

## Møteinnkalling

<b>Utval:</b>	<b>Partssamansett utval</b>
<b>Møtestad:</b>	Fylkesutvalsalen, 3.etg., Fylkeshuset, Agnes Mowinckelsgt. 5. Bergen
<b>Dato:</b>	04.02.2019
<b>Tid:</b>	11.00

Du vert med dette kalla inn til møte i partssamansett utval måndag 4. februar.

### Køyreplan:

Kl. 11:00 - Opning  
Saksbehandling

### Hilmar Høl (A) har meldt forfall - Sigurd Erlend Reksnes (SP) stiller.

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å fylle ut skjemaet på [www.hordaland.no/forfall](http://www.hordaland.no/forfall) eller sende melding til [folkevalde@hfk.no](mailto:folkevalde@hfk.no).

Innkallinga gjeld valde medlemmer i Partssamansett utval. Ved eventuelt forfall frå faste medlemmer vil varamedlemmer bli kalla inn særskilt.

Jenny Følling  
utvalsleiar

## Sakliste

<b>Utvals- saknr</b>	<b>Innhald</b>	<b>Arkiv- saknr</b>	<b>U.Off.</b>
PS 1/19	Administrativ organisering av Vestland fylkeskommune	2018/16486	
PS 2/19	Overføring av personell frå Statens vegvesen - garanti med omsyn til vern mot oppseiing, jf. Intensjonsplanen av 17. januar 2017	2018/16007	
PS 3/19	Ordning for bedriftshelsetenesta i Vestland fylkeskommune	2018/16486	
PS 4/19	Referatsaker (skriv og meldingar)		
RS 1/19	Avtale om overføring av personell mellom Statens vegvesen og Nye Vestland fylkeskommune	2018/16486	

Saksbehandlar: Thorbjørn Aarethun, prosjektleiar, Hordaland  
Sak nr.: 2018/16486-8

Saksgang	Saknr.	Møtedato
Utval		
Partssamansett utval	1/19	04.02.2019

## Administrativ organisering av Vestland fylkeskommune

### Samandrag

Med tilvising til fellesnemnda si delegering av mynde til prosjektleiar, informasjons- og drøftingsmøte med tillitsvalde, sak i partssamansett utval, 21. september 2018, har prosjektleiar fastsett overordna administrativ organisering i Vestland fylkeskommune.

Prosjektleiar legg med dette fram forslag til vidare organisering av fylkeskommunale avdelingar i samsvar med tidlegare fastsett overordna administrativ organisering av Vestland fylkeskommune.

Prosjektleiaren har gjennomført drøftingar med dei tillitsvalde om vedlagte forslag til organisering av fylkesavdelingane i den overordna administrative organiseringa. Slike formelle drøftingar med dei tillitsvalde vert gjennomført med 8 utpeikte representantar frå dei fire hovedsamanslutningane i dei to fylkeskommunane.

Prosjektleiar viser til vedlagte møtereferat frå info/drøft møte med dei tillitsvalde, 23. januar 2019, og foreslår organisatoriske endringar i høve til vedlagte opprinnelege forslag, innanfor avdelingar slik det er omtalt i saksframlegget.

Vedlagt saka er prosjektleiaren sine opprinnelege forslag til organisering av avdelingane, slik dei vart presentert for dei tillitsvalde på info/drøft møte, 23. januar 2019. Referatet frå dette info/drøft møtet er også vedlagt saka.

Vedlagt er også alle ferdigstilte delprosjektrapportar der framtidig administrativ organisering er vurdert.

### **Prosjektleiar rår partsamansett utval (PSU) til å gjere slikt vedtak:**

PSU meiner prosjektleiar sitt forslag til organisasjonsstruktur innanfor den overordna avdelingsstrukturen, gir eit godt grunnlag for at prosjektleiar i samsvar med sitt mynde kan fastlegge den vidare administrative organiseringa i Vestland fylkeskommune.

Rune Haugsdal  
prosjektleiar

*Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.*

Vedlegg:

- 1 Møtereferat info/drøft 230119  
Opphavelag forslag til organisering  
[Delprosjektrapportar](#)

## SAKSFRAMSTILLING

---

### 1.0 Bakgrunn

Med tilvising til fellesnemnda si delegering av mynde til prosjektleiar, informasjons- og drøftingsmøte med tillitsvalde, sak i partssamansett utval, 21.september 2018, har prosjektleiar fastsett framtidig overordna administrativ organisering i Vestland fylkeskommune.

Prosjektleiar legg med dette fram forslag til vidare organisering av fylkeskommunale avdelingar i samsvar med tidlegare fastsett overordna administrativ organisering av Vestland fylkeskommune.

### 2.0 Fullmakter til prosjektleiar

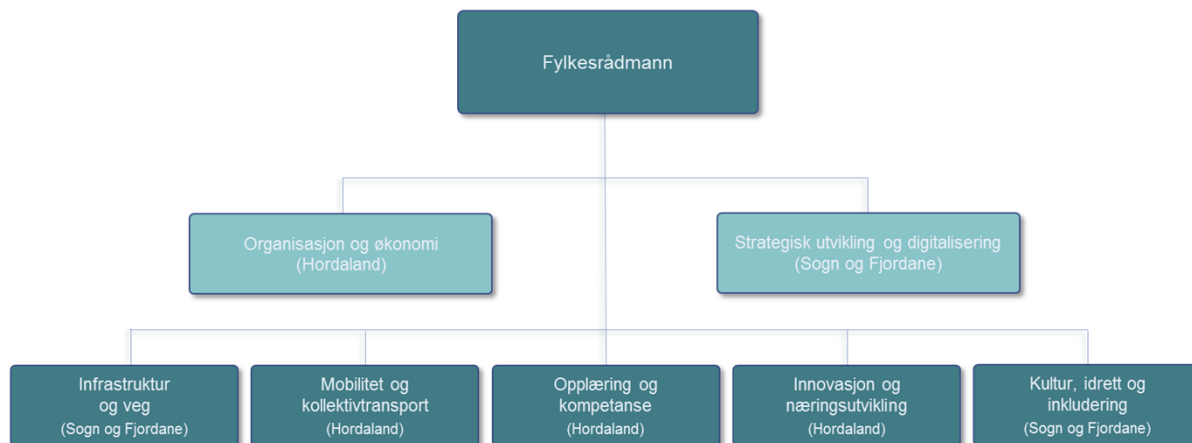
Gjennom følgjande vedtak i fellesnemnda, 17.12.2017, fekk prosjektleiar fullmakt til fastsetjing av den framtidige administrative organiseringa i Vestland fylkeskommune:

1. *«Fellesnemnda gjev fylkesrådmennene/prosjektleiar fullmakt til å utforme og fastsetje den administrative organiseringa av den nye fylkeskommunen i samsvar med fellesnemnda si vedtekne politiske organisering samt føringane i intensjonsplanen, datert 17.01.17.*
2. *Fellesnemnda gjev fylkesrådmennene/prosjektleiar fullmakt til å inngå avtalar om innkjøp og drift av administrative styringsverktøy for den nye fylkeskommunen.*
3. *Fylkesrådmennene/prosjektleiar får fullmakt til overføring og tilsetjing av personell i den nye fylkeskommunen, samt til å gjere vedtak i personalsaker. Med denne fullmakta følger også ansvaret for eit informasjons- og drøftingsopplegg med dei tillitsvalde gjennom samanslåingsprosessen.»*

### 3.0 Fastsett overordna administrativ organisering

Prosjektleiar har oppretta fem line-/fagavdelingar i sin sentraladministrasjon, med følgjande geografisk lokaliserte leiingsdeling:

- o Avdeling for infrastruktur og veg, fylkesdirektør har hovudsete i Sogn og Fjordane
- o Avdeling for mobilitet og kollektivtransport, fylkesdirektør har hovudsete i Hordaland
- o Avdeling for innovasjon og næringsutvikling, fylkesdirektør har hovudsete i Hordaland
- o Avdeling for kultur, idrett og inkludering, fylkesdirektør har hovudsete i Sogn og Fjordane
- o Avdeling for opplæring og kompetanse, fylkesdirektør har hovudsete i Hordaland



### **3.1 Avdeling for infrastruktur og veg, fylkesdirektør i Sogn og Fjordane**

Som vegeigar vil Vestland fylkeskommune ha ansvar for om lag 5600 km fylkesveg. Dette inneber planlegging, utbygging og drift av vegnettet, samt forvaltningsoppgåver som vegeigar i samsvar med veglova og plan- og bygningslova. Overføring av sams vegadministrasjon vil medføre betydelege nye oppgåver/funksjonar direkte lagt til den nye fylkeskommunen.

Prosjektleiari har etablert eit eige prosjekt for å ivareta overføringsprosessen, samt vurdere framtidig organisering av overførte oppgåver/funksjonar. Avdeling for infrastruktur og veg vil ivareta krav til overordna styring og rapportering og sikre gjennomføring av planlegging, utbygging og drift av fylkesvegnettet. Det inneber m.a. å ivareta heilskapleg utbygging av transportinfrastruktur i arbeidet med Nasjonal transportplan (NTP), sørge for naudsynt beredskap ved hendingar på fylkesvegnettet og å gjennomføre utgreiing og overordna strategisk planlegging innanfor vegområdet. I tillegg må avdelinga ivareta forvaltningsoppgåvene som fylkeskommunen har som vegeigar.

### **3.2 Avdeling for mobilitet og kollektivtransport, fylkesdirektør i Hordaland**

Det fylkeskommunale kollektivtransporttilbodet er avgjerande for å sikre gode kommunikasjonar i alle deler av fylket, slik at innbyggjarane kan reise trygt til og frå arbeid, skule og fritidsaktivitetar m.m. SKYSS er i dag Hordaland fylkeskommune si driftseining for kollektivtransporttilbodet, organisert som ei eiga eining under samferdselsavdelinga. I Sogn og Fjordane fylkeskommune vert kollektivtransporttilbodet utvikla og drifta under merkevara KRINGOM.

Avdelinga skal ivareta det overordna ansvaret for utvikling og drift av kollektivtrafikktilbodet i det nye fylket innanfor vedtekne politiske rammer og prioriteringar. Vidare skal avdelinga gjennomføre utgreiing og planlegging for strategisk utvikling av kollektivtransporttilbodet i det nye fylket, ivareta forvaltningsoppgåver, ha beredskapsplanlegging knytt til kollektivtransportområdet og ha eigarstyring innan heile kollektivområdet.

### **3.3 Avdeling for innovasjon og næringsutvikling, fylkesdirektør i Hordaland**

Med eit samla kompetansemiljø innanfor innovasjons- og næringsområdet skal Vestland fylkeskommune stå fram med tydelege mål, strategiar og verkemiddelbruk.

Fylkeskommunen sitt politiske og administrative engasjement på næringsområdet vil bli ei samla kraft i utviklingsarbeidet. Behovet for regional balanse og tett kontakt med næringsliv og viktige samarbeidspartnarar, vil bli prioritert gjennom ei funksjonsleieing mellom Bergen og Leikanger. Ei slik fordeling av funksjonar må i hovudsak ivareta særskilte behov for oppgåver og aktivitetar på næringsområdet i ulike deler av fylket.

Prosjektleiari vil og vektlegge behovet for omstilling og innovasjon i næringsutviklinga i det nye fylket, og sjå dette i samanheng med satsing på FoU og forvaltning av regionale forskingsmidlar. Avdelinga skal forvalte fylkeskommunale verkemiddel for støtte til nærings- og lokalsamfunnsutvikling i det nye fylket, og sørge for berekraftig forvaltning av fylkeskommunen sitt ansvar for naturressursar i samsvar med lovverk og politiske prioriteringar. Vidare skal avdelinga forvalte landbruksoppgåvene som vert overført frå fylkesmannen og forvalte tilskot til breibandsutbygging.

### **3.4 Avdeling for kultur, idrett og inkludering, fylkesdirektør i Sogn og Fjordane**

Vestland fylkeskommune skal medverke til å utvikle eit rikt og mangfaldig kulturliv i landsdelen. Gjennom tiltak og aktivitetar skal fylkeskommunen legge til rette for at alle kan oppleve og ta del i tradisjonell og nyskapande kunst og kultur. Samfunnsutviklarrolla inneber eit ansvar for samhandling mellom forvaltningsnivåa, og mellom kulturaktørar og institusjonar på regionalt nivå. Fylkeskommunen har lovpålagde oppgåver for vern av kulturminne og kulturmiljø. Fleire oppgåver og funksjonar på kulturminnefeltet skal overførast frå Riksantikvaren til regionalt folkevald nivå. Strategisk planlegging og utvikling innan alle fagområda til avdelinga er ei sentral oppgåve saman med det å legge til rette for kulturpolitisk utviklingsarbeid. Fylkeskommunen samhandlar med frivillig sektor, kulturinstitusjonar, kommunar om planarbeid, kompetanse- og utviklingsarbeid og tilskotsformidling til drifts- og utviklingsarbeid innan kunst og kultur.

Fylkeskommunen forvaltar tilskot og støtte til anlegg, lag og arrangement innanfor idretts- og friluftsområdet. Oppgåvene innanfor idretts- og friluftsområdet er i stor grad innretta mot planarbeid, utviklingsarbeid og tilskotsordningar, og involverer tett samarbeid med kommunar og frivillig sektor. Prosjektleiing legg opp til at idrettsområdet vert organisert som ei eining innanfor avdeling kultur, idrett og inkludering, og med leing lokalisert i Bergen.

### **3.5 Avdeling for opplæring og kompetanse, fylkesdirektør i Hordaland**

Vestland fylkeskommune skal ivareta lovpålagde oppgåver innanfor vidaregåande opplæring. Dette inneber eit ansvar for dei vidaregåande skulane, opplæringa av lærlingar, fagskuletilbodet og vidaregåande opplæring for vaksne i fylket.

I tillegg skal fylkeskommunen ha eit tydeleg ansvar for den regionale kompetansepolitikken. Avdelinga skal mellom anna gjennom eit tett samarbeid med arbeids- og næringsliv og utdannings- og opplæringsaktørar samordne behova for kompetanse mot utdannings- og kompetansetilbod i regionen. Prosjektleiing føreset at utviklinga av fylkeskommunen si strategiske rolle for den regionale kompetansepolitikken vert utvikla i nær samheng med det fylkeskommunale opplæringstilbodet.

### **3.6 Stabsavdeling for strategisk utvikling og digitalisering, fylkesdirektør i Sogn og Fjordane**

Stabsavdelinga vil vere eit viktig verktøy for Vestland fylkeskommune betre kan utøve rolla si som samfunnsutviklar. Større fylkeskommunar, desentralisering av oppgåver og styrking av regional planlegging er sentrale element i reforma. Målet er å styrke samanhengen mellom strategisk planlegging og samfunnsutvikling, slik plan- og bygningslova legg føringar for.

Stabsavdeling for strategi og utvikling får eit overordna ansvar for å sjå funksjonelle område i samheng. Fylkesdirektøren skal syte for at Vestland fylkeskommune har evne til å gje samfunnsutviklinga ei sams strategisk retning, mobilisere på tvers av sektorar/fagområde, nivå og aktørar og koordinere organisasjonen sin samla innsats og verkemiddelbruk gjennom regional planlegging og utvikling.

Avdelinga får ansvar for samordning av fylkeskommunen sin eksterne aktivitet overfor kommunar, næringsliv og innbyggjarar og samordning av fylkeskommunen sin interne aktivitet gjennom tverrsektorielle prosessar, utstrekt bruk av prosjektarbeidsforma og samhandling på tvers av geografiske organisasjonseiningar.

Avdelinga skal og ha ei leiande rolle i digitaliseringsarbeidet som eit særskilt satsingsområde. .

### **3.7 Stabsavdeling for organisasjon og økonomi, fylkesdirektør i Hordaland**

Avdelinga vil vere ei sentral eining for drift og støtte i fylkesrådmannen sin sentrale stab. Stabsavdelinga vil vere eit viktig verktøy for at Vestland fylkeskommune har effektive, velfungerande og gode støttesystem for den interne drifta.

Avdelinga vil og ha ansvar for det løpande budsjettarbeidet, rapportering og rekneskap.

## **4.0 Forslag til organisering av avdelingane**

### **4.1 Delprosjekt for organisering av oppgåver og funksjonar**

Prosjektleiing har organisert arbeidet med fylkessamanslåinga innanfor ei rekke delprosjektområder (16 DPO):

- 1 Vidaregåande opplæring
- 2 Næring/regional utvikling
- 3 Kultur og idrett

- 4 Tannhelse
- 5 Samferdsle
- 6 Økonomi, budsjett og rekneskap
- 7 Bygg og eigedom
- 8 Organisasjonsutvikling
- 9 Kommunikasjon
- 10 Dokument og arkiv
- 11 HR, personal og løn
- 12 Innkjøp
- 13 IKT
- 14 Politisk sekretariat og juridiske tenester
- 15 Eigarskap
- 16 Beredskap

Innanfor kvar DPO er det utarbeidd delprosjektmandat for å utgreie og vurdere ulike alternativ for framtidig organisering av respektive oppgåver og funksjonar. I utgreiingsarbeidet har det delteke medarbeidarar får begge fylkekommunane, tillitsvalde og i enkelte delprosjekt har det også vore innleigd ekstern prosjektstøtte. Prosjektleiaren ser på det gjennomførte prosjektarbeidet som eit godt og tilstrekkeleg grunnlag for vurdering og avklaring av organisering av dei enkelte avdelingane i den overordna strukturen.

Nærare informasjon om oppdragsmandat, kunnskapsgrunnlag, analyse, deltaking osv., er presentert i delprosjektrapportane som ligg på den digitale prosjektplassen til Nye Vestland fylkeskommune. Bruk denne lenka for å få tilgang til dei aktuelle delprosjektrapportane:

#### **4.2 Forslag frå prosjektleiaren til organisering av avdelingane**

Med grunnlag i delprosjektrapportane har prosjektleiaren i samarbeid med dei nye fylkesdirektørane gjort vurderingar rundt ulike prinsipp, alternativ og modellar for organisering av dei enkelte avdelingane. Prosjektleiaren sine endelege forslag til organisering av dei enkelte avdelingane er vedlagt dette notatet.

Desse forslaga inneheld ein presentasjon av organisasjonskart, samt oppgåver og ansvar innanfor dei enkelte avdelingane. Det vert og vist til dei aktuelle delprosjektrapportane, med omtale av prosess og deltaking i prosjektarbeidet.

#### **4.3 Tannhelsetenesta**

I sak 37/18, vedteke i fellesnemnda 21. september 2018, står fylgjande om organisering av tannhelsetenesta:

*Fellesnemnda har tidlegare vedteke, 8.mars 2018, at tannhelsetenesta skal leiast frå Bergen. Prosjektleiaren vil vidare ta initiativ til å vurdere om tannhelsetenesta skal organiserast som ei ytre eining, direkte lagt inn under fylkesrådmannen sin stab eller som ein del av dei andre oppretta avdelingane. Det kan og bli aktuelt å legge tannhelsetenesta inn i ei nyoppretta avdeling, dersom fylkeskommunane får overført oppgåver innanfor helse- og sosialområdet.»*

I innanfor den overordna strukturen vil tannhelsetenesta bli lagt til avdeling for strategisk utvikling og digitalisering som eit eige tenesteområde med årleg oppdrags- eller ansvarsbrev. Den framtidige leiaren av tannhelsetenesta vil dermed rapportere til fylkesdirektør for strategisk utvikling og digitalisering, og vil slik sett ikkje inngå i fylkesrådmannen si toppleiargruppe.

Innanfor tenesteområdet vil det bli etablert ein eigen administrasjon tilstrekkeleg for å drifte og styre tannhelsetenesta. Prosjektleiaren vil vurdering og avklaring av eit forslag til nærmare administrativ organisering av tannhelsetenesta er enno ikkje fullført. Når det føreligg eit forslag til slik organisering av tannhelsetenesta vil prosjektleiaren drøfte dette med dei tillitsvalde, samt legge forslaget fram for handsaming i PSU.

### **5.0 Drøfting med dei tillitsvalde**

Prosjektleiaren har gjennomført drøftingar med dei tillitsvalde om vedlagte forslag til organisering av fylkesavdelingane i den overordna administrative organiseringa. Slike formelle drøftingar med dei tillitsvalde vert gjennomført med 8 utpeikte representantar frå dei fire hovedsamanslutningane i dei to fylkeskommunane.

Prosjektleiari viser til vedlagte møtereferat frå info/drøft møte med dei tillitsvalde, 23.januar 2019.

## 6.0 Forslag til endringar etter drøftingsmøte med dei tillitsvalde

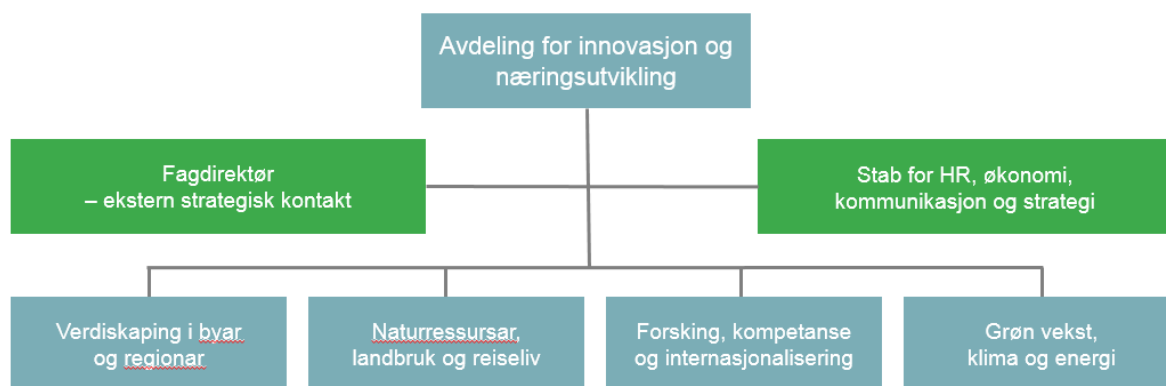
Prosjektleiaren viser til vedlagte møtereferat frå info/drøft møte med dei tillitsvalde, 23.januar 2019 og vil foreslå endringar innanfor avdelingar slik det er omtalt under. Prosjektleiaren vil og peike på at namnsettingane i organisasjonskarta ikkje er endelege og vil bli gjennomgått på ny før prosjektleiar endeleg vil fastlegge den samla organisasjonsstrukturen.

### Avdeling for innovasjon og næringsutvikling

Dei tillitsvalde er skeptisk til å opprette ei stilling som ass.fylkesdirektør, og finn ikkje tilstrekkeleg argumentasjon for ein slik funksjon i avdelinga. Prosjektleiari har vurdert denne funksjonen på nytt og fremjer forslag om alternativt å opprette ein ny funksjon som fagdirektør på avdelinga.

For avdeling for innovasjon og næringsutvikling, vert ekstern kontakt eit sentralt og strategisk viktig område. Dei fleste beslutningar som påverkar Vestland fylke sine rammevilkår knytt til næringsutvikling, distriktspolitikk, landbruk og reiseliv m.v. vert lagt av eksterne og statlege aktørar. . Det er ein klar ambisjon i nye Vestland fylkeskommune, aktivt og langsiktig å kunne påvirke premissane for desse rammevilkåra. Fylkeskommunen vert invitert inn i mange sentrale fora i regi av næringsorganisasjonar, direktorat, KMD, NFD og UD/EU, der det er viktig å sikre kapasitet til fylkeskommunal deltaking og aktivitet. På næringsområdet skal nye Vestland fylkeskommune vere ein premissgjevar for utforming av både nasjonal og regional nærings- og innovasjonspolitikk.

Denne rolla vert m.a. tillagt "Fagdirektør ekstern strategisk kontakt". Funksjonstittelen «fagdirektør» er strategisk valgt for å kunne ha nødvendig formell autoritet og status i samarbeid med sentrale nasjonale aktørar på næringsområdet.



### Avdeling for opplæring og kompetanse

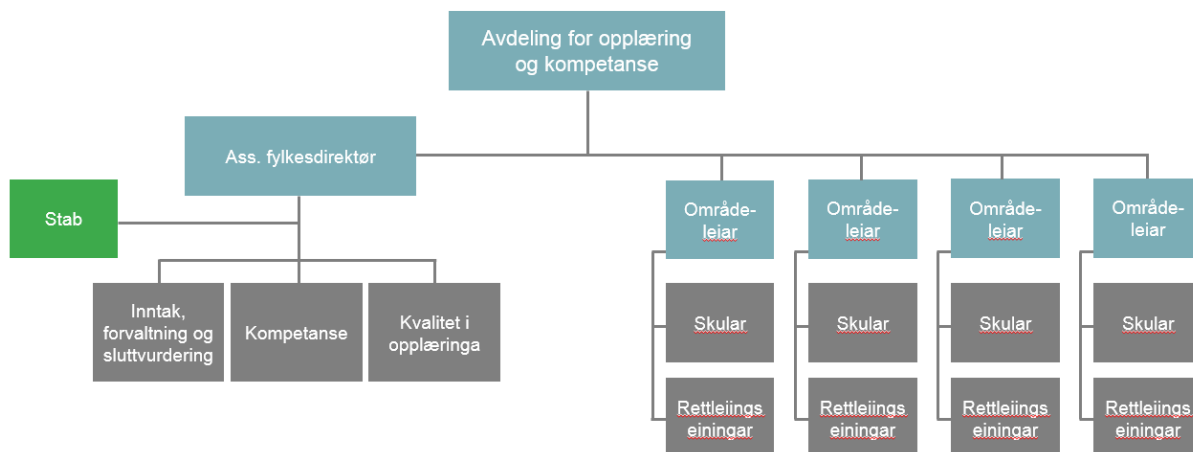
Prosjektleiaren registrerer at det kjem fram ulike syn i merknadene frå dei tillitsvalde, jfr vedlagte møtereferat. Dette gjeld merknader knytt til ass.fylkesdirektør, rettleiingseiningane og det overordna ansvaret for den regionale kompetansepolitikken.

Prosjektleiaren opprettheld sitt syn på behovet for ein ass.fylkesdirektør med ansvar for strategi og utviklingsarbeid på opplæringsområdet, slik at områdeleiarane får tilstrekkeleg kapasitet og merksemd i oppfølging av skulane og rettleiingseiningane. Merknaden knytt til rettleiingseiningane vil prosjektleiaren ta med vidare inn i det vidare arbeidet med konkretisering og utforming av desse einingane.

Eit sentralt grunnlag for utforming av den regionale kompetansepolitikken vil vere det regionale næringslivet sitt behov for opplæring og utdanning innanfor ulike fagområder. Begge fylkeskommunane har i dag eit tett og godt samarbeid med sentrale næringsaktørar, og fylkesrådmannen vil vidareføre dette i ansvaret med å utforme den regionale kompetansepolitikken.

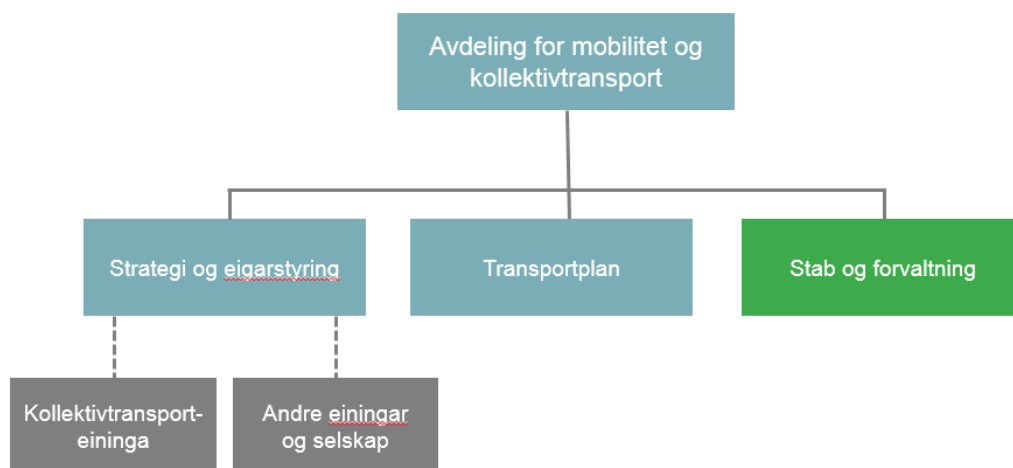
Prosjektleiari forslår følgjande organisasjonsstruktur for avdelinga slik det framgår av organisasjonskartet under:





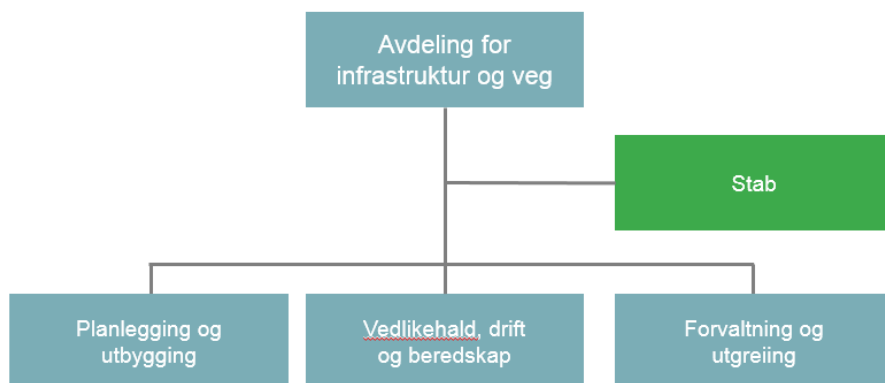
### Avdeling for mobilitet og kollektivtransport

Dei tillitsvalde slutta seg til forslaget til organisering av avdelinga, men påpeikte behovet for ein ny gjennomgang av organisasjonsstrukturen når den framtidige løysinga for kollektivtransporteininga vert meir avklart. Prosjektleiaren vil gå i nye drøftinga med dei tillitsvalde, dersom det vert aktuelt med ein ny gjennomgang av organisasjonsstrukturen i denne avdelinga. Prosjektleiar foreslår følgjande organisasjonsstruktur for avdelinga som vist i organisasjonskartet:



### Avdeling og infrastruktur og veg

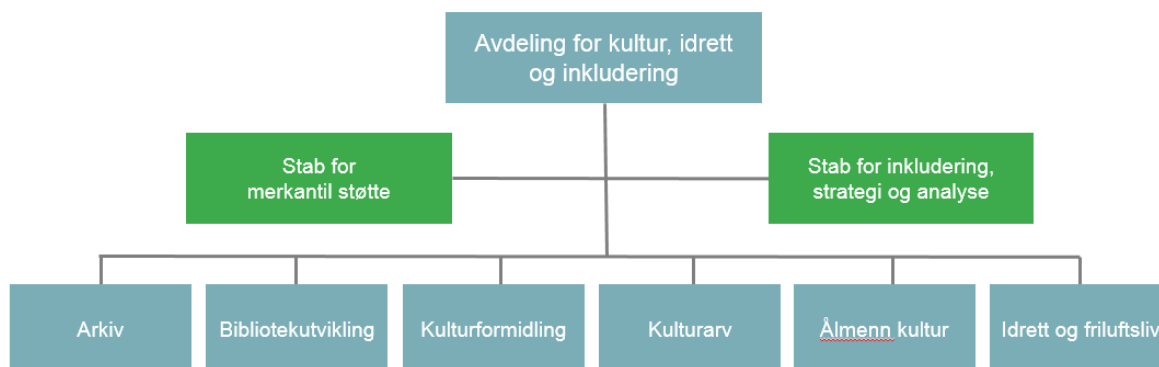
Dei tillitsvalde hadde ingen merknader til prosjektleiaren sitt forslag til organisasjonsstruktur for avdelinga, slik det framgår av organisasjonskartet;



#### Avdeling for kultur, idrett og inkludering

Prosjektleiari er samd i behovet for å synleggjere det koordinerande og overordna ansvaret for inkludering i organisasjonsstrukturen innanfor avdeling for kultur, idrett og inkludering.

Prosjektleiari foreslår derfor at stabseininga i avdelinga vert stab for inkludering, strategi og analyse, slik det framgår av organisasjonskartet under:

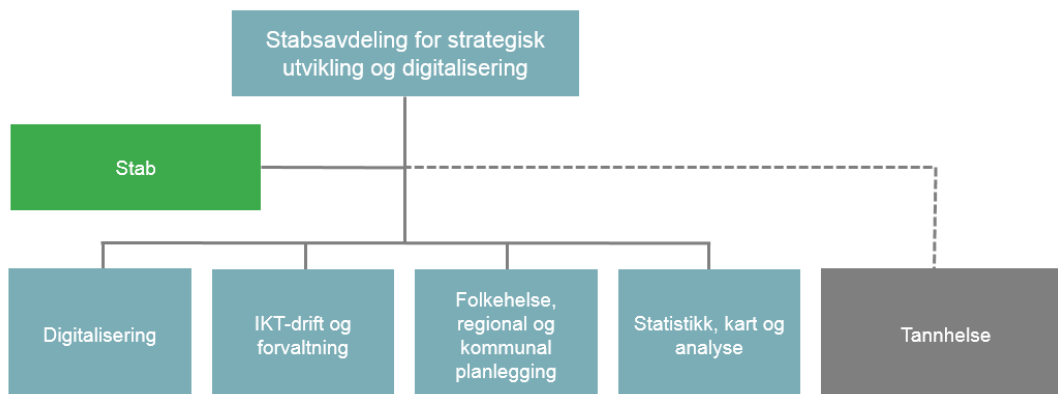


#### Stabsavdeling for strategisk utvikling og digitalisering

Prosjektleiaren er samd i at det overordna og gjennomgåande ansvaret for folkehelse bør synleggjerast som eit fagområde i organisasjonsstrukturen.

Prosjektleiari føreslår at dette fagområdet vert sett i samanheng med regional og kommunal planlegging, og inngår dermed i seksjon for folkehelse, regional og kommunal planlegging, slik som det framgår av organisasjonskartet under.

Dei tillitsvalde uttalte og at tannhelse burde organiserast som ei eige avdeling, og ser ikkje at det føreligg argument for at tannhelsetenesta skal rapportere til fylkesdirektør for strategisk utvikling og digitalisering. Som tidlegare omtalt i saksframlegget vil prosjektleiari kome attende til nærmare organisasjonsstruktur for tannhelsetenesta. Prosjektleiari vil likevel understreke behovet for å sjå fylkeskommunen sitt ansvar for tannhelsetenester og folkehelse i samanheng, og finn det derfor føremålstjenleg å legge begge desse ansvarsområda inn i same avdeling.

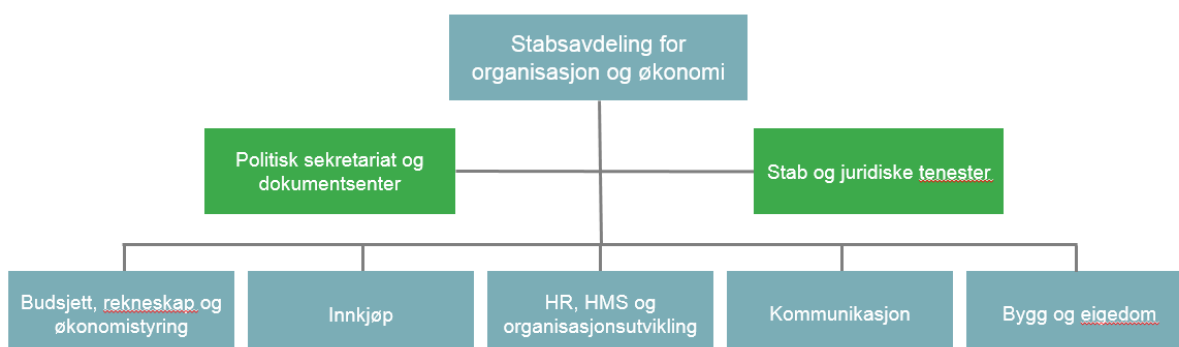


### Stabsavdeling for organisasjon og økonomi

Prosjektleiaren er oppteken av å ha ei velfungerande reinhaldsteneste i fylkeskommunale bygg og anlegg. Etter ei nærare vurdering ser prosjektleiaren at ei ordning med ein reinhaldssjef underlagt drift- og vedlikehaldssjef på Bygg og eigedom, vil kunne føre til eit for stort kontrollspenn og vere eit unødvendig leiarnivå for å utføre operative tenester innanfor reinhald nær brukarane.

Prosjektleiar foreslår framleis at reinhaldstenestene skal ligge under ansvarsområdet til drifts- og vedlikehaldssjef, men at det vert lagt opp til to regionar med eigen reinhaldssjef.

Forslag til organisasjonskart for avdelinga framgår slik:



## 7.0 Sentrale prinsipp for vidare organisasjonsutforming

### 7.1 Fordeling av stabs- og støttestenester

Prosjektleiar legg opp til ei fordeling av stabs- og støttestenester mellom dei to stabsavdelingane og dei øvrige linjeavdelingane.

