

Arbeidsplassutvikling: et ombyggingsprosjekt i sentraladministrasjonen i Oppland fylkeskommune

- Hva kan vi som organisasjon lære av prosjektet og prosessen? En kortfattet rapport om ulike faser og viktige hendelser i prosessen.

Bakgrunn

Målet for denne rapporten er å dokumentere prosessen knyttet til arbeidsplassutvikling / ombygging i OFK's lokaler i sentraladministrasjonen i -07 - 09, Kirkegt.74, med sikte på læring og videre organisasjonsutvikling.

Det er i perioden mai 08 til mai 09 gjennomført en omfattende rehabilitering av Oppland fylkeskommunes lokaler i Kirkegaten 74.

Sentraladministrasjonen i OFK hadde i 2006 – 2007 økende utfordringer knyttet til reservekapasitet på kontorarbeidsplasser, og det var vanskelig å finne langsiktige og gode løsninger.

Medarbeiderne på de fleste enhetene satt i cellekontorer, en løsning som ga liten fleksibilitet og som i liten grad støttet opp om ny arbeidspolitikk med lærende organisasjon som bærende element.

Fagenhetene Innkjøp og eiendom, Kultur og idrett samt Informasjonsavdelingen og Politisk sekretariat var allerede lokalisert i åpnere landskap og hadde derfor noe erfaring med dette.

Nye arbeidsformer politisk og administrativt førte også til behov for flere og bedre møterom. Rådmannsledelsen besluttet i mars 2007 å igangsette et prosjekt knyttet til arbeidsplassutvikling i sentraladministrasjonen.

Målet for ombyggingen til et åpnere landskap var derfor todelt:

- Det skulle gi større fleksibilitet med mulighet for fortetting
- Det skulle legge til rette for en lærende organisasjon gjennom deling av kompetanse og bedre oppgaveløsning samlet sett

Selve ombyggingsarbeidet ble gjennomført i regi av gårdselskapet A/S Kirkegaten 74 og samordnet i tid med planlagt rehabilitering av bygget. Byggeprosessen er fulgt opp av A/S Kirkegaten 74 og gjennomført innenfor gårdselskapets vedtatte budsjettammer.

Gårdselskapets fokus var i hovedsak knyttet til E-blokken, med utbedring av ventilasjonsanlegg, skifte av himlinger, belysning og en del gulvbelegg. OFK besluttet å foreta en mer omfattende rehabilitering enn gårdselskapet hadde lagt opp til. Prosjektet kom derfor til å omfatte etablering av egen møteromsavdeling og ombygging av kontorlokalene i blokk B/D, C og G, i tillegg til lokalene i E-blokken. Dette ble dels gjort som tilleggsbestillinger til gårdselskapets prosjekt og for OFK's egen kostnad.

Arbeidet ble organisert som to parallelle prosjekter, hvor prosjektleder for ombyggingsarbeidet i regi av gårdselskapet også deltok i prosjektgruppa for OFK-prosjektet, som fikk betegnelsen *arbeidsplassutvikling i sentraladministrasjonen*.

INNHold I RAPPORTEN:

Bakgrunn for prosjektet

Arbeidsplassutvikling i sentraladministrasjonen	s. 1
1. Fase 1: Motivasjon / innsalg / informasjon	s. 3
Februar 2007 – april 2008	
1.1 Viktige hendelser	
1.2 Erfaringer	
2. Fase 2: - Planlegging – fysiske rammevilkår og økonomi	s. 4
Februar 2008 – mai 2008	
2.1 Viktige hendelser	
2.2 Erfaringer	
3. Fase 3: Gjennomføring av byggeprosessen	s. 5
Mai 2008 – mai 2009	
3.1 Viktige hendelser	
3.2 Erfaringer	
4. Fase 4: Oppfølging / Evaluering	s.6
August 2008 - desember 2009	
4.1 Oppfølging	
4.2 Evaluering av åpne samarbeidsløsninger nov. 09	
4.3 Videre oppfølging / organisasjonsutvikling	
5. Kostnader / kostnadsdekning	s. 6
5.1 Planlagt kostnadsdekning	
5.2 Merknader i forhold til opprinnelig planlagt kostnadsdekning	
6. Hva har vi oppnådd?	s.8
Resultater i forhold til målsetting	
Vedlegg: Tabell over viktige hendelser / dokumentasjon fra ombyggingsprosessen	s. 9

1. Fase 1: Motivasjon, innsalg og informasjon

Februar 2007 – april 2008

For å komme fram til gode løsninger, ble det vektlagt å skape motivasjon, engasjement og aktiv deltakelse blant de ansatte. Lederne ville stå sentralt bl.a. for å forankre endrings-prosessene i egen enhet.

1.1. Viktige hendelser:

- **Studietur til Stockholm 23. – 24. 04.07 for Lederforum.** En første informasjon til lederne om rådmannsledelsen beslutning. Tema for samlingen var bl.a. kommunikasjon, og ombyggingsprosjektet ble er brukt som case for dialog og samhandling på enhetene rundt krevende saker. Lederne fikk faglig påfyll for å håndtere saken i egen enhet.
- **Prosjektgruppe ble opprettet.** Denne har bestått av: Åge Solheim, Kari Østby, Ola Selvaag og Anne Bostad. I startfasen var Håkon Kleiven leder i prosjektgruppa. Byggeleder Kai Aspeslåen gikk inn i prosjektgruppa når byggeprosessen kom i gang. Fra høst 2007 fungerte Åge Solheim som prosessansvarlig i forhold til planlegging i enhetene og oppfølging av innkjøp av inventar og utstyr. Rådmannsledelsen har vært styringsgruppe for prosjektet. Liv Røe har deltatt i prosjektgruppa på vegne av rådmannen. Fra 2009 tok Jon Solbakken over byggeleder- og prosjektlederansvaret.
- **Nyhet om saken på nett 26.04.07.** Åpen tilgang til basisinformasjon om prosjektet.
- **Et nettsted** for informasjon om prosjektet ble etablert i mai 2007.
- **AMU i sentraladministrasjonen** deltok fra mai 2007 i prosjektgruppen.
- **Spørreundersøkelse blant medarbeiderne som allerede var plassert i åpnere landskap.**
- **Allmøte 08.06.07.** Presentasjon av resultater fra spørreundersøkelsen. Formidling av årsaker til at arbeidet settes i gang. Det er en todelt hensikt: tilrettelegging for *nye arbeidsformer* og *større fleksibilitet* for å møte behovet for nye arbeidsplasser/ reservearbeidsplasser.
Ombyggingssaken har vært fast tema på alle AMU-møter i perioden.
- **Lederforum** har hatt ombyggingssaken som tema i alle møter i planleggings- og gjennomføringsfasen. Enhetsleder ble gitt ansvar for at den enkelte enhet planla utforming av egne arealer innenfor de rammer og føringer som ble gitt.
- **Møter mellom de enkelte enheter og arkitekt gjennomført vår og høst -07**
Ulike tema ble drøftet. Representanter fra prosjektgruppen deltok i de fleste møtene.når det var og praktisk mulig. Representanter fra styringsgruppe og prosjektgruppe deltok videre i enhetsmøter der det var ønskelig.
- **Allmøte 31.01.08** med ombygging som tema. Fokus bl.a. på enhetens valg av utforming og tilpassing av lokalene samt estetikk/gode visuelle uttrykk og fargevalg.
- **Allmøte 11.04.08:** Informasjon for alle ansatte i kinoen:Tema for møtet: ”Bruksanvisning for kontorlandskap”. Arkitekturpsykolog Oddvar Skjeveland formidlet fra egen erfaring og faglige innsikt.
- **Informasjonsmøter 28.04.08 med alle enheter / medarbeidere.** Tema for møtet var møbelvalg og valg av utstyr for øvrig, bl.a. IKT og telefonløsninger. Representanter fra møbelleverandører deltok med div. prøver på tekstiler og møbler.
- **Se vedlegg : Tabell over viktige hendelser og dokumentasjon fra ombyggingsprosessen og oppfølgingsfasen**

1.2 Erfaringer fra fase 1: Motivasjon, innsalg og informasjon. Febr. 2007 – april 2008

Prosessen ved de ulike enhetene forløp noe ulikt. I alle enheter ble det lagt opp til åpne diskusjoner rundt utforming av løsninger. Det viser seg likevel at enkelte enheter relativt raskt kom over i en konstruktiv fase mens andre i større grad slet med motivasjon i planleggingsfasen.

