Møteinnkalling

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Til: | Fra tjenestemannsorganisasjonene: Fra arbeidsgiver:  Arne Rønning Tekna Frank Arntsen  NITO Sekretær: Jens Petter Nygård  Ove Borstad NTL  Tove Strømman NTL Andreas Gjeset Parat  Anne Hilde Ruen Nymoen Parat  Laila Strypet Forskerforbundet  Joar Flatås LHVO, Campusservice  Andreas S. Wangen LHVO, Øk.- eiendomsavd. og virks.styring  Vararepresentanter  Per Einar Iversen Parat  Kari Karlsen Tekna  Forskerforbundet  Linda N. Rønning Lokalt hovedverneombud Campusservice  Gørild L. Syrstad Lokalt hovedverneombud, Øk.- eiendomsavd. og virks.styring | | |
| Kopi til: | Tekna, NITO, NTL, NTL v/Lillian Nilsen, Parat, Forskerforbundet, HR- og HMS-avdelingen | | |
| Om: | **LOSAM-møte for LOSAM Økonomi og eiendom** | | |
| Møtetid: | 26.10.2017 kl. 13.00 -14.00 | Møtested: | Møterom 211, 2. etg Driftssentralen, Gløshaugen |
| Signatur: | JPN | | |

**Agenda:**

**1. Godkjenning av møteinnkalling**

**2. Godkjenning av møtereferat**- Ordinært LOSAM 18.9.2017 - utsendt tidligere.

**3. Teamorganisering, Seksjon for Bygningsdrift, Campusservice (informasjon/drøfting)**

Saken gjelder endring i teamorganisering i Område sør, Seksjon for bygningsdrift, Avdeling for Campusservice. Gløs Sør har nå to team med to teamledere, og det foreslås å endre teamorganiseringen slik at det blir tre team og tre teamledere.

Det vises til vedlagte notat med nærmere beskrivelse av den endringen som vurderes og forslag til medvirkningsprosess.

Drøfting av saken gjelder både den foreslåtte teamorganiseringen, og hvordan prosessen med medvirkning fra berørte medarbeidere skal gjennomføres.

Saken legges frem som drøftingssak, da denne endringen vurderes til ikke å være en intern organisasjonsendring som skal forhandles, jf Tilpasningsavtalen pkt 7.6.1.

**4. Praktisering av fleksibel arbeidstid (informasjon/drøfting)**

Parat og NTL har bedt om at denne saken settes på dagsorden. Det er ikke gitt nærmere informasjon om hva som ønskes diskutert.

Som grunnlag for saken henvises derfor til NTNUs regler for fleksibel arbeidstid, se lenke: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Fleksitid>. Vedlagt følger også en skjematisk oversikt over hvordan fleksitidsordningen er organisert i Seksjon for bygningsdrift ut fra de rammene som ble avtalt i LOSAM-møtet 27.10.2016.

**5. Stedfortredertillegg for teamledere (informasjon/drøfting)**

NTL har bedt om at denne saken settes på dagsorden. Det ønskes en nærmere diskusjon om rutinene for stedfortredergodtgjøring for teamledere.

Som grunnlag for drøftingen er arbeidsgivers utgangspunkt at det ved den enkelte teamleders fravær skal vurderes om det skal pekes ut stedfortreder eller om koordineringsoppgavene løses på annen måte, for eksempel ivaretas av overordnet leder eller av en annen sideordnet teamleder. I de tilfellene det utpekes stedfortreder som ivaretar hele koordineringsfunksjonen godtgjøres vedkommende etter bestemmelsene om stedfortredergodtgjøring, noe som innebærer et kronetillegg tilsvarende det den ordinære teamleder får, hvis fungeringen er på minst en uke.

**6. Arbeidsgivers bruk av styringsrett vs arbeidstakernes trivsel og arbeidsmiljø (informasjon/drøfting)**

Parat har bedt om at denne saken settes på dagsorden. Parat peker på at mange ansatte føler arbeidsgivers bruk av styringsretten som et unødvendig inngrep i den enkeltes hverdag, der gevinsten ofte vil oppleves som negativ. Eksempelvis vil flytting av arbeