostvarsling fra Tidbank, må systemet støtte skyløsning. Dette må utredes nærmere. NTFK sin løsning bør oppgraderes til siste versjon.

5.3.2 Spørreundersøkelser

I dag benyttes questback i flere spørreundersøkelser. Både STFK og NTFK har lisenser. Det utredes nærmere hva behovet i Trøndelag fylkeskommune vil være.

5.3.3 Rekrutteringsverktøy – testverktøy

Rekruttering er blant de viktigste oppgavene en leder har og rekrutteringssystemer skal støtte lederens arbeid ved å forenkle og kvalitetssikre arbeidsprosessen. Webcruiter er en nettbasert rekrutteringsløsning som sikrer en forskriftsmessig standardprosedyre - fra behovet for bemanning oppstår og frem til ansettelse.

For å lykkes i å skaffe arbeidskraft med riktig kompetanse, må vi se på mange tiltak samtidig og tenke langsiktig, og vi må sørge for at tilsetninger kan begrunnes saklig gjennom en sammensatt tilsetningsprosess hvor man kombinerer flere seleksjonsmetoder. Jobbintervjuet og referansesamtalen er de mest brukte seleksjonsmetoder, men ny forskning viser at de alene er ikke gode nok virkemiddel for å skille mellom allerede godt kvalifiserte arbeidssøkere. Formell kompetanse er selvsagt nødvendig, men sjeldent en tilstrekkelig forutsetning for å lykkes i en jobb.

Webcruiter rekrutteringsløsning gir blant annet løsningen sømløse integrasjoner til arbeidspsykologiske tester levert av både Cut-e og Assessio, tester som er godkjent av DNV.GL. Sør-Trøndelag fylkeskommune benytter i dag Cut-e sine tester. Det anbefales at Trøndelag fylkeskommune har tilgang til verktøy for arbeidspsykologiske tester og ansatte som er sertifisert til å bruke disse.

5.3.4 Stoffkartotek

Begge fylkeskommunene har i dag avtaler med Eco Online om elektronisk stoffkartotek. Det må vurderes nærmere om anskaffelsen må konkurranseutsettes i 2017. Jus/innkjøp har bekreftet at den bør ut på anbud.

Det anbefales at systemansvarlig er eiendom, som også har ansvar for andre relaterte HMS-oppgaver.

Nærmere om organiseringen av stoffkartotek kan leses i HMS-gruppas rapport.

Det må gjøres en ryddejobb i stoffkartotek i forbindelse med sammenslåingen. Dette vil kreve ressurser, spesielt i skoler og tannhelsetjenesten, men også på overordnet nivå. HR-gruppa anbefaler at det settes av ressurs sentralt på 20% i inntil ett år. Kompetanse finnes ikke i HR-seksjonen. Kostnad ca kr 140 000. Ressursen skal brukes til å få lage rutiner og prosedyrer for at skolene, tannklinikene, bygg/eiendom, og drift kan videreføre arbeidet som er gjennomført tidligere. I tillegg så skal risikovurdering av kjemikaliene gjennomføres. Det må avsettes tid i seksjonene/skolene til arbeidet med stoffkartotek.

6 Budsjett for sammenslåingen

Kostnader knyttet til to egne prosjekt: Ansattopplæring og digitalisering av ansettelser – se pkk 5.1 og 5.2.

Det er innvilget økt frikjøp av hoved/fellestillitvalgt på 209% årsverk (NTFK: 105%, STFK: 104%) Dette gir en kostnad for 2017 på ca. kr 1,3 mill.

Økt reising og møtevirksomhet både på ansatte og tillitsvalgte. ... drøftings/informasjonsmøter

Det er tilsatt midlertidig 1,8 årsverk i STFK på lønn og personal- og organisasjon. Pga av sykefravær, har ikke gevinsten vært tilsvarende ressursmessig.