Momenter som synes å være av særlig betydning for motivasjon og konstruktivt engasjement:

- *Tydelige budskap fra ledelsen som:*
 - hva er målet med endringen?
 - hvilke føringer gjelder for valg av løsninger, utstyr, møbler mm?
 - hva kan vi selv (enheten) bestemme?
- *Leders tilstedeværelse og dialog med de ansatte gjennom prosessen.*
 - Det er viktig at nærmeste leder har en forståelse for hvordan individer og grupper kan reagere på krav om grunnleggende endringer i rammevilkår knyttet til arbeidsplassen. Å gå fra cellekontor til åpnere landskap oppleves for mange som en grunnleggende endring. Leders tilstedeværelse, samt tid til å lytte og delta i dialog rundt planleggingen synes å være avgjørende.
 - I en startfase er det vesentlig at medarbeiderne opplever det legalt å få utløp for frustrasjon og usikkerhet gjennom å bli hørt og forstått av egen leder – det gjør det lettere å komme over i en konstruktiv fase rundt planlagte endringer.
- *Løpende informasjon om hva som skjer er viktig.* Intensjonen om løpende informasjon om prosjektet på nettet kunne vært bedre ivaretatt.
- I etterkant av ombyggingsprosessen kan en spørre: Ville det vært mulig å forebygge den misstemning som oppsto på enkelte enheter?
Etter innflytting oppfattes det slik at de fleste medarbeidere ser positivt på endringen og at de ikke ønsker seg tilbake til de kontorløsninger de hadde tidligere. Se nærmere om evaluering i kap. 5, s.6.
- Bacheloroppgave ”Evaluering av åpne kontorlandskap i Oppland fylkeskommune”:
Heidi D. Halvorsen, 3. års student ved HIL, har i sin bacheloroppgave ”Evaluering av åpne kontorlandskap i Oppland fylkeskommune”, belyst en del av disse problemstillingene: 1. ”Er det kjennetegn ved fagenheten som kan belyse hvordan implementeringsfasen har utviklet seg?” 2. ”Har hierarkiet en betydning på kommunikasjonsprosessen i implementeringsfasen?” Oppgaven er konfidensiell og unntatt offentlighet og vil derfor ikke brukes direkte her. De momenter som er trukket inn i drøftingen ovenfor er også sentrale i hennes funn.

2. Fase 2: Planlegging av fysiske rammevilkår og økonomi Februar 2008 – mai 2008

2.1 Viktige hendelser:

- **Den enkelte enhet** hadde frist for å ferdigstille planlegging av egne lokaler innen utgangen av februar 2008. Omforent fysisk løsning ble valgt etter prosess mellom enheten og prosjektledelsen og godkjent av rådmannsledelsen. Planlagt nyanskaffelse av inventar og utstyr ble kostnadsberegnet ut fra priser gitt av leverandør på de modeller som ble anbefalt fra prosjektledelsen.

- **Enhetene** skulle gjennom egne FR-saker dokumentere valgt fysisk løsning, kostnadsramme for inventar/ utstyr, samt forpliktelse til kostnadsdekning av inventar / utstyr innfor eget disposisjonsfond etter evne. Godkjente kostnader ut over dette var planlagt dekket av disposisjonsfond bl.a. under rådmannsledelsen.
- FR-sakene ligger i P360 sak 20070535 3-29
- **Enkelte enheter** valgte å basere seg helt eller delvis på gjenbruk av møbler.
- **Møteromsavdelingen** ble planlagt og fulgt opp av en egen gruppe ledet av Kari Østby. Det ble besluttet å møblere avdelingen dels med nye møbler, dels ved gjenbruk.