I utgangspunktet skal ei sentralisering av stabsfunksjonane sikre stordriftsfordeler og integrerte løysingar – heilskapleg styring, utan unødvendig bruk av tid på intern samordning. Samstundes vil ein samla stabsfunksjon sikre fagmiljø med høve til fagleg utvikling og forbetningsarbeid. Tenestekvalitet, standardiserte tenester og felles praksis vil også vere krav til ein slik stabsfunksjon.

Prosjektleiar vil også vektlegge behovet for ei tilpassa løysing av stabsoppgåver til rett tid, i ulike deler av organisasjonen. Dette behovet vil kunne medføre at stabsoppgåver må fordelast og løysast desentralt i ulike deler av organisasjonen. Slik fordeling må vurderast utifrå omfang og hyppigheit i linja til stabs- og støttestenester, samt grad av eigenart og særskilte behovet for slike tenester.

Den endelege fordelinga av stabs- og støttestenester vil bli synleggjort i bemanningsplanar for dei respektive avdelingane. Prosjektleiaren vil legge desse bemanningsplanane fram for dei tillitsvalde på VLFK info/drøft, 21.mars 2019.

### 7.2 Leiingsdeling og arbeidsdeling

For å sikre oppfølging av intensjonsplanen vil prosjektleiar understreke behovet for å vidareføre ei deling av lokalisering av mellomleiarnivået mellom administrasjonsstadene i det nye fylket. Det vil vere

nødvendig med administrativ leiding, kompetanse og kapasitet i dei eksisterande administrasjonsstadene for å sikre regional balanse og merksemd på heile fylket. Dette vil motvirke sentralisering og at Bergen som administrasjonssenter vert for dominerande i den nye fylkeskommunen.

Ei bevisst haldning og tilnærming til leiingsdeling på denne måten, vil også skape grobott for samarbeid, gjensidig aksept og respekt blant dei tilsette i samanslåingsprosessen. Dette vil vere viktige føresetnader for å bygge ein ny felles administrasjon, med kompetanse og gjennomføringskraft som samfunnsutviklar og tenesteprodusent i det nye fylket.

I ei slik leiingsdeling vil det også kunne oppstå løysingar der leiding og hovedtyngden av medarbeidarane er fysisk lokalisert på ulike stader. Prosjektleiaren vil i første omgang understreke at leiding, oppfølging og styring i stor grad kan føregå med bruk av IKT-verktøy for kommunikasjon og samhandling. På sikt vil det i neste omgang vere aktuelt i større grad å allokere personellressursar der mellomleiaren fysisk er lokalisert.

Vurderingar rundt spørsmålet om lokalisering av mellomleiarfunksjonane er ikkje slutført, og vil dermed ikkje bli synleggjort og presentert som ein del av forslaget til organisering av einingar og oppgåver/ansvar innanfor avdelingane. Spørsmålet om slik lokalisering vil bli nærmare vurdert og avklart i det påfølgjande arbeidet med innplassering/tilsetning av dei nye mellomleiarane. I dette arbeidet vil dei tillitsvalde bli løpande orientert om vurderingar og avklaringar rundt slik lokalisering av mellomleiarane. Det er lagt opp til at innplassering/tilsetning av mellomleiarane vil bli slutført innan 1.mars 2019.

Arbeidsdeling ved at medarbeidarar i same eining kan ha ulik fysisk lokalisering er også eit prinsipp som er nedfelt i intensjonsplanen. For alle avdelingane skal det utarbeidast bemanningsplanar som grunnlag for innplassering og lokalisering av øvrige medarbeidarar.

Prosjektleiaren vil legge desse bemanningsplanane fram for dei tillitsvalde på VLFK info/drøft, 21.mars 2019. Det er lagt opp til at innplassering av øvrige medarbeidarar skal slutførast innan 1.mai 2019.

### **7.3 Geografisk oppfølging og tverrsektoriell samordning**

Fylkeskommunen sitt bidrag til regional utvikling må tilpassast dei utviklingstrekk og utfordringar som ulike geografiske områder i det nye fylket har.

For at fylkeskommunen skal oppfylle si samfunnsutviklarrolle, og særskilt gjennom regional planlegging, vil det derfor vere nødvendig med eit nært samarbeid med kommunar og andre viktige interessentar i ulike deler av det nye fylket. For å sikre ei koordinert satsing i ulike geografiske deler av fylket må også strategiar og virkemiddelbruk samordnast på tvers av fylkeskommunale sektorar.

I det vidare arbeidet med organisasjonsutforming vil prosjektleiaren vurdere å etablere tverrsektorelle team som er innretta mot prioriterte utfordringar for regional utvikling i ulike deler av fylket. Desse teama vil bli sett saman med den fagkompetansen det er behov for, ut frå kva politikarane vil prioritere av satsing i ulike deler av fylket. Dei politiske prioriteringane og samansetjinga av teama vil bli avklart når den regionale planstrategien er vedteken, det vil seie i 2020.

Regional planlegging vil stå sentralt i utøvinga av fylkeskommunen si rolle som samfunnsutviklar. Avdeling for strategisk utvikling og digitalisering vil derfor få eit særleg ansvar for å innrette organisasjonsformer som i større grad kan sikre geografisk oppfølging og tverrsektoriell satsing i ulike deler av fylket.

Dette kan vere fylkeskommunale team, innretta med relevant kompetanse og kapasitet, der det også vil vere aktuelt å vurdere fysisk lokalisering på ulike stader i det nye fylket.

Prosjektleiaren vil presentere mulige organisasjonsformer for geografisk oppfølging og tverrsektoriell samordning for fellesnemnda i løpet av våren 2019.

## **8.0 Evaluering**

Prosjektleiaren vil understreke organisering som ein viktig faktor og føresetnad for ein velfungerande fylkesadministrasjon. I det vidare arbeidet fram mot etablering av Vestland fylkeskommune, 1.1.2020, vil prosjektleiaren ha eit fokus på organisasjonsutforming ved eventuell overføring av nye oppgåver eller dersom andre nye organisatoriske utfordringar skulle oppstå.

I tillegg vil prosjektleiaren gjennomføre ein gjennomgang og evaluering av organiseringa av fylkesadministrasjonen etter at den nye fylkeskommunen er etablert, 1.1.2020. Prosjektleiaren ser før seg at dette kan gjennomførast rundt årsskiftet 2020/2021.

## Møtereferat

Dato: 28.01.2019

Emne:	<b>Info- og drøftingsmøte onsdag 23.01.2019</b>	
Til stades:	<p><i>Representantar frå hovudsamanslutningane</i>  YS-kommune v/Tore Andersen, HFK  YS Kommune v/Turid Svoren SFFK (gjekk kl. 16.15)  LO kommune v/Dagmar Hillestad, HFK (gjekk kl. 16.55)  LO Kommune v/ LO Kommune Svein Torbjørn Sandvold, SFFK  Akademikerne kommune v/Marius Kjørmo, HFK  Akademikerne kommune v/Jarl Henrik Devik, SFFK  UNIO v/Rune Stadsnes, HFK  UNIO v/Hilde Kvamsås Aa, SFFK (kom ca. kl. 15.00, under handsaming av sak 3)</p> <p><i>Frå arbeidsgjevar</i>  Rune Haugsdal, prosjektleiar  Ingrid Holm Svendsen, HFK  Geir Davidsen, HFK  Johan Meyer, HFK  Inger Karin Slinde, SFFK</p>	
Forfall:	Toril Einarsen SFFK	Sak: 2015/1434-732
Møtetid:	23. januar 2019 kl 1400-1800	Møtestad: Augustin hotel

**Møteleiar:** Prosjektleiar Rune Haugsdal

**Referent:** Inger Karin Sæbø Slinde

### Innkallinga

Marius Kjørmo gav uttrykk for sein utsending av sakspapira.

### Sakliste:

1. Referat frå møtet 13. desember 2018
2. Prosedyrar til drøfting
  - a. Prosedyre for innplassering
  - b. Prosedyre for kriterium for val av kandidat
  - c. Utvalskretsar
  - d. Verkemiddelpakke
3. Utkast til administrativ organisering av Vestland fylkeskommune
  - a. Infrastruktur og veg – organisering
  - b. Mobilitet og kollektiv - organisering
  - c. Innovasjon og næringsutvikling - organisering
  - d. Kultur, idrett og inkludering - organisering
  - e. Opplæring og kompetanse – organisering
  - f. Strategi utvikling og digitalisering – organisering
  - g. Organisasjon og økonomi – organisering
4. Overføring av sams vegadministrasjon – garanti for dei tilsette i SVV som vert overført/tilsett.

I påvente av at Hilde Kvamsås Aa skulle koma ca. 15.00, starta møtet med sak 1 og 3.

### 1. Referat frå møtet 13. desember 2018

Det var ingen merknader til referatet.

### 2. Prosedyrar til drøfting

Konklusjon:

#### a. Prosedyre for innplassering

Arbeidsgjevar går gjennom dokumentet og gjer endringar i ordbruk, formuleringar og gjere tilføyningar i tråd med innspela som kom fram i møtet, jf. m.a. punkt 7 c (overtal) og punkt 8 (ta inn at alle får ein sluttattest saman med ny arbeidsavtale).

#### b. Prosedyre for kriterium for val av kandidat

Tillitsvalde hadde innspel til dokumentet. Kulepunkt vart 2 vart omdiskutert og spesielt formuleringa «.....arbeidsinnsats og det å vere personleg eigna for den aktuelle stillinga.» Elles må vi sjå nærare på kva som er tenkt skal inngå i omgrepet samla tenestetid. Dette dokumentet vert å handsame i nytt ekstra informasjons- og drøftingsmøte i VLFK. På dette møtet vert også omgrepa generalist og spesialist konkretisert nærare.

#### c. Utvalskretsar

Tillitsvalde slutta seg i hovudsak til innhaldet i dette dokumentet.

#### d. Verkemiddelpakke

Dokumentet må avspegle meir konkrete tiltak. Kva problemstillingar skal ein verkemiddelpakke løyse? Dette dokumentet vert å handsame i nytt ekstra informasjons- og drøftingsmøte i VLFK. På dette møtet vert også omgrepa generalist og spesialist konkretisert nærare.

### 3. Utkast til administrativ organisering av Vestland fylkeskommune

Konklusjon:

#### a. Infrastruktur og veg

Dei tillitsvalde sluttar seg til innstillinga som ligg føre.

#### b. Mobilitet og kollektiv

Dei tillitsvalde slutta seg til innstillinga, med tillegg av følgjande kommentar: *Når vi veit kva som blir framtida til kollektiveininga ønskjer dei tillitsvalde å koma attende til ein gjennomgang av organiseringa.*

#### c. Innovasjon og næringsutvikling

Hovudsamanslutningane i Hordaland og Sogn og Fjordane har i e-post datert 25.01.19 kome med slik uttale:

*«Me meiner at det ikkje bør tilsetjast ein assisterande fylkesdirektør for innovasjon og næring av di det ikkje har blitt presentert tilstrekkeleg god argumentasjon for ein slik funksjon.»*

#### d. Kultur, idrett og inkludering

Hovudsamanslutningane i Hordaland og Sogn og Fjordane har i e-post datert 25.01.19 kome med slik uttale:

*«Integrering/inkludering er blant fylkeskommunen sine nye ansvarsområde. Feltet er lagt til kultur og idrett og synleggjort i fylkesdirektørtittelen, men bør i tillegg gjennom organisasjonsstrukturen synleggjerast og plasserast eit ansvar for.»*

*Me meiner at det overordna ansvaret for folkehelse ikkje skal liggje til avdeling for Kultur, idrett og inkludering. Dette er eit viktig, sektorovergripande fagfelt som ikkje kan bli lagt ned til ei enkelt fagavdeling.»*

#### **e. Opplæring og kompetanse – organisering**

Dei fire hovudsamanslutningane i Hordaland og Sogn og Fjordane har i e-post datert 25.01.19 kom med slik uttale:

*a) I organisasjonskartet er ass. opplæringsdirektør plassert på line med dei fire områdeleiarane, men teksten viser ei tett kopling mellom direktør og ass. direktør som me meiner inneber ei innføring av eit ekstra nivå i sektoren. Dette ønskjer me ikkje.*

*Vårt syn er at ein av områdeleiarane kan ha funksjon som fast avløyser for direktøren, men vedkommande bør og ha ansvar for skular i sin portefølje. Dette er viktig for å sikre heilskap og kjønnskap til skulekvardagen ute.*

*Særmerknad frå HTV for UNIO i Sogn og Fjordane: Det vil vere ein fordel om alle leiarane på nivået under direktøren har ei tydeleg både strategisk og operativ rolle. Dette, og å sikre heilskap, vil ein betre oppnå med at alle har ansvar både for skular/rettleiingseiningar og for seksjonar i staben, enn i den tilrådde modellen. Sidestilt med dei andre leiarane på nivået under direktøren bør ein i denne sektoren ha ein assisterande fylkesdirektør. Òg denne bør ha ansvar for skular/rettleiingseiningar, men færre enn for dei andre leiarane på nivået under direktøren. I tillegg bør ansvaret for stabsfunksjonane (seksjon stab) leggst til denne.*

*b) Når det gjeld organisering av rettleiingstenestene, vil me støtte hovudstrukturen, men me vil og peike på utfordringar når det gjeld å sikre den reint faglege leiarskapen i den føreslegne strukturen. Me oppmodar dykk sterkt til å ta med dei tilsette i den vidare konkretiseringa av organiseringa. Ein bør gjere ei nærare vurdering av om det er føremålstenleg å lokalisere desse til ein vidaregåande skule eller om dei med fordel kan ha eigen kontorstad.*

*Me har også nokre innvendingar til samorganisering av ulike fagfelt i rettleiingseiningar. Me er bekymra for at dette vil føre til ei fragmentering av fagmiljø, og at det ikkje er lagt opp til ei tilfredsstillande ordning for koordinering av arbeidet. Me må sikre at det fortsatt skal jobbast strategisk innafor fagfelt som OT, PPT og fagopplæring, og me meiner at det må være ein sentral leiar for desse fagfelte som kan sikre rett kompetanseutvikling og at det blir levert like gode tenester i heile fylket.*

*Særmerknad frå HTV for UNIO i Sogn og Fjordane: Eg meiner etablering av rettleiingseiningar er eit godt organisatorisk grep. I det vidare arbeidet med utforminga av desse er det viktig å finne ein god balanse mellom ein desentralisert struktur som sikrar nærleik til elevlar, skular og bedrifter og å oppretthalde og bygge opp sterke fagmiljø både innanfor dei ulike fagfelte som går inn i rettleiingseiningane og fleirfagleg mellom dei ulike fagfelte.»*

Område der det er uttalen er ulik:

*«HTV for UNIO i Sogn og Fjordane meiner at hovudansvaret for kompetansepolitikken og koordineringsansvaret for denne bør synleggjerast i organisasjonskartet og leggst til opplæring, i seksjonen for kompetanse.*

*HTV i Hordaland meiner at det overordna ansvaret for karriererettleiing må liggje til avdeling for Innovasjon og næring. Det er der kompetansen på området er plassert og det er der kontakten ut mot arbeidslivet er.»*

#### **f. Strategi utvikling og digitalisering**

Hovudsamanslutningane i Hordaland og Sogn og Fjordane har i e-post datert 25.01.19 kome med slik uttale:

*«a) Tannhelse framstår som noko laust kopla og utan nokon "logisk" organisatorisk forankring. Me meiner at Tannhelse bør organiserast som ei eiga avdeling, og me ser ikkje at forslaget som ligg føre presenterer gode argument for at tannhelsesjefen skal rapportere til fylkesdirektør for strategisk utvikling og digitalisering.*

*b) Òg for oppgåver innan IKT og digitalisering bør ein sjå nærare på fordelinga mellom stab og linje i det arbeidet som skal gjerast med dette no framover.*



*Me meiner at organiseringa av IKT-funksjonen som ligg i forslaget framstår noko uheldig. Me forstår ikkje at ein så viktig driftsfunksjon blir lagt til ei utviklingsavdeling. Me ser at ein ikkje ønskjer å leggje eit hardt skilje mellom drift og utvikling innan IKT, og har soleis ikkje eit alternativt forslag i denne samanhengen, men vi opplever plasseringa som lite gjennomtenkt.*

*Særmerknad frå HTV for UNIO i Sogn og Fjordane: Eg meiner drift og utvikling innan IKT ikkje bør splittast, men synest det framstår naturleg at IKT blir lagt til stab for strategisk utvikling og digitalisering.*

*I tillegg merknad frå Fagforbundet:*

*Fagforbundet/LO-K meiner at val av Alternativ A - ei samla IKT-organisering med ein felles IKT-sjef for Digitalisering og IKT Drift og forvaltning – vil vera den beste løysinga for Vestland fylkeskommune.*

*Me meiner at folkehelsefeltet skal plasserast som eit samla fagmiljø i avdeling for strategisk utvikling og digitalisering. Dette bør organiserast som ein eigen seksjon på linje med planarbeid og statistikk og analyse.»*

#### **g. Organisasjon og økonomi**

Tillitsvalde støttar innstillinga som ligg føre, med unntak av organiseringa av reinhaldstenesta.

Hovudsamanslutningane i Hordaland og Sogn og Fjordane har i e-post datert 25.01.19 kome med slik uttale:

*«Fagforbundet har representert HTV i arbeidsgruppa. HTV gjekk i utgangspunktet inn for val av modell 2, men kan einast om val av ein justert modell 2/modell 3 når det gjeld organisering av reinhaldstenestene i Vestland fylkeskommune.*

*Val av ein reinhaldssjef for heile Vestland fylkeskommune vil føra til eit alt for stort kontrollspenn. Det er viktig at ein sikrar ei geografisk fordeling og fysisk lokalisering i nærleiken av der brukarane av tenestene er. Fagforbundet kan gå for ein modell som organiserer reinhaldet med 3 (2) områdeleiarar/regionleiarar reinhald. Desse må ha naudsynte fullmakter og høve til å utøva heilskapleg leiing innanfor sitt driftsområde. Det vil vera ein føresetnad at det vert stilt krav om leiarkompetanse/erfaring, men også ynskjeleg med kompetanse frå reinhaldsfaget. Organisorisk må desse stillingane høyra til under ansvarsområdet til drifts- og vedlikehaldssjefen.»*

#### **4. Overføring av sams vegadministrasjon – garanti for dei tilsette i SVV som vert overført/tilsett**

##### Konklusjon:

Tillitsvalde sluttar seg til innstillinga som ligg føre.

Det vart ved slutten av møtet avtalt at det vert kalla inn til nytt ekstraordinært informasjons- og drøftingsmøte i VLFK fredag 1. februar kl 1200 for å drøfte ferdig sak 2.



# Delprosjekt - 5.3 Vegadministrasjon

Organisering infrastruktur og vegavdeling (IVA)

Saksgrunnlag informasjons- og drøftingsmøte og PSU

# Innhold

1. Organisasjonsstruktur – tilrådd modell
2. Organisasjonsstruktur
  - a) Delprosjekt og deltakarar
  - b) Vurderte løysingar og modellar
  - c) Anbefalt løysing - ei kort beskriving

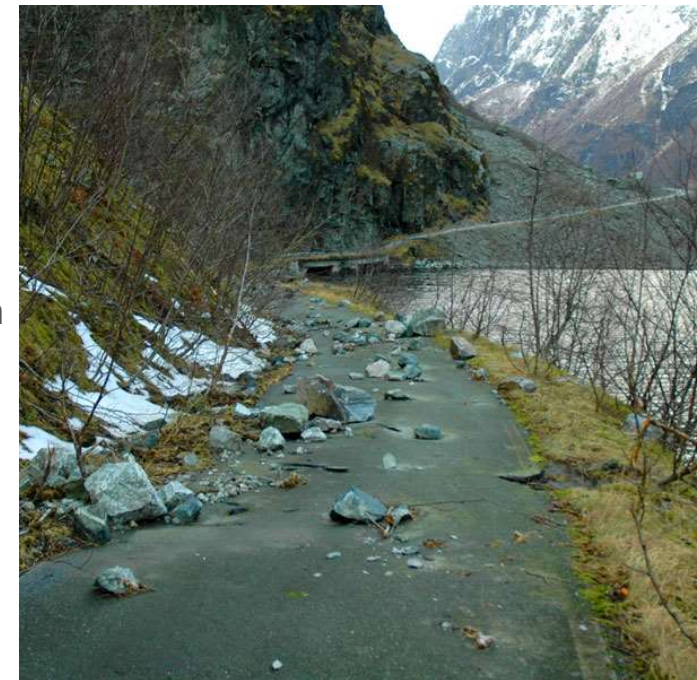


# Ansvar og oppgaver Infrastruktur og vegavdeling



## Ansvar og oppgaver

- Avvikle sams vegadministrasjon
  - > Oppgaver og tilsette som arbeider med fylkesvegoppgaver i Statens vegvesen i dag skal overførast til fylkeskommunen
- Gjennomføre planlegging, utbygging, drift og vedlikehald av fylkesvegnettet
- Ivareta fylkeskommunen sine forvaltningsoppgaver som vegeigar
- Samordne aktørar med ansvar for trafikksikring i fylket
- Ivareta heilskapleg utbygging av transportinfrastruktur i arbeidet med Nasjonal transportplan
- Naudsynt beredskap i samband med hendingar på vegnettet
- Saksframlegg til politisk handsaming





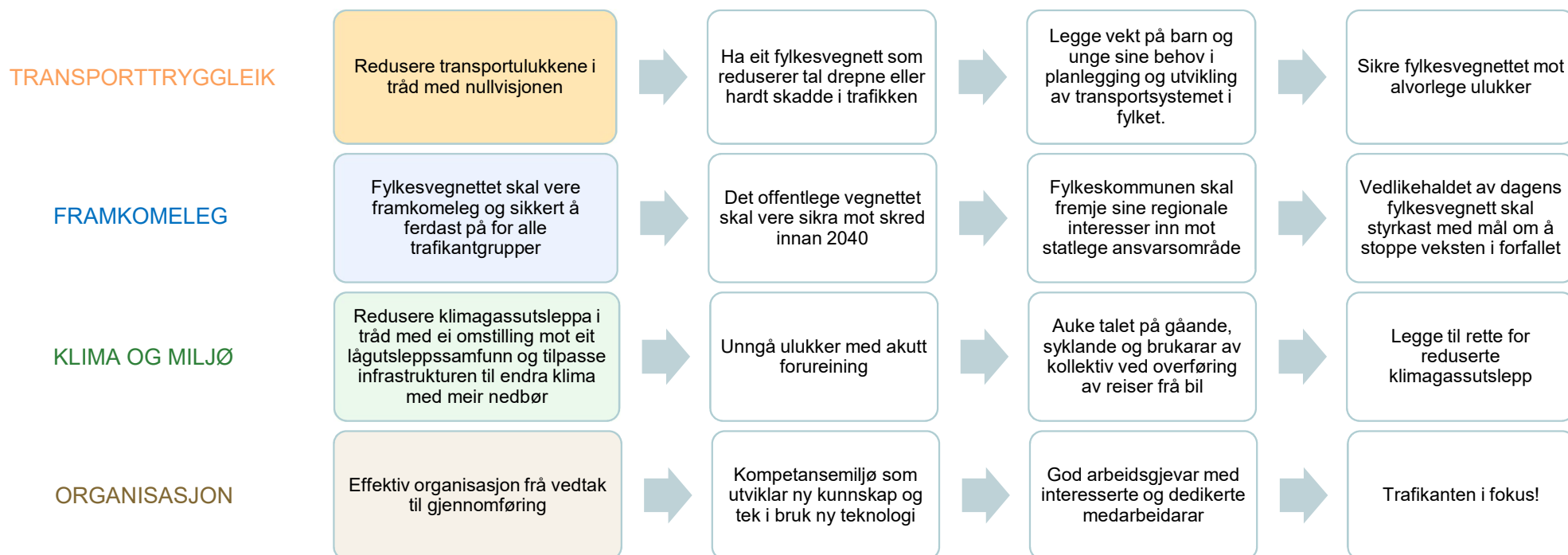
## Organisasjonsstruktur – tilrådd modell



# Ambisjonsnivå for ny organisasjon

Vestland fylkeskommune sin overordna visjon for transportpolitikken

«Å tilby eit effektivt, tilgjengeleg, sikkert og miljøvennleg transportsystem som dekker samfunnet sitt behov for transport og som fremmer regional utvikling»

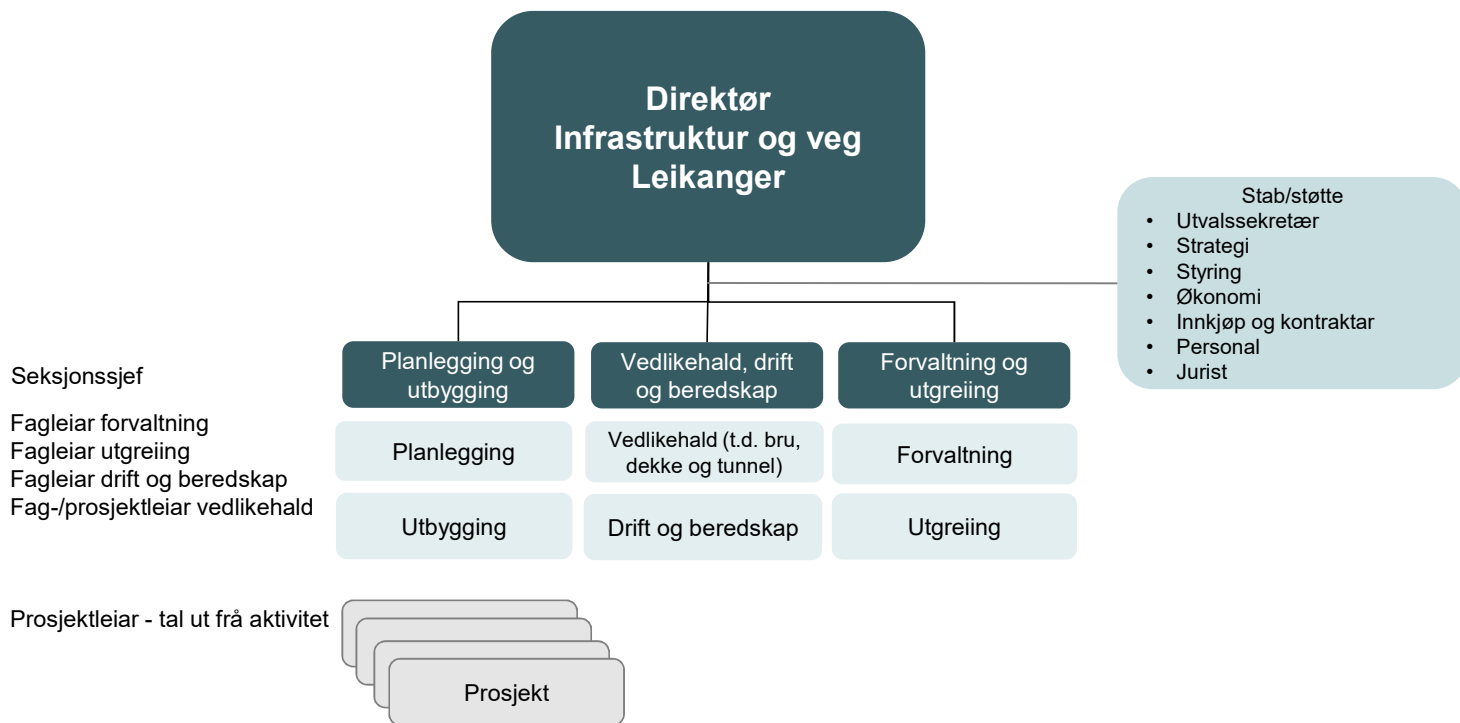


Ambisjon for samordningsprosessen fram til 1.1.2020  
«Trafikantane skal ikkje merke overgang til ny organisering»

# Modell basert på faglege seksjonar

## Grunnprinsipp: Desentralisert struktur.

- Leiargruppe direktør:**
- Stabssjef
  - Seksjonssjef planlegging og utbygging
  - Seksjonssjef vedlikehald, drift og beredskap
  - Seksjonssjef forvaltning og utgreiing



Modellen tar utgangspunkt i dei stadane som det er tilsette på per i dag.





# Organisasjonsstruktur



# Delprosjekt og deltakarar

## Delprosjekt

Organisasjonsmodellen som er tilrådd her gjeld **DPO 5 delprosjekt 5.3 Vegadministrasjon, Infrastruktur- og vegavdelinga**

## Deltakarar i prosjektgruppa

Prosjektgruppa har hatt følgjande deltakarar:

**Dina Johanne Lefdal** – Sogn og Fjordane FK

**Håkon Rasmussen** – Hordaland - FK

**Ole Ingar Hagen Hæreid** – Sogn og Fjordane FK

**John Martin Jacobsen** – Hordaland FK

**Nils Magne Slinde** – Statens vegvesen

**Svein Torbjørn Sandvold** – tillitsvald Sogn og Fjordane FK

**Marius Kjørmo** – tillitsvald Hordaland FK

**Pål Sandal** - PwC

## Vurderte løysingar og modellar

### Val av metode

For å kunne gjere ei vurdering av dei ulike modellane og framtidig utvikling for organisering av samferdslesektoren, og sjå modellane opp mot kvarandre, har prosjektgruppa nytta eit felles sett med kriterium. Dei utvalde kriterium gir høve til å ta omsyn til både kvalitative og kvantitative vurderingar.

Bruken av eit felles sett kriterium gir ei meir strukturert analyse og vurdering, som òg er transparent og mogleg å etterprøve. Metoden bidreg dessutan til etterleving av føringane frå styringsdokumenta.

Det er utarbeida totalt seks ulike modellar som er vurdert mot kvarandre og rangert på det enkelte kriterium.

### Val av kriterium

Organiseringa av verksemda skal bidra til å oppnå felles mål og etterleve føringane i regionreforma og intensjonsplanen, samt relevante planar som dei regional transportplanane. Reforma og planane har derfor lagt grunnlaget for fleire av kriteria. Nokre av kriteria for god kommunestruktur, som ekspertutvalet for kommunereforma la fram, er òg tatt med.

Totalt er det ti kriterium som modellane vert evaluert mot. Dette er relativt mange, men prosjektgruppa har funne dei relevante for vurdering av modellane.

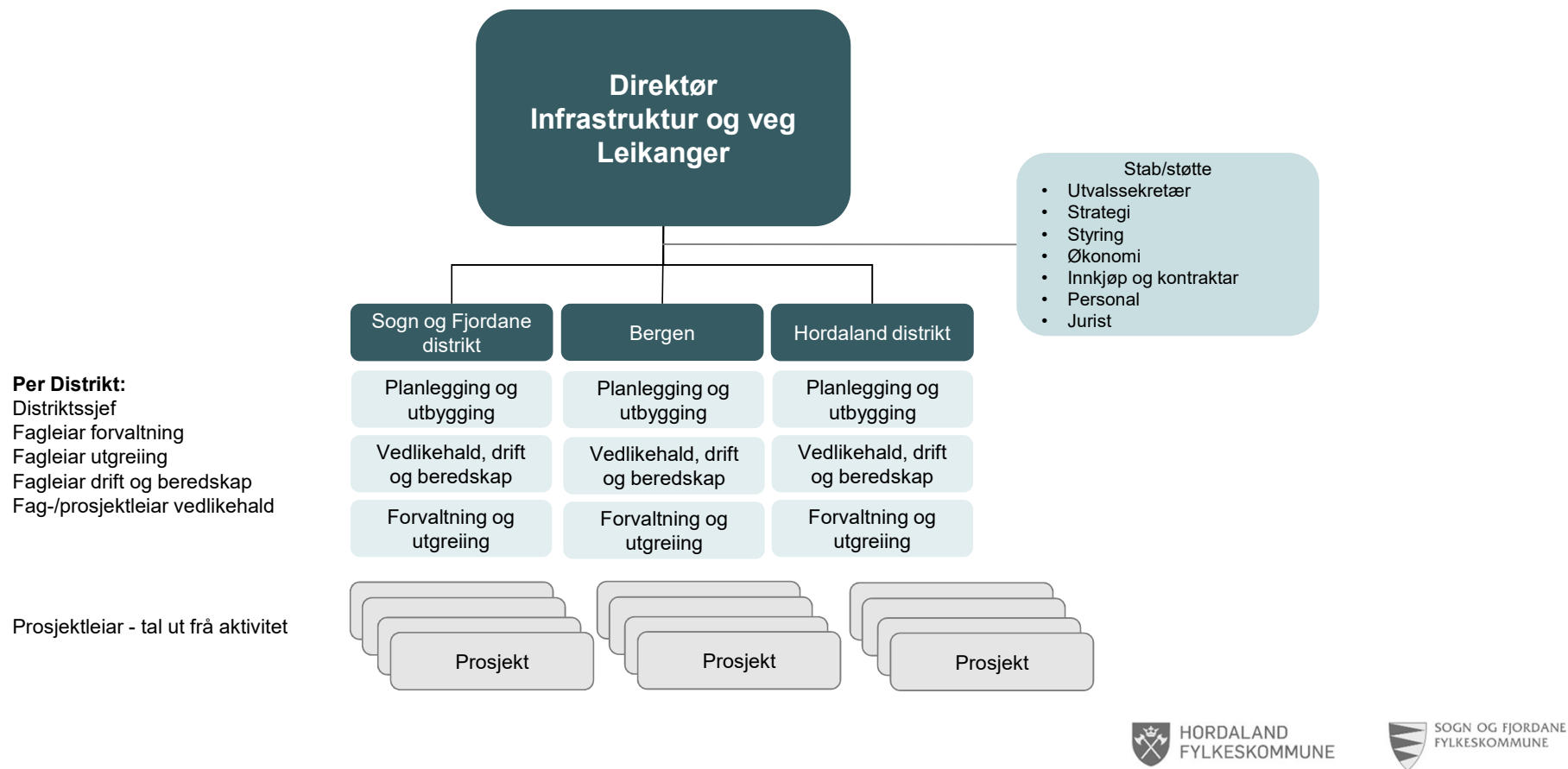
Prosjektgruppa har peika ut fire kriterium som spesielt viktige:

- *Effektiv administrativ styring*
- *Omsyn til tilsette*
- *Risiko og kompleksitet*
- *Robuste fagmiljø med tilstrekkeleg kapasitet og kompetanse*

# 1. Modell basert på deling region og by (jf. Intensjonsavtala)

## Grunnprinsipp: Desentralisert struktur.

- Leiargruppe direktør:**
- Stabssjef
  - Distriktssjef Sogn og Fjordane
  - Distriktssjef Bergen
  - Distriktssjef Hordaland



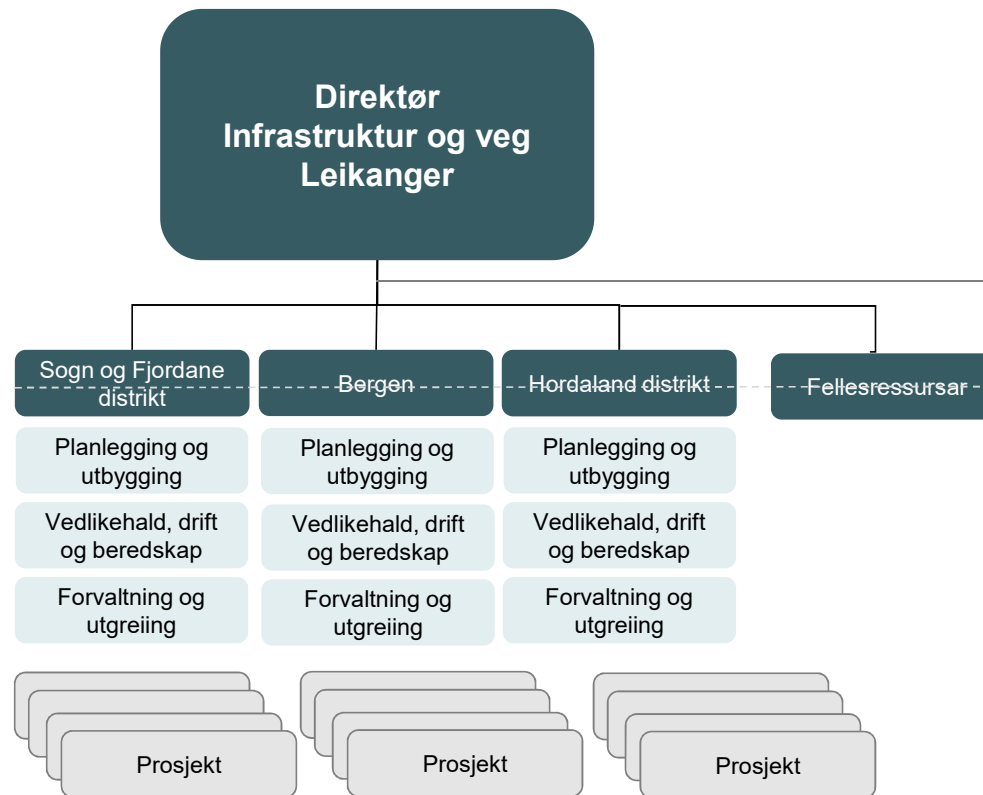
# 1a. Modell basert på deling region og by med fellesressurs

## Grunnprinsipp: Desentralisert struktur.

- Leiargruppe direktør:**
- Stabssjef
  - Distriktssjef Sogn og Fjordane
  - Distriktssjef Bergen
  - Distriktssjef Hordaland
  - Sjef Fellesressursar

- Per Distrikt:**
- Seksjonssjef
  - Fagleiar forvaltning
  - Fagleiar utgreiing
  - Fagleiar drift og beredskap
  - Fag-/prosjektleiar vedlikehald

Prosjektleiar - tal ut frå aktivitet



- Stab/støtte**
- Utvalsssekretær
  - Strategi
  - Styring
  - Økonomi
  - Innkjøp og kontraktar
  - Personal
  - Jurist

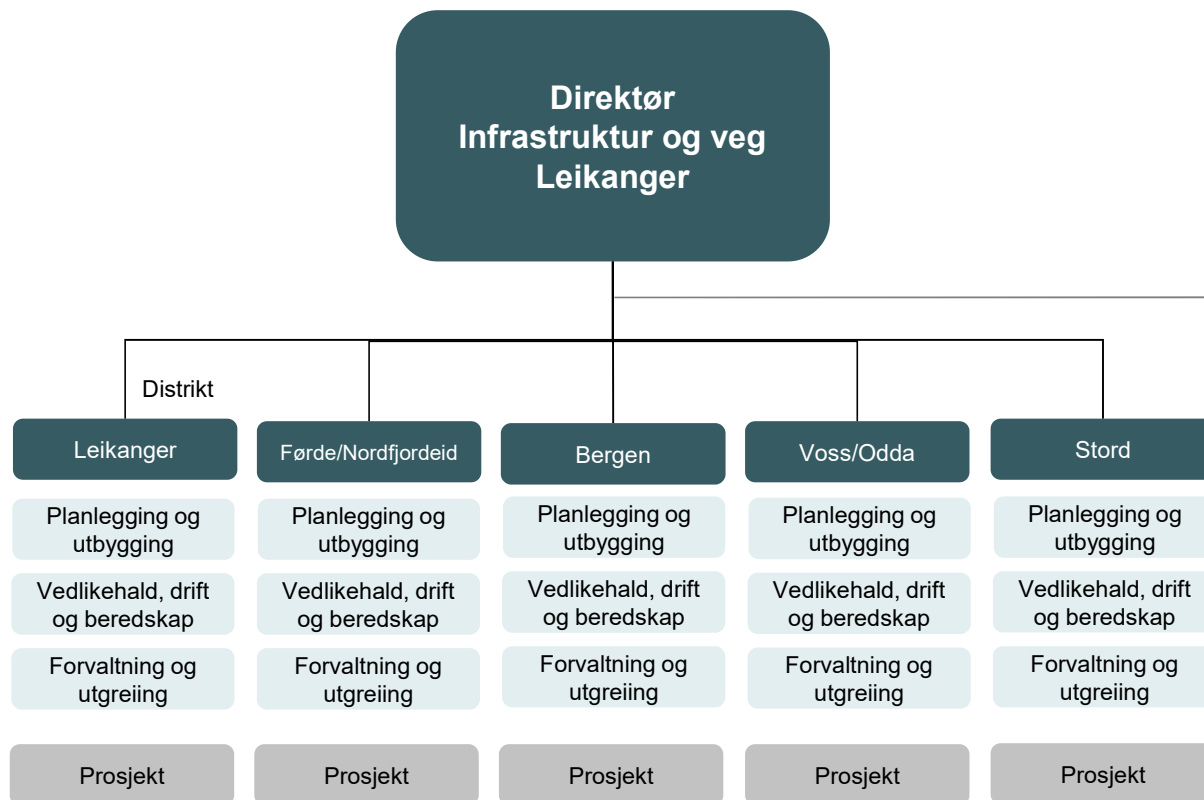
- Fagområder:**
- Geoteknikk
  - Geologi
  - Vegplanlegging
  - Plan- og b.lov
  - Miljøfag
  - Elektro
  - Bru
  - Tunnel
  - Eigendom
  - Grunnkjøp
  - Prosjektering
  - Innkjøp og kontraktar
  - m.m.



## 2. Modell basert på distrikt

Grunnprinsipp: Desentralisert struktur.

- Leiargruppe direktør:**
- Stabssjef
  - Distriktssjef Leikanger
  - Distriktssjef Førde
  - Distriktssjef Bergen
  - Distriktssjef Voss
  - Distriktssjef Stord

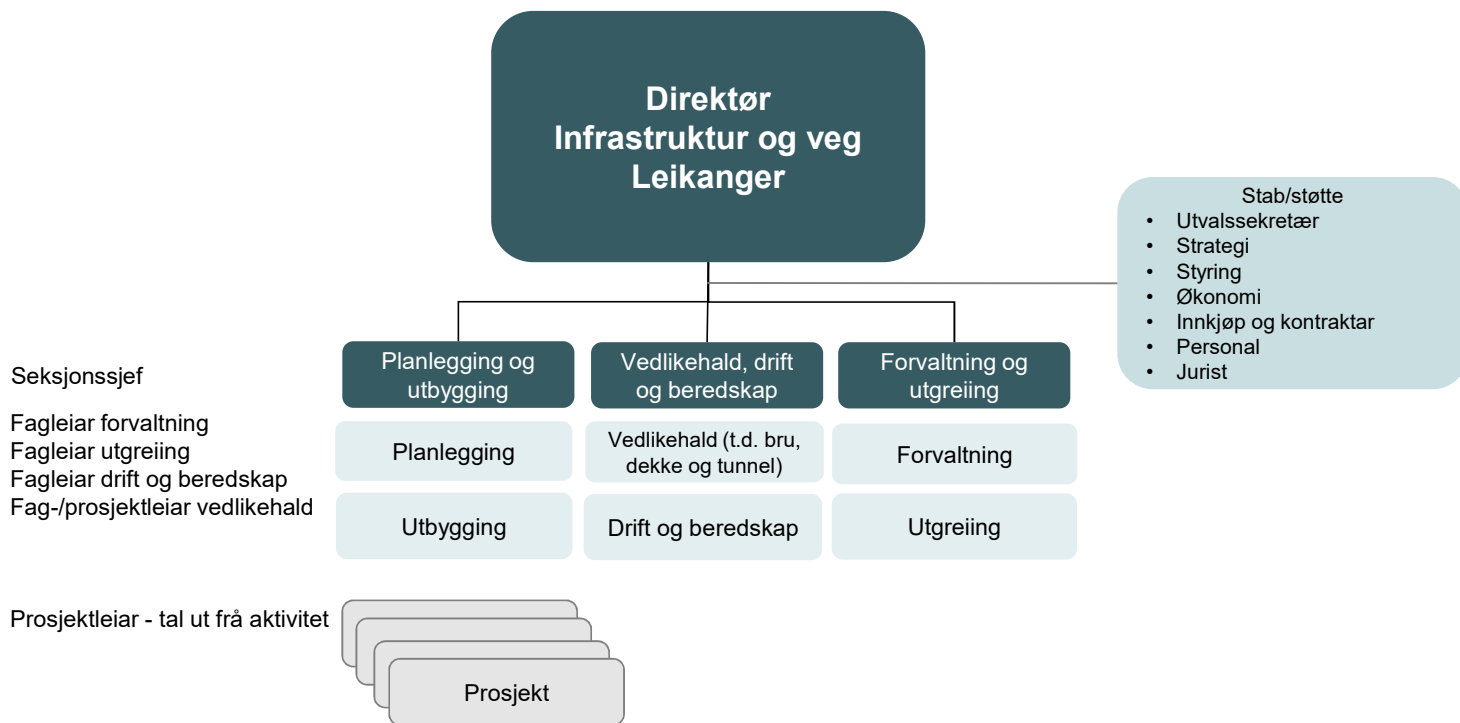


- Stab/støtte**
- Utvalgssekretær
  - Strategi
  - Styring
  - Økonomi
  - Innkjøp og kontraktar
  - Personal
  - Jurist

### 3. Modell basert på faglege seksjonar

#### Grunnprinsipp: Desentralisert struktur.

- Leiargruppe direktør:**
- Stabssjef
  - Seksjonssjef planlegging og utbygging
  - Seksjonssjef vedlikehald, drift og beredskap
  - Seksjonssjef forvaltning og utgreiing

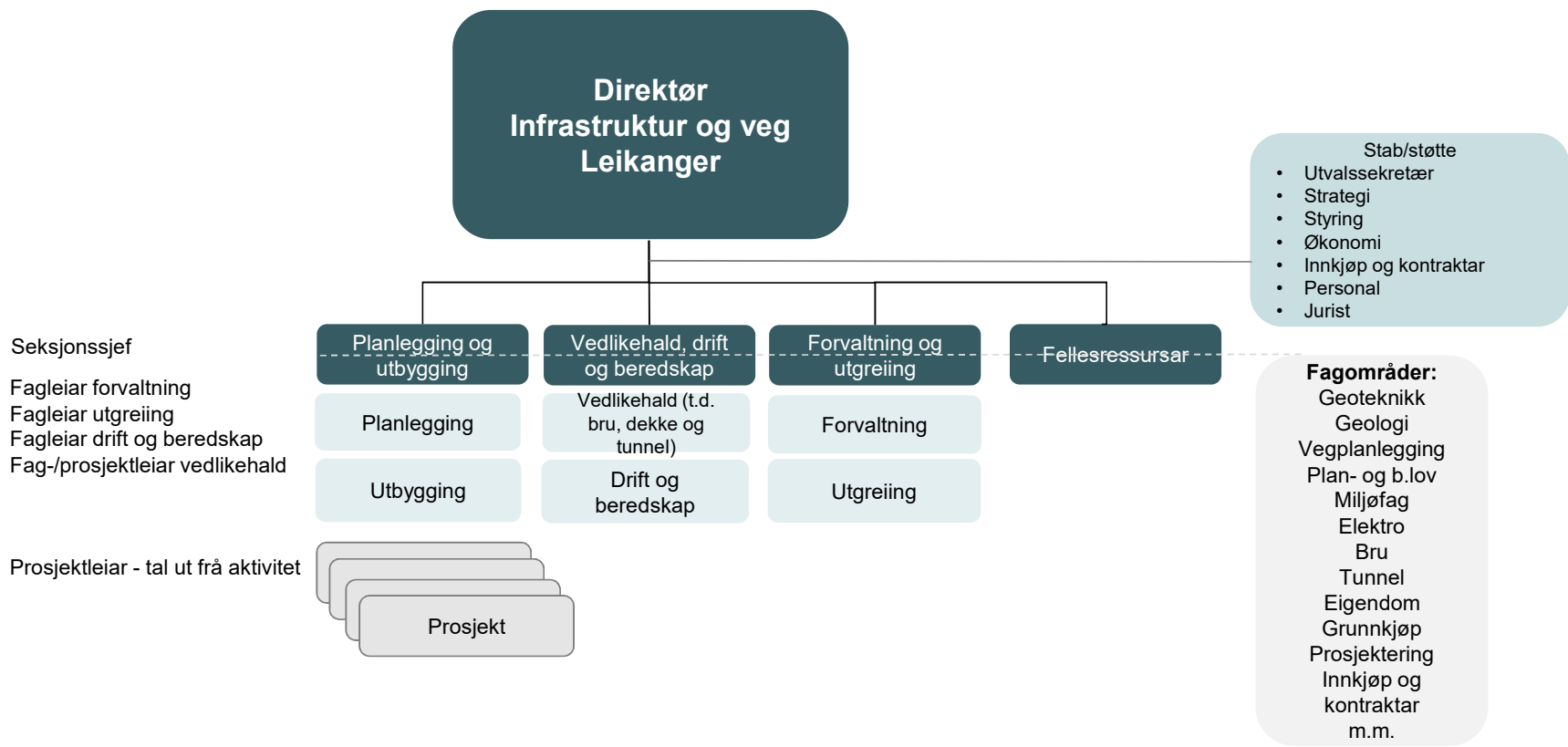


Modellen tar utgangspunkt i dei stadane som det er tilsette på per i dag.

### 3a. Modell basert på faglege seksjonar og fellesressursar

#### Grunnprinsipp: Desentralisert struktur.

- Leiargruppe direktør:**
- Stabssjef
  - Seksjonssjef planlegging og utbygging
  - Seksjonssjef vedlikehald, drift og beredskap
  - Seksjonssjef forvaltning og utgreiing
  - Seksjonssjef fellesressursar



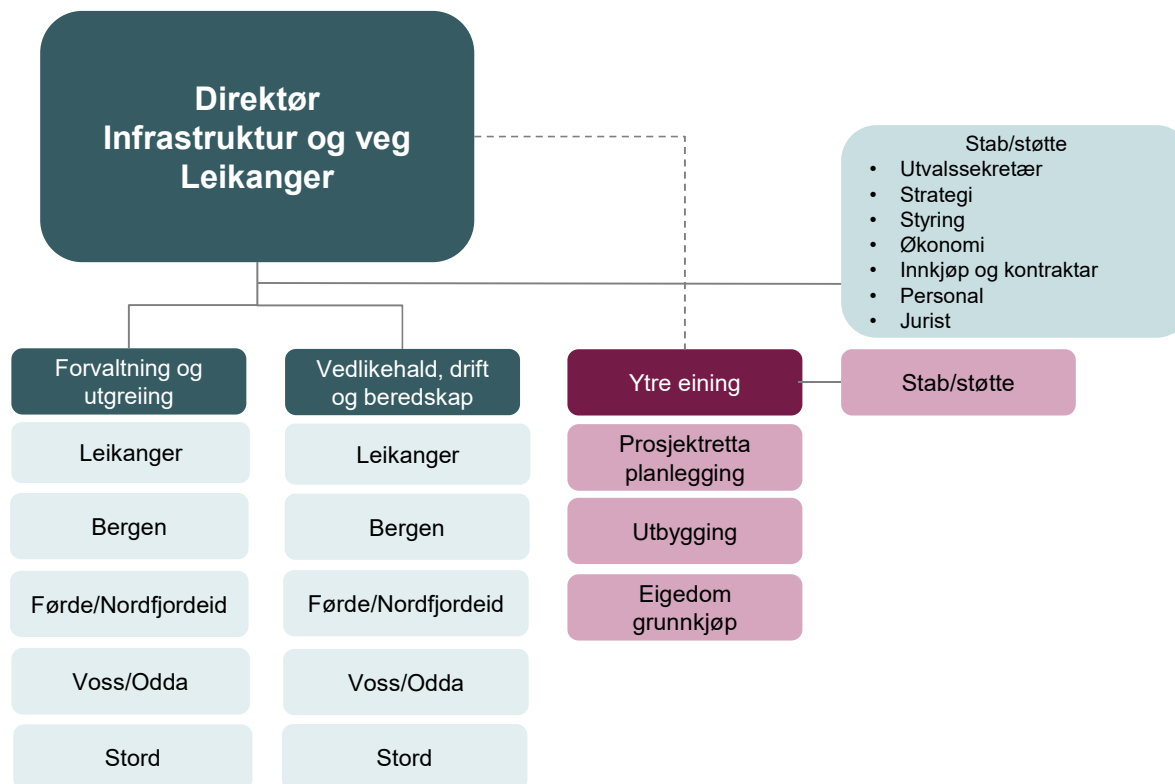


## 4. Modell basert på faglege seksjonar og ytre eining

### Grunnprinsipp: Desentralisert struktur.

#### Leiargruppe direktør:

- Stabssjef
- Seksjonssjef forvaltning og utgreiing
- Seksjonssjef vedlikehald, drift og beredskap
- Sjef ytre einig



## Samla vurdering av organisasjonsmodellar

Kriterium	Modell 1	Modell 1a	Modell 2	Modell 3	Modell 3a	Modell 4
1. Effektiv styring	2	4	4	1	3	6
2. Omsyn til tilsette	3	3	5	1	1	6
3. Risiko og kompleksitet	2	3	6	1	3	5
4. Fagmiljø	5	2	6	2	1	3
5. Synergieffektar	1	2	2	4	5	6
6. Fleksibilitet	5	2	6	1	2	4
7. Regional balanse	1	1	1	1	1	2
8. Direkte kostnad	2	3	6	1	3	5
9. Produktivitet	4	2	5	3	1	6
10. Samfunnsutvikling	1	2	5	3	4	6
<b>SUM</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>49</b>
SUM prioriterte kriterium (1-4)	12	12	21	5	8	20

### Vurdering

- Modellane er vurdert mot kvarandre og rangert frå best (1) til dårlegast (6)
- Modellen med lågast sum er vurdert å tilfredsstille kriteria best
- Fagmodell 3 kjem best ut i evalueringa totalt sett og er klart best om ein ser isolert på dei prioriterte kriteria
- Nest best er fagmodell 3a og geografisk modell 1a.

## Anbefalt løysing – modell 3

Etter ei vurdering av alle modellane etter vurderingskriteria kjem modell 3, som er basert på faglege seksjonar, best ut. Prosjektgruppa vil tilrå at modell 3 med faglege seksjonar vert lagt til grunn for organiseringa av infrastruktur og vegavdelinga.

Modellen er basert på ei fagleg inndeling i tre seksjonar, men vil likevel ivareta intensjonsavtalen sine intensjonar om ein desentralisert struktur gjennom ei geografisk spreidd plassering av seksjonssjefar, fagleiarar og prosjektleiarar med personalansvar. Det kan vera aktuelt med fleire fagleiarar innan same fagområde, på ulike kontorstader i fylket. Modellen tek utgangspunkt i dei stadane der det er tilsette pr i dag. Samhandling med andre avdelingar i fylkeskommunen er ein føresetnad.

Modellen vil, etter prosjektgruppa si vurdering, vere den mest fleksible løysinga for å møte framtidige endringar.

I denne modellen vil det vere aktuelt med kompensierende tiltak som tverrfaglege samlingar mellom seksjonane, tydelege rutinar og ansvar mellom fagseksjonane. Det vil vere nødvendig å ta vare på byperspektivet (Bergen) og å sikre tverrfaglegheit på tvers av og i alle fagseksjonane.

I rapporten er det synt tal for bemanning. Dette er basert på registrerte ressursar i 2017 fordelt på fagområde og kontorstader, og er ikkje eit uttrykk for bemanningsplan. Vi må arbeide meir med kva som er behovet, m.a. ut frå oppdaterte tal som vi får frå Statens vegvesen i løpet av januar 2019, samt framtidig aktivitet.

Prosjektgruppa viser til meir utfyllande utgreiing i rapport datert 17.12.2018:

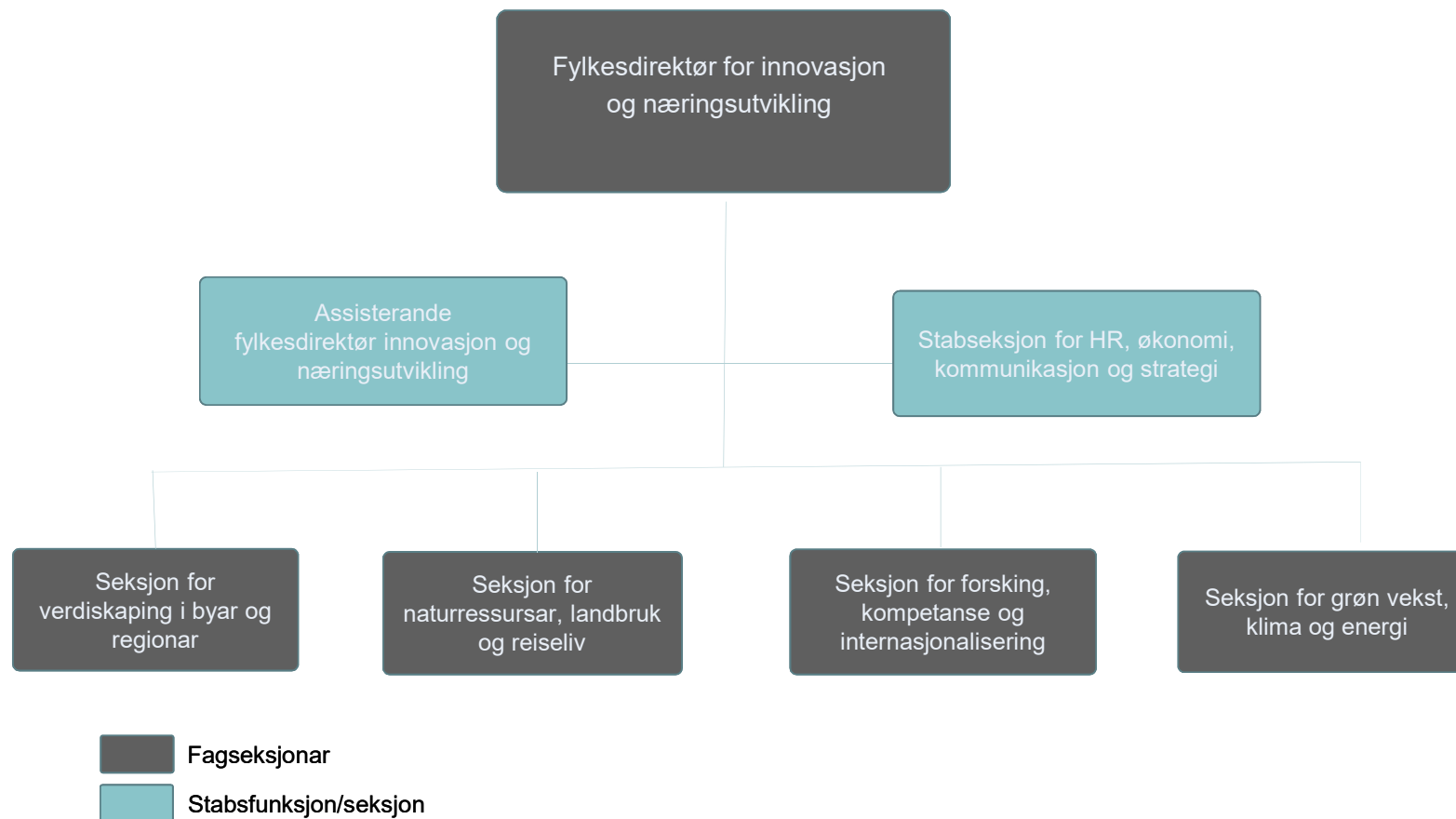
*DPO 5, Delprosjekt 5.3 Vegadministrasjon, Framlegg til organisering Infrastruktur- og vegavdeling*

A horizontal silhouette of a landscape featuring a body of water in the foreground, a range of mountains in the middle ground, and a hazy sky above. The mountains have some snow-capped peaks.

## Avdeling for innovasjon og næringsutvikling

- forslag til organisasjonskart og seksjonsinndeling.

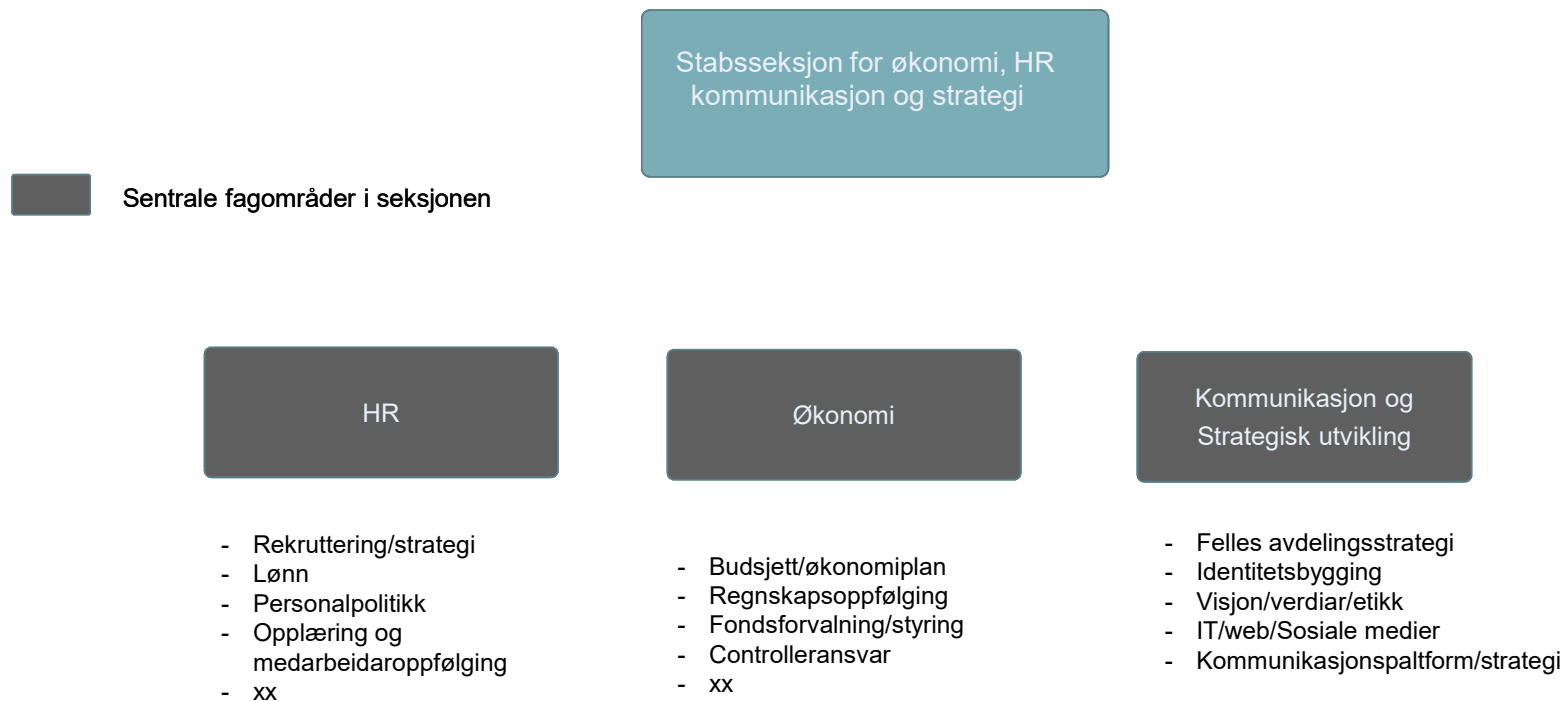
# Administrativ organisering - Avdeling for innovasjon og næringsutvikling



## Assisterande fylkesdirektør innovasjon og næringsutvikling



# Administrativ organisering – Stabsseksjon økonomi, HR, kommunikasjon og strategi



## Seksjon for verdiskaping i byar og regionar

Sentrale fagområder i seksjonen

Seksjon for verdiskaping i  
byar og regionar

Omstilling  
konkurranskraft

- Industri 4.0
- Programsatsingar  
Arena, NCE,  
Inkubatorar og  
næringshagar
- Strategiarbeid
- Prosjetutvikling
- Mobilisering
- Utvikle regionale  
satsingar
- Smart Spesialisering-  
oppfølging

Næringsretta verkemidlar  
HNV – «Handlingsprogram  
for Næringsutvikling i  
Vestland»

- Utvikle plan- og  
styringsdokumenter
- Årleg Handlingsprogram
- Styringsansvar for  
samordning av  
avdelinga sine  
tilskotsmidlar
- Oppfølging/gjennomføring  
av prosjekt retta mot  
bransjar med særskilt  
fokus
- Oppfølging/gjennomføring  
av tiltak knytt til  
"Omstilling og nyskaping"

Utvikling av byar og  
regionsenter

- Kunnskapsbygging
- Utvikle regional «By-og  
regionsenterplan»
- Anna plan- og  
strategiarbeid
- Utvikle kommunale og  
regionale satsingar  
gjennom dialog og  
mobilisering
- Entreprenørskap

Digital infrastruktur  
og breiband

- Kunnskapsbygging
- Tilskotsforvaltning
- Plan- og strategiarbeid
- Utvikle kommunale og  
regionale satsingar
- Mobilisering

Næringsareal,  
investering og  
etablering

- Program – Invest In
- Kunnskapsbygging
- Plan- og Strategiarbeid
- Areal og transport-  
planlegging
- Deltaking Planforum
- Partnerskap og relasjonar
- Dialog med kommunar og  
næringsaktørar



## Seksjon for naturressursar, landbruk og reiseliv

Seksjon for naturressursar,  
landbruk og reiseliv

Sentrale fagområder i seksjonen

Havbruk, fiskeri  
Marin ressursforvaltning

- Forvaltning etter særlov
- Samhandling med næringa og andre særmyndigheter
- havbruk (tildeling av konsesjonar og havbruksinteressar i plansaker),
- Fiskerisektoren, hamner
- Kunnskapsbygging
- innlandsfisk
- Kystsel
- Arbeid med partnerskap og relasjonar

Landbasert  
ressursforvaltning  
vassregionforvaltning

- Kunnskapsbygging
- Partnerskap og relasjonar
- Lovpålagte forvaltingsoppgåver
- Mineralforvaltning
- skjelsand,
- regional forvaltningsplan og tiltaksprogram for vassregion
- vilt
- Høyringsuttale
- regelverk og saker.
- Vidare rådgeving til kommunar og private.

Landbruk

- Strategi og planarbeid
- Tema rekruttering
- Kunnskapsbygging
- Programutvikling
- Klyngeutvikling
- Lokalmat
- Frukt
- Utvikle regionale satsinger
- Mobilisering

Reiseliv

- Kunnskapsbygging
- Strategiarbeid
- Fjord Norge
- Cruice
- Utvikle regionale satsinger
- Mobilisering
- Friluftsliv
- Infrastruktur; hytter, stiar, m.v.

Distrikt- og  
lokalsamfunnsutvikling  
Omstilling distrikt

- Kunnskapsbygging
- Programkunnskap
- Partnerskap og relasjonar
- Natur-og kulturbasert næring
- Virkemidlar
- Ansvar omstillingsprogram distrikt
- Kommunar med særeigne utfordringar
- Utvikle regionale satsinger
- Mobilisering

# Seksjon for forskning, kompetanse og internasjonalsisering

Seksjon for forskning,  
kompetanse og internasjonalsisering

Sentrale fagområder i seksjonen

## Analyse

- Kompetansebygging
- Programkunnskap
- Kompetanse på avdelinga sitt analysebehov
- Smart Spesialisering
- fagleg rettleiing

## FoU, RFF, mobilisering

- Utarbeide strategi, plan og handlingsprogram
- Programansvar og forvaltning RFF Vestland
- Programkunnskap andre
- Partnerskap/FoU-forum
- Utvikle regionale satsinger
- Utvikling av regionale verktøy for FoU-baserte innovasjonsprosessar
- Mobilisere kommunar og næringsliv
- MobiForsk/Forregion

## Regional kompetanse

- Utarbeide strategi, plan og handlingsprogram
- Kunnskapsbygging
- Ansvar for kunnskapsstyrt omstilling, kopling næringslivet sine behov og livslang læring
- Partnerskap og relasjonar
- Karriere Vestland, Karrieresenter utvikle regionale karrieresenter
- Mobilisering

## Internasjonalsisering

- Kompetansebygging mot omstilling, innovasjon og næringsutvikling
- Koplingar mot relevante EU-regionar knytt til avdelinga sine utviklingsbehov
- Programkunnskap
- Partnerskap og relasjonar
- Internasjonale fagnettverk
- Utvikle VNB
- deltaking i europeiske orgnaisasjoner, eks. Nordsjøkommissjonen
- Mobilisering og rådgjeving med vekt på Erasmus+, Interreg og Horisont 2020
- fagleg rettleiing

## Etablerarsenter Karrieresenter Integrering

- Utvikle ei saumlaus teneste for Vestland
- Partnerskap og relasjonar
- Etablerarfond
- avdelinga sitt folkehelsearbeid
- Mobilisering
- fagleg rettleiing
- Oppfølging program og tilskot
- Nye oppgaver frå IMDI 01.01.20

# Seksjon for grøn vekst, klima og energi

Seksjon for grøn vekst,  
Klima og energi

Sentrale fagområder i seksjonen

Fornybar og grøn  
konkurranseskraft

- Kunnskapsbygging
- Nye næringer
- Sirkulærøkonomi
- Bioøkonomi
- Programkunnskap
- Partnerskap og relasjonar
- Klyngearbeid
- Utvikle regionale satsinger
- fagleg rettleiing

Klimaplan  
tiltak- og tilskotsforvaltning

- Utarbeide strategi, plan og handlingsprogram
- Kunnskapsbygging
- Internasjonalt samarbeid
- Partnerskap og relasjonar
- Tilskot til klimarettatiltak
- Utvikle regionale satsinger
- Klimatilpassing

Miljø- og miljøstyring

- Systemutvikling
- Sertifisering
- Kunnskapsbygging
- Programkunnskap
- Etablere interne partnerskap og relasjonar
- fagleg rettleiing
- Miljøpris
- Tilskot til miljøtiltak
- Marin forsøpling/plast

Energi

- Nett og infrastruktur
- Nye energiformer og teknologi i transport – elektrifisering og hydrogen
- Kunnskapsbygging
- Programkunnskap
- Partnerskap og relasjonar
- Strategiarbeid



## Organisasjonskart, beskriving

- ➔ DPO2 – delprosjekt
- ➔ Vurderte løysingar/modellar – prinsipp for organisering
- ➔ Anbefalt løysing, bakgrunn

## DPO2 – Næring/regional utvikling, har levert 12 delprosjekt

Delprosjektansvarlege for *DPO2 Næring/regional utvikling* er fylkesdirektørane Bård Sandal, Synnøve Stalheim og Jan Heggheim. I dei 12 delprosjekta har det vore følgende deltaking (delprosjektlear merka med rødt):

Delprosjektnr	Namn på delprosjekt	Deltakarar (leiar merka med rødt)
2.2	Næringsoppgåver	<b>Endre Høgalmen, Mette Nora Sætre</b> , Egil Henning Ytrøy, Ingjerd Skogseid
2.3	Regional og kommunal planlegging	<b>Synnøve Stalheim</b> , Marit Rødseth, Eva Katrine Taule, Torbjørn Hasund
2.4	Lokalsamfunnsutvikling, senter- og stadsutvikling	<b>Mette Nora Sætre</b> , Marit Rødseth, Marianne Bugge
2.5	Regional kompetansepolitikk	Fusjoner med DP 1.10; <b>Kathrin Jakobsen</b> , Linda Farestveit, Odd Bjarne Berdal, Rolf Årdal, Susan Husabø, Dagmar Hillestad, Jarl Henrik Devik
2.6	Statistikk, kart og analyse	<b>Mie D. Pind</b> , Stian Skår Ludvigsen, Aina Haugstad, Martin Tvedt, Alexander Stadheim, Frøydis Steine
2.7	Internasjonalt arbeid	<b>Kate Clarke</b> , Marta Dixon, Lars Hustveit, Roger Kløtveit, Berit Rokstad
2.8	Forsking og RFF Vestland	<b>Jan Heggheim</b> , Jone Engelsvol, Ingjerd Skogseid, Kathrin Jakobsen, Lars Hustveit
2.9	Naturressursforvaltning inkl energi	<b>Sølve Sondbø</b> , Endre Korsøen, Tale Halsør, Siri Hansson, Merete Farstad, Torbjørn Hasund, Frode Hovland, Lene Merete Søderholm
2.10	Klima (inkl klimatilpassing) og miljø (miljøstyring)	<b>Ida-Beate Mølmesdal</b> , Sølve Sondbø, Karen Nybø, Lene Omdahl, Inge Døskeland, Snorre Waage, Stig Vattekar
2.11	Folkehelse	<b>Else Marie Aarø</b> , Aina Haugstad, Sigrid Bjercke, Anne Mette Nesje Porten, Mie Dahl Pind, Anne-Lene Norman
2.12	Stab/støtte	<b>Ingrid Birkelund</b> , Endre Høgalmen, Adrian Husabø
2.13	Partnerskapsstrategi	<b>Mette Nora Sætre</b> , Bård Sandal, Marit Rødseth, Synnøve Stalheim, Endre Høgalmen, Jan Heggheim

## Vurderte løysingar/modellar – prinsipp for organisering

- «Innovasjon» i ulike forståingar og «næringsutvikling» skal eigast av alle seksjonane og være grunnlaget for alle fagområda sitt arbeid. Difor har ingen seksjonar desse orda i seksjonsnemninga.
- Sikre ei organisering som ivaretek den enkelte ansatte sitt behov for styring og linje, samtidig har i seg rom til å jobbe fagleg på tvers av heile fylket og fleksibelt kunne jobbe tverrfagleg når det har relevans.
- Her må vi supplere med ein god modell for ein «saumlaus» arbeidsmåte, både internt og eksternt.
- Å skape ein god modell for organisering av arbeid i avdelinga både internt og eksternt, vert svært viktig. Dette kjem vi tilbake til, men vi har drøfta følgande:
  - > Det skal arbeidast vidare med utvikling av ein modell knytt til ein struktur med «fagteam» etabler under fagseksjonen. Desse kan leiast geografisk frå andre stadar enn seksjonsleinga er lokalisert.
  - > Fagansvar og eventuelt økonomiansvar kan her delegerast til leiar av fagteam, for å redusere byråkrati og «linjestøy». Det vert då ein fagleiar for eit fagteam med medarbeidarar som kan sitte lokalisert ulike stadar i Vestland.

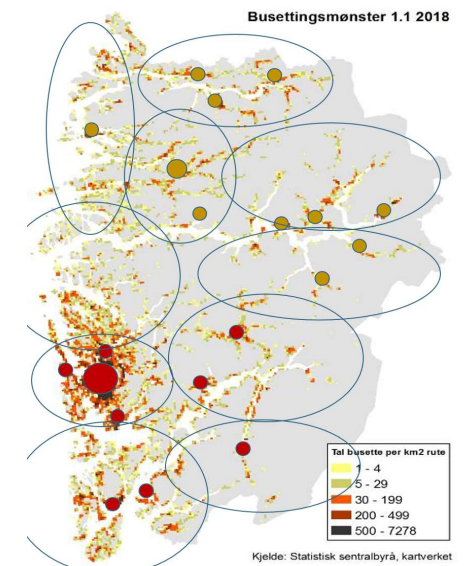
## Vurderte løysingar/modellar – prinsipp for organisering

- «programsatsingar»: Avdelinga sitt arbeidet med innovasjonsprosessar krev systematisk samarbeide på tvers av fag- og forvaltningsområde, og må vere tilpassa trekk ved dei regionale innovasjonssystema. I organiseringa av avdelinga sitt arbeidet må det derfor vere opning for samarbeide på tvers både innanfor fylkeskommunen og med aktørar utanfor. Vestland fylkeskommune kan t.d. oppnå dette ved å leggje vekt på «programsatsingar». Slik kan einingar med ansvar for innovasjonsverktøy få bestilling om å jobbe saman med å nå politisk definerte mål og strategiar.

- Det skal og arbeidast vidare knytt til å etablere tverrfaglege regionale «utviklingslag»

- > Kan arbeide med problemstillingar over tid, eller være kortare prosjekt.
- > Kan etablerast med fokus på eit geografisk område
- > Kan etablerast for merksemd på ulike geografiske områder i fylket som har same utfordringsbilde
- > Vert sett saman ut frå kunnskap og analysar om utfordringar og ønska utvikling i enten eit geografisk område/region.

>



## Anbefalt løysing

- Overordna knytt til fylkesdirektør vert det etablert ein tradisjonell struktur med fagseksjonar, der seksjonsleiar inngår i avdelinga si overorda leiing. Seksjonsleiing kan sitte ulike stadar i det nye fylket. Seksjonsleiar har personalansvaret på seksjonen.
- Det vert etablert 4 fagseksjonar
  - > Seksjon for verdiskaping i byar og regionar
  - > Seksjon for naturressursar, landbruk og reiseliv
  - > Seksjon for forskning, kompetanse og internasjonalisering
  - > Seksjon for grøn vekst, klima og energi
- Det vert foreslått at avdelinga etablerer ein Stabsseksjon som skal ha brei kompetanse på viktige fellestenester. DPO2 leiinga meiner at fylkesdirektør bør ha mest mogeleg mynde og tilgjengeleg kompetanse på områder som HR, kommunikasjon, økonomi og juridisk til å utøve drift- og forvaltningsoppgåver innanfor eige budsjett.
- Det vert etablert funksjon som assisterande fylkesdirektør på avdelinga. Dette ml.a. for å sikre kapasitet til strategisk deltaking på møteplassar i heile fylket, arbeide mot sentrale myndigheiter, samordne partnerskapsarbeid og arbeidsmetode i ny organisasjon.



## Anbefalt løysing

- Avdelinga skal tilstrebe geografisk nærleik til personalleiing med linje mot ein seksjonsleiar. Økonomiansvaret ligg og i utgangspunktet hos seksjonsleiar. Økonomiansvar kan delegerast der dette vert vurdert som funksjonelt.
- Fjernleiing/fjernarbeid vil bli ny kvadag, og vert eit viktig utviklingsområde
- Høveleg storleik: ca. 15 medarbeidarar pr. seksjon
- Avdelinga skal være organisert slik at vi kan være ein relevant samarbeidspartnar for næringsliv, samfunnsaktørar og partnerskap i fylket, samt mot sentrale myndigheter.
- Foreslege organisering vil sikre ein fleksibel til å ta mot nye oppgåver overført frå staten i 2019 og 2020.
- Etter innplassering av leiarar og medarbeidarar i ny organisasjon, vil arbeidet med mål, strategiar og etablering av funksjonell modell for arbeidsmåte og samarbeid igangsettast.

## Delprosjektrapportane frå DPO2

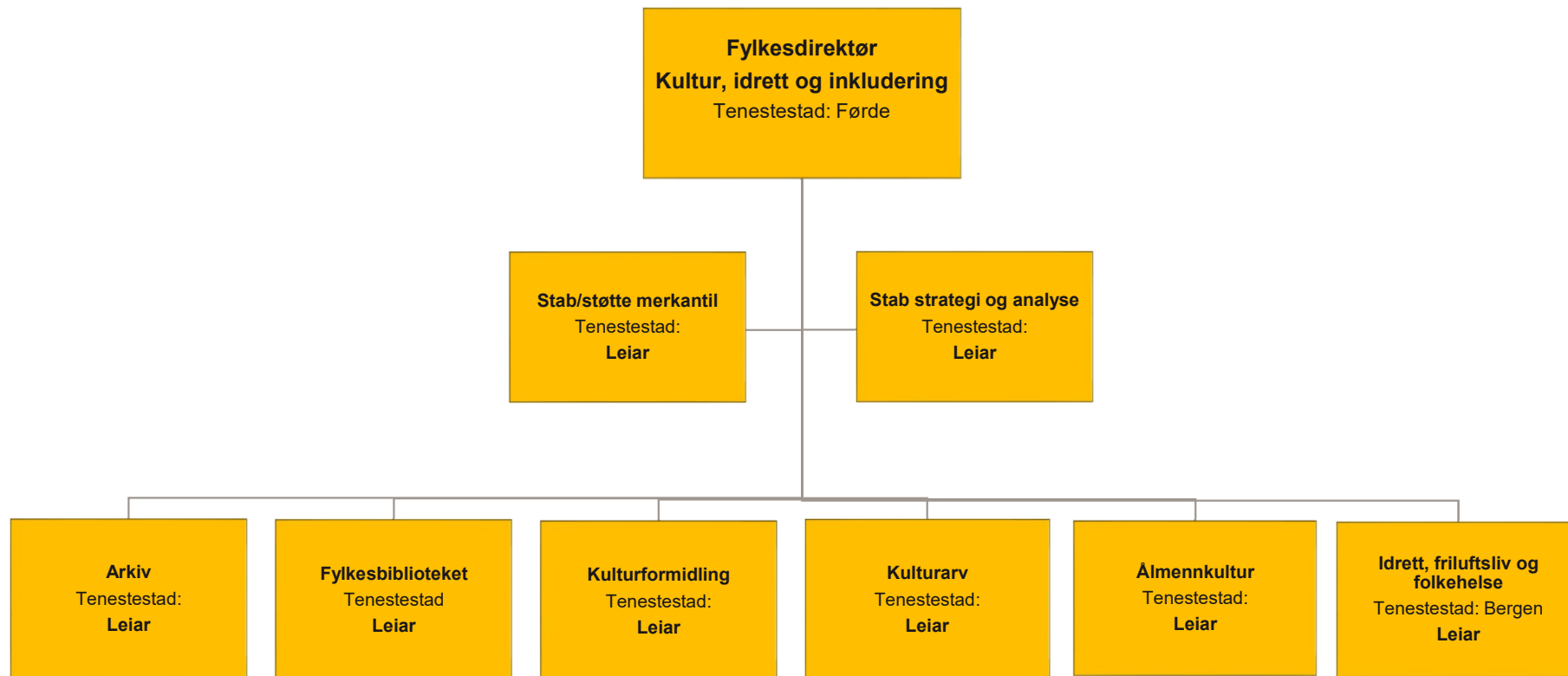
- Fylkesdirektør har i stor grad ivareteke delprosjekta sine anbefalingar knytt til organisering. Dette gjeld;
  - > innspel knytt til kva oppgåve som bør leggst i strategisk stabsavdeling og kva oppgåver som bør leggst i fagavdeling.
  - > Innspel på kva oppgåver som det fagleg er grunngeve kvifor bør leggst så tett organisatorisk saman at dei natueleg høyrer til i same seksjon.
- Dei 12 delprosjekta i DPO2 er i notatet som følger med i leveransen til prosjektleiar, stilt sama i ein tabell som illustrerar kva fagavdeling delprosjektet anbefaler fagområdet knytt til, kva andre fagoppgåver delprosjektet meiner ein organisatorisk bør være tett knytt opp til, og kva prinsipp for organisering og samhandling delprosjektet meiner er relevant.



# **Avdeling for kultur, idrett og inkludering - organisering**

fylkesdirektør Per Morten Ekerhovd

# Organisasjonsstruktur. Avdeling for kultur, idrett og inkludering



## Organisasjonsstruktur. Skildring

- På bakgrunn av drøftingane i prosjektet er det lagt følgjande omsyn til grunn for organisering av avdelinga:
  - 1. Tilhøvet til politiske organ (kulturpolitisk utviklingsarbeid)
  - 2. Tenesteproduksjon, utvikling og drift (sterke fagmiljø, samarbeid på tvers, samarbeid med andre samfunnssektorar, tydelegheit og tilgjenge for innbyggjarane, overgangsfase)
- **Avdeling for kultur, idrett, og inkludering vert organisert som ei linjeeining med seks fageiningar og med stab merkantil og stab strategi og analyse.**

## Deltakarar i prosjektgruppa:

### DPO 3.1

Tema	Hordaland	Sogn og Fjordane
Prosjektansvarlege	Per Morten Ekerhovd	Ingebjørg Erikstad
Prosjektleiingar	Ronny Skaar	Sissel Lillebø Aarseth
Stab og støtte	Odd Kenneth Mellingen	Jarlaug Lauritsen
Kunst- og kulturforvaltinga vs det profesjonelle feltet og institusjonane	Ronny Skaar, David Sandved	Sissel Lillebø Aarseth, Eva Moberg
Kulturforvaltinga i høve friviljug sektor og amatørkulturfeltet	Ronny Skaar	Sissel Lillebø Aarseth
Kunst- og kulturformidling i skulen, DKS, UKM	Ronny Skaar	Øyvind S. Høstaker
Fysisk aktivitet, Idrett og friluftsliv	Britt Karen Spjeld	Sissel Lillebø Aarseth
Bibliotek	Ruth Ørnholt	Siri Ingvaldsen
Arkiv	Elisabeth Bjørsvik	Arnt Ola Fidjestøl
Kulturminnevern og museum	David Sandved	Eva Moberg
Forvalting av statlege og fylkeskommunale tilskotsordningar på kultur- og idrettsområdet	Ronny Skaar, David Sandved, Britt Karen Spjeld	Sissel Lillebø Aarseth, Jarlaug Lauritsen, Eva Moberg

17.01.2019

### DPO 3.2:

- Prosjektansvarlege: Per Morten Ekerhovd (HFK) og Ingebjørg Erikstad (SFFK)
- Prosjektleiingar: Ronny Skaar (HFK) og Sissel Lillebø Aarseth (SFFK)
- Deltakarar: leiargruppene kultur og idrett i Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar
- Tillitsvalde: Marius Kjørmo (HFK) og Glenn Heine Orkelbog (SFFK)



4



# Alternative modeller som er vurderte



1. Divisjonsstruktur



2. Linjeorganisering med horisontal faginddeling

Avdelingsdirektør					
	Kulturarv	Bibliotek	Arkiv	Kunst/Kultur	Fysisk aktivitet
Plan, strategi, utvikling					
Tilskotsforvaltning					
Inkludering, folkehelse					
Økonomi					
Organisering, stab, støtte					
Analyse, utvikling, FoU					
Internasjonalt					
Digital kulturformidling					
Miljø og bærekraft					

3. Matriseorganisering



4. Horisontal organisering med fagfokus

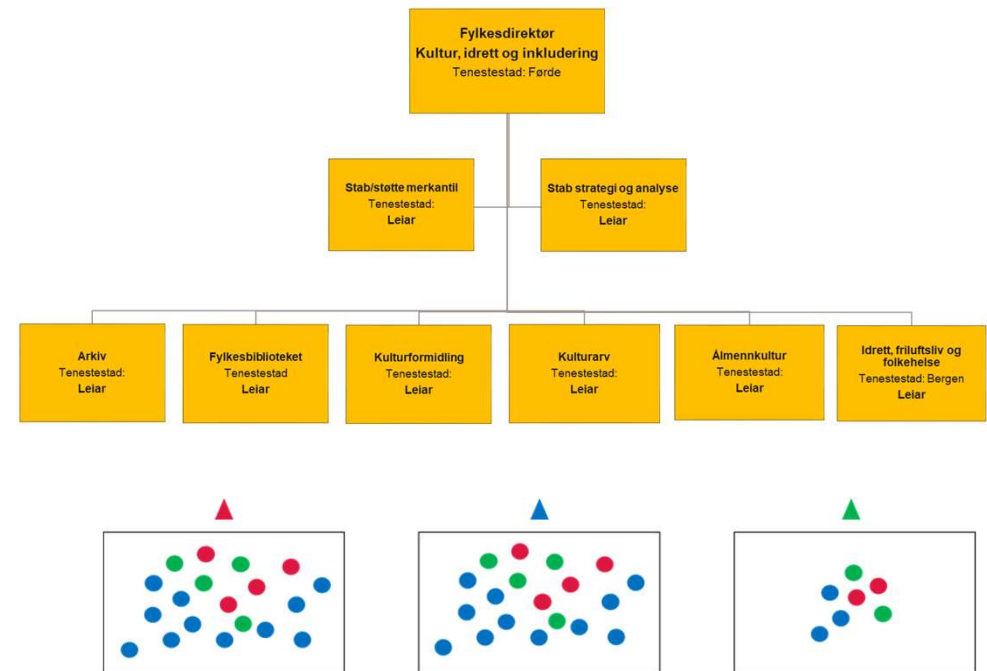
## Anbefalt løysing – kort skildring

### Styrkar med modellen:

- Støttar opp under i vare kulturpolitisk utviklingsarbeid
- Byggjer sterke kompetansmiljø
- Er tydeleg og tilgjengeleg for innbyggjarane
- Styrkjer samarbeid med andre samfunnssektorar (kommunar, stat, organisasjonsliv) Klåre kontaktflatar mot til dømes statlege organ
- Har høg kompetanse og er ein viktig og truverdig støttespelar for utvikling av kultur- og idrettsfeltet
- Fleire nye fylkeskommunar har teke i bruk tilsvarende organisering.

### Ulemper med modellen:

- Krev tilrettelegging for samhandling på tvers av geografi, mellom anna ved bruk av digitale løysingar
- Behov for tiltak som fremjar samarbeid på tversm i og utanfor avdelinga
- Modellen kan dekke til faglege samanhengar og medføra «siloar» som hindrar arbeid på tvers.



### Lokaliseringsprinsipp for medarbeidarar:

Kvar leiar av fageiningane skal sitje vert bestemt før tilsetjing.

Medarbeidarane har oppmøtestad uavhengig av kvar fagleiar sit. Dette stiller særlege krav til leiarskap og medarbeidarskap. Det vil vere eit felles ansvar å sikre naudsynt kommunikasjon og samhandling. Det er eit leiaransvar å vere tilstades og tilgjengeleg, mellom anna ved at ein er regelmessig fysisk tilstades der ein har medarbeidarar.























## Døme på storleik på fageiningar ved direkte innplassering (tentative tal)

Fageining	Bergen	Førde	Leikanger	Merknad
Stab merkantil	6	4	-	
Stab strategi og analyse	-	3-4	-	<i>Intern rekruttering</i>
Kulturformidling	7	7	-	
Bibliotek	8	7.4	-	
Arkiv	6	-	15	Dokumentsenter i HFK ut av avdelinga
Kulturarv	28	10	-	
Allmenn kultur	7	3	-	
idrett, friluftsliv og folkehelse	5	2-4	-	
Ikkje plassert	12	-		

**Merk:** Talet på medarbeidarar i dei mindre fageiningane (Allmen kultur og Idrett, friluftsliv og folkehelse) bør aukast avhengig av oppgåvetilfang via nyttilsettingar eller intern rekruttering.

## DPO 3 og DPO 10. Rapportar er ferdige og tilgjengelege

			
3.1 Kartlegging av kultur og idrettsfeltet	3.2 Kultur, idrett og inkludering – organisering	10.1 Sak- og arkivsystem	10.2 Organisering av dokumentforvaltninga
REALISERE	GJENNOMFØRE	KONSEPT	KONSEPT
 <b>Per Morten Ekerhovd</b> Prosjekteier	 <b>Ingebjørg Erikstad</b> Prosjekteier	 <b>Per Morten Ekerhovd</b> Prosjekteier	 <b>Paal Fosdal</b> Prosjekteier
 <b>Sissel Lillebø Aarseth</b> Prosjektleder	 <b>Ronny Skaar</b> Prosjektleder	 <b>Tore Oddvin Stølen</b> Prosjektleder	 <b>Elisabeth Bjørsvik</b> Prosjektleder
  11227	  10949	  11767	  10896





# Delprosjekt: Avdeling for Mobilitet og Kollektiv

## Oppsummering

# Innhald

Organisasjonsstruktur Mobilitet og Kollektiv

Prosjektorganisering

Modellar

Anbefaling og grensesnitt

## I delprosjekt mobilitet og kollektiv har vi kommet frem til følgende anbefaling for organisering av avdelinga



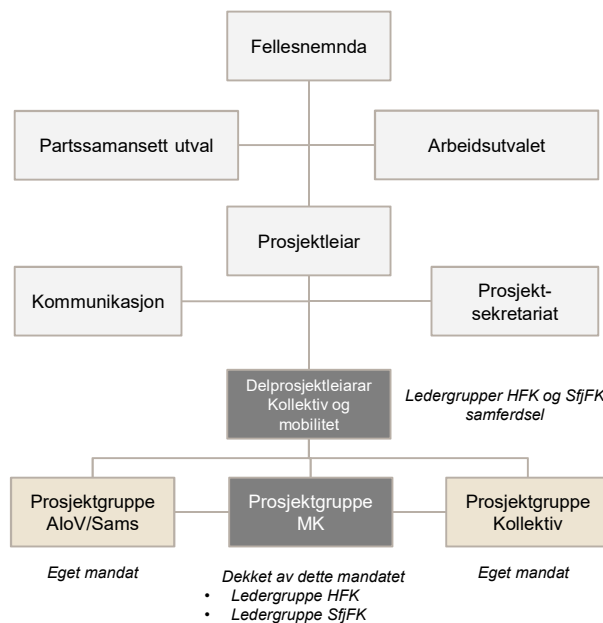
## Prosjektorganisering

# Organiseringa av avdeling for mobilitet og kollektiv er bare ein del av ein større overordna skisse for korleis samferdssektoren skal organiserast i Vestland

Intensjonsplanen for samanslåing av Sogn og Fjordane og Hordaland gir ei overordna skisse for korleis samferdssektoren skal vere organisert i den nye fylkeskommunen, Vestland.

Dette delprosjektet skal jobbe vidare med modellen for organisering og styring av kollektiv og mobilitet og består av to hovedområder:

- A) Struktur for «Avdeling for mobilitet og kollektiv», som byggjer vidare på det gjennomførte delprosjektet om den overordna organiseringa av samferdssektoren.
- B) Prinsipper for organisering og integrasjon av det taktiske kollektivområdet – se eget mandat for dette prosjektet



Organisasjonsstruktur  
Mobilitet og Kollektiv

**Prosjektorganisering**

Modellar

Anbefaling og  
grensesnitt

## Prosjektorganisering

# Informasjon har blitt innhenta i arbeidsmøter og dokumentasjon har blitt gjennomgått og drøfta i delprosjektgruppa

**Delprosjekt mobilitet og kollektiv** har hatt fire arbeidsmøter. Her er det blitt utført ei kartlegging av dagens oppgåver, ressursbruk og grensesnitt. Alternative modellar for framtidig organisering og oppgåveløysing er blitt diskutert, og prosjektgruppa har kome fram til ei felles anbefaling for framtidig organisering av avdeling for mobilitet og kollektiv.

Delprosjekteigar	Delprosjektleiar	Delprosjektgruppe	Eksterne ressurar
Håkon Rasmussen Fylkesdirektør samferdsle Hordaland		Øystein Hunvik Ass. fylkesdirektør for samferdsle i Sogn og Fjordane	Ole-Alexander Palm, Direktør PwC
Dina Lefdal fylkesdirektør samferdsle Sogn og Fjordane		Inge Horstad Seniorrådgjevar Sogn og Fjordane	Åsne Skår, Associate PwC
		Oddmund Sylta Seniorrådgjevar, samferdselsavdelinga Hordaland	
		Rolf Rosenlund, Seksjonsleiar samferdselsavdelinga	
		Torill Klinker Seksjonsleiar samferdselsavdelinga   transportplanseksjonen Hordaland	
		Matti Torgersen Seniorrådgjevar samferdselsavdelinga   transportplanseksjonen Hordaland	
		John Martin Jacobsen Seksjonsleiar samferdselsavdelinga   vegseksjonen Hordaland	

Organisasjonsstruktur  
Mobilitet og Kollektiv

Prosjektorganisering

Modellar

Anbefaling og  
grensesnitt



Modellar

## Kriteria som låg til grunn for modellval



Effektiv ledargruppe



Kompetansemiljø



Sikra eigarstyring



Omsyn til tilsette



Produktivitet



Kundebehov

For meir informasjon, sjå rapport 15/12

Organisasjonsstruktur  
Mobilitet og Kollektiv

Prosjektorganisering

**Modellar**

Anbefaling og  
grensesnitt

## Modellar

# Avdeling for mobilitet og kollektiv skal ha ansvar for følgende arbeidsoppgaver

Vestland	Estimert årsverk i dag	Behov for å nå ambisjoner
Påverknadsarbeid	1-2	1-2
Strategisk, regional og kommunal planlegging og planuttale	2-3	2-3
Øvrige planoppgåver (bompengeprosjekt, buggeprosjekter, arealutvikling etc.)	0-1	0-1
Miljøløftet	3-4	3-4
Mjuke tiltak	1-2	1-2
Innsikt (analyse, prognose og GIS)	0-1	1-2
Framtidas transportsystem (strategi og innovasjon for mobilitet og kollektiv)	0-1	1-2
Forvaltningsoppgåver (TT, løyve, arbeidskjøring og klagesaker)	8	8
Stab og støtte (Økonomi, regnskap, budsjett, superbrukar, etc.)	1-2	1-2
Eigarstyring Skyss, Bybane og andre AS (Leveranse- og rammeavtale, strategidokumenter, løpende oppfølging, politiske saker)	1-2	4-6
	<b>~22</b>	<b>~27</b>

Organisasjonsstruktur  
Mobilitet og Kollektiv

Prosjektorganisering

**Modellar**

Anbefaling og  
grensesnitt

## Modellar

# Det har blitt vurdert fire alternative modellar knytta til organisering av dei ulike arbeidsoppgåvene

### Alternativ 1

Strategi og utvikling	Stab og forvaltning	Eigarstyring
<p>Oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategi og innovasjon for mobilitet og kollektiv</li> <li>• Analyse, prognose og GIS</li> <li>• Påverknadsarbeid</li> <li>• Strategisk, regional og kommunal planlegging og planuttale</li> <li>• Øvrige planoppgåver</li> <li>• Mjuke tiltak og trafikksikkring</li> <li>• Miljøløfte</li> </ul>	<p>Oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TT, løyve, arbeidskjøring og klagesaker</li> <li>• Økonomi, regnskap og budsjett</li> </ul>	<p>Skjss, bybane og andre AS</p> <p>Oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leveranse- og rammeavtale</li> <li>• Strategidokument</li> <li>• Løpende oppfølging</li> <li>• Politiske saker</li> </ul>

### Alternativ 2

Strategi og utvikling	Mobilitet og eigarstyring
<p>Oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategi og innovasjon for mobilitet og kollektiv</li> <li>• Analyse, prognose og GIS</li> <li>• Mjuke tiltak og trafikksikkring</li> <li>• Miljøløfte</li> <li>• Påverknadsarbeid</li> <li>• Strategisk, regional og kommunal planlegging og planuttale</li> <li>• Øvrige planoppgåver</li> </ul>	<p>Skjss, bybane og andre AS</p> <p>Oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leveranse- og rammeavtale</li> <li>• Strategidokument</li> <li>• Løpende oppfølging</li> <li>• Politiske saker</li> </ul>

### Alternativ 3

Strategi og analyse	Eigarstyring	Plan og påveknadsarbeid	Forvaltning
<p>Oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategi og innovasjon for mobilitet og kollektiv</li> <li>• Analyse, prognose og GIS</li> </ul>	<p>Skjss, bybane og andre AS</p> <p>Oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leveranse- og rammeavtale</li> <li>• Strategidokument</li> <li>• Løpende oppfølging</li> <li>• Politiske saker</li> </ul>	<p>Oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Påverknadsarbeid</li> <li>• Strategisk, regional og kommunal planlegging og planuttale</li> <li>• Øvrige planoppgåver</li> <li>• Mjuke tiltak og trafikksikkring</li> <li>• Miljøløfte</li> </ul>	<p>Oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TT, løyve, arbeidskjøring og klagesaker</li> <li>• Økonomi, regnskap og budsjett</li> </ul>

### Alternativ 4

Bergen	Hordaland utenom Bergen	Sogn og Fjordane

Organisasjonsstruktur  
Mobilitet og Kollektiv

Prosjektorganisering

Modellar

Anbefaling og  
grensesnitt

## Anbefaling og grensesnitt

# Funksjonell organisering med tre seksjonar er anbefalt som organisering av avdelinga mobilitet og kollektiv i Vestland

Alternative modellar på førre side er blitt diskutert og vurdert av delprosjektgruppa. Gruppa er blitt einige om at **funksjonell organisering** er det einaste reelle alternative. Vidare bør det vera minst tre seksjonar for å sikre ei **effektiv ledargruppe** med tilstrekkelig **fokus** og **prioritering** på ulike typar oppgåver. Ei organisering med fire seksjonar vil resultere i at nokre av seksjonane blir for små. Oppgåver knytt til strategi og analyse er relativt nye oppgåver som bør styrkast. Desse er foreslått lagt saman med eigarstyring fordi kompetansekrava vil ha fleire fellestrekk. Det kan i tillegg vere fordeler ved å la dette arbeidet få ein relativt «fri rolle» frå det relativt strukturerte plan-arbeidet for å legge til rette for kreativitet og innovasjon. Dette gjeld spesielt innan mobilitetsområdet. På den andre sida har oppgåvene fleire fellestrekk med planarbeidet, slik at det kan organiserast saman med desse oppgåvene. Det er noko diskusjon knytt til kva løysning som er best eigna. Liten skilnad mellom modellane gjer at det ikkje er relevant å nytte tradisjonelle kriterier for vurdering.

Modellen som delprosjektgruppa anbefaler for framtidig organisering av avdeling for mobilitet og kollektiv er modellen vist under, med ein seksjon for strategi og eigarstyring, ein seksjon for plan og utvikling og ein seksjon for stab og forvaltning.

Strategi og eigarstyring	Plan og utvikling	Stab og forvaltning
<ul style="list-style-type: none"><li>• Strategi og innovasjon for mobilitet og kollektiv</li><li>• Analyse, prognose og GIS</li><li>• Eigarstyring av Skyss, BBU, BB og andre AS/ytre einingar<ul style="list-style-type: none"><li>– Leveranse- og rammeavtale</li><li>– Strategidokument</li><li>– Løpende oppfølging</li><li>– Politiske saker for ytre einingar</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kommunikasjon og myndighetskontakt</li><li>• Strategisk, regional og kommunal planlegging og planuttale</li><li>• Øvrige planoppgåver</li><li>• Haldningsskapande tiltak</li><li>• Miljøløfte</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• TT, løyve, arbeidskøyning og klagesaker</li><li>• Økonomi, regnskap og budsjett</li></ul>
6-8 årsverk	8-9 årsverk	8-10 årsverk

Organisasjonsstruktur  
Mobilitet og Kollektiv

Prosjektorganisering

Modellar

Anbefaling og  
grensesnitt

## Anbefaling og grensesnitt

# Infrastruktur- og forvaltningsoppgåver bør fordelast mellom avdeling for infrastruktur og veg, avdelinga for mobilitet og kollektiv og kollektiveininga

Forvaltningsoppgåver	
Klagehandsaming	De som har forvaltningsoppgåva behandler også klagane, inkludert førebuaende saksbehandling til klagenemda
Løyve	Avdeling for mobilitet og kollektiv
TT-ordning	Avdeling for mobilitet og kollektiv
Infrastruktur	
Faginstans	Avdeling for mobilitet og kollektiv
Utvikling av knutepunkt og terminaler	Avdeling for infrastruktur og veg
Haldeplasser	Skyss/Kringom/avdeling for mobilitet og kollektiv
Innfartsparkering	Avdeling for mobilitet og kollektiv
Utbygging av ny infrastruktur (feks ifbm. trolleybuslinja)	Avdeling for infrastruktur og veg

Organisasjonsstruktur  
Mobilitet og Kollektiv

Prosjektorganisering

Modellar

**Anbefaling og grensesnitt**

For meir informasjon, sjå rapport 15/12 del 5

## Anbefaling og grensesnitt

# Andre grensesnitt må avklarast i løpet av 2019

Grensesnitt mellom samferdsel og resten av Fylkeskommunen		Grensesnitt mellom infrastruktur og veg og mobilitet og kollektiv		Grensesnitt Kollektiv-infrastruktur	
Oppgåve	Grensesnitt	Oppgåve	Grensesnitt	Oppgåve	Grensesnitt
Påverknadsarbeid	Fylkesrådmannen sin strategistab	Inntektssikring/ billett kontroll	Kollektiveininga	Uttalar til kommunale planar	
Strategisk samferdsels-planlegging	Fylkesrådmannen sin strategistab	Miljøløftet	Ei rekke interne og eksterne aktørar	Strategiske planar og utgreiingar	RTP, investeringsprogram, fagstrategiar som kollektiv, sykkel, TS
Kommunedialog og planuttale i kommunale planer. Plan og byggingsslov	Planseksjon	Strategiske planar og utgreiingar	RTP, investeringsprogram, fagstrategiar som kollektiv, sykkel, TS	Fergekaier - planlegging, utbygging og drift	Driftkontrakt IV
Reiseliv (Infrastruktur, nasjonale turistveger og Drift, "Travel like the locals")	Innovasjon, næringsutvikling	FOT-ruter	Kollektiveininga	Snøggbåtkaier - planlegging, utbygging og drift	
"Eigarskap" til ulike planar	Stab fylkesrådmann	Arealplanlegging	Ei rekke interne og eksterne aktørar	Holdeplasser og knutepunktplanlegging, utbygging og drift	Leigeavtaler knutepunkt eigedomsavdeling
Kollektivinfrastruktur som eigedomsseksjonen i HFK har ansvar for (bussanlegg, sjåførfasiliteter)	Stab	Trafikksikkerheit	Ei rekke interne og eksterne aktørar	Bybanen - planlegging, utbygging og drift	
		"Eierskap" til ulike planar	Stab fylkesrådmann	Fysiske "kollektivinstallasjoner"	IV, kollektiveininga
		Kollektivinfrastruktur	Kollektiveininga, avdeling infrastruktur og veg	Prosjekt (trolleybuss, infartsparkering, ASP)	

For meir informasjon, sjå rapport 15/12 del 5

An aerial photograph of a mountain valley. A river winds through the center of the valley, surrounded by green fields and forests. The mountains are partially covered in mist or low clouds. A semi-transparent white rectangular box is centered over the image, containing the text.

**For meir informasjon,  
sjå rapport 15/12**

# Organisering av avdeling opplæring og kompetanse

Organiseringa byggjer på følgjande grunnprinsipp og mål

## Grunnprinsipp

1. *Elevar og lærlingar skal møte ei opplæring med høg kvalitet*
2. *Den vidaregåande opplæringa skal bidra til berekraftig forvaltning av ressursar*
3. *Den vidaregåande opplæringa skal bidra til gode og vekstkraftige lokalsamfunn og sterke by- og senterområde gjennom mellom anna eit breitt og likeverdig opplærings-tilbod*

## Målsetting

1. **Nærleik**  
Ein må sikre nærleik til elevar, lærlingar, lærebedrifter/opplæringskontor, tillitsvalde, skular og andre brukarar, slik at ein blir opplevd som tett på dei tenestene som skal ystast - dette skal sikre tillit, tid, tilgjengelegheit og høg kvalitet på tenestene.
2. **Likeverd**  
Likeverdige tenester og likehandsaming i forvaltninga
3. **Samhandling**  
Ein må sikre tverrfagleg samhandling, heilskap og fleksibilitet i oppgåveløysinga
4. **Dynamikk**  
Organiseringa må bidra til at organisasjonen er i stand til å justere seg og utvikle seg etter endra behov – vi byggjer på ein fleirfagleg fellesskap som arbeider mot få felles overordna mål

Organiseringa skal styrke sektoren sitt arbeid med å nå felles overordna mål, jamfør grunnprinsipp og målsetting.

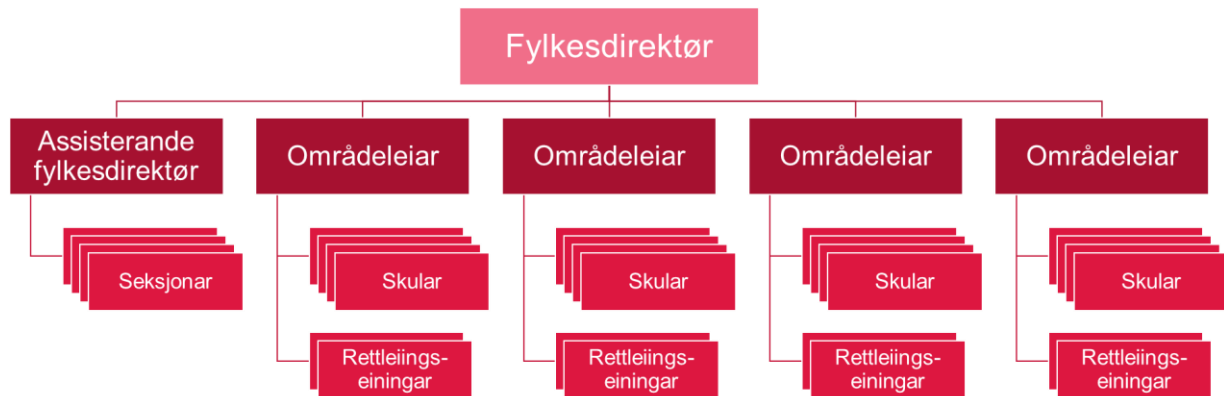




## Organisasjonskart

Den aktuelle tre-nivåmodellen vil ha desse leiarfunksjonane

- Fylkesdirektør
- Assisterande fylkesdirektør
- 4 områdeleiarar
- 4 seksjonsleiarar
- Rektorar
- Leiarar av rettleiingstenester



## Tilråding til organisering frå delprosjekt 1.9 – organisering av sektor og avdeling

Delprosjekt 1.9 leverte delrapport 14.12 2018.

Deltakarane i arbeidet var:

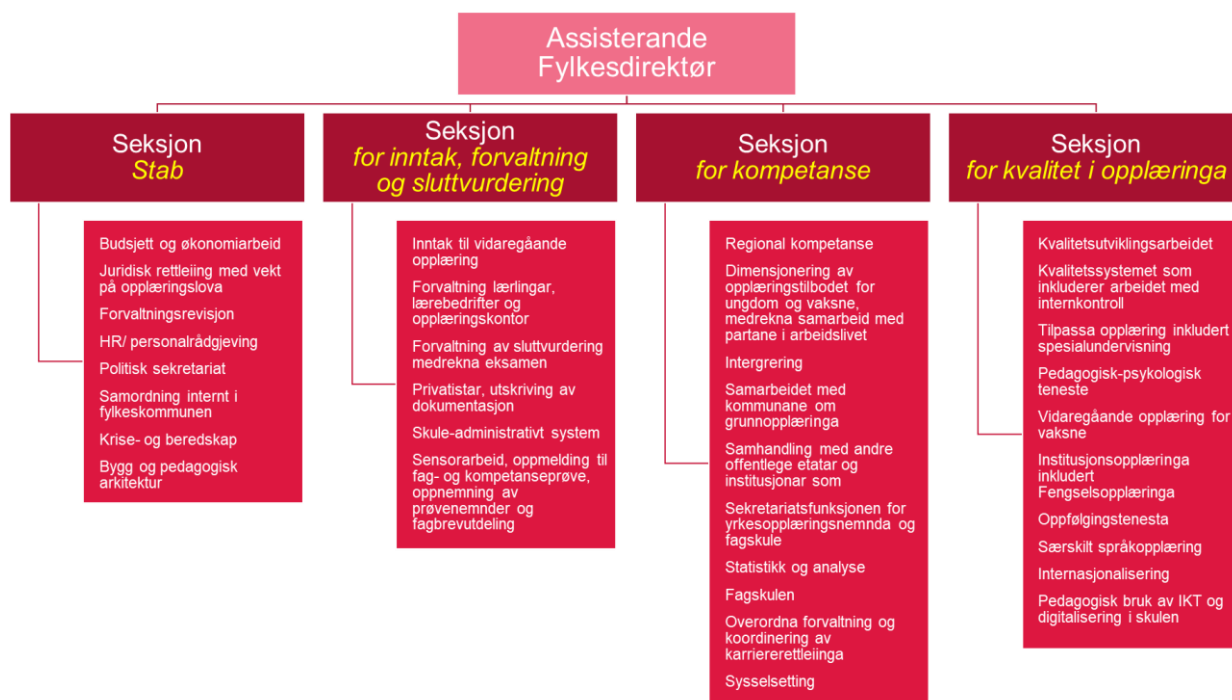
Prosjektleder Sissel Øverdal, Tor-Einar Holvik Skinlo, Hillevi E. Runshaug, Kenth Rune Teigen Måren, Hilde Kvamsås AA (Utdanningsforbundet), Eivind Johannessen (Utdanningsforbundet) og Atle Kjosås (Norsk lektorlag).

Delprosjektet har motteke innspel frå tilsette, rektorar og andre delprosjekt som er lagt til grunn for leveransen. Delprosjektet leverte ei felles tilråding. Tilrådinga er lagt til grunn for hovudgrepa i dette framlegget.

### Hovudgrep i organiseringa

Modellen for organisering av avdeling for opplæring og kompetanse har eit ansvar og ei oppgåvefordeling som gjennomgåande har mange like trekk med slik organisasjonane er i dag. Dei store endringane er knytt til assisterande fylkesdirektør, områdeleiarar og etablering av egne einingar for rettleiing.

## Assisterande fylkesdirektør



### **Ansvarsliner og næraste overordna**

Assisterande fylkesdirektør har fylkesdirektøren som næraste overordna.

### **Arbeidsdeling mellom assisterande fylkesdirektør og fylkesdirektøren**

Assisterande fylkesdirektør skal saman med fylkesdirektøren leie og styre organisasjonen, utøve den øvste administrative leiinga av sektoren. I tillegg er assisterande fylkesdirektør fylkesdirektøren sin faste avløyssar.

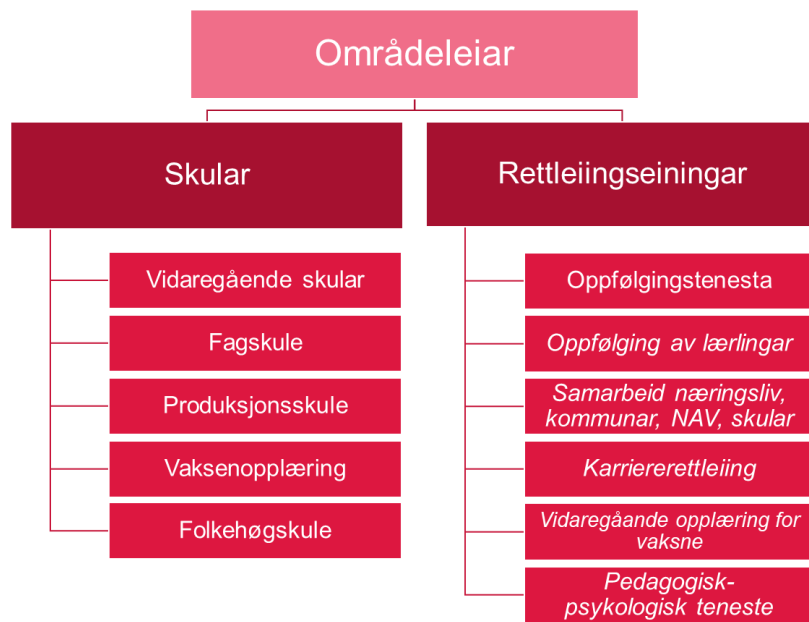
### **Assisterande fylkesdirektør sine overordna oppgåver**

- å vere overordna leiar for alle stabsfunksjonane (seksjonane) - har personalansvar for fire seksjonsleiarar og økonomiansvar for avdelinga
- at det er etablert gode arenaer for samhandling i sektoren og mellom sektorar
- at ein arbeider med å ta i bruk nye teknologiske løysingar både for å skape god samhandling på tvers i sektoren og for å yte betre tenester
- ha eit hovudansvar for å koordinere og førebu arbeid med politiske saker

### **Grunngjeving**

Ut frå erfaringane i andre fylkeskommunar, Sogn og Fjordane og i Hordaland er vurderinga at det er behov for ein assisterande fylkesdirektør. Oppgåveporteføljen til avdelinga er så omfattande, og kravet om å vere til stades på ulike arenaer så stort, at for å sikre effektiv forvaltning og leiing må det vere klart for organisasjonen kven som har mynde til å opptre på vegne av fylkesdirektøren. Ein assisterande direktør vil både kunne vere avløyssar, utfylle og avlaste fylkesdirektøren i den daglege leiinga av sektoren. Det er også eit viktig behov for tydelege ansvarsliner og kven som er avløyssar for fylkesdirektøren i samband med krise- og beredskapsleiinga.

## Områdeleiar



### **Ansvarsliner og næraste overordna**

Områdeleiar har fylkesdirektøren som næraste overordna.

### **Arbeidsdeling mellom områdeleiar og fylkesdirektøren**

Områdeleiar har resultat, budsjett og personalansvar for dei vidaregåande skulane og rettleiingstenestene i eit område.

### **Områdeleiar sine overordna oppgåver**

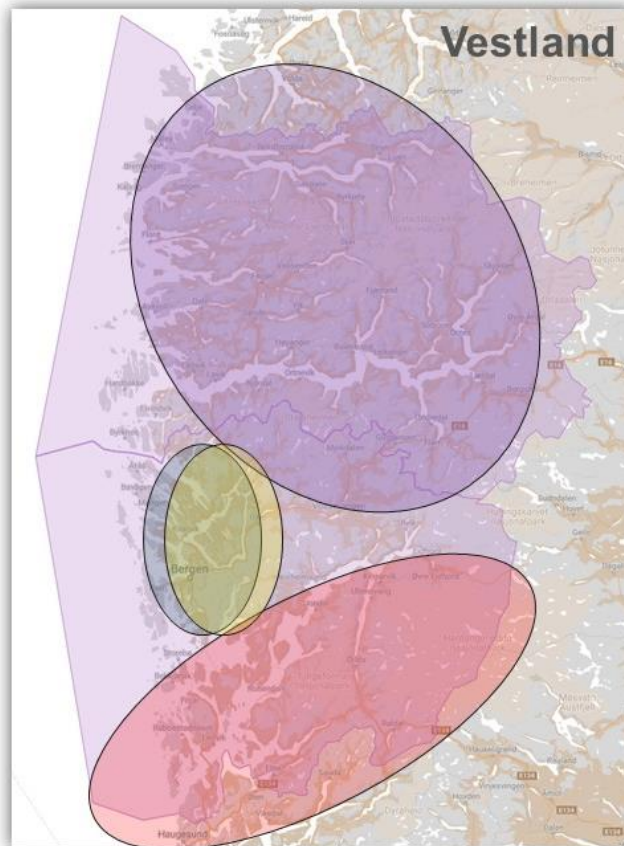
Nedanfor følgjer ei grovmaska oppstilling av områdeleiar sine oppgåver.

- ansvar for heile den vidaregåande opplæringa i området (det 4-årige løpet)
- kjenne skulane, lokalsamfunna og arbeidslivet
- ha ansvar for dialogen med arbeidslivet i området
- følgje opp og bidra til at den vidaregåande opplæringa utviklar seg i samsvar med vedtekne mål
- leggje til rette for samhandling, sikre møtearenaer og byggje delingskultur
- sikre likeverdige og godt samordna tenester med god kvalitet
- sikre at rettleiingstenestene er tett på skular, læreverksemder og andre aktuelle instansar
- sikre at det er god samhandling mellom rettleiingstenestene og seksjonane

### **Tal på områdeleiarar**

Vestland blir eit stort fylke. For å oppnå målet om tett oppfølging av skular, kommunar og næringsliv foreslår vi 4 områdeleiarar. Geografien og reiseavstand mellom skulane snevra inn vilkåra for å dele dei nye områda på tvers av dei gamle fylka.

Kartet under viser ei mogleg inndeling.



### ***Grunngjeving***

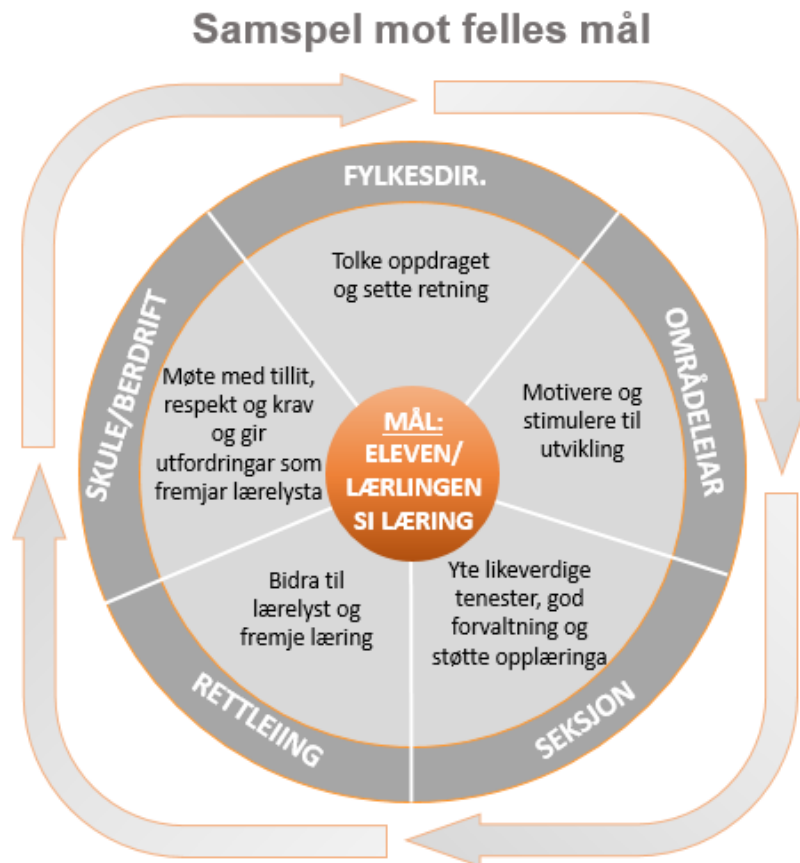
For å nå målet om høg kvalitet på opplæringa er det avgjerande at ein organiserer seg slik at det er kapasitet til å ha tett samspel mellom fylkesdirektør, vidaregåande skular, lokalsamfunn og arbeidsliv. Det er viktig både å verdsetje skulen sitt arbeid og å motivere og stimulere til kontinuerleg utvikling og forbetring. Den tilrådde modellen for leiarskap har tre leiarnivå, og fire områdeleiarar utgjer bindeleddet mellom fylkesdirektøren og rektorane på skulane og leiarane av rettleiingstenester.

Skal ein arbeide etter ein slik modell, er det avgjerande at leiarspennet ikkje vert for stort. Omfanget av oppgåver og tal tilsette som områdeleiar skal ha personalansvar for, tilseier at ein bør ha fire leiarar på dette nivået.

## Rettleiingstenesta

Rettleiing og oppgåver som krev direkte kontakt med elevar, lærlingar, bedrifter, vidaregåande skular, vaksne og ungdom utanfor opplæring vert organisert i eigne einingar desentralisert i fylket. Tenesta skal drive aktiv rådgjeving til skular og lærebedrifter. Lokaliseringa og samarbeidet skal byggje på allereie etablerte strukturar. Dette tyder ei ulik organisering av einingane mellom by og distrikt, men einingane bør vere lokalisert i tilknytning til ein av dei vidaregåande skulane i området.

Innhaldet i rettleiingstenestene vil bli detaljert seinare i prosessen.



### **Ansvarsliner og næraste overordna**

Kvar eining har sin eigen leiar. Leiaren har, i tillegg til budsjett- og personalansvar, eit fagleg ansvar for at eininga stettar dei funksjonane ho er sett til å utøve. Leiar av eininga har områdeleiar som sin næraste overordna.

### **Arbeidsdeling mellom sentraladministrasjon og rettleiingstenesta**

Rettleiingstenesta skal få fagleg oppfølging og vert koordinert av fylkesdirektør for opplæring og kompetanse.

### **Tenestene sine overordna oppgåver**

Nedanfor følgjer ei grovmaske opplisting av dei ulike tenestene sine oppgåver.

### **1. Vidaregåande opplæring for vaksne**

- kartlegging, rettleiing, realkompetanse- og vurderingsordninga og innsøking til vidaregåande opplæring for vaksne
- rettleiing om t. d godkjenning av fag, tidlegare utdanning og godkjenning av YFF- faget
- rettleiing i høve praksiskandidatordninga
- samarbeid med arbeidslivet

### **2. Pedagogisk-psykologisk teneste**

#### ***Individretta arbeid***

- sakkunnig instans i samband med til dømes innsøking til vidaregåande opplæring
- testing, oppfølging, rapportskriving
- rettleiing og rådgjeving
- individuelle samtalar

#### ***Systemarbeid og kompetansebygging***

- samarbeid kring tiltak og opplæring
- koordinere og legge til rette for skulane sitt utviklingsarbeid og arbeide med pedagogisk rettleiing
- samarbeid med andre instansar som t.d. helsesøster, barnevern, BUP

### **3. Oppfølgingstenesta**

- arbeide førebyggjande slik at elevar og lærlingar ikkje fell ut av opplæringa
- ha oversikt over alle i målgruppa og over aktuelle tilbod for målgruppa
- etablere kontakt med kvar einskild ungdom og tilby rådgiving og oppfølging
- gi alle i målgruppa tilbod om opplæring, arbeid eller andre kompetansehevande tiltak som ter sikte på å føre frem til studie-, yrkes- eller grunnkompetanse
- koordinere tenester rundt målgruppa og sikre tverretatleg samarbeid

### **4. Karriererettleiing**

#### ***Individretta arbeid***

- strukturert karrieresamtale til innbyggjarar over 19 år
- karriererettleiing i eit livslangt perspektiv

#### ***Systemretta arbeid***

- gjere det enklare for ungdom og vaksne å finne fram til tilboda om utdannings- og yrkesmoglegheiter både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt
- kompetanseheving for dei som driv med karriererettleiing i grunnskule, vidaregåande opplæring og NAV
- samarbeide om karriererettleiing som verkemiddel inn mot arbeidsmarknadspolitikken

### **5. Oppfølging av lærlingar**

- rettleie, følgje opp og hjelpe lærlingar/ lærekandidatar og lærebedrifter
- oppfølging av lærekandidatordninga, praksisbrevordninga og fagbrev på jobb
- tett kontakt med ungdomskulane og dei vidaregåande skulane

Det vil vere ein monaleg samordningsvinst og overlapp mellom oppgåvene som ikkje kjem tydeleg fram i opplistinga.

## **Grunngjeving**

Ein har lagt til grunn at tenesta skal ha verdi både for system og individ, og at ho skal oppfattast som nær og brukarvenleg. For mange er tenesta eit viktig møtepunkt med vidaregåande opplæring, og ho må difor ha ein enkel og oversiktleg organisasjonsstruktur som det er lett å navigere i. Nærleik og god tilgang betyr mellom anna at elevar og lærlingar møter aktuelle fagtenester i sitt læringsmiljø, medan faste opningstider vil vere viktig for andre brukarar.

Rettleiingstenesta skal vere av ein slik storleik at ein tek vare på og utviklar etablerte fagmiljø. Ved at tenesta kjem «nærare på» brukaren legg organiseringa godt til rette for tverrfagleg samhandling internt og eksternt. Ein vil og kunne sikre heilskap og fleksibilitet i oppgåveløysinga, og at tilsette får brukt kompetansen sin på fleire oppgåver. Det er høg grad av samanfall i krav til kompetanse til tilsette som skal løyse desse oppgåvene. Dette står opp om grunnprinsippa og føringane, men krev at det må settast av tid til å få etablert gode arbeidsformer. Tenesta skal også delta i samarbeid, både på individ- og systemnivå, med andre offentlege etatar som til dømes skulehelsetenesta, barnevern, BUP, NAV i etablering av tiltak for alle målgruppene.

At rettleiingstesta vert koordinert av fylkesdirektøren for opplæring og kompetanse, sikrar likeverdige tenester og likehandsaming i forvaltninga, i tillegg til at organiseringa legg til rette for at oppgåver blir løyst på tvers av organisatoriske inndelingar.

## Organisering og oppgåveportefølje for seksjonar

Dei største oppgåvene i sektoren er å tilby vidaregåande opplæring og fagskuleutdanning. Elev, lærling og student er difor sett i sentrum for ei gruppering av oppgåvene til sektoren. Oppgåvene er gruppert etter kvar dei høyrer heime i eit opplæringsløp frå start til slutt. Til dømes er alle oppgåver knytt til inntak samla, uavhengig av om det handlar om inntak av elevar, vaksne eller lærlingar.

Innhaldet i dei ulike seksjonane vil bli detaljert seinare i prosessen.

### **Ansvarsliner og næraste overordna**

Kvar seksjon har sin eigen leiar. Leiaren har, i tillegg til budsjett- og personalansvar, eit fagleg ansvar for seksjonen. Leiar av seksjonen har assisterande fylkesdirektør som sin næraste overordna.

### **Arbeidsdeling mellom seksjonane og områdeleiarane**

Seksjonane skal levere støtte, oppfølging og ha dialog med einingane. Dette må skje i tett samhandling med områdeleiarane. Samstundes skal avgjersler av prinsipiell og økonomisk karakter fattast av fylkesdirektør.

### **Opplisting av dei ulike seksjonane sine oppgåver**

Ein har òg lagt til grunn at organisasjonen skal ha ein enkel og oversiktleg struktur – det skal vere lett for ålmenta å finne fram i sektoren. Med unntak av rettleiingstenester, er det lagt til grunn at alle oppgåver kan løysast uavhengig av geografisk plassering/organisering.

## Stab

- budsjett- og økonomiplanarbeid medrekna budsjettstyring, tilskotsforvaltning, tildeling av lånefinansierte utstyrsmidlar
- juridisk rettleiing med vekt på opplæringslova
- oppfølging av forvaltningsrevisjon og tilsyn
- HR/personalrådgjeving medrekna m.a. oppfølging av personalpolitikk, personalpolitiske strategiar, lønspolitikk og overtalshandsaming
- politisk sekretariat
- samordning internt i fylkeskommunen inn i mot m.a. økonomi, HR, innkjøp, IKT medrekna digitale klasserom og elevpc-ordninga, samferdsle og mobilitet (skuleskyss), informasjon og kommunikasjon (m.a. heimeside)
- krise- og beredskap
- bygg og pedagogisk arkitektur, arbeide med byggeprogram og arealanalysar, delta i prosjektering av byggeprosjekt og detaljprosjektering

## Seksjon for inntak, forvaltning og sluttvurdering

- inntak til vidaregåande opplæring medrekna m.a. til vidaregåande skule, kjøp og sal av elevplassar og Vigo-fagsystem
- forvaltning lærlingar, lærebedrifter og opplæringskontor medrekna m.a. godkjenning og heving av opplærings- og lærekontraktar, godkjenning og tap av godkjenning av lærebedrifter og opplæringskontor, teknisk formidling til bedrift, praksiskandidatar og fagbrev på jobb
- forvaltning av sluttvurdering medrekna eksamen,
- privatistar, utskriving av dokumentasjon, skule-
- administrativt system, sensorarbeid, oppmelding til fag- og kompetanseprøve, oppnemning av prøvenemnder og fagbrevutdeling



## Seksjon for kompetanse

- regional kompetanse
- dimensjonering av opplæringstilbodet for ungdom og vaksne, medrekna samarbeid med partane i arbeidslivet og opplæringskontor m.fl.
- integrering (opplæringsdelen av integreringa, m.a. samarbeidstilbod med kommunane)
- samarbeid med kommunane om grunnopplæringa
- samhandling med andre offentlege etatar og institusjonar som KS, NAV, Fylkesmannen og universitets- og høgskulesektoren
- sekretariatsfunksjonen for yrkesopplæringsnemnda
- statistikk og analyse medrekna m.a. brukarundersøkingar som elev- og lærlingundersøkinga, evalueringar og rapporteringar nasjonalt
- fagskulen
- overordna forvaltning og koordinering av karriererettleiinga
- sysselsetting – ny oppgåve jf. Meld. St 6 (2018-2019)

## Seksjon for kvalitet i opplæringa

- kvalitetsutvikling i grunnopplæringa medrekna pedagogisk digitalt støttesystem, læringsmiljø, mål- og strategiar, statlege satsingar, kompetanseutvikling i sektoren og fagnettverk, instruktørar og prøvenemnder, og leiarutvikling,
- kvalitetssystemet medrekna arbeidet med internkontroll, oppfølging av bedrifter og opplæringskontor på overordna nivå, oppfølging av skular/verksemdsbasert vurdering
- Pedagogisk bruk av IKT og digitalisering i skulen
- overordna forvaltning og koordinering

### **Grunngjeving**

Oppgåveplasseringa i seksjonane legg ikkje føringar for korleis oppgåvene konkret skal løysast av dei tilsette i organisasjonen. Nokon oppgåver varierer i omfang og tid og vil krevje ressursar frå store delar av avdelinga. Døme på dette er arbeidet med mål og strategiar for sektoren, budsjett- og økonomiplanarbeid og arbeid med sak om opplæringstilbod ved dei vidaregåande skulane. Skal vi løyse denne type oppgåver krev det tett samhandling på tvers av seksjonar og med einingane i sektoren.

### **Grunngjeving for stabsfunksjonar i linja**

I delprosjektet fekk ein mange innspel på kor viktig det er å ha sterke stabsfunksjonar i avdelinga. Storleiken på sektoren både i tal tilsette og i budsjett tilseier at ein må ha stabsressursar tilgjengeleg for dei som skal følgje opp både einingar og tilsette. For å ha kvaliteten på tenestene er det naudsynt å kople sektoren til arbeidet i stabsfunksjonane. Oppgåvene må løysast ut frå eit sektorperspektiv.

Organiseringa av seksjonane har utgangspunkt i oppgåver med samanfallande utfordringar, innretningar og kompetansekrav. Det er i tillegg lagt til grunn innspel på korleis organiseringa kan best sikre likeverdige tenester og likehandsaming i forvaltninga. Ved å gruppere oppgåvene i seksjonane på denne måten legg ein til rette for fleirfagleg samhandling og høg grad av fleksibilitet i oppgåveløysinga. Ei slik seksjonsinndeling vil sikre skuleeigar sitt overordna ansvar, jf. m.a. opplæringslova, og legge til rette for heilskapleg leiing og styring av både dei vidaregåande skulane og opplæringa som skjer i bedrift.



# Organisasjons- og økonomiavdelinga

Forslag til organisasjonsstruktur

## Organisasjons- og økonomiavdelinga

- Det har ikkje vore ei eiga prosjektgruppe som har vurdert samla organisering av Organisasjons- og økonomiavdelinga
- Forslaget er basert på innspel frå aktuelle delprosjekt innanfor dei ulike fagområda, drøftingar med tillitsvalde og diskusjon med andre avdelingar, samt prinsipp og føringar i intensjonsplanen
- Følgjande delprosjektrapportar er lagt til grunn for forslaget:
  - ✓ DP 6.0 Økonomi
  - ✓ DP 6.3 Finans- og konsesjonskraftforvaltning
  - ✓ DP 7 Bygg og eigedom inkl arbeidsgruppe reinhald
  - ✓ DP 9.5 Kommunikasjon
  - ✓ DP 10 Dokumentforvaltning
  - ✓ DP 11.3 Løn
  - ✓ DP 11.4 HMS og kvalitetsstyring
  - ✓ DP 11.5 Bedriftshelseteneste
  - ✓ DP 12.1 Innkjøp
  - ✓ DP 14.1 Politisk sekretariat
  - ✓ DP 14.3 Juridiske tenester
  - ✓ DP 15 Eigarskap
  - ✓ Tiltråding frå elev- og lærlingomboda og mobbeomboda
- DP 13 IKT er og vurdert i samband med organiseringa av Organisasjons- og økonomiavdelinga
- DP 11.8/9 HR er pt ikkje ferdigstilt

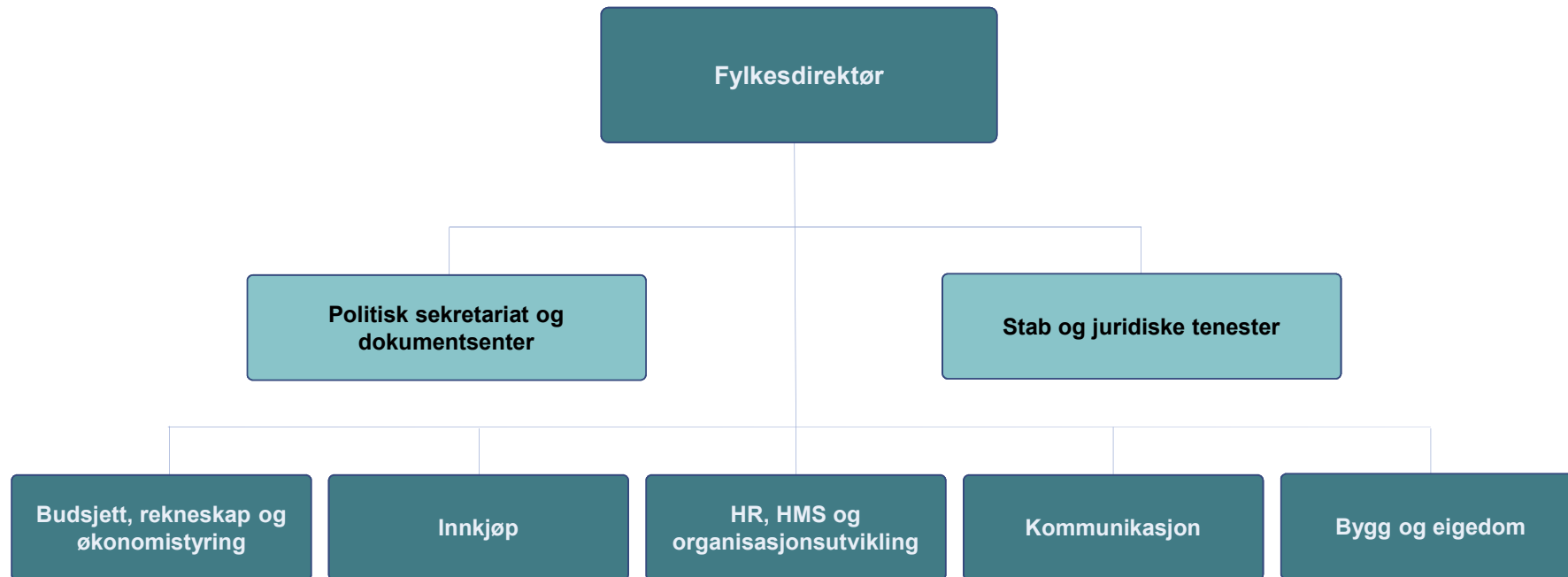
## Overordna prinsipp og føringar

Intensjonsplanen: «... tilby brukarnære og gode tenester innanfor ein effektiv og desentralisert tenestestruktur»

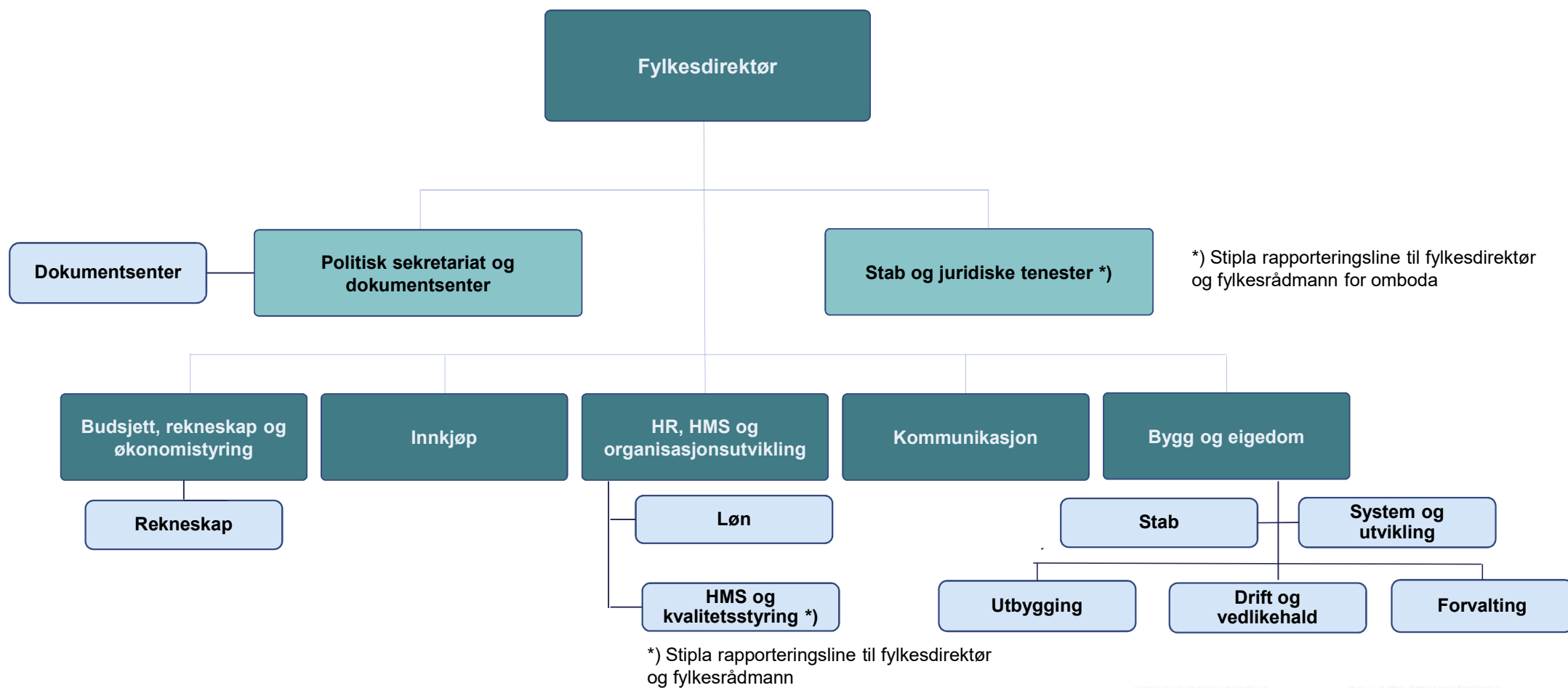


- Stabstenestene skal vere effektive og brukarorienterte i si tilnærming
- Organiseringa må leggje til rette for ein desentral tenestestruktur
- Unngå unødige administrative ledd og byråkratisering, og samstundes sikre eit handterbart kontrollspenn på alle nivå
- Sikre konsistent organisering på tvers

## Organisasjons- og økonomiavdelinga: Seksjonsleiarar



# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Seksjons- og fagleiarar



## Organisasjons- og økonomiavdelinga: Politisk sekretariat og dokumentcenter

### • DP 14.1 Politisk sekretariat

- > Bertil Søfteland
- > Marit Silje Husabø
- > Anita Fjellheim HFK
- > Gunbjørg Hansen HFK
- > Merete Husabø Nornes
- > Helga Bjørkhaug

### DP 10 Dokumentforvaltning

- > Elisabeth Bjørsvik
- > Evy Bakke
- > Roger Kvarsvik
- > Monica Gjuvsland Roque
- > Tore Oddvin Stølen
- > Bodil Marie Nornes
- > Arnt Ola Fidjestøl
- > Ole Stian Hovland
- > Stein Helge Hellebø
- > Hans Otto Tråi (tillitsvald)

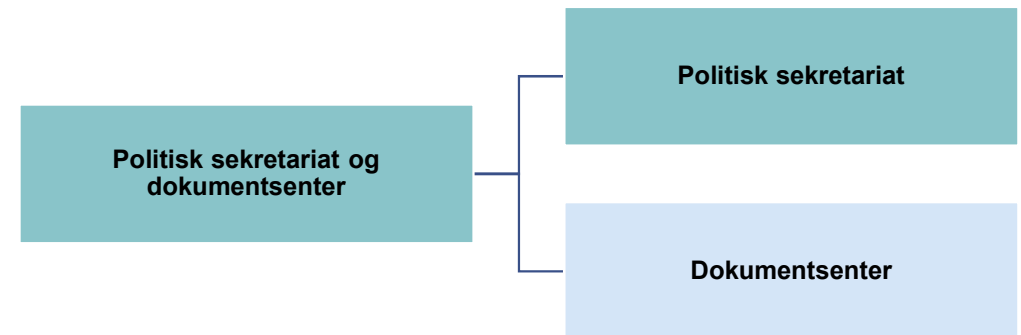
### Ulike organisasjonsmodellar er vurdert; delte tilrådingar:

- DP 14.1: Tilrår primært organisering direkte under fylkesrådmann; usemje om møtesekretærar organisert i fagavdelingane vs sentral organisering. Usemje om bruk av juristar som møtesekretærar. Usemje om kva oppgåver som skal liggje hos politisk sekretariat.
- DP 10: Usemje om organisering som eigen seksjon under avdeling for strategisk utvikling og digitalisering vs avdeling for organisasjon og økonomi

# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Politisk sekretariat og dokumentcenter

- **Foreslått organisering:**

- > Politisk sekretariat og dokumentcenter vert organisert som eigen seksjon
- > Seksjonsleiar har direkte personalansvar for medarbeidarane i politisk sekretariat (pt 7 tilsette) og for fagleiar dokumentcenter
- > Fagleiar dokumentcenter har personalansvar for medarbeidarane på dokumentcenteret (pt ca 15 tilsette)



- **Hovudoppgåver:**

- > Overordna ansvar for tilrettelegging, gjennomføring og oppfølging av alle politiske møte, samt koordinering av stortingsval, kommunestyre- og fylkestingsval
- > Overordna ansvar for dagleg arkivdanning
- > Utarbeide og følgje opp aktuelle rutinar og retningsliner
- > Systemansvar for sak- og arkivsystemet, oppfølging og systemstøtte





# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Stab og juridiske tenester

## • DP 14.3 Juridiske tenester

- Bertil Søfteland
- Svein Hågård
- Sigrid Helene Aardal
- Petter Lem Gullestad
- Signe Rauboti
- Trude Helen Flåten
- Bjørn Erik Linde (tillitsvald)

## • DP 15 Eigarskap

- Trude Helen Flåten
- Beate Bergsholm

## • Ombodsfunksjonar

- Sigrid Isdal, elev- og lærlingombod
- Venke Nordeide, elev- og lærlingombod
- Mari-Kristine Morberg, mobbeombod
- Aina Drage, mobbeombod

## Ulike organisasjonsmodellar er vurdert; delvis delte tilrådingar:

- DP 14.3: Semje om å tilrå samling av juristar frå HR, Opplæring og Samferdsel i ein felles stab; usemje om organisering saman med politisk sekretariat vs organisering som eiga eining
- DP 15: Semje om å tilrå organisering i ei av dei sentrale stabsavdelingane, peikar på trong for juridisk kompetanse i arbeidet
- Omboda tilrår organisatorisk plassering i ei av dei sentrale stabsavdelingane og peikar m.a. på at dei treng tilgang til juridisk kompetanse

# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Stab og juridiske tenester

- **Foreslått organisering:**

- > Stab og juridiske tenester vert organisert som eigen seksjon
- > Juridiske ressursar frå HR, Opplæring og Samferdsel skal framleis vere organisert under dei respektive fagområda, men seksjonsleiar får ansvar for å etablere og koordinere eit juridisk fagforum/nettverk
- > Seksjonsleiar har direkte personalansvar for eigne juridiske medarbeidarar, medarbeidarar knytt til eigarskapsforvaltning og stabsfunksjonar samt elev- og lærlingombod og mobbeombod (pt ca 9 tilsette)
- > Omboda har ei fri og uavhengig stilling som vert spegla gjennom ei stipla rapporteringsline til fylkesdirektør og fylkesrådmann

- **Hovudoppgåver:**

- > Overordna ansvar for juridiske tenester i samarbeid med fagavdelingane, koordinering samt tinging av slike hos ekstern leverandør
- > Utarbeide og følgje opp strategi for eigarskap samt oppfølging av selskapskontrollar
- > Ivareta stabsfunksjonar for fylkesdirektør
- > Fagleg støtte til ombodsfunksjonane

## Stab og juridiske tenester

- Juridiske tenester
- Eigarskapsforvaltning
- Stabsfunksjonar
- Ombodsfunksjonar \*)

\*) Stipla rapporteringsline til fylkesdirektør og fylkesrådmann

## Organisasjons- og økonomiavdelinga: Budsjett, rekneskap og økonomistyring

- DP 6.0 Økonomi
- Ingrid Holm Svendsen
- Astrid Lernes
- Paal Fosdal
- Nils Vetlesand
- Rune Stadsnes (tillitsvald)
- DP 6.3 Finans- og konsesjonskraftforvaltning
- Nils Geir Myrkaskog
- Frank Dahl

### Ulike organisasjonsmodellar vurdert, tilråding med dissens frå tillitsvald i DP 6.0:

- DP 6.0: Semje om tilråding av sentral organisering av budsjett, løn og rekneskap knytt opp mot økonomiområdet – dissens frå tillitsvald knytt til organisatorisk plassering av lønsfunksjonen
- DP 6.3: Semje om tilråding av samla organisering av finans- og konsesjonskraftforvaltning under budsjett og økonomistyring

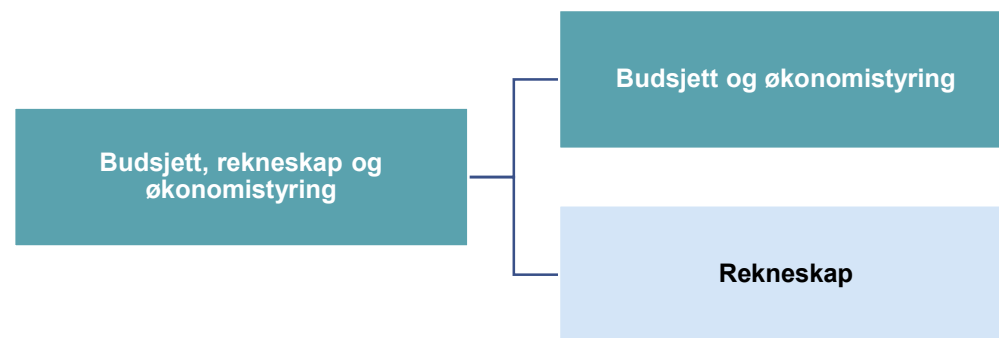
# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Budsjett, rekneskap og økonomistyring

## • Foreslått organisering:

- > Budsjett, rekneskap og økonomistyring vert organisert som eigen seksjon
- > Økonomi- og rekneskapsressursar skal framleis vere organisert under dei respektive fagavdelingane, men seksjonsleiar får ansvar for å etablere og koordinere eit økonomisk fagforum/nettverk
- > Seksjonsleiar har direkte personalansvar for medarbeidarane innanfor budsjett og økonomistyring (pt ca 9 tilsette) og for fagleiar rekneskap
- > Fagleiar rekneskap har personalansvar for medarbeidarane i rekneskapseininga (pt ca 18 tilsette)

## • Hovudoppgåver:

- > Overordna ansvar for rekneskapsfunksjonen, likviditetsstyring, budsjettering og økonomioppfølging inkl finans- og konsesjonskraftforvaltning
- > Utarbeide og følgje opp strategiar, rutinar og retningslinjer
- > Overordna ansvar for rapportering og analysar/kontroll samt oppfølging av revisjonsrapportar innanfor økonomi og rekneskap
- > Systemansvar for økonomi-, innkjøps- og rekneskapssystemet, opplæring og systemstøtte



## Organisasjons- og økonomiavdelinga: Innkjøp

- DP 12.1 Innkjøp
  - > Carl-Fredrik Husby
  - > Rolf Solheim
  - > Katrine Wilson
  - > Frank Have Olesen

### Ulike organisasjonsmodellar er vurdert; samla tilråding:

- DP 12.1: Semje om å tilrå organisering under Organisasjons- og økonomiavdelinga; ønskjer ei vidare utgreiing kring framtidig innretting av innkjøpsfunksjonen i nye VLFK med særleg merksemd på operative innkjøp (dvs kjøp under 0,5 MNOK)

# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Innkjøp

- **Foreslått organisering:**

- > Innkjøp vert organisert som eigen seksjon
- > Det skal framleis vere innkjøpsressursar organisert under dei respektive fagavdelingane/ytte einingar, men seksjonsleiar får ansvar for å etablere og koordinere eit innkjøpsfagleg forum/nettverk
- > Det vert arbeid vidare med framtidig innretting av operative innkjøp (dvs kjøp under 0,5 MNOK)
- > Seksjonsleiar har direkte personalansvar for medarbeidarane innanfor innkjøp (pt ca 17 tilsette)

- **Hovudoppgåver:**

- > Overordna ansvar for å etablere og følgje opp rammeavtalar for kjøp av varer og tenester, leverandøroppfølging, analysar/kontroll
- > Utarbeide og følgje opp aktuelle strategiar, rutinar og retningslinjer
- > Opplæring og systemstøtte relevante fagsystem

Innkjøp

## Organisasjons- og økonomiavdelinga: HR, HMS og organisasjonsutvikling

- DP 11.3: Løn
  - Toril Einarsen
  - Kari Norevik Fosdal
  - Geir Davidsen
  - Hanne Lin Øvsthus
- DP 11.4: HMS og kvalitetsstyring
  - Arvid Stenehjøm
  - Frode Mannsåker
  - Bjørn-Atle Mikkelsen
  - Per Terje Engedal
  - Olav Vestrheim, fylkeshovudverneombod,
  - Jorunn Bakke Johannessen, fylkeshovudverneombod
- DP 11.5: Bedriftshelseteneste
  - Paal Fosdal
  - Arvid Stenehjøm
  - Bjørn-Atle Mikkelsen
  - Gina Landro
  - Margunn Fosso Sande, tillitsvald
  - Jorunn Bakke Johannessen, fylkeshovudverneombod

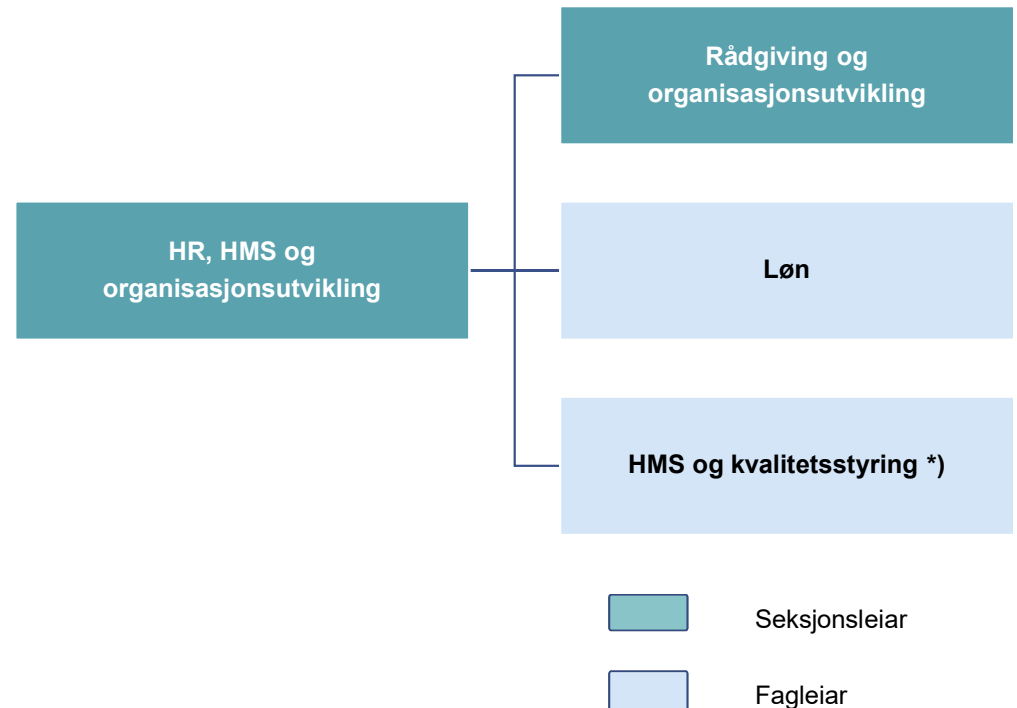
### Ulike organisasjonsmodellar er vurdert; tilråding med dissens frå tillitsvald i DP 11.5:

- DP 11.3: Prosjektgruppa tilrår at lønsfunksjonen vert organisert under HR
- DP 11.4: Prosjektgruppa tilrår organisering som eigen seksjon under fylkesdirektør organisasjon og økonomi
- DP 11.5: Prosjektgruppa tilrår kjøp av ekstern bedriftshelseteneste under føresetnad av ei styrking av intern HMS-funksjon, medan tillitsvald ønskjer ei ordning med intern bedriftshelseteneste
- *DP 11.8/11.9: Ikkje ferdigstilt*

# Organisasjons- og økonomiavdelinga: HR, HMS og organisasjonsutvikling

- **Foreslått organisering:**

- > HR, HMS og organisasjonsutvikling vert organisert som eigen seksjon
- > Den sentrale lønsfunksjonen vert lagt under HR
- > HMS og kvalitetsstyring inkl personvernombod vert organisert som eiga eining under HR. Ei stipla rapporteringsline til fylkesdirektør og fylkesrådmann speglar området si delvis frie og uavhengige stilling
- > Det vert arbeidd vidare med utgreiing kring organisering av HR-funksjonen i VFLK, m.a. knytt til sentral/desentral organisering, fordeling av ansvar og oppgåver mellom sentral stab og fagavdelingane mv
- > Seksjonsleiar har direkte personalansvar for medarbeidarane innanfor rådgiving og organisasjonsutvikling (pt ca 14 tilsette) og for fagleiar løn og fagleiar HMS-K
- > Fagleiar løn har personalansvar for medarbeidarane i den sentrale lønsfunksjonen (pt ca 14 tilsette)
- > Fagleiar HMS-K har personalansvar for medarbeidarane i eininga (pt ca 10 tilsette)
- > Seksjonsleiar har eit overordna oppfølgingsansvar for tillitsvalde og verneombod som er frikjøpte i meir enn 50% stilling



\*) Stipla rapporteringsline til fylkesdirektør og fylkesrådmann



# Organisasjons- og økonomiavdelinga: HR, HMS og organisasjonsutvikling

- **Hovudoppgåver:**

- > Overordna ansvar for å rådgiving og støtte i ulike personalrelaterte spørsmål og prosessar, tolking av lover og avtaleverk, lønsforhandlingar mv
- > Utarbeide og følgje opp aktuelle strategiar, rutinar og retningslinjer
- > Utarbeide relevant statistikk og analysar
- > Systemansvar for løns- og personalsystemet med tilhøyrande støttesystem, opplæring og systemstøtte
- > Ansvar for å utarbeide, implementere og følgje opp overordna HMS-rutinar, inkl grunnopplæring HMS
- > Ansvar for å utarbeide, implementere og følgje opp overordna system og rutinar for risikostyring, avvikshandsaming, kvalitetsforbetring
- > Inngå avtalar, koordinere og følgje opp ekstern bedriftshelseteneste
- > Rådgiving og støtte i personvernspørsmål; personvernombod

# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Kommunikasjon

- DP 9.5 Kommunikasjon

- > Ingvild Ramstad
- > Hilde Joranger Mæland
- > Marius Kjørmo, tillitsvald

## Ulike organisasjonsmodellar er vurdert; delvis delt tilråding:

- DP 9.5: Tiltrår primært å samle alle kommunikasjonsressursane i VLFK i ei sentral eining organisert direkte under fylkesrådmannen; subsidiært under ei av dei sentrale stabsavdelingane, men usemje om avdeling for strategisk utvikling og digitalisering vs avdeling for organisasjon og økonomi. Felles tilråding om å organisere informasjons- og servicetenestene under Bygg og eigedom.

# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Kommunikasjon

- **Foreslått organisering:**
  - > Kommunikasjon vert organisert som eigen seksjon som omfattar informasjons- og servicetenestene (sentralbord og resepsjon)
  - > Det skal framleis vere kommunikasjonsressursar organisert under dei respektive fagavdelingane, men seksjonsleiar får ansvar for å etablere og koordinere eit kommunikasjonsfagleg forum/nettverk
  - > Seksjonsleiar har direkte personalansvar for medarbeidarane innanfor kommunikasjonsområdet (pt ca 8 tilsette) og i informasjons- og servicetenesta (pt ca 5 tilsette)
- **Hovudoppgåver:**
  - > Overordna ansvar for intern og ekstern kommunikasjon i ulike kanalar, inkl mediekontakt og –handsaming, generell omdømmebygging
  - > Utarbeide og følgje opp aktuelle strategiar, rutinar og retningslinjer
  - > Rådgiving og kommunikasjonsfagleg støtte, koordinere initiativ frå fagavdelingane
  - > Utarbeide grafisk profil, levere grafiske tenester og visuell kommunikasjon; utarbeide årleg årsmelding
  - > Yte språkleg støtte og opplæring
  - > Systemansvar for heimeside/internett og intranett, opplæring og systemstøtte

## Kommunikasjon

- Kommunikasjonstenester
- Informasjons- og servicesenter

# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Bygg og eigedom

## DP 7 Bygg og eigedom

- Merethe Mæland
- Jan Tore Rosenlund
- Jostein Fjærestad
- Nils Endre Grønås
- Guro Klyve
- Roald Orvedal
- Line Bergheim
- Roald Dyrdal
- Rickard Sundell
- Torstein Bøhm (prosjektstøtte frå PwC)
- Eigen prosess for forankring og innspel frå tillitsvalde

## Arbeidsgruppe reinhald

- Torstein Fjellanger Bøhm (PwC)
- Jan Tore Rosenlund
- Nils Endre Grønås
- Tore Oddvin Stølen
- Vibeke Iren Gindl
- Merethe Mæland
- Dagmar Reutz Hillestad, tillitsvald
- Svein Torbjørn Sandvoll, tillitsvald

## Samla tilråding:

DP 7: Samla tilråding om overordna organisering av Bygg og eigedom. Prosjektgruppa har teikna ut fullstendig organisering av fagområdet.

Reinhald: Ulike modellar for organisering er vurdert; samla tilråding om at reinhaldstenestene skal ligge under ansvarsområdet til drifts- og vedlikehaldssjef med eigen reinhaldssjef

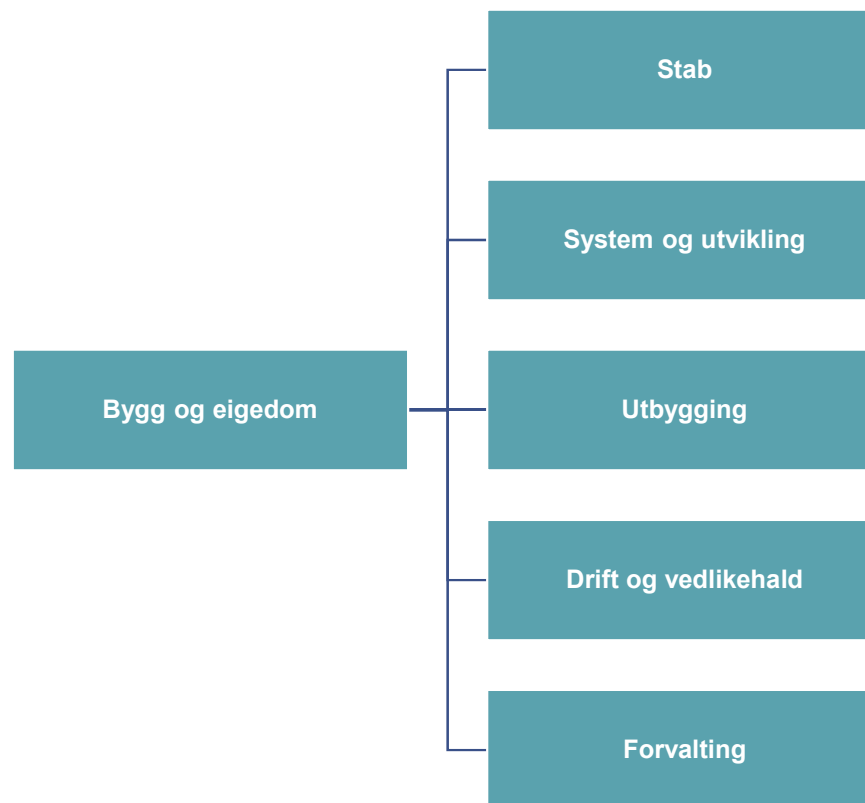
# Organisasjons- og økonomiavdelinga: Bygg og eigedom

- **Foreslått organisering:**

- > Bygg og eigedom vert organisert som eiga eining under Organisasjons- og økonomiavdelinga
- > Leiar inngår i fylkesdirektør si leiargruppe
- > Som følgje av storleik og samansettinga av tenesteområda vert eininga i praksis organisert som ei avdeling (pt ca 370 tilsette)
- > Leiar har direkte personalansvar for dei 5 leiarfunksjonane i si leiargruppe

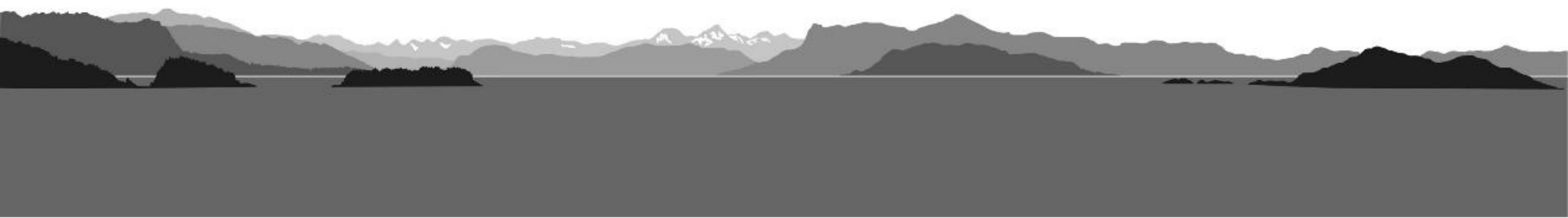
- **Hovudoppgåver:**

- Overordna ansvar for drift og vedlikehald av alle egne bygg og eigedomar inkl driftsleiar tenester og reinhaldstenester
- Overordna ansvar for inngåing og oppfølging av alle leigekontraktar
- Overordna ansvar for eigedomsutvikling, prosjektering og nybygg
- Utarbeide og følgje opp aktuelle strategiar, rutinar og retningslinjer



Prosjektgruppa har teikna ut fullstendige forslag til organisasjonskart under desse leiarnivåa





# Stab – Strategisk utvikling og digitalisering

Forslag til organisasjonsstruktur

## Stab – Strategisk utvikling og digitalisering

- Det har ikkje vore ei eiga prosjektgruppe som samla har vurdert og tilrådd organisering av Stab – strategisk utvikling og digitalisering
- Forslaget er basert på innspel frå aktuelle delprosjekt innanfor dei ulike fagområda og avklaringar med andre stabar/avdelingar, samt prinsipp og føringar i intensjonsplanen
- Følgjande delprosjektrapportar er lagt til grunn for forslaget:
  - ✓ DP 2.3 Regional og kommunal planlegging
  - ✓ DP 2.4 Statistikk, kart og analyse
  - ✓ DP 4.4 Organisering av tannhelsetenesta
  - ✓ DPO 13 IKT

## Overordna prinsipp og føringar

Intensjonsplanen: «... tilby brukarnære og gode tenester innanfor ein effektiv og desentralisert tenestestruktur»



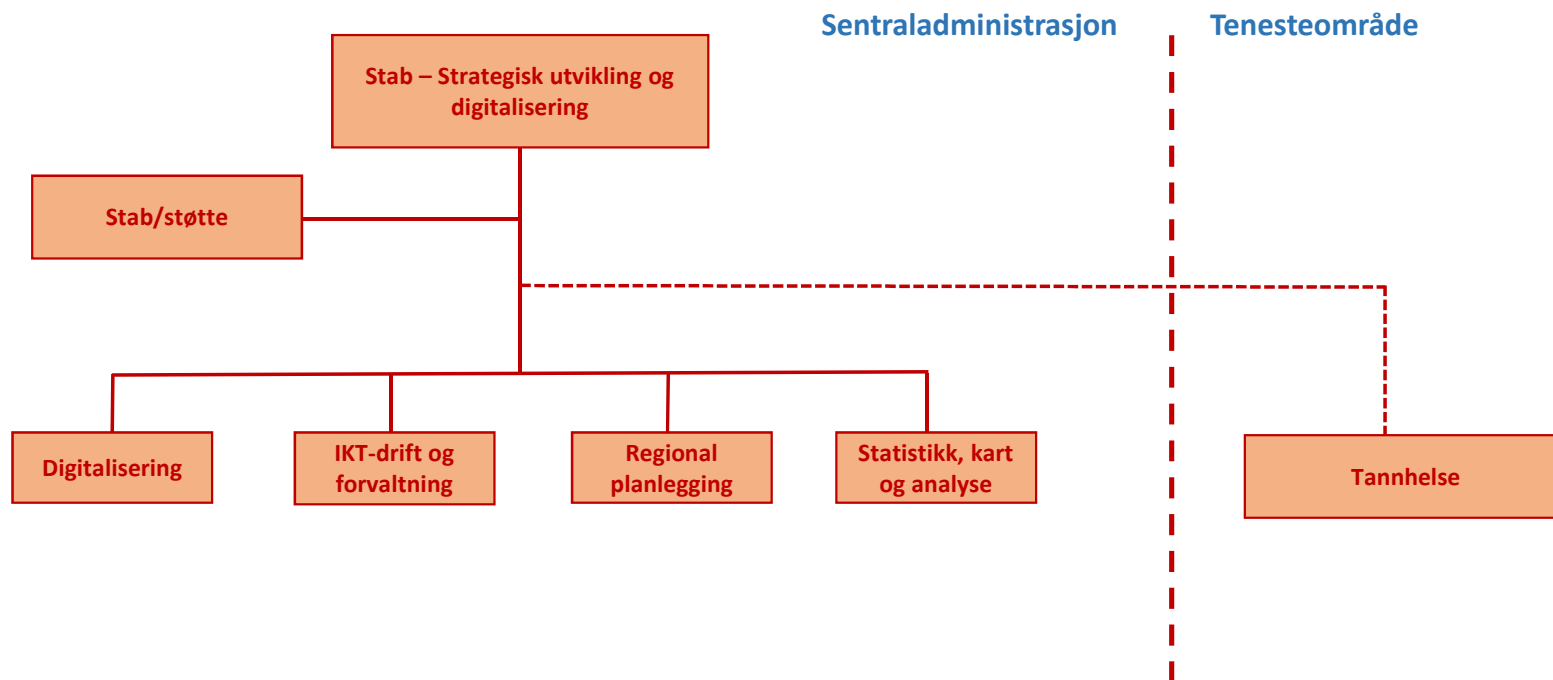
- Stabstenestene skal vere effektive og brukarorienterte i si tilnærming
- Organiseringa må leggje til rette for ein desentral tenestestruktur
- Unngå unødige administrative ledd og byråkratisering, og samstundes sikre eit handterbart kontrollspenn på alle nivå
- Sikre konsistent organisering på tvers



## Prinsipp for organisering av Stab – Strategisk utvikling og digitalisering

- Ansvar og oppgaver → Sektorovergripande og sektornøytrale
- Styrke rolla som samfunnsutviklar
- Retta inn mot:
  - > Strategi og utvikling
  - > Samordning på tvers av sektorar og fagområde
- Opne for å ta ut synergjar mellom einingane i staben
- Få organisasjonsnivå
- Leggje til rette for samarbeid med fagavdelingane

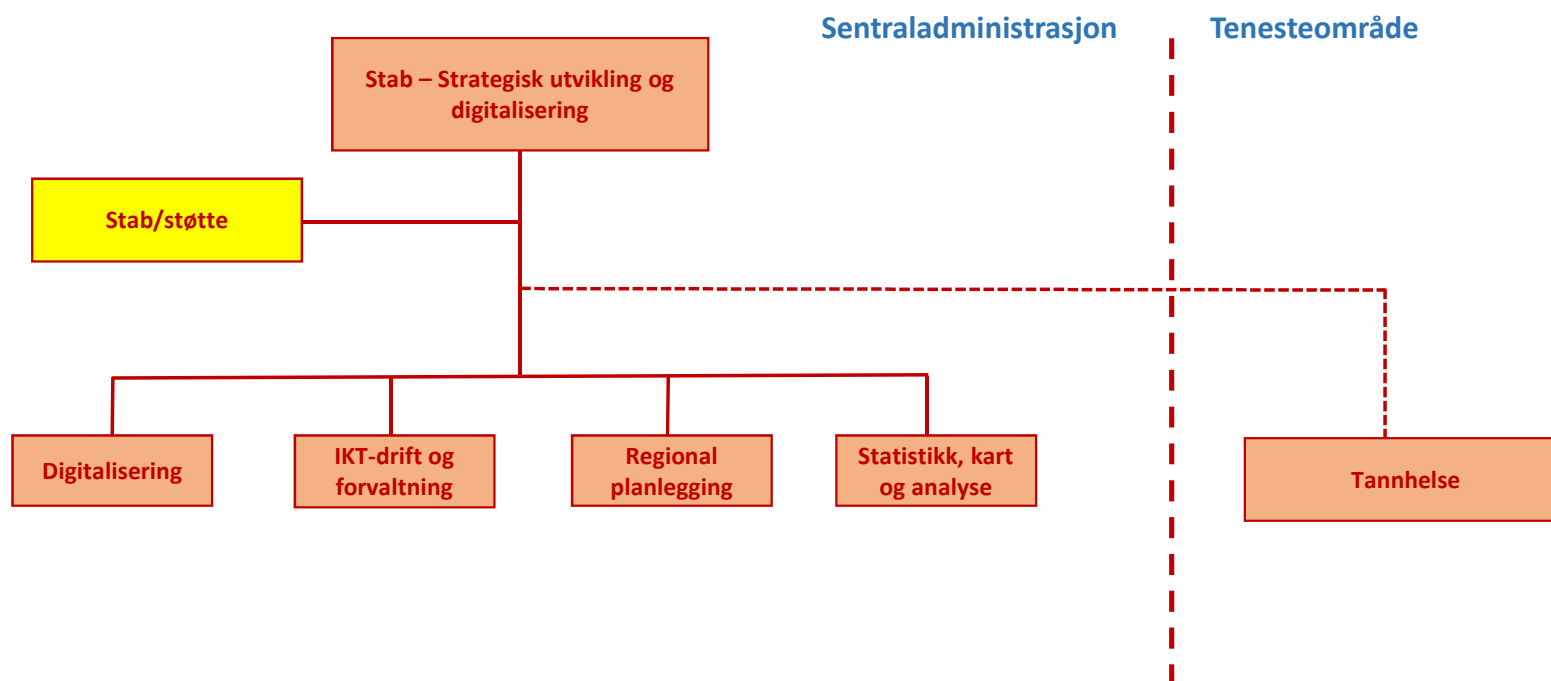
# Organisasjonsstruktur



## Generell kommentar

- Organisasjonsmodellen har færre nivå enn det som DPO (særleg IKT) har tilrådd, men:
  - Positivt for leiargruppe – det blir ikkje to dominerande einingar *IKT* og *Plan*
  - Høve til å samordne staben sine aktivitetar på leiarnivå. Ta ut synergieffekt mellom einingane sine oppgåver.
  - Få fram klare overordna satsingsområde og synleggjere ansvar
  - Få fram strategi- og utviklingsperspektivet
  - Leggje til rette for ein god arbeidsmetodikk på tvers i organisasjonen

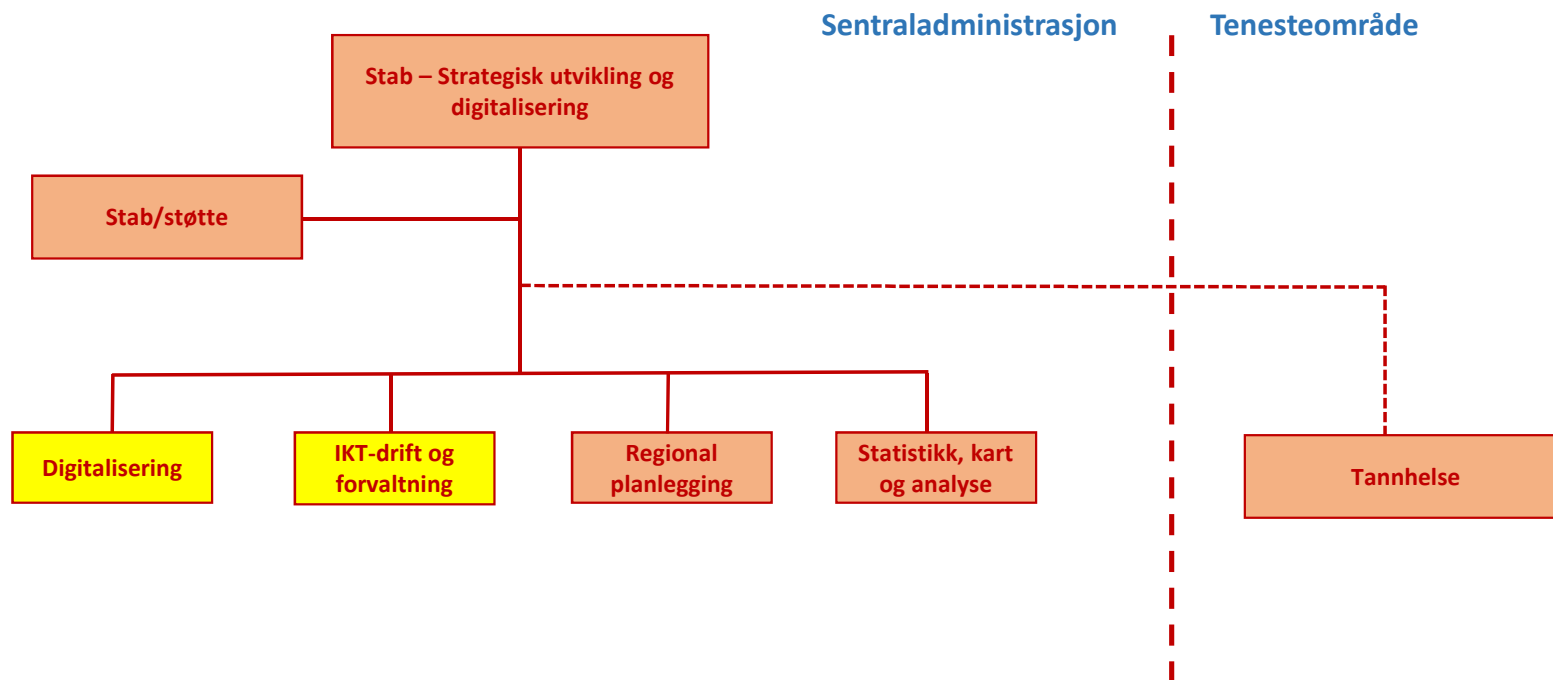
# Organisasjonsstruktur



## Stab/støtte

- Er ikkje utgreidd av DPO
- To formål
  - > Støttefunksjon for fylkesdirektør og seksjonsleiarar
  - > Oppgåver som ikkje finn sin plass i dei andre einingane
- Behov for seksjonleiar → Avhengig av storleik og oppgåver

# Organisasjonsstruktur



# DPO 13 IKT - Digitalisering og IKT-drift og forvaltning

- DPO 13 har greidd ut og tilrådd organisering for IKT-området samla
- Deltakarar:
  - Bjørn Normann Sørensen, SFFK
  - Svein Dyrddal, HFK
  - Ekstern prosjektleiar
  - Presentert for og avklart med dei andre delprosjektlearane.
- **IKT-drift og forvaltning:**
  - > Drift og forvaltning av system og infrastruktur
  - > Brukarstøtte
  - > Lærlingar
  - > **Medarbeidarar:** Om lag 80-85 (115-120 inkl. lærlingar)
- **Digitalisering**
  - > Prosessleiing
  - > Informasjonssikkerheit
  - > Verksemdsarkitektur
  - > Porteføljestyring
  - > System- og applikasjonsforvaltning
  - > **Medarbeidarar:** Om lag 20

## DPO 13 IKT - Digitalisering og IKT-drift og forvaltning



Alternativ A: Primært tilrådd samla av DPO 13



Alternativ B: Sekundært tilrådd samla av DPO 13



Alternativ C: Ikkje tilrådd



## DPO 13 IKT - Digitalisering og IKT-drift og forvaltning

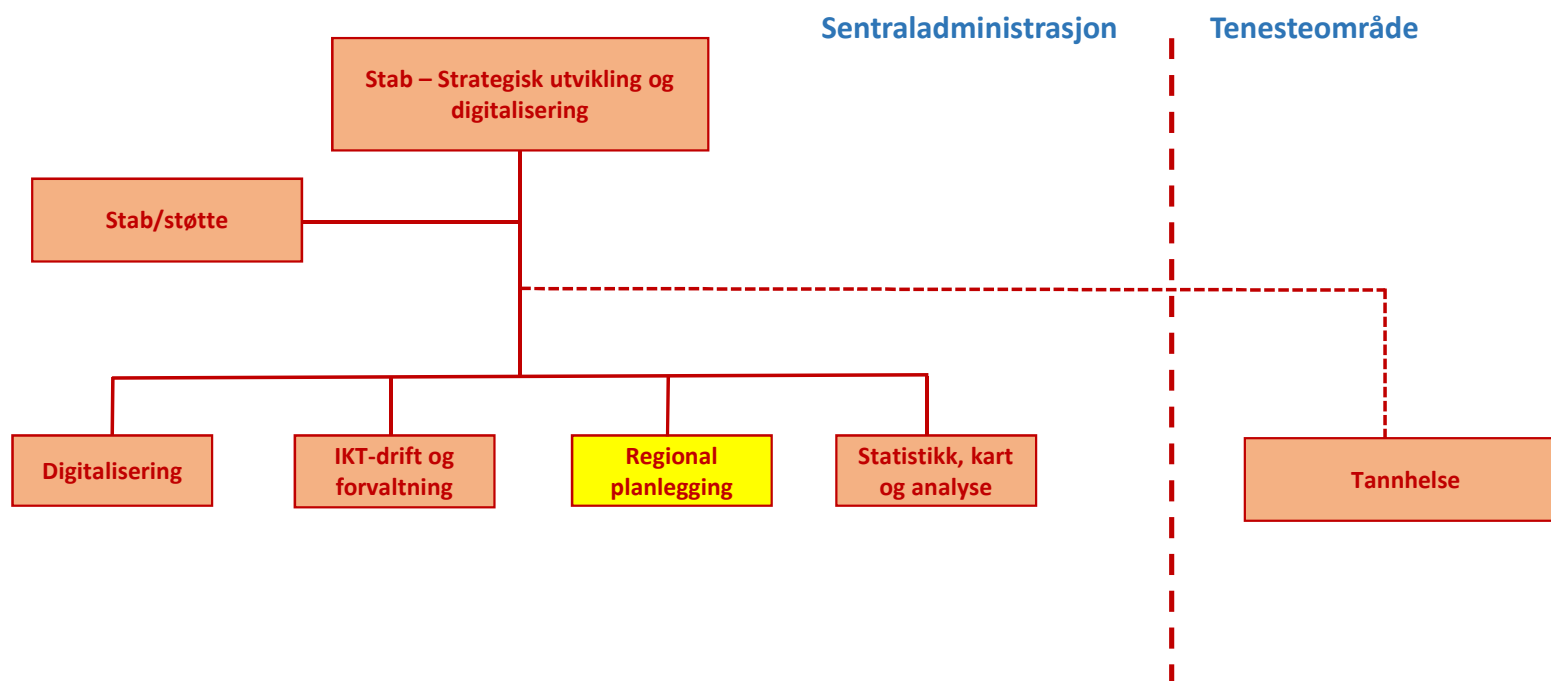
Kriterium / alternativ	Alt. A	Alt. B	Alt. C
Effektiv organisering	++	+	+
Avgjerd og forankring i leiing			
Økonomi			
Ressurstilgang/-styring			
Kompetente og attraktive fagmiljø	++	+	0
Gode og robuste fagmiljø/fagteam			
Kultur/arbeidsmiljø			
Attraktive og utviklande arbeidsplassar			
Brukarnære og gode tenester	++	++	++
IKT-fagkompetanse kan vere desentralisert som i dag			
Ta ut stordriftsfordelar – gode og like tenester			
Score	6	4	3

Basert på vurdering av alternativa i forhold til kriteria ser vi at alternativ A gir ein best samla score, og slik sett best understøttar overordna mål med samanslåinga, om å skape betre føresetnader for ein kompetent og effektiv administrasjon og tenesteproduksjon med attraktive og utviklande arbeidsplassar.