Det er ikke tatt stilling til budsjett for HR-seksjonen, men det bør være tilstrekkelige budsjett for nødvendig drift i tråd med oppgaver og ansvar. En del fellesutgifter bør legges til HR-seksjonens ansvar. Dette gjelder for eksempel kompetanseutviklingsmidler, bedriftshelsetjeneste, felles velferdsmidler, tillitsvalgte, overtallighet, verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Dette er betydelige budsjettmidler for en støttetjeneste og bør ha eget ansvar som ikke blandes i drift av HR-seksjonen.

7 Vernetjeneste

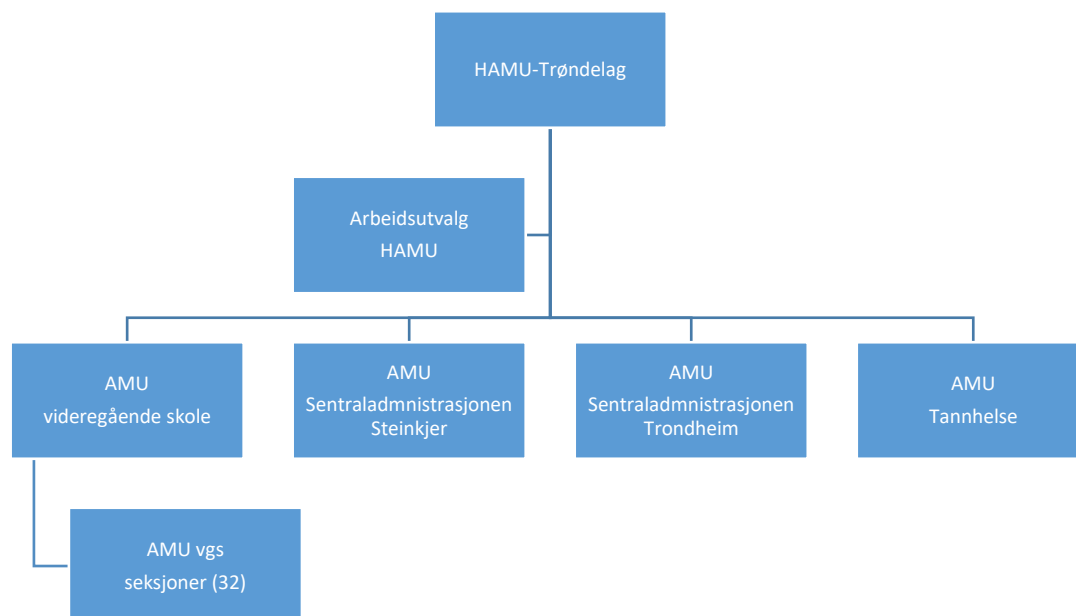
7.1 Arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøloven sier at det skal være arbeidsmiljøutvalg når en virksomhet har minst 50 arbeidstakere. Arbeidstilsynet kommenterer her at fylkeskommunen regnes som en virksomhet og at den nærmere avgrensningen av begrepet virksomhet må avgjøres etter en vurdering av hvordan organisasjonen er bygd opp.

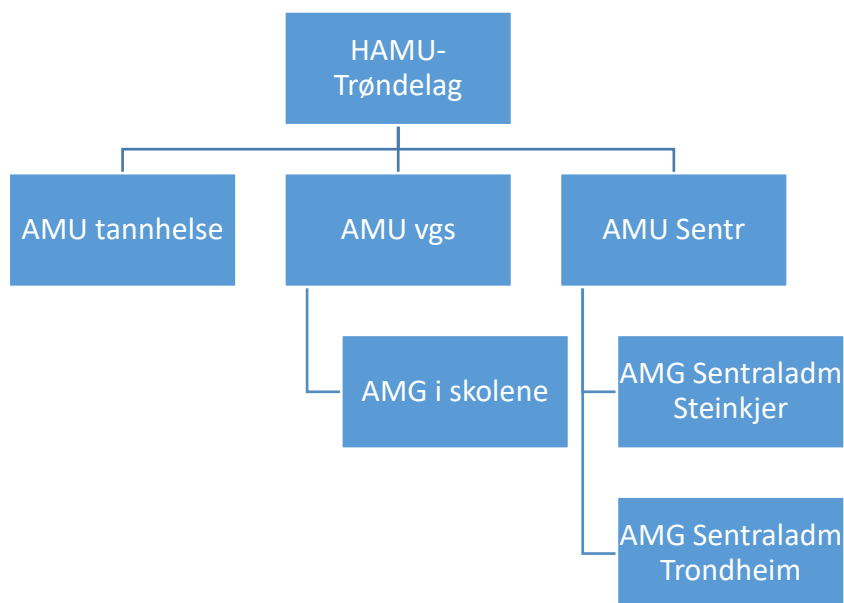
Forskriften sier at i virksomheter med flere atskilte driftsenheter, kan arbeidsmiljøutvalget vedta at det skal velges lokale arbeidsmiljøutvalg for hver driftsenhet. Arbeidsmiljøutvalget for hele virksomheten fastsetter arbeidsoppgaver og beslutningsmyndighet for det lokale arbeidsmiljøutvalg. For øvrig gjelder forskriftenes regler om arbeidsmiljøutvalg.

Trøndelag fylkeskommune vil bli en stor organisasjon hvor det vil være naturlig å vedta at det skal velges lokale arbeidsmiljøutvalg. Det vil her presenteres to modeller for organisering av de lokale arbeidsmiljøutvalgene. Begge modellene har et overordnet arbeidsmiljøutvalg (HAMU) for hele fylkeskommunen.

Modell 1



Modell 2:



Nærmere utredning av modellene finnes i HMS-gruppas rapport på prosjektweben.

Forskjellen på lokale arbeidsmiljøutvalg og arbeidsmiljøgruppe er at for arbeidsmiljøgruppene er det anbefalt å se bort fra Forskriftens § 3-7 femte ledd, som sier at minst én representant fra bedriftshelsetjenesten (BHT) skal være fast medlem av utvalget. HMS-gruppa foreslår at BHT deltar i AMG en gang hvert år, og ellers etter avtale lokalt.

Et sentralt HAMU i Trøndelag fylkeskommune vil være viktig i arbeidet med å skape en ny helhetlig og inkluderende HMS-politikk i den nye organisasjonen.

En nærmere beskrivelse av antall deltakere i HAMU og roller som skal støtte opp under arbeidet i de forskjellige utvalgene, vil bli utarbeidet senere. Det vil også bli utarbeidet en plan for oppnevning og valg av representanter til disse utvalgene.

Konklusjon:

Det opprettes et hovedarbeidsmiljøutvalg for Trøndelag fylkeskommune. Det må utredes nærmere hvordan få god representasjon fra den administrative arbeidsgiversiden og hvor møtene skal avholdes. HR-gruppa anbefales at HR-seksjonen vil være ansvarlig for drift og saksbehandling av HAMU, det vurderes om sekretær er fylkestingsekretariats-seksjonen.

HMS-gruppas utredning av de to modellene danner grunnlag for videre vurdering og involvering fram til HAMU's første møte.

7.2 Fylkeshovedverneombud og verneombud

Arbeidsmiljøloven sier at det skal velges verneombud ved hver virksomhet som går inn under loven. Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig.

Det anbefales at strukturen for organiseringen av verneombud og hovedverneombud gjenspeiler strukturen på avdelingene og seksjonene/skolene. Dette betyr at det er en fordel at FHVO har kontor plass i Fylkets hus/fylkeshuset.

Frikjøp av verneombud

Verneombudet har rett til å bruke den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på forsvarlig måte. I praksis viser det seg at det kan være utfordrende å sette av nødvendig tid til oppgavene som følger rollen, når de daglig arbeidsoppgaver skal løses.

Med bakgrunn i dette anbefales en modell som fordeler ressurser til verneombudene på en lignende måte som i dagens NTFK. Budsjetten for dette settes av som felleskostnad.

Det er vanlig i store organisasjoner å frikjøpe fylkeshovedverneombud. Til sammen før sammenslåingen hadde Sør-Trøndelag fylkeskommune 100 % frikjøp og Nord-Trøndelag fylkeskommune 50 % frikjøp. Sammenlignbare fylkeskommuner som Akershus, Rogaland og Hordaland har frikjøpsressurs på 100 %. HMS gruppa anbefalte frikjøp med 200% i 2 år etter sammenslåingstidspunktet med begrunnelse i merarbeid i forbindelse med omstillingsprosessen, oppstartproblematikk og andre utfordring..

HR-gruppa anbefaler at fylkeshovedverneombudsressursen settes til 100 %, men det bør vurderes behov for økt frikjøp en periode etter 1.1.2018.

7.3 Bedriftshelsetjeneste

I Arbeidsmiljølovens § 3-3 1. ledd står det at arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene tilsier det.

BHT skal gi en helhetlig og forebyggende bistand med kompetanse innen arbeidsmedisin/ arbeidshelse, yrkeshygiene, ergonomi, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid.

SINTEF sier i sin rapport «Evaluering av bedriftshelsetjenester i Norge» (Mandal, Dyrstad, Melby og Midtgård 19.9.2016) at gjennomsnittlig norm for bruk av bedriftshelsetjeneste er kr 1000 pr ansatt.

Av utfordringer som må vurderes ved tilbud om bedriftshelsetjeneste:

1. Stort geografisk område.
2. Like BHT-tjenester for alle ansatte i Trøndelag fylkeskommune.
3. Ny BHT skal tilpasses ny AMU-struktur.
4. Forskjellige enheter og forskjellige behov har betydning for kompetanse.
5. Responstid/tilgjengelighet.
6. Kostnadsramme og former for prissetting av avtale og tjenester
7. Skal fylket deles inn i regioner slik at vi kan ha flere bedriftshelsetjenester?

Følgende framdriftsplan anbefales:

1. Arbeidsgruppa anbefaler kravspesifikasjon til prosjektledelsen
2. Kontakt og samordning med Jus og innkjøp i begge fylkeskommunene for å sette i gang arbeidet med kravspesifikasjon.
3. Dialogmøte med potensielle BHT-tilbydere for å finne ut hva de kan tilby av tjenester.
4. Utarbeidelse av endelig kravspesifikasjon i samarbeid med Jus- og innkjøp.
5. Tilbudet legges ut på Doffin.
6. Vurdering av leverandører
7. Beslutning om leverandør før sommerferien 2017

8 Tillitsvalgtsordningen inkl. drøftingsmøter

Frikjøp av hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte reguleres av Hovedavtalen. Det avtales med tillitsvalgte når det skal gjennomføres drøftinger om tillitsvalgtstruktur og frikjøp.

Det bør diskuteres nærmere om det er assisterende fylkesrådmann eller seksjonsleder HR som drøfter med hovedtillitsvalgte på de overordnede informasjons- og drøftingsmøtene. Flere av sakene er saker som angår utdanningsavdelingen spesielt, fylkesdirektør for utdanning bør derfor involveres og være tilstede. Det bør være bare ett overordnet informasjons/drøftingsmøte, og ikke oppdeling etter avdelinger.

Det bør også avklares om møtene skal avholdes på Steinkjer, eller vekselvis Steinkjer – Trondheim. Det bør tilrettelegges for at ansatte kan bli hovedtillitsvalgt, uansett bosted.

9 Styrende dokumenter

Utarbeidelse av verdigrunnlaget og arbeidsgiverpolitikken vil starte opp i 2018 for å få en god og bred prosess. Underliggende styrende HR-dokument vi bli utarbeidet fortløpende i løpet av 2017.

10 Jobbe med sammenslåingen til seksjon fram til 2018

Overgangen til 2018 må planlegges og alle ansatte involveres for å få en god overgang til 2018. Det vil jobbes med organisasjonskultur, behov for kompetanse, ansvars- og arbeidsoppgavefordeling. Dette vil planlegges i HR-gruppa når prosjektledelsen har besluttet organiseringen i seksjoner og ansvarsoppgaver avklart.