2.2. Erfaringer fra fase 2: Planlegging av fysiske rammevilkår og økonomi. Febr. 2008 – mai 2008

- Prosessorientert ledelse er krevende: Det ble gitt overordnede føringer for ombyggingen, med mulighet for den enkelte enhet å tilpasse løsningene til sine behov. Gjennom dette kan det blitt skapt forestillinger om løsningsvalg som når det kom til stykket ikke var ønskelig for organisasjonen å gjennomføre. Det ble underveis nødvendig å foreta innstramminger i forhold til føringer som var gitt i utgangspunktet. Oppgaven med tilpassing av løsninger for den enkelte ble derfor arbeidskrevende på enkelte enheter.
- Våren 2008 ble arkitekten løst fra sitt oppdrag og prosjektgruppa ble ansvarlig for oppfølging av enhetene i slutfasen av planleggingen.
- Ledelsen kunne ha valgt å legge fastere føringer og strammere rammer når det gjelder valg av løsninger allerede i starten av prosessen. Det ville trolig dempet frustrasjonen som oppsto på enkelte enheter. Det er imidlertid uvisst hvordan det ville slått ut når det gjelder motivasjon og konstruktivt engasjement, eller om løsningene ville blitt så gode som de synes å være nå.
- Ved ferdigstillelse av møteromsavdelingen var møteromsvert på plass med service både til eksterne og interne brukere. Møteromsavdelingen får mye positiv omtale, både internt og eksternt og er mye brukt

3. Fase 3:

- **Gjennomføring av byggeprosessen. Mai 2008 – mai 2009**

3.1. Viktige hendelser

- Gårdselskapet hadde ansvar for oppfølging av selve byggeprosessen. Den fulgte i hovedsak framdriftsplan og ble justert i forhold til endringer.
- Det ble avholdt møter mellom prosjektleder for byggeprosessen og prosjektgruppa i sentraladministrasjonen løpende.
- Skifte av prosjektleder underveis førte til enkelte forsinkelser i overgangsfasen.
- Møte om universell utforming ble gjennomført i oktober 2008, etter at løsningene som var valgt viste seg å være for dårlige. Byggeledelsen tok ansvar for å gjøre endringer for å imøtekomme krav om universell utforming i bygget.

3.2. Erfaringer fra gjennomføringsfasen.

- Universell utforming var lagt inn som forutsetning i planleggingen. Det ble likevel nødvendig å gjøre justeringer i planene underveis på dette feltet. Dette er et område som krever særskilt fokus for å bli et selvsagt valg. J.fr. eget prosjekt ”Universell utforming”
- Renhold av lokalene ble en utfordring i noen faser av byggingen og måtte følges opp særskilt.

- Flytting til midlertidige lokaler og innflytting i oppussede lokaler var godt organisert og fungerte godt. Det var satt inn hjelp til flytting, noe som var avgjørende i denne fasen.
- Det ble påkrevet med oppfølging / tilleggsarbeider på noen områder, bl.a. knyttet lydisolasjon. Det viser seg at primærkrav i konkurransegrunnlaget var fraveket noe i forhandlingsrunden. Prosjektet ble derfor gjennomført etter lavere krav enn i utgangspunktet fastlagt og forventet.
- I hovedsak er det meste av etterarbeidet gjennomført ved årsskiftet 2009 / 2010.

4. Fase 4: Oppfølging / Evaluering

4.1 Oppfølging

- Etter hvert som nye lokaler ble tatt i bruk, tok enhetene på ulike måter tak i hvordan det daglige arbeidet påvirkes av endrede fysiske rammevilkår.
- Det ble i begynnelsen av juni 2009 gjennomført prosesser med Oddvar Skjeveland i alle enheter med fokus på å utnytte mulighetene i de nye lokalene til smart oppgaveløsning. Prosessene ble avsluttet med at de enkelte enheter besluttet en forpliktende oppfølging av arbeidet.

4.2. Evaluering av åpne samarbeidsløsninger november 2009

- I begynnelsen av november 2009 ble det gjennomført en spørreundersøkelse knyttet til medarbeideres erfaring med åpne samarbeidsmiljøer. [Evaluering av åpne samarbeidsløsninger 2009.](#)
- Undersøkelsen inneholdt i alt 37 påstander knyttet til *egen arbeidsplass, fellesarealer i fagenheten, felles møteromsareal, muligheter og utfordringer knyttet til arbeidssituasjon og samarbeid, selve ombyggingprosessen og helhetsinntrykk av løsningene.*
- Enighet i påstandene ble målt på en skala fra 1-6, der 6 var helt enig. Resultatene viste at kun 2 av påstandene hadde en medianverdi på under 4.
- Resultatene bekrefter dermed inntrykket av at de fleste har tilpasset seg de åpne samarbeidsmiljøene godt. Resultatet viser likevel at tilfredsheten med løsningene varierer blant medarbeiderne. For de aller fleste påstandene er hele skalaen tatt i bruk.
- Det er også stor variasjon mellom enhetene. Vi har undersøkt om det er noen klar sammenheng mellom tilfredshet med prosess og tilfredshet med arbeidssituasjon/samarbeid. De fleste enhetene har noenlunde sammenfallende scorere på disse områdene, dvs at en høy score på prosess henger sammen med en høy score på arbeidssituasjon. Vi har imidlertid også eksempler på det motsatte.