Prosjektet sitt forslag til organisering er alternativ A) **Ei samla IKT-organisering, med ein IKT-sjef for Digitalisering og Drift og forvaltning, plassert under fylkesdirektør for strategisk utvikling og digitalisering.**

Samordning av *Digitalisering og Drift og Forvaltning* er viktig for å kunne utvikle og levere gode tenester i nye Vestland fylkeskommune.

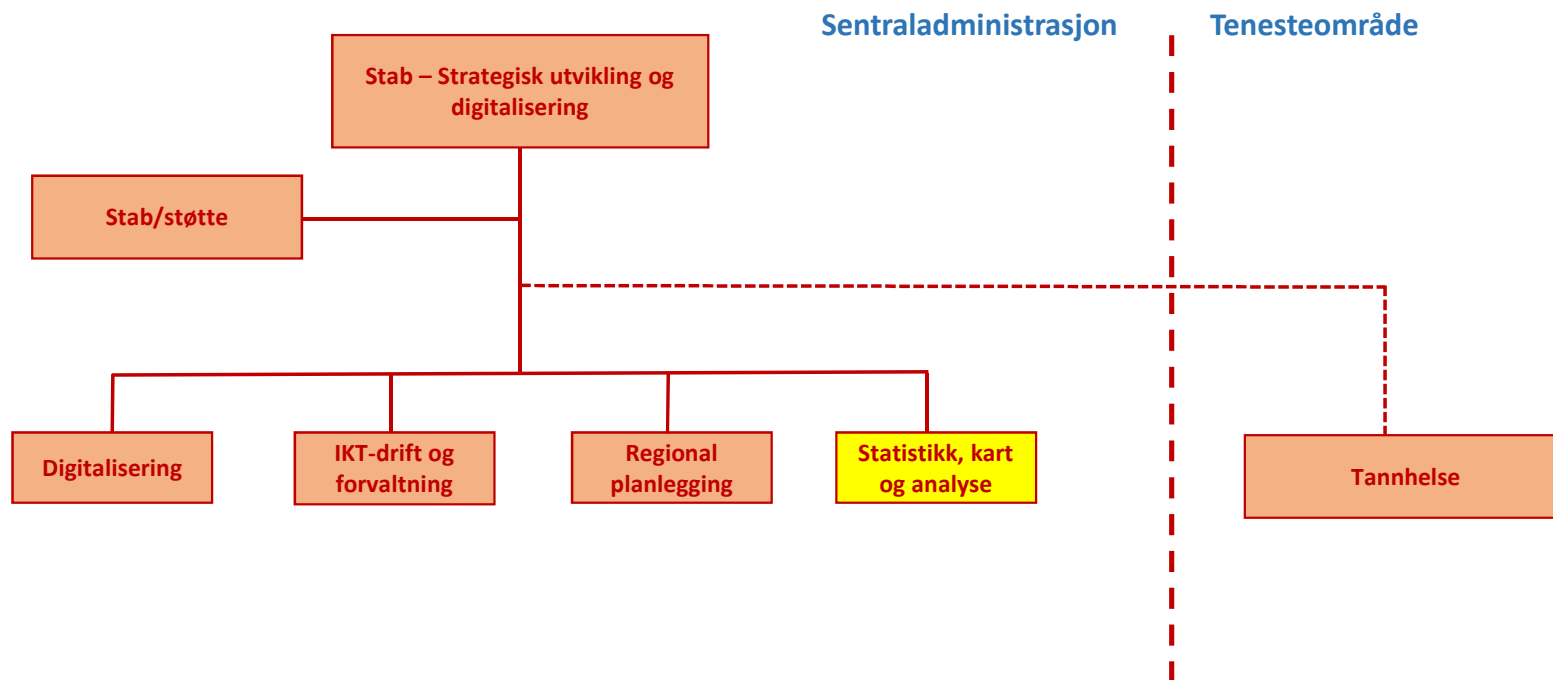
# Organisasjonsstruktur



## DP 2.3 Regional og kommunal planlegging

- Samla tilråding frå DP 2.3
- Deltakarar:
  - Eva Katrine Taule, HFK
  - Marit Rødseth, HFK
  - Torbjørn Hasund, SFFK
  - Synnøve Stalheim, SFFK
- Forslag til organisasjonsstruktur følgjer tilrådinga.
- Avklaringar mot *Innovasjon og næring* er gjennomført
- **Oppgåver**
  - Regional planstrategi (lovpålagt) og overordna og arealretta planar
  - Rettleiing om plansystem og plankoordinering internt i fylkeskommunen (lovpålagt)
  - Ivaretaking og koordinering av regionale omsyn i kommunal planlegging (lovpålagt)
  - Ansvar for planforum (lovpålagt)
  - Rettleiing og rådgjeving i planlegging for kommunane (lovpålagt)
  - Senter- og stadutvikling (med utgangspunkt i plan- og bygningslova)
  - Statistikk, analyse, og kart (med utgangspunkt i plan- og bygningslova)
  - Klimaomstilling (regionalt nivå)
  - Folkehelse og universell utforming (regionalt nivå)
- > **Medarbeidarar:** Om lag 20

# Organisasjonsstruktur



## DP 2.4 Statistikk, kart og analyse

- Samla tilråding frå DP 2.4 knytt til prinsipp for org. plassering
- Deltakarar:
  - Mie D. Pind, SFFK (leiar)
  - Frøydis Sæbø Steine, SFFK
  - Stine Mari Leirdal, SFFK (sluttet)
  - Sondre Sognnes Haugen, SFFK (sluttet)
  - Aina Haugsdal, HFK
  - Torbjørn Bøe, HFK
- Forslaget til organisasjonsstruktur følgjer prinsippa.
- Avklaringar mot *Innovasjon og næring* er gjennomført
- **Prinsipp**
  - Eit samla fagleg ressursmiljø.
  - Eigen fagleiar.
  - Organisatorisk plassering som sikrar godt samarbeid med alle fagavdelingar.
  - Organisatorisk plassering som støtter Vestland fylkeskommunen si rolle som ein kunnskapsbasert regional utviklingsaktør.
  - Eit nært samarbeide med andre tverrfagleg og utviklingsorientert fagområder.
  - Organisatorisk plassering som sikrar politisk uavhengigheit.
- > **Medarbeidarar:** Om lag 8-9 (p.t. ein del vakansar i SFFK)

# Avklaringar - Planlegging

## Stab

- Regional planstrategi (lovpålagt) og overordna og arealretta planar
- Rettleiing om plansystem og plankoordinering internt i fylkeskommunen (lovpålagt)
- Ivaretaking og koordinering av regionale omsyn i kommunal planlegging (lovpålagt)
- Ansvar for planforum (lovpålagt)
- Rettleiing og rådgjeving i planlegging for kommunane (lovpålagt)
- Senter- og stadutvikling (med utgangspunkt i plan- og bygningslova)
- Statistikk, analyse, og kart (med utgangspunkt i plan- og bygningslova)
- Klimaomstilling
- Folkehelse og universell utforming

## Innovasjon og næringsutvikling

- Internasjonalt arbeid
- FoU
- Kontakt mot institusjonar for forskning og utvikling
- Sektorspesifikke utgreingar inn mot:
  - > regional planstrategi
  - > senter- og stadutvikling
  - > klimaomstilling
  - > folkehelse og universell utforming
- Oppfølging av og rapportering på sektorspesifikke utgreingar

# Avklaringar mellom stab og Innovasjon og næringsutvikling

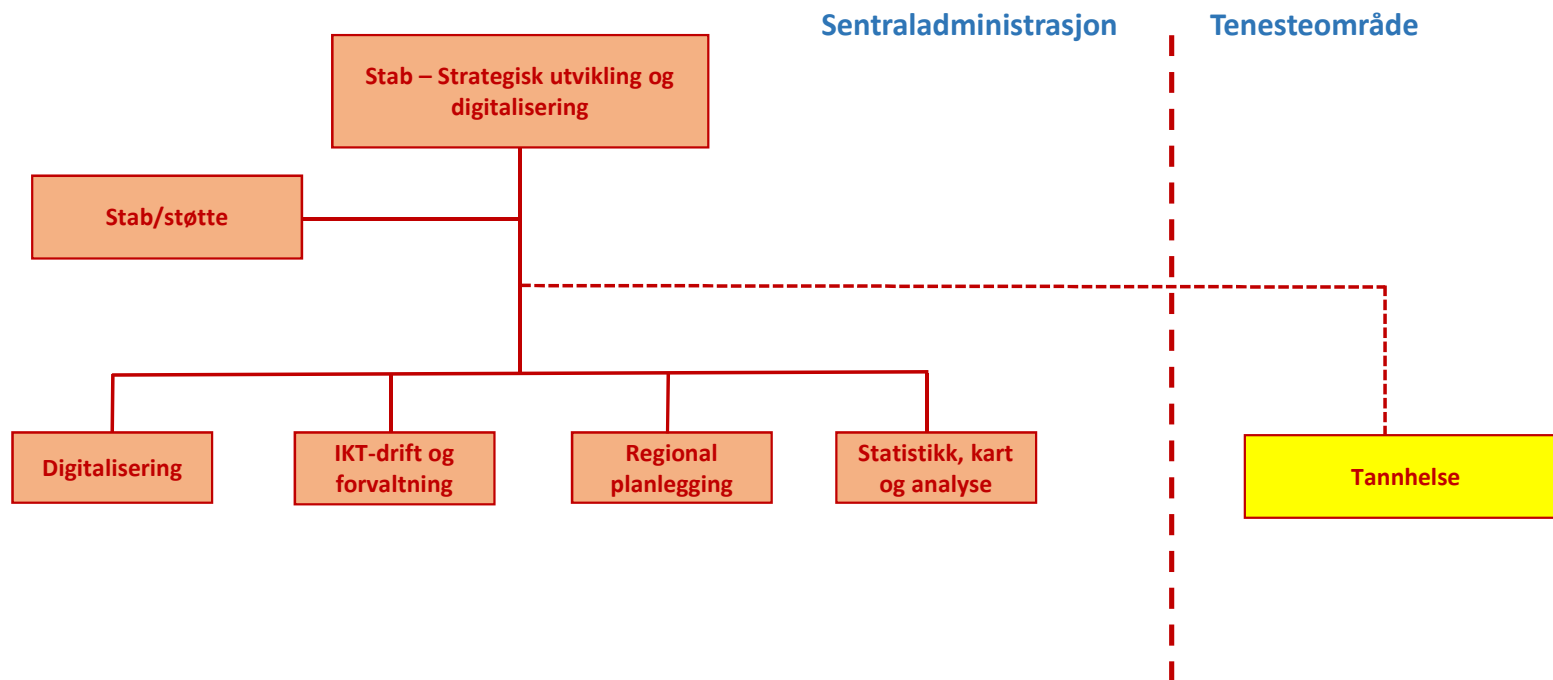
## Stab

- Statistikkgrunnlag og statistikkverktøy for heile VLFK
- Kartgrunnlag og kartverktøy for heile VLFK
- Analyse knytt til ansvarsområda nemnd under regional planlegging
- Sektorovergripande statistikk
- Analyse på bestilling frå fagavdelingane.

## Innovasjon og næringsutvikling

- Analyser innanfor eige fagområde generelt
- Kunnskapsbygging
- Smart spesialisering
- Grøn vekst, klimatilpassing og energi

# Organisasjonsstruktur





## DP 4.4 Organisering av tannhelsetenesta

- Deltakarar:

- Bente Holmgren, HFK (leiar)
- Kristin Elde Førstrand, SFFK
- Anne Sigrud Totland, HFK
- Stefan Lindner, NTF
- Ann-Elin Instebo, Delta
- Turid Svoren, Parat

- Prosjektleiar ønskjer ytterlegare utgreiing

- **Organisering (tilknytting)**

- Eige tenesteområde som del av den fylkeskommunale verksemda, direkte underlagt fylkesrådmannen.
- Rapporterer til fylkesdirektør for strategisk utvikling og digitalisering
- Årleg oppdrags- eller ansvarsbrev
- Eigen administrasjon tilstrekkeleg for å styre tenesta.
- Saker som treng politisk handsaming og vedtak blir fremma av fylkesrådmannen.

> **Medarbeidarar:** Om lag 530

> **Klinikkar:** Om lag 60

> **Klinikkleiarar:** Om lag 37

Saksbehandlar: Johan J Meyer, Fylkesrådmannen, Hordaland  
Sak nr.: 2018/16007-5

## Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Partssamansett utval	2/19	04.02.2019
Fellesnemnda		14.02.2019

## Overføring av personell frå Statens vegvesen - garanti med omsyn til vern mot oppseiing, jf. Intensjonsplanen av 17. januar 2017

### 1. Samandrag

I samband med avvikling av sams vegadministrasjon og overføring av oppgåvene frå Statens vegvesen til fylkeskommunane har Samferdsledepartementet lagt fram til høyring eit lovforslag om at overføringa av alle aktuelle tilsette frå Statens vegvesen vert behandla som ein «virksomhetsoverdragelse» i samsvar med arbeidsmiljølova kapitel 16.

For å sikre lik behandling av dei tilsette som vert overført til den nye fylkeskommunen med verknad frå 1. januar 2020, gjer fylkesrådmennene her framlegg om at intensjonsplanen pkt 6 fjerde avsnitt óg vert gjort gjeldande for dei tilsette som vert overførte frå Statens vegvesen. Fylkeskommunen kjem ikkje til å opprette fleire stillingar knytta til fylkesvegområdet enn naudsynt. Vi må difor leggje til grunn at ingen av dei tilsette som vert overført frå Statens vegvesen kjem til å bli «overtalige som følgje av samanslåinga». Garantien kan likevel gjere det meir attraktivt for tilsette som er i ein vallsituasjon å søke seg til stilling i Vestland fylkeskommune

Ordlyden i intensjonsplanen pkt 6 fjerde avsnitt:

« Vernet mot oppseiing av medarbeidarar som eventuelt blir overtalige som følgje av samanslåinga, skal vare i 5 – fem – år frå samanslåingsdato. Ein skal i størst muleg grad nytte naturleg avgang som eit aktivt verkemiddel for å unngå oppseiing av tilsette i ein eventuell nedbemanningsprosess.»

### **Fylkesrådmennene rår fellesnemnda til å gjere slikt vedtak:**

1. Overføring av fylkesvegadministrasjon frå Statens vegvesen til Vestland fylkeskommune: Dei tilsette i Statens vegvesen som etter individuell avtale anten vert overført til, eller tilsett i Vestland fylkeskommune med verknad frå 1. januar 2020 vert gjeve garanti med vern mot oppseiing i 5 – fem – år frå samanslåingsdatoen 1. januar 2020 dersom dei vert overtalige som følgje av samanslåinga i denne perioden.
2. Det er ei føresetnad for denne garantien at Stortinget gjer vedtak i samsvar med intensjonane som ligg i høyringsutkastet frå samferdsledepartementet datert 20. november 2018: «Ny lov om overgangsbestemmelser ved overføring av fylkesveiadministrasjon fra Statens vegvesen til fylkeskommunene».

Arkivnr: 2018/16486-12

Saksbehandlar: Paal Fosdal, ass.fylkesrådmann, Sogn og Fjordane

Saksgang	Saknr.	Møtedato
Utval		
Partssamansett utval	3/19	04.02.2019
Fellesnemnda		14.02.2019

## Ordning for bedriftshelsetenesta i Vestland fylkeskommune

### Prosjektleiar rår PSU til å gjere slik innstilling:

- 1) Fellesnemnda viser til delprosjekt 11.5 «Ordning for bedriftshelsetenesta» og går inn for at tilrådinga i delprosjektet vert lagt til grunn for etablering av bedriftshelseteneste i Vestland fylkeskommune.
- 2) Fellesnemnda gir prosjektleiar fullmakt til å gjennomføre kjøp av tenester frå ekstern, godkjent leverandør av bedriftshelseteneste.

## SAKSFRAMSTILLING

---

### 1. Bakgrunn for saka

Bedriftshelsetenesta er organisert ulikt i Hordaland fylkeskommune (HFK) og i Sogn og Fjordane fylkeskommune (SFFK).

HFK har ein godkjent intern bedriftshelseteneste med fire tilsette og ein innleigd fysioterapeut i 50% stilling og ein arbeidsmedisinar i 30% stilling. Budsjettet er på 5 millionar og eininga er satt saman for å kunne dekke fagfelta som ein historisk har hatt behov for i fylkeskommunen (sjukepleiar, yrkeshygienikar, fysioterapeut med vidareutdanning innan ergonomi og psykolog med vidareutdanning innanfor arbeid- og organisasjonspsykologi).

Bedriftshelsetenesta HFK er organisert som del av HR-seksjonen og BHT-sjef inngår i HR-seksjonen si leiargruppe.

SFFK kjøper tenester frå Stamina Helse. Avtalen legg til grunn betaling for leverte timeverk, men ikkje godtgjerse for transport til og frå leveringsstaden. Det er ikkje avtalt fast abonnement eller grunnbetaling til tenesteleverandøren. Leverandøren får betalt for førearbeid og etterarbeid der leveransen krev dette.

Ved etablering av Vestland fylkeskommune (VLFK) må vi ha på plass ein godkjent bedriftshelseteneste for heile fylkeskommunen. På oppdrag frå prosjektleiar, har delprosjekt 11.5 «Ordning for bedriftshelsetenesta» greidd ut og tilrådd organisering av bedriftshelsetenesta i Vestland fylkeskommune.

Begge fylkeshovudverneomboda og ein tillitsvald har vore med i delprosjektgruppa.

Fylkeshovudverneomboda stiller seg bak tilrådinga. Tillitsvalde sin representant går primært for ei intern BHT-ordning, sekundært for tilrådd modell.

Prosjektleiari stiller seg bak tilrådinga frå delprosjektet.

Rapport og tilråding frå delprosjektet er drøfta med dei tillitsvalde på VLFK-nivå i møte 20. desember 2018 (sak 2). Med nokre kommentarar knytt til vidare prosess, er konklusjonen herfrå: *Partane sluttar seg til modell 4 i DPO 11.5 «Ordning for bedriftshelsetenesta» - Sluttrapport.*

Etter vedtak i fellesnemnda for VLFK 4.mai 2018 (sak 16/18) fekk partssamansett utval sitt mandat. Her får partssamansett utval innstillingsmynde til fellesnemnda for nokre spesifiserte område, mellom anna «Overordna strategiar og planar innanfor HMS og IA-området». Prosjektleiari legg til grunn at organisering av bedriftshelseteneste fell inn under dette punktet og legg difor saka fram for partsamansett utval med framlegg til innstilling til vedtak i fellesnemnda.

## 2. Vurderingar og konsekvensar

I vurderinga av ulike modellar for bedriftshelseteneste i VLFK, har delprosjektgruppa lagt til grunn ei teneste som:

- Er fagleg uavhengig, fagkyndig og rådgjevande innanfor førebyggjande HMS-arbeid.
- Dekkjer heile VLFK og tilbyr same tenester uavhengig av geografi.
- Står til disposisjon for arbeidsgjevar (leiariar med personalansvar), arbeidstakarar og verneombod innanfor dei rammene som er gitt for tenesta.
- Er kopla mot HMS-arbeidet og tilbyr tenester primært retta inn mot:
  - Lovpålagte tiltak og kjerneområde (ikkje tilleggstenester).
  - Risikoutløyste og kunnskapsbaserte tiltak (ikkje ad hoc tiltak).
  - Førebyggjande arbeidsmiljøtiltak .
    - Arbeidshelsetiltak (ikkje folkehelsetiltak).
    - Verksemdstiltak (ikkje kurative individtiltak).
- Er kostnadseffektiv innanfor dei rammer som er gitt i lovverk, forskrifter og interne økonomiske og organisatoriske rammer.

Delprosjektgruppa har vurdert fire modellar som aktuelle for ny bedriftshelseteneste i VLFK:

- 1) Intern BHT: Byggjer vidare på og utvidar den ordninga som ein har i HFK i dag.
- 2) Ekstern BHT: Byggjer på den ordninga som SFFK har i dag, der alle tenester innanfor BHT blir kjøpt av ein ekstern, godkjent leverandør
- 3) Hybrid-modell: Byggjer vidare på og utvidar den ordninga som HFK har i dag, men supplerer denne med ein samarbeidsavtale med eksternt, godkjent leverandør
- 4) Forsterka HMS-funksjon med ekstern BHT: Modellen kombinerer kjøp av BHT-tenester eksternt med ei styrking av HMS-funksjonen.

Prosjektgruppa vurderer det slik at modell 4 best vil tene VLFK. Denne modellen sikrar at det blir eit likt tenestetilbod i heile det nye fylket, samstundes som ei sikrar intern kompetanse på ein del fagområde som er viktige for fylkeskommunen, dvs:

- a) VLFK kjøper alle lovpålagte tenester frå ein ekstern, godkjent leverandør av bedriftshelseteneste. Leverandøren skal dekkje heile det nye fylket, slik at tenestene er likt tilgjengeleg for alle VLFK sine arbeidsstader uansett lokalisering.
- b) VLFK etablerer ei eiga faggruppe som støtter linja med rådgjeving innanfor:
  - Psykososialt arbeidsmiljø
  - Fysisk arbeidsmiljø

- Rutinar og avvik
- Kvalitetsutvikling, sikkerheit og beredskap

I tillegg får faggruppa ansvar for kontroll og evaluering av eksterne BHT-tenester. Faggruppa skal bistå linja i kvalitetssikring av bestillingar til ekstern BHT, og sjå til at ekstern BHT leverer tenester i tråd med VLFK sine rutinar og verdiar.

Det er viktig at faggruppa får organisatoriske rammer som sikrar at den kan fungere som støtte overfor arbeidsgjevar, verneombod og tilsette. Samstundes må linjeleiinga sitt sjølvstendige ansvar for arbeidsmiljøet verken bli utydeleg eller pulverisert.

- c) Over tid bør kompetansen til denne faggruppa spissast inn mot oppgåvene som er skissert i kulepunkta over, dvs:
- Organisasjonspsykologi
  - Ergonomi (særleg retta inn mot tannhelse)
  - Verneingeniør (særleg retta inn mot bygg)
  - HMS system og rutinar
- d) Det er viktig at faggruppa ivaretek problemstillingar og verdiar som er særskilte for fylkeskommunen si verksemd og vidareformidlar desse i bestillingar og oppfølging av ekstern BHT.
- e) DP 11.4 «HMS og kvalitetsstyring» må vurdere korleis organiseringa kan leggjast opp best mogeleg innanfor desse rammene. Ei slik faggruppe bør ha om lag fire til fem årsverk i Bergen og to i Leikanger. Dette må kunne justerast etter ei behovsvurdering ved endringar i personalsamansettinga.
- f) Det bør vere ein samla budsjettpost for kjøp av BHT og HMS-funksjonen. Dette for å motverke at arbeidsmiljøtiltak blir ein salderingspost for einingane.

#### Økonomiske konsekvensar

Delprosjektet stipulerer totalkostnaden for VLFK ved val av denne modellen slik:

	Kostnad
Stillingar Bergen 4 x 800'	3 200
Stillingar Leikanger 2 x 800'	1 600
<b>Delsum</b>	<b>4 800</b>
Kostnad ved kjøp av ekstern BHT 750 kr x 6 000 tilsette	4 500
<b>Delsum</b>	<b>9 300</b>
- Stillingar i Bergen (binding fram mot 2025) 5 x 800'	4 000
- Stillingar i Leikanger (binding fram mot 2025) 1 x 800'	800
<b>Stipulert kostnad ved val av modell 4</b>	<b>4 500</b>

Denne tabellen viser stipulert årleg kostnad ved modell 4, gitt dei bindingane som VLFK har fram mot 2025.

#### Konsekvensar for personalet

Modellen ivaretek dei faste tilsette i HFK si bedriftshelseteneste i samsvar med omstillingsavtalen.

Modellen peikar vidare på framtidig utvikling der faggruppa i VLFK spissast inn mot oppgåvene som er skissert i kulepunkta over, dvs:

- Organisasjonspsykologi
- Ergonomi (særleg retta inn mot tannhelse)
- Verneingeniør (særleg retta inn mot bygg)
- HMS system og rutinar

Dette er område der delprosjektet ser at vi har særleg behov for kompetanse internt i VLFK.

Prosjektleiari viser elles til foreslått organisering av avdeling for organisasjon og økonomi, der HMS-funksjonen er synleggjort som ein eigen funksjon under HR-seksjonen med ei stipla rapporteringsline direkte til fylkesdirektør og fylkesrådmann. Dette for å tydeleggjere at HMS-funksjonen skal ha ei sjølvstendig og fri rolle i organisasjonen innanfor dei rammene som er trekt opp.

### **3. Prosjektleiari si tilråding**

Prosjektleiari stiller seg bak tilrådinga frå delprosjekt 11.5 «Ordning for bedriftshelsetenesta» og vil tilrå at denne blir lagt til grunn for etablering av bedriftshelseteneste i Vestland fylkeskommune.

Rune Haugsdal  
prosjektleiari

*Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.*

Vedlegg

1 Sluttrapport DP 11.5 Ordning for bedriftshelsetenesta

DPO 11 HR  
Delprosjekt 11.5 «Ordning for  
bedriftshelsetenesta»  
Sluttrapport

5.oktober 2018

## 1. Tilråding

Delprosjekt 11.5 «Ordning for bedriftshelsetenesta» tilrår at VLFK organiserer bedriftshelseteneste etter modell 4 (jf. pkt. 5.4. og 6.4.4.nedanfor), dvs:

- a) VLFK kjøper alle lovpålagte tenester frå ein ekstern, godkjent leverandør av bedriftshelseteneste. Leverandøren skal dekkje heile det nye fylket, slik at tenestene er likt tilgjengeleg for alle VLFK sine arbeidsstader uansett lokalisering.
- b) VLFK etablerer ei eiga faggruppe som støtter linja med rådgjeving innanfor:
  - Psykososialt arbeidsmiljø
  - Fysisk arbeidsmiljø
  - Rutinar og avvik
  - Kvalitetsutvikling, sikkerheit og beredskap

I tillegg får faggruppa ansvar for kontroll og evaluering av eksterne BHT-tenester. Faggruppa skal bistå linja i kvalitetssikring av bestillingar til ekstern BHT, og sjå til at ekstern BHT leverer tenester i tråd med VLFK sine rutinar og verdjar.

Det er viktig at faggruppa får organisatoriske rammer som sikrar at den kan fungere som støtte overfor arbeidsgjevar, verneombod og tilsette. Samstundes må linjeleiinga sitt sjølvstendige ansvar for arbeidsmiljøet verken bli utydeleg eller pulverisert.

- c) Over tid bør kompetansen til denne faggruppa spissast inn mot oppgåvene som er skissert i kulepunkta over, dvs:
  - Organisasjonspsykologi
  - Ergonomi (særleg retta inn mot tannhelse)
  - Verneingeniør (særleg retta inn mot bygg)
  - HMS system og rutinar
- d) Det er viktig at faggruppa ivaretek problemstillingar og verdjar som er særskilte for fylkeskommunen si verksemd og vidareformidlar desse i bestillingar og oppfølging av ekstern BHT.
- e) *DP 11.4 HMS og kvalitetsstyring* må vurdere korleis organiseringa kan leggjast opp best mogeleg innanfor desse rammene. Ei slik faggruppe bør ha om lag fire til fem årsverk i Bergen og to i Leikanger. Dette må kunne justerast etter ei behovsvurdering ved endringar i personalsamansettinga.
- f) Det bør vere ein samla budsjettpost for kjøp av BHT og HMS-funksjonen. Dette for å motverke at arbeidsmiljøtiltak blir ein salderingspost for einingane.



## 2. Prosjektinformasjon

### 2.1. Kort omtale av prosjektet

Delprosjekt 11.5 *Ordning for bedriftshelsetenesta* skal greie ut organisering av ei bedriftshelseteneste (BHT) i Vestland fylkeskommune. BHT-ordninga som blir vald skal vere operativ i Vestland fylkeskommune (VLFK) frå 1.januar 2020. Bruk av ei godkjent bedriftshelseteneste er eit krav til verksemdar som driv mellom anna med undervisning og tannhelse.

Aktuelle styrande dokument:

- *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, §13-1 Plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten (næringskodene 85 Undervisning og 86 Helsetenester).*
- *Forskrift om administrative ordninger, kap 2. Godkjenning av bedriftshelseteneste.*

### 2.2. Mandat

Føremålet med delprosjektet er å klarleggje status i dei to fylka i dag og deretter føreslå løysing(ar) evt innføring/implementering, slik at VLFK er klar for iversetting frå 1.januar 2020.

Delprosjektet skal greie ut følgjande to hovudelement:

- a) No-situasjonen: Kort skildring av korleis oppgåva/aktiviteten vert utført i dag i HFK og SFFK. Aktuelle tema i utgreiinga er arbeidsmåtar (t.d. rutinar, prosedyrar, fullmakter), organisering, leiing, personell og kompetanse, samt digitale verktøy.
- b) 2020 situasjonen: Forslag til korleis oppgåvene/aktiviteten kan løysast i den nye fylkeskommunen frå 2020. Aktuelle tema i forslaget kan vere å skildre framtidig oppgåveløysing med vekt på arbeidsmåtar (t.d. rutinar, prosedyrar, fullmakter), organisering, leiing, personell og kompetanse, samt digitale verktøy.

Delprosjektet må også få fram samanslåingsgevinstar VLFK kan oppnå og eventuelle omstillingskostnader vi får gjennom felles oppgåveløysing og organisering.

### 2.3. Prosjektmål

Prosjektet skal greie ut ulike modellar for organisering av lovpålagt BHT i VLFK og tilrå ein modell som følgjer opp føringane gitt i punkt 4.3. nedanfor.

### 2.4. Avgrensingar og grensesnitt mot andre delprosjekt

Delprosjekt 11.5 *Ordning for bedriftshelsetenesta* har grensesnitt mot *DP 11.4 HMS og kvalitetsstyring* når det gjeld organisering av HMS-arbeidet samla sett. Prosjektgruppa legg til grunn ar rapport frå *DP 11.5 Ordning for BHT* og påfølgjande beslutningar frå prosjektleiinga inngår som grunnlagsdokument for DP 11.4 på dette punktet.

Der er også ei kopling mot prosjekt og enkelttiltak innanfor IKT. Bedriftshelsetenesta i HFK nyttar i dag fleire digitale verktøy knytt til felles system (kvalitetsportalen, personalportalen osv.). I og med at Bedriftshelsetenesta HFK handterer sensitive personalopplysningar i form av pasientdata, er det i HFK nytta ekstern leverandør og server (HMS-visjon og HMS-journal). Dette er system som berre er tilgjengelege for tilsette i bedriftshelsetenesta.

Mandatet legg til grunn ein omfattande interessentanalyse både internt og eksternt som skal gjennomførast tidleg i utgreinga. Delprosjektgruppa ser dette som lite hensiktsmessig opp mot ressurs- og tidsbruk, og legg difor til grunn ein langt meir avgrensa interessentanalyse, der rapportutkastet blir sendt på ein kort utsjekk hos fylkesdirektørane for høvesvis opplæringsavdelinga, tannhelsetenesta og byggje- og eigedomstenesta i begge dei to fylka, samt til *DP 11.4 HMS og kvalitetsstyring*.

### 3. Prosjektgruppa

#### 3.1. Samansetting

Delprosjektet har vore samansett slik:

- Paal Fosdal, SFFK (leiar)
- Arvid Stenehjøm, SFFK (sekretær)
- Bjørn-Atle Mikkelsen, HFK
- Gina Landro, HFK
- Jorunn Johannessen, HFK (FHVO)
- Olav Vestrheim, SFFK (FHVO)
- Margunn Sande, HFK (Tillitsvald)

#### 3.2. Tal møte

Gruppa har hatt fem møte (fire videomøte og ei dagssamling).

Alle dokument knytt til desse møta er å finne på SharePoint her:

<https://vlfk.sharepoint.com/sites/prosjekter/ordning-for-bedrif/SitePages/ProjectHome.aspx>

#### 3.3. Leveransefrist

Frist for leveranse var opprinneleg sett til 30.juni 2018. Fleire omstende, og særleg behov for å avvente rapporten frå Molander-utvalet (statleg utgreiing av BHT), gjorde at styringsgruppa endra leveransedato til 30.september 2018. Delprosjekt 11.5 *Ordning for bedriftshelsetenesta* er ikkje tidskritisk, og denne endringa av leveringsfrist har ingen konsekvens for andre pågåande prosessar.

## 4. Bakgrunn

### 4.1. Historikk

#### 4.1.1. Sogn og Fjordane

SFFK kjøpte bedriftshelsetenester frå fleire ulike ordningar/tenester rundt om i fylket fram til 1996. Etter ei evaluering sa vi opp alle avtalar og etablerte internordninga «HMT-gruppa». Dette var i ei tid då SFFK drifta spesialisthelsetenesta og var meir enn dobbelt så stor som dagens fylkeskommune, og der BHT ikkje var kvalitetssikra gjennom godkjenningsordninga<sup>1</sup> som kom i 2010.

Etableringa av «HMT-gruppa» skjedde etter vedtak i fylkestinget i sak 27/96. Tenesta vart sett i funksjon frå 1.januar1998. Tenesta hadde fire heile stillingar på fylkeshuset og ei halv stilling lokalisert på sentralsjukehuset i Førde. Spesialhelsetenesta og psykiatrien vart overførde til staten i 2002. Gradvis (ved turnover) vart BHT-tenesta redusert til å bli ivareteken av ein stillingsheimel i 100%.

I 2010 tok to nye/reviderte føresegner til å gjelde, høvesvis forskrift om at verksemder innan visse bransjar skal knyte seg til godkjent bedriftshelseteneste (bransjeforskrifta) og føresegn om godkjenning av sjølve bedriftshelsetenesta (forskrift om godkjent bedriftshelsetjeneste mv). Begge desse føresegnene har heimel i [arbeidsmiljølova §3-3](#). Forskriftene vart seinare oppheva for i bli varetekne i [Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning](#) gjeldande også i dag. Heimelen ligg framleis i arbeidsmiljølova §3-3.

Ved denne endringa måtte SFFK vurdere om vi skulle halde fram som eigenordning eller tilpassa oss til alternative modellar retta mot kjøp av eksterne tenester. Omfattande interne prosessar vart sett i verk med prosjektorganisering, interne høyringar og vedtak både i HAMU og i fylkestinget.

Prosessen var slik:

- Utgreiingsarbeid med forankring i hovudsamarbeidsutvalet (HSU) 23. november 2010
- Vedtak om val av modell i HSU sitt første møte 23. februar 2011
- Vedtak i fylkesutvalet (FU) 23. mars 2011
- Vedtak i fylkestinget (FT) 6. april 2011

---

<sup>1</sup> For å verte godkjent må bedriftshelsetenesta vera i stand til på levera eit heilskapleg og førebyggjande bistandsilbod, samt å ha tverrfagleg kompetanse innan arbeidsmedisin/arbeidshelse, yrkeshygiene, ergonomi, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og systematisk helse-, miljø og tryggleiksarbeid (internkontroll). Det faglege personalet må utgjere minimum tre årsverk. Fire av fagområda skal ha ei dekking på minimum 30% av eit årsverk. I særskilte tilfeller kan ei bedriftshelseteneste der det faglege personalet dekker 2 årsverk, likevel bli godkjent om det kan dokumenterast at bedriftshelsetenesta har eit samarbeid med relevante kompetansmiljø som dekker det/dei manglande fagområda. Bedriftshelsetenesta må ha eit kvalitetstryggingssystem som sikrar at bedriftshelsetenesta bistår arbeidsgjevar på ein tilfredstillande måte, og sikra den faglege kompetanseutviklinga for personalet ved bedriftshelsetenesta.