4.3. Videre oppfølging / organisasjonsutvikling

- Den enkelte enhet vil være ansvarlig for videre oppfølging av resultatene på enheten, med tanke på videre konstruktiv utvikling av samhandling rundt oppgaveløsning og arbeidsmiljø.
- Organisasjonen vil fortsatt holde fokus på en *lærende organisasjon med dialog som arbeidsform*, j.fr. bl.a. kap. 4.2, mål 2 og 4 i RHP 2010

5. Kostnader / Kostnadsdekning

5.1 Planlagt kostnadsdekning / reelle kostnader

- Følgende kostnader ved ombyggingen skulle belastes OFK: inventar og utstyr, samt kabling med mer. Dette ble planlagt finansiert gjennom bruk av disposisjonsfond. I henhold til FR-sakene febr./ mars 2008 utgjorde dette i sum 4,7 mill, kr. herav 3 mill. som enhetene forpliktet seg til å dekke over egne disposisjonsfond (Sak

00705353/29). Mellombeløpet var planlagt dekket av øvrige disposisjonsfond, bl.a. under rådmannsledelsen.

- Det var ved oppstart av byggearbeidet klart at *deler av byggekostnadene* ble definert utenom gårdselskapets forpliktelser. Dette gjaldt kontorlokalene i B/D og C-blokken samt lokalene i U2 i E-blokken. Styringsgruppa fant det rett at disse arealene også ble tatt med i prosjektet, da det i stor grad ble definert som et organisasjonsutviklingsprosjekt, og burde omfatte alle enheter.
Omfanget av disse merkostnader var ikke eksakt definert og ble avklart i prosessen : I byggeperioden ble det løpende foretatt fordeling av kostnader mellom partene i henhold til det generelle ansvar utleier og leietaker har når det gjelder vedlikehold, ombygging og oppussing, samt inngåtte avtaler mellom partene knyttet til prosjektet.
- I budsjettet for 2008 var det avsatt 4 mill. kr. til dekning av ombyggingen slik planene forelå høsten 2007.
- Fylkesutvalget vedtok i april 2008 sak knyttet til bruk av budsjettmidler i RHP 2008. Gårdselskapets ombyggingsplaner var nå endret, og FU-saken gir aksept til at budsjettmidlene, 4 mill. kr., kan gå til dekning av ulike fellesområder og fellesfunksjoner ved ombyggingen, herunder møteroms-avdelingen. I saken redegjøres det i tillegg for anbefalt omlegging av telefonsentralen til framtidsrettet løsning for organisasjonen. Telefonsentralen ble kostnadsberegnet til 1,4 mill. Estimerte kostnader våren 2008 var dermed samlet 10,1 mill. inkl. ny telefonsentral.
- Det var en erkjennelse av at oppussing i gamle bygg ofte byr på uforutsette kostnader, og at merkostnader som måtte komme til i byggeperioden ut over opprinnelig planlagt kostnadsramme, skulle finansieres over driftsmidler i årsbudsjetter for 2008 og 2009, samt ev. gjennom ytterligere bruk av disposisjonsfond.
- Ved avslutning av prosjektet er det påløp kostnader på i alt 12,1 mill., dvs. et overforbruk i forhold til estimerte kostnader våren 2008 på i alt 2 mill.

5.2 Erfaringer / vurderinger knyttet til merkostnader ved prosjektet, i forhold planlagt kostnadsdekning.

- Tidlig i gjennomføringsfasen ble det besluttet å skifte ut gulvbelegg på omfattende arealer hvor det opprinnelig var planlagt å beholde det gamle. Dette medførte betydelige tilleggskostnader. Valget skyldtes i hovedsak økt fokus på estetikk, samt at det på sikt var rasjonelt å skifte gulvbelegget nå.
- Kabling og IKT-kostnader har vist seg å bli betydelig høyere enn forutsatt. Det vil være en krevende oppgave å skille mellom hva som skyldes ombyggingen og hva som ville kommet uansett.
- Det er videre påført prosjektet endel kostnader for klargjøring og leie av midlertidige lokaler som ikke var medregnet i tidlige kalkyler.
- Det tok tid å etablere oppfølgingsrutiner i forhold til kostnader som påløp byggeprosjektet. Bl.a. fikk byggeleder/ prosjektleder et lengre sykefravær i en kritisk fase i prosjektet. Dette kom på plass med ny prosjektleder.
- Enkelte enheter valgte løsninger fra leverandørene som ble dyrere enn opprinnelig planlagt. Det var dels bevisste valg knyttet til funksjon eller kvalitet. Dels var standard utstyrspakke anslått til *for* lave kostnader i utgangspunktet.
- Det kan være grunn til å spørre om vi burde gjennomført en strengere oppfølging mot enhetene når det gjelder bestillinger som gikk ut over det som opprinnelig var lagt som standard, og som dermed ga høyere kostnader.

- Gjenbruk av møbler viste seg å være vanskeligere enn først antatt: - det ble vanskelig å forene med krav til fortetting i kontorlokalene – økt fokus på estetikk bidro også til valg av nytt fremfor gjenbruk. Dette ga merkostnader for enkelte ut over det som var planlagt.
- Da gjennomføringsfasen strakk seg over lang tid, ble enkelte tilleggsprosjekter og oppfølgingsarbeider ført på prosjektet, som ellers ville funnet en annen finansiering.
- Merkostnadene er finansiert som planlagt gjennom bruk av disposisjonsfond. Kostnader til ny telefonsentral er trukket ut av prosjektet og gitt egen finansiering. Avslutning av byggesaken med samlet oversikt over kostnader og finansiering fremgår av FR-sak 200705353-65

6. Hva har vi oppnådd? Resultater i forhold til målsetting

Prosjektet hadde en todelt målsetting;

- Det skulle gi større fleksibilitet med mulighet for fortetting
- Det skulle legge til rette for en lærende organisasjon gjennom deling av kompetanse og bedre oppgaveløsning samlet sett

Delmål 1: større fleksibilitet med mulighet for fortetting

Arealbruk i OFK sentraladministrasjonen før og etter ombygging:

Areal	Fagenhet	Areal pr. ansatt før ombygg des. 2007	Areal pr. ansatt etter ombygg des. 2009
B/D-blokk plan 4 (B/D3)	Økonomi og tannhelse	23,1	17,9
C-blokk plan 4	Personal og lønn	17,0	16,3
C-blokk plan 2	Kultur og idrett	19,8	13,4
E-blokk plan 4	Rådmannsledelse/politisk ledelse	24,9	14,6
E-blokk plan 3	Videregående opplæring	26,4	13,5
E-blokk plan 2	Kulturvern, reg. utv.	21,9	18,4
E-blokk plan 1	Samferdsel	25,6	14,6
E-blokk plan U1	IKT	23,0	13,1
G-blokk plan 3	Innkjøp og eiendom	18,9	18,9 (ikke ombygget)
G-blokk plan 2	Regional utvikling	44,1	13,5

Areal pr. ansatt er beregnet ut fra samlet areal på enheten, dvs. arbeidssoner, stillerom og fellesareal. Det er videre lagt til rette for ytterligere fortetting til en viss grad på de fleste enheter

Det har i perioden 2007 – 2010 vært en økning i ca. 18 stillinger (100%) i sentraladministrasjonen, Kirkegt. 74. Dette indikerer en vekst i antall ansatte på tilsvarende nivå.

Delmål 2: Tilrettelegging for en lærende organisasjon gjennom deling av kompetanse.

Proessen som er satt i gang i forbindelse med ombygginga, vil bli fulgt opp.

Styringsdokumentene RHP 2010 samt FR-dokumentet har klare mål for en lærende organisasjon med dialog som arbeidsform. Det vises ellers til kap. 4. i denne rapporten.

Vedlegg:

Tabell over viktige hendelser med dokumentasjon fra de ulike fasene i ombyggingsprosessen

Dato	Hendelse	Målgruppe	Mål	Dokumentasjon
Februar - mars 07	Ad hoc- gruppe nedsatt – utarbeider en vurdering av behov	RML : behov for beslutningsgrunnlag for igangsettelse av ev. prosjekt	Vurdering av behov for arbeidsplassutvikling for årene framover	Notat/ vurdering (03.03.07)
27.03.07	RML vedtar igangsettelse av prosjekt, oppretter prosjektgruppe		Foreløpig organisering og framdrift i oppstartsfasen	Notat 12.04.07
23. – 24.04. 07	Ledersamling Stockholm med ombygging i sent som som case for videre planlegging	Lederforum	Forankring lederforum Faglig påfyll om krevende prosesser	
26.04.07	Nyhet på intranett	Alle ansatte	Informasjon om prosessen	Nyheten
Mai 2007	Spørreundersøkelse i 3 fagenhetene	Innkjøp / eiendom, Kultur og idrett samt info og politisk sekretariat (Questback)	Dokumentasjon erfaringer	Presentasjon fra allmøtet
08.06.07	Allmøte med informasjon om prosjektet	Alle ansatte i sentraladministrasjonen	Informasjon, begrunnelse	Presentasjon er allmøtet
Vår 2007 - høst 2009	Arbeidsplassutvikling / -ombygging tema i alle AMU –møter. AMU representert i prosjektgruppen	AMU	Løpende dialog om prosjektet med representanter for de ansatte	Referater fra AMU
Mai -07 – vår 2008	Avtale med arkitekt Møter / prosesser i enhetene	Fagenhetene	Planlegging i enhetene	Planer
Aug. 07	Åge Solheim går inn som prosjektleder for enhetenes planlegging			
11.12.07	Møte samarbeidsforum	Hovedtillitsvalgte	Drøfte opplevde utfordringer blant	

			ansatte. Avtaler samarbeid rundt nytt allmøte.	
31.01.08	Allmøte med informasjon	Alle ansatte	Generell info, føringer for løsningsforslag/ møbler/ telefoni/ IKT	
Febr. Mars -08	FR-saker vedr. ombygging på den enkelte enhet	Enhetene	Aksepterte planer fra den enkelte enhet. Beslutning egenfinansiering fra enheten.	FR-saker fra enhetene (sak 200705353)
07.04.08	Internt notat om enhetenes bidrag til finansiering av ombyggingen	Ledelsen	Viser enhetenes samlede økonomiske bidrag samt behov for dekning fra FR-fond	200705353-29
11.04.08	Allmøte/ foredrag i kinoen	Alle ansatte	” Bruksanvisning for kontorlandskap” (tittel foredrag)	
28.04.08	Informasjonsmøter	Alle enheter/ ansatte	Informasjon om ombyggingen. samt info og føringer vedr. interiør, IKT / telefon og møblering.	
29.04.08	Sak i fylkesutvalget: bruk av budsjettmidler		Politisk forankring Av ombyggingsprosjektet	FU-sak 59/08
Mai 08	Ombyggingen starter i B/C-blokken, 3.et.	Økonomi og tannhelse		
Mai 08 – mai 09	Gjennomføring av byggeprosjekt. Møter mellom PL bygg og prosjektgruppe løpende etter behov. Skifte av prosjektleder for byggeprosjektet i jan.09			Arkiverte referater
22.10.08	Møte om universell utforming (UU) ved ombygginga. Avdekking avvik	Byggleidelse, hovedverneombud, BjugRingstad , Kristin Loe Kjelstad, Marianne Smelien samt rådmannsledelsen		Møte-referat
06.11.08	Oppfølging møte avvik U:U:	Byggleidelse, posjektledelse m.fl.	Plassere oppfølgings- / utbedringsansvar	
16.02.09	Oddvar Skjeveland i	Lederforum	Bevisstgjøring rundt	

	lederforum		ledelse i åpne landskap	
Mai 2009	Siste enhet inne i "nye" lokaler	Servicesenteret		
16.06.09	Møte prosjektgruppen Samlet oversikt over OFK's kostnader.		Grunnlag for FR-sak vedr. endelig finansiering/ fordeling av OFK-kostnader	
08.–09.06.09	Prosesser med enhetene m/ Oddvar Skjeveland	Fagenhetene	Utnytte muligheter i de nye lokalene til smart oppgaveløsning	Enhetenes bidrag i prosessen – følges opp
Nov. 2009	Gjennomføring av spørreundersøkelse	Medarbeidere i alle enheter i sentraladministrasjonen		
31.12.09	Avslutning av byggesaken		Info og oversikt over kostnader og finansiering	FR-sak 200705353-65

04.02.2010

Liv