- Offentleg anbudsutlysing (ekstern tilknytning) vs stillingsutlysing (intern oppbygging)
- Tilknytt godkjent ekstern bedriftshelseteneste frå 1.juli 2011

Etter konkurranse vart *Hjelp 24* vår første leverandør av bedriftshelseteneste.

#### 4.1.2. Hordaland

Bedriftshelsetenesta HFK har ein lang forhistorie. Dei første åra var det ein rein bedriftshelseteneste med lokalisering i Bergen, men rundt 1995 vart den omgjort til ein HMS-eining. Dette vart vedtatt av fylkestinget og årsaka til endringa var at tilsette i heile fylket skulle få lik tilgang til tenesta. Eininga hadde kontor i Bergen sentrum, på Haukeland og på Stord. Haukeland og Stord vart skilt ut under sjukehusreforma i 2002.

Då forskrifta om godkjenning av bedriftshelsetenester kom i 2010 vart den dåverande HMT-seksjonen godkjent av Arbeidstilsynet.

Etter ein gjennomgang av oppgåver, ansvar og mynde i fylkesadministrasjonen i 2014 vart det vedteke at det overordna HMS-ansvaret skulle skiljast frå funksjonen bedriftshelseteneste. Ein stilling vart flytta frå denne eininga og over på HR-seksjonen. Denne eininga fekk då namnet Bedriftshelsetenesta HFK. Våren 2018 fekk Bedriftshelsetenesta ny godkjenning av Arbeidstilsynet som varer til februar 2023.

## 4.2. No-situasjon

### 4.2.1. Sogn og fjordane

SFFK kjøper tenester frå Stamina Helse der vi betaler kun for leverte timeverk. Vi betaler ikkje for transport til og frå leveringsstaden. Det er ikkje avtalt noko form for faste abonnement eller grunnbetaling til tenesteleverandøren. Leverandøren får betalt for førearbeid og etterarbeid der leveransen krev dette.

Koordinator for BHT-tenester godkjenner relevante leveransar (lovpålagde som utgangspunkt) og attesterer på fakturaer. Personalsjefen tilviser. SFFK nyttar om lag 10% stillingsressurs til dette. Bestillingar av etablerte faste oppdrag skjer etter to årlege status- og bestillingsmøter. Vidare vil bestillingar frå linja og eller frå sentralt hald skje på e-post/telefon. I dei åra vi har køyrt større medarbeidarundersøkingar (MTM levert av Stamina Census, kjøpt gjennom BHT-avtalen) krev det større arbeidsinnsats frå sentral koordinator.

### 4.2.2. Hordaland

Bedriftshelsetenesta HFK består i dag av fem tilsette og ein innleigd arbeidsmedisinar.

Budsjettet er på 5 millionar. Eininga er satt saman for å kunne dekke fagfelte som ein historisk har hatt behov for i fylkeskommunen og har difor sjukepleiar, yrkeshygienikar, fysioterapeut med vidareutdanning innan ergonomi og psykolog med vidareutdanning innanfor arbeid- og organisasjonspsykologi.

Bedriftshelsetenesta HFK er organisert som del av HR-seksjonen og BHT-sjef inngår i HR-seksjonen si leiargruppe.

Bedriftshelsetenesta HFK har eit tett samarbeid med linje-leiinga i HFK og vert nytta som rådgjevarar i ulike prosjekter, som ved planlegging av ny-opprettingar eller endringar og i saker som omhandlar arbeidsmiljø og den einskilde si arbeidshelse.

Døme på oppgåver:

- Deltaking i arbeidsgruppe for innkjøp av diverse utstyr, for å gi ergonomiske tilrådingar.
- Deltaking i arbeidsgruppe for miljøarbeidarane sin arbeidssituasjon.
- Deltaking i prosjektgruppe for jordmor-bistand for gravide i tannhelsetenesta.
- Støtte til rektorar som skal handtere påstand om trakassering.
- Støttesamtalar for tilsette som har vore utsett for truslar.

Eininga har også i oppgåve å administrere utdelinga av midlar som skal fremje ein fysisk aktiv arbeidskvardag samt å låne ut ergonomisk utstyr for utprøving.

Bedriftshelsetenesta HFK deltek på dialogmøte med tilsette ved sjukemelding og i AMU-møte ute på einingane. I nokre AMU deltek BHT kvar gong, som for driftstilsette og reinhald, fylkesadministrasjonen, tannhelse. På skolane deltek BHT etter bestilling, men minst ein gong i året, gjerne i samband med utarbeiding av eininga si årsplan for bruk av BHT.

Bedriftshelsetenesta samarbeider også tett med vernelinja for å støtte dei i oppfylling av deira rolle. Sjå elles årsmeldinga frå 2017 for fleire detaljer.

#### 4.3. Føringer for den nye bedriftshelsetenesta.

For Vestland fylkeskommune skal bedriftshelsetenesta vere ei teneste som:

- Er fagleg uavhengig, fagkyndig og rådgjevande innanfor førebyggjande HMS-arbeid.
- Dekkjer heile VLFK og tilbyr same tenester uavhengig av geografi.
- Står til disposisjon for arbeidsgjevar (leiarar med personalansvar), arbeidstakarar og verneombod innanfor dei rammene som er gitt for tenesta.
- Er kopla mot HMS-arbeidet og tilbyr tenester primært retta inn mot:
  - Lovpålagte tiltak og kjerneområde (ikkje tilleggstenester).
  - Risikoutløyste og kunnskapsbaserte tiltak (ikkje ad hoc tiltak).
  - Førebyggjande arbeidsmiljøtiltak .
    - Arbeidshelsetiltak (ikkje folkehelseiltak).
    - Verksemdstiltak (ikkje kurative individtiltak).
- Er kostnadseffektiv innanfor dei rammer som er gitt i lovverk, forskrifter og interne økonomisk og organisatoriske rammer.

## 5. Alternative modellar

Delprosjektgruppa vurderer fire modellar som aktuelle for ny bedriftshelseteneste i VLFK:

- 1) Intern BHT
- 2) Ekstern BHT
- 3) Hybrid-modell
- 4) Forsterka HMS-funksjon med ekstern BHT

### 5.1. Modell 1: Intern BHT

Ei løysing med ei såkalla eigaordning vil føre med seg ein vidareføring og utviding av ordninga ein har i HFK i dag. HFK har ei intern bedriftshelseteneste som er godkjent av Arbeidstilsynet fram til februar 2023.

For å kunne gje eit likeverdig tilbod alle tilsette og leiarar i det nye storfylket, vil ei ordning med intern bedriftshelseteneste for VLFK krevje fleire ressursar i bedriftshelsetenesta og ei distribuert lokalisering med BHT-tilsette i t.d. Førde og/eller Leikanger. Pr i dag har alle tilsette i Bedriftshelsetenesta HFK kontor i Bergen. Dette er lite teneleg for VLFK då mykje arbeidstid vil gå bort i reising.

Fordelar:

- VLFK får ein BHT med god kjennskap til 75% av den nye organisasjonen.
- Tilsette i Bedriftshelsetenesta i HFK, som uansett er sikra jobb 5 år etter samanslåinga, kan fortsette i roller dei er kvalifisert til (sjukepleiar, psykolog og yrkeshygienikar).

Ulemper:

- Lite fleksibilitet. Viss VLFK tilsett t.d. to personar som hovudsakleg server tidlegare SFFK, så vil ikkje desse kunne dekkje alle fagområda som lov- og forskriftsverk set krav om.
- Høge reiseutgifter og myke tapt arbeidstid i reising.

Føresetnad for løysinga:

- Fungerande nettløysingar for journalføring og sikker kommunikasjon mellom dei to BHT-avdelingane

### 5.2. Modell 2: Ekstern BHT:

VLFK kan etablere ei BHT-ordning der alle tenester blir kjøpt inn frå godkjent leverandør. SFFK har organisert det slik frå 2011.

#### Fordelar:

- I ein anbudsrunde kan VLFK få fleire tilbydarar som konkurrerer på pris, slik at ein kan få ned kostnaden.
- VLFK kan velje å ha ein avtale der vi berre betaler som det ein faktisk bruker av tenester, noko som gir lågare utgifter
- Inngår VLFK avtale med ein stor leverandør, er tenesta robust i tilfelle sjukdom hos einskilde fagpersonar

#### Ulemper:

- Ein avtale kan maksimalt gjelde for 2+1+1 år. VLFK risikerer difor bytte av leverandør etter 4 år. Det er uheldig både for leiarar og tilsette som skal nytte tenesta, samt at det gjev eit kvalitativt tilbakeslag ved at den nye leverandøren treng tid til å gjere seg kjend med organisasjonen og våre særreigne risikoforhold (ergonomi for tannhelse er t.d. eit smalt fagfelt).
- Den faglege uavhengigheten for BHT kan bli påverka av ønskje om å få fornya avtalen.

#### Føresetnad for løysinga:

- Ved val av ekstern BHT-løysing vil det vere naudsynt å auke ressursane for HMS sentralt. Dette reduserer den økonomiske innsparinga ved å kjøpe BHT eksternt.
- Det vil krevje ein god del tid å administrere ordninga, tillegg må fleire oppgåver som løysast av Bedriftshelsetenesta HFK i dag bli overteke av HMS sentralt i VLFK. (jf. pkt. 4.2.2. over ) For å si kor mykje ein må auke må ein gjere en grundig vurdering av oppgåver og ansvar.
- Kravspesifikasjon ved innkjøp som gjev konkrete fristar og t.d. bøter ved brot

### 5.3. Modell 3: Hybrid-løysing

Ein hybrid-løysing for bedriftshelseteneste inneber at VLFK vidarefører den interne BHT-ordninga som HFK har idag til å gjelde heile den nye fylkeskommunen og supplerer denne med ein samarbeidsavtale med ein ekstern BHT.

#### Fordelar:

- I ein situasjon med mange omstillingar og store organisatoriske prosessar er det nyttig å ha ein støttefunksjon som har god kjennskap til fylkeskommunale fagområder og som kjenner store deler av organisasjonen allereie.
- Ved å ha eit samarbeid med en BHT med lokale kontor rundt om i fylket reduserer vi reiseutgifter og reisetid.
- Eit samarbeid med ein større aktør gjev fleksibilitet og sikrar levering av tenestene
- Hybrid gjev den eksterne leverandøren ein uavhengig samarbeidspartner
- HMS- sentralt blir frigjort frå oppgåva å administrere BHT (samanlikna med ekstern løysing). HMS kan difor sannsynlegvis vere dimensjonert som i dag (2 stillingar totalt)

Ulemper hybrid:

- Vi har inga erfaring med ei delt BHT-ordning. Funksjonaliteten er usikker.
- Ordninga er tung å administrere
- Usikkert om tilbodet blir likt i hele fylket.
- Grensesnittsproblematikk. Uklart kva egne folk skal utføre og kva som blir lagt til leverandøren.

Føresetnad for hybrid-løysing:

- Felles journalsystem
- Faste samarbeidsmøter mellom Bedriftshelsetenesta VLFK og samarbeids-BHT
- Ekstern leverandør/samarbeidspartner må ha folk/kontorar spreidd utover fylket, t.d. Odda, Førde, Sogndal mm.

#### 5.4. Modell 4: Forsterka HMS-funksjon med ekstern BHT

Denne modellen kombinerer kjøp av BHT-tenester eksternt med ei styrking av HMS-funksjonen.

##### BHT.

VLFK kjøper alle lovpålagte tenester frå ein ekstern, godkjent leverandør av bedriftshelsetenester. Leverandøren skal dekkje heile det nye fylket, slik at tenestene er likt tilgjengeleg for alle VLFK sine arbeidsstadar uansett lokalisering.

##### HMS-seksjonen

VLFK etablerer ei eiga faggruppe som støtter linja med rådgjeving innanfor:

- Psykososialt arbeidsmiljø
- Fysisk arbeidsmiljø
- Rutinar og avvik
- Kvalitetsutvikling, sikkerheit og beredskap

I tillegg får faggruppa ansvar for kontroll og evaluering av eksterne BHT-tenester. Faggruppa skal bistå linja i kvalitetssikring av bestillingar til ekstern BHT, og sjå til at ekstern BHT leverer tenester i tråd med VLFK sine rutinar og verdiar.

Det er viktig at faggruppa får organisatoriske rammer som sikrar at den kan fungere som støtte overfor arbeidsgjevar, verneombod og tilsette. Samstundes må linjeleiinga sitt sjølvstendige ansvar for arbeidsmiljøet verken bli utydeleg eller pulverisert.

Over tid bør kompetansen til denne faggruppa spissast inn mot oppgåvene som er skissert i kulepunkta over, dvs:

- Organisasjonspsykologi
- Ergonomi (særleg retta inn mot tannhelse)



- Verneingeniør (særleg retta inn mot bygg)
- HMS system og rutinar

Det er viktig at faggruppa ivaretek problemstillingar og verdiar som er særskilte for fylkeskommunen si verksemd og vidareformidlar desse i bestillingar og oppfølging av eksterne BHT.

*DP 11.4 HMS og kvalitetsstyring* må vurdere korleis organiseringa kan leggjast opp best mogeleg innanfor desse rammene. Ei slik faggruppe bør ha om lag fire til fem tilsette i Bergen og to i Leikanger. Dette må kunne justerast etter ei behovsvurdering ved endringar i personalsemansettinga.

Det bør vere ein samla budsjettpost for kjøp av BHT og HMS-funksjonen. Dette for å motverke at arbeidsmiljøtiltak blir ein salderingspost for einingane.

Fordelar:

- VLFK får ei samla teneste som dekkjer lovpålagt BHT, samstundes som behov for rådgjeving og støtte i saker knytt til arbeidsmiljø blir ivareteke av ein eiga faggruppe som organiserast under HMS seksjonen. Grappa vil kunne bistå både arbeidsgjevar, arbeidstakarar og deira representantar på ein uavhengig måte som sikrar ein trygg sakshandsaming etter VLFK sine interne retningslinjer.
- Målretta, intern kompetanseoppbygging over tid
- Styrkar oppfølging og evaluering av eksterne BHT-tenester

Ulemper:

- Kan gi ei uklar grenseoppgang mellom eksternt kjøpte tenester og intern rådgjeving.
- Kan bidra til pulverisering av linjeansvaret ved at faggruppa blir tillagt ansvar utover rådgjeving og støtte.

## 6. Økonomiske og administrative konsekvensar

### 6.1. Innleiande merknader

SFFK og HFK har p.t. to grunnleggjande ulike BHT-ordningar med ulik storleik. Det er vanskeleg å gi ei direkte samanliknbar analyse av dagens kostnad og vidare kostnader som knytt ei framtidig ekstern eller intern ordning. Reknestykka nedanfor er difor prega av stor usikkerheit og basert på nokre føresetnader som det er nødvendig å ta. Alle kostnader er ført i 1000-kronar.

### 6.2. Kostnad HFK

For HFK er utgangspunktet budsjettet for 2018, der BHT er ført opp med ei totalkostnad på 5125'. Dette fordeler seg slik:

- Faste stillingar: 3048'

- Sosiale kostnader: 917'
- Drift: 1160'

Sosiale kostnader inkluderer arbeidsgjevaravgifta på 490'.  
I driftskostnadene inngår tenestekjøp med 710'.

### 6.3. Kostnad SFFK

For SFFK svingar budsjett og rekneskap betydeleg alt etter aktivitet og om det har vore utført MTM (medarbeidertilfredsheitsundersøking) eller ikkje. Vi har sett på rekneskapstala for dei tre siste åra og vald 2016 det rekneskapen viser høgast forbruk med 1434' på tenestekjøp. I 2016 vart det utført MTM til ei kostnad på om lag 300'. Rekneskapstal når dette er trekt ut er 1134'. Indeksregulert med 2,5% pr år gir 1191' (2018 kronar) som utgangspunkt. Dette er +/- 200' sett i høve til budsjett for 2016, 2017 og 2018.

Vi legg til grunn at administrasjon av ordninga utgjer 10% av koordinator si stilling, dvs.  $(620' \times 1,3) \times 0,1 = 81'$

Dette gir ei totalkostnad på 1272'.

### 6.4. Skalering til VLFK

#### 6.4.1. Modell 1: Ekstern BHT

Dersom vi legg til grunn at HFK har eit behov for BHT som er tre gonger det som er SFFK sitt behov p.t., blir kostnaden med SFFK som utgangspunkt:

$1272 + (1272' \times 3) = 5088''$ . I tillegg bør det leggjast på 1 årsverk til bestilling, styring og oppfølging, dvs 800'. Dette gir ei totalkostnad på 5888'.

Det er vanskeleg å vurdere kva kostnader i denne modellen som er uavhengige av storleik og vi kan heller ikkje sei korleis ei konkurranse for ein stor ny fylkeskommune vil slå ut med omsyn til pris. For å gi eit samanlikningsgrunnlag utover ei oppskalering av den ordninga SFFK har i dag, har vi henta inn nøkkeltal frå nokre fylke som har ekstern BHT:

(alle beløp i kronar)

Fylkeskommune	Stipulert kostnad 2018	Tilsette	Kostnad pr tilsett
Sogn og Fjordane	900 000	1400	643
Trøndelag	4 500 000	4500	1 000
Vestfold	1 800 000	2200	818
Vest Agder	1 400 000	1 600	875
Oppland	550 000	2 000	275
Rogaland	1 460 000	3649	400

Dette viser stor variasjon. Snittkostnad pr tilsett ligg på kr. 668,- pr. tilsett. Dersom vi reknar snitt utan høgast og lågaste kostnad, blir snittet kr. 684,- pr. tilsett. Held vi den unaturleg låge kostnaden i Oppland utanom, blir snittet kr. 747,- pr. tilsett. Telemark har meldt tilbake at dei nyleg har inngått ein avtale om kjøp av 2000 timar BHT til ein *timepris* på kr. 839,- gjeldande frå 1.januar 2019.

Legg vi til grunn 6000 tilsette i VLFK og ein kostnad på kr. 750,- pr tilsett, vil kostnaden bli 4 500 000.

#### 6.4.2. Modell 2: Intern BHT

Dersom vi legg til grunn at ei påkopling av SFFK til den interne BHT-ordninga som HFK har i dag vil auke behovet med 30%, vil totalkostnaden basert på det budsjettet som HFK opererer med i dag bli  $5152' \times 1,3 = 6662'$ .

Denne berekninga er basert på ei intern BHT-ordning der dei tilsette er lokalisert i Bergen. Det er vanskeleg å vurdere kva den eksakte auken i kostnader vil bli gitt at prinsippet om like tenester i heile VLFK skal oppfyllest.

Tidlegare i rapporten (jf. pkt. 5.1. over) har vi peika på at to årsverk på Leikanger neppe vil kunne dekkje inn det som er lovpålagt. Dersom vi til dømes legg til grunn at vi må opp med tre årsverk for å dekkje inn det som i dag er SFFK, så er dette ei kostnad på:  $800' \times 3 = 2400'$ . Legg vi denne årsverkkostnaden til  $5152'$  vil årleg kostand for intern BHT bli på  $7552'$ . Dette illustrerer usikkerheiten knytt til estimata og korleis totalkostnaden blir påverka.

#### 6.4.3. Modell 3: Hybrid

Prosjektgruppa har ikkje vurdert kostnader knytt til ein hybrid modell. Dette vil krevje betydeleg meir arbeid knytt til definering av kva som skal gjerast av intern BHT og kva som skal kjøpast av tenester enn det som ligg innanfor rammene av dette utgreiingsarbeidet.

#### 6.4.4. Modell 4: Forsterka HMS-funksjon med ekstern BHT

I denne berekninga legg vi til grunn kostnadene for kjøp av ekstern BHT, samt årsverkbehov tilrådd under punkt 6.4. over justert for årsverk som er i dei to fylkeskommunane p.t., dvs:

(alle tal i 1000 kroner)

	Kostnad
Stillingar Bergen 4 x 800'	3 200
Stillingar Leikanger 2 x 800'	1 600
<b>Delsum</b>	<b>4 800</b>
Kostnad ved kjøp av ekstern BHT 750 kr x 6 000 tilsette	4 500
<b>Delsum</b>	<b>9 300</b>
- Stillingar i Bergen (binding fram mot 2025) 5 x 800'	4 000
- Stillingar i Leikanger (binding fram mot 2025) 1 x 800'	800
<b>Stipulert kostnad ved val av modell 4</b>	<b>4 500</b>

## 7. Interessentanalyse

I samsvar med punkt 2.4. over er det gjort ein avgrensa interessentanalyse, der rapportutkastet er sendt på ein kort utsjekk hos fylkesdirektørane for høvesvis opplæringsavdelinga, tannhelsetenesta og byggje- og eigedomstenesta i begge dei to fylka, samt til *DP 11.4 HMS og kvalitetsstyring*.

### 7.1. Opplæringsavdelinga

Det er ikkje kome innspel frå dei to opplæringsavdelingane.

### 7.2. Tannhelse

For tannhelsetenesta i Hordaland og tannhelsetenesta i Sogn og Fjordane er det spesielt viktig at den framtidige bedriftshelsetenesta har eit godt tilbod – og god kompetanse – på desse områda:

1. Psykososialt arbeidsmiljø
2. Ergonomi – fysiske arbeidsforhold

I tillegg til at det er god kompetanse innan desse områda må det vere nok ressursar til at akutte situasjonar kan få hjelp rimeleg raskt. Tannhelsetenesta er truleg den meste desentraliserte avdelinga i fylkeskommunen, og det er heilt nødvendig at tilsette i alle delar av Vestland fylkeskommune må få eit likeverdig tilbod i form av rask og god hjelp. Dette gjeld i hovudsak problem som oppstår knytt til samarbeid og psykososialt arbeidsmiljø. Dei tilsette i tannhelsetenesta sin arbeidssituasjon er på godt og vondt prega av langvarig og fysisk tett samarbeid. Ut frå erfaring kan dette bli krevjande i periodar, og på nokre tannklinikkar kan det vere eit tilbakevendande problem. Det er difor svært viktig innan desse to omtalte oppgåveområda at dei som skal yte hjelp har god kjennskap til tannhelsetenesta som organisasjon – og til arbeidssituasjonen for dei tilsette.

Ei løysning med ei faggruppe + kjøp av bedriftshelseteneste frå ein ekstern leverandør vil best ivareta tannhelsetenesta sitt behov. Leiarane i tannhelsetenesta vil poengtere at det er viktig med ei robust og stabil faggruppe – som må gje eit likeverdig tilbod til alle tannklinikkar i heile Vestland fylkeskommune. Det må vera nok ressursar til å få hjelp uansett om det er eventuelle problem som oppstår på ein tannklinikk heilt sør i Vestland fylkeskommune – eller om det er heilt nord.

**Leiarane for tannhelsetenesta i Hordaland og tannhelsetenesta i Sogn og Fjordane vil tilrå modell 4 som den beste løysinga for dei 530 tilsette i den komande Vestland tannhelseteneste.** Ei slik løysing vil best ivareta tilsette i heile det store geografiske området, og på best måte gi den kompetansen tannhelsetenesta treng.

### 7.3. Byggje- og eigedomstenesta

Det er ikkje kome innspel frå eigedomstenesta i HFK og i SFFK

### 7.4. DP 11.5 11.4 HMS og kvalitetsstyring.

Rapporten med tilråding er klår og grei å lese.

Det har ikkje kome mange kommentarar frå prosjektgruppedeltakarane i DPO 11.4.

Kommentarane som her vert gitt bygger særleg på drøfting i dag mellom Per Terje Engedal og underteikna [Frode Mannsåker].

- a) Tiltrådinga om å ha ein ekstern leverandør av bedriftshelseteneste for heile VLFK er godt begrunna, og eg har ingen kommentarar til denne konklusjonen.
- b) Omtalen av ei eiga faggruppe, som lenger ned i rapporten også vert nemnd som ein HMS-seksjon (pkt. 5.4), kjem inn på same felt som vårt DPO og vårt komande framlegg om organisering av HMS-arbeidet i VLFK. Eg må derfor ta atterhald om at DPO 11.4 vil nytte andre nemningar og omgrep på korleis ei slik faggruppe (eller HMS-seksjon) skal skildrast, og kva for kompetanse som trengst. I punkt c) i tilrådinga vert det t.d. nytta omgrepet «verneingeniør», her vil eg nok heller ha omtalt yrkeshygienisk kompetanse. Eg er også usikker på om det er rett å framheve visse sektorar slik det er gjort i pkt 1 c). Ergonomi er viktig innafor tannhelse, men og for kontorarbeidsplassar og verkstader i skulane. Slike avgrensing eller spissing kan skape uro om at ein vil bygge ned HMS-arbeidet på visse område.
- c) Dimensjoneringa av ei slik faggruppe meiner eg er noko prematur. Før ein kan fastsette slik dimensjonering må ein sjå på heile HR-området, og på andre sentrale og beslektta stabsfunksjonar. Her vil eg særleg nemne personvern, informasjonstryggleik, IA og samfunnssikkerheit.
- d) Grensesnittet mellom DPO 11.5 og DPO 11.4 vert omtalt i pkt 1 e), som at sistnemnde må «vurdere korleis organiseringa kan leggast opp innanfor desse rammene». Eg er einig i at vårt delprosjekt må ta utgangspunkt i konklusjonen om val av ordning for bedriftshelseteneste, men det er samstundes problematisk dersom tilrådinga i DPO 11.5 legg for snevre rammer for utgreiing og framlegg til vidare organiseringa av ei faggruppe/HMS-seksjon.
- e) Føringane i pkt 4.3 er i hovudsak greie, men eg er noko usikker på korleis ein skal forstå omgrepa i det fjerde punktet om primær innretting av bedriftshelseteneste. Eg reknar med at vi gjennom DPO 11.4 kan drøfte dette nærare, og få ei felles forståing av desse punkta.
- f) Av innspela frå dei tillitsvalde vil eg særleg framheve bekymringa for at vi skal miste den kjennskapen til organisasjonen som den eksisterande bedriftshelsetenesta i Hordaland har opparbeidd gjennom åra. Det vert viktig å ta vare på denne kjennskapen vidare, ved at ein legg til rette for overføring av kompetanse og personell til den faggruppa/seksjonen som skal etablerast.

### 7.5. Innspel frå fylkeshovudverneomboda og frå tillitsvald.

Fylkeshovudverneomboda for HFK og SFFK og tillitsvalde sin representant i delprosjektet har lagt vekt på følgjande ved vurdering av modell for BHT:

- kjenne organisasjonen betre enn ein ekstern leverandør og dermed vere lettare å kommunisere med
- vere uhilda og alltid på arbeidsmiljøet si side

- kjenne arbeidsplassen til den enkelte medarbeidar betre
- vere tilgjengeleg og ikkje føre til ekstra kostnad for hovudverneombodet å kalle ut
- vere ein fast del av VLFK og understøtte eit prinsipp om minst mogeleg kjøp og innleige av tenester.

Fylkeshovudverneomboda går for modell 4.

Tillitsvalde sin representant går primært for ei internt BHT-ordning, sekundært for modell 4.

## 8.Konklusjon

Prosjektgruppa konkluderer med at modell 4 best vil tene VLFK. Denne modellen sikrar at det blir eit likt tenestetilbod i heile det nye fylket, samstundes som ei sikrar intern kompetanse på ein del fagområde som er viktige for oss.

**PS 4/19 Referatsaker (skriv og meldingar)**

# Avtale mellom Statens vegvesen og Nye Vestland fylkeskommune

## om tilsetjing i Vestland fylkeskommune i samband med at fylkesvegadministrasjonen vert overført frå Statens vegvesen til fylkeskommunane

### 0. Varigheit av avtalen

Denne avtalen gjeld berre for året 2019, med unntak av punkt 7, som gjeld ut året 2020.

### 1. Framdriftsplan for Statens vegvesen og Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar

Så tidleg som mogleg og seinast innan 1. februar 2019, skal Statens vegvesen gje Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar innsyn i oppgåver, ressursar og kompetanse som etaten har nytta på fylkesvegdelene av sams vegadministrasjon.

Statens vegvesen skal så tidleg som mogleg gje dei to fylkeskommunane innsyn i bemanningsplanen som viser organisering av nye Statens vegvesen.

Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar skal så tidleg som mogleg, men seinast innan 1. april 2019, gje Statens vegvesen innsyn i bemanningsplanen som viser organisering av arbeidet knytt til fylkeskommunal veg frå 1. januar 2020.

### 2. Informasjon om ledige stillingar i fylkeskommunen

Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar pliktar å opplyse Statens vegvesen om alle stillingar som vil bli oppretta i Vestland fylkeskommune med overførte oppgåver. Statens vegvesen pliktar å informere sine tilsette som heilt eller delvis arbeider med fylkesvegdelene av sams vegadministrasjon om stillingane på ein eigna måte.

### 3. Tilsette som arbeidsoppgåver som vert vidareført i vesentleg grad

Tilsette i Statens vegvesen har rett til å følgje arbeidsoppgåvene sine over til Vestland fylkeskommune. Det er eit vilkår at den tilsette sine arbeidsoppgåver i vesentleg grad vert vidareført i ei stilling i fylkeskommunen.

Dei tilsette som fell inn under første ledd skal motta eit skriftleg tilbod om tilsetjing i Vestland fylkeskommune som minimum skal innehalde den informasjon som følgjer av arbeidsmiljølova § 14-6. Det skal setjast ein frist for aksept av tilbodet som ikkje skal vere kortare enn 14 dagar.

Arbeidstakarar som aksepterer tilbodet skal samstundes seie opp arbeidsforholdet sitt i Statens vegvesen med verknad frå tidspunktet for overføringa. Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar skal gje fortløpande informasjon om tilsette som aksepterer tilbod om tilsetjing i Vestland fylkeskommune.





#### 4. Tilsette med fylkesveggoppgåver som ikkje vert vidareført i vesentleg grad

Ledige stillingar i Vestland fylkeskommune som er knytt til arbeidsoppgåver på fylkesvegnettet, skal så langt det er mogleg verte tilbydd tilsette i Statens vegvesen, som ved overføringa har oppgåver med fylkesvegane, dersom dei er kvalifisert for stillinga.

Statens vegvesen utarbeider ei oversikt over tilsette i Statens vegvesen som har relevant kompetanse for å kunne fylle stillinga i Vestland fylkeskommune. Det er Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar som avgjer om dei tilsette er kvalifisert for stillinga. I valet mellom fleire kvalifiserte avgjer fylkeskommunane kva for ein tilsett som er best kvalifisert og såleis skal få tilbod om stillinga.

Punkt 3 andre og tredje ledd gjeld tilsvarande.

#### 5. Overføring av opplysningar i personalmappene til fylkeskommunen

Statens vegvesen skal overføre opplysningar i dei tilsette sine personalmapper til Vestland fylkeskommune i tråd med personopplysningslova og lovbestemd teieplikt.

#### 6. Spørsmål om forståinga av avtalen

KS og Statens vegvesen etablerer ei felles rådgjevande gruppe som så langt som mogleg skal svare på fylkeskommunen og Statens vegvesen sine spørsmål i tilknytning til denne avtalen.

#### 7. Intern utlysing i Statens vegvesen av andre ledige stillingar i Vestland fylkeskommune

Ledige stillingar i Vestland fylkeskommune som er knytt til arbeidsoppgåver på fylkesvegnettet og som det ikkje vert tilsett i etter punkt 4 i denne avtalen, kan utlysast internt i Statens vegvesen før dei vert lyst ut offentleg, sjå punkt 2.


Viss det melder seg fleire søkjarar, skal den som er best kvalifisert ut frå krava i stillingsutlysinga få tilbod om stillinga.


Stillingar skal ikkje lysast ut eksternt før avklaring om tilsetjing føreligg dersom det har meldt seg kvalifiserte søkjarar frå Statens vegvesen innan søknadsfristen.

Denne føresegna gjeld for stillingar som skal lysast ut innan 31. desember 2020.


Avtalen er inngått: 1/12 2019

Statens vegvesen

  
Terje Moe Gustavsen  
vegdirektør

  
Helge Eidsnes  
regionvegsjef

Nye Vestland fylkeskommune

  
Rune Haugsdal  
prosjektleder

**Fra:** Thorbjørn Aarethun (Thorbjorn.Aarethun@hfk.no)

**Sendt:** 01.02.2019 11:46:52

**Til:** Anita Fjellheim

**Kopi:**

**Emne:** VS: avtale om overføring av personell

**Vedlegg:** SKM\_C55819020107570.pdf

**Fra:** Rune Haugsdal <Rune.Haugsdal@hfk.no>

**Sendt:** 1. februar 2019 08:09

**Til:** Dina Lefdal <dina.lefdal@sfj.no>

**Kopi:** Geir Davidsen <Geir.Davidsen@hfk.no>; Toril Einarsen <Toril.Einarsen@sfj.no>; Johan J Meyer <Johan.Meyer@hfk.no>; Ingrid Kristine Holm Svendsen <Ingrid.Kristine.Holm.Svendsen@hfk.no>; Tore Eriksen <Tore.Eriksen@sfj.no>; Bertil Søfteland <Bertil.Softeland@hfk.no>; Svein Hågård <Svein.Hagard@sfj.no>; Anne-Kjersti.Stenehjem@sfj.no; Thorbjørn Aarethun <Thorbjorn.Aarethun@hfk.no>; Toralf Rutledal <Toralf.Rutledal@hfk.no>

**Emne:** SV: avtale om overføring av personell

Vedlagt sendes over kopi av underskriven avtale mellom Statens vegvesen og Nye Vestland fylkeskommune om tilsetjing i Vestland fylkeskommune i samband med at fylkesvegadministrasjonen vert overført frå Statens vegvesen til fylkeskommunane.

Underskriven avtale er forhandla fram av KS og Statens vegvesen.

Avtalen blir lagt fram som meldingssak til PSU og fellesnemnda.

Venleg helsing

Rune Haugsdal  
Prosjektleder

---

**Fra:** Dina Lefdal <[dina.lefdal@sfj.no](mailto:dina.lefdal@sfj.no)>

**Sendt:** torsdag 31. januar 2019 16:18

**Til:** Rune Haugsdal <[Rune.Haugsdal@hfk.no](mailto:Rune.Haugsdal@hfk.no)>

**Emne:** SV: avtale om overføring av personell

Hei

Ja, det kan eg bekrefte. Det er gjort følgjande endringar:

- Avtalen er omsett til nynorsk (Svein Hågård)
- Vi har lagt inn eit punkt 0 som seier noko om varigheten av avtalen

Med helsing

Dina Lefdal

fylkesdirektør for samferdsel

Sogn og Fjordane fylkeskommune

Askedalen 2, 6863 Leikanger

[www.sfj.no](http://www.sfj.no) | [dina.lefdal@sfj.no](mailto:dina.lefdal@sfj.no)

tlf: +47 95700813

---

**Fra:** Rune Haugsdal <[Rune.Haugsdal@hfk.no](mailto:Rune.Haugsdal@hfk.no)>

**Sendt:** torsdag 31. januar 2019 15:59

**Til:** Dina Lefdal <[dina.lefdal@sfj.no](mailto:dina.lefdal@sfj.no)>

**Emne:** VS: avtale om overføring av personell

Hei Dina,

Kan du bekrefte at vedlagte avtale er i lik eller i samsvar med avtalen som KS har forhandla fram.

Venleg helsing

Rune Haugsdal  
Prosjektleder

---

**Fra:** Eidsnes Helge <[helge.eidsnes@vegvesen.no](mailto:helge.eidsnes@vegvesen.no)>  
**Sendt:** torsdag 31. januar 2019 15:55  
**Til:** Rune Haugsdal <[Rune.Haugsdal@hfk.no](mailto:Rune.Haugsdal@hfk.no)>  
**Emne:** VS: avtale om overføring av personell

Som avtalt.

Helge

---

**Fra:** Slinde Nils Magne  
**Sendt:** 31. januar 2019 13:53  
**Til:** Eidsnes Helge <[helge.eidsnes@vegvesen.no](mailto:helge.eidsnes@vegvesen.no)>  
**Emne:** VS: avtale om overføring av personell

---

**Fra:** Dina Lefdal [<mailto:dina.lefdal@sfj.no>]  
**Sendt:** 23. januar 2019 11:40  
**Til:** Slinde Nils Magne <[nils.slinde@vegvesen.no](mailto:nils.slinde@vegvesen.no)>  
**Emne:** avtale om overføring av personell

Hei

Eg har avtala med Johan Meyer at han sørger for at Rune signerer to eks og får dei levert til Helge på vegkontoret i Bergen i løpet av veka. Då kan han ha dei med til Oslo over helga. Håpar at dette er ok.

Eg legg ved avtaleutkastet.

Med helsing  
Dina Lefdal  
fylkesdirektør for samferdsel  
Sogn og Fjordane fylkeskommune  
Askedalen 2, 6863 Leikanger  
[www.sfj.no](http://www.sfj.no) | [dina.lefdal@sfj.no](mailto:dina.lefdal@sfj.no)  
tlf: +47 95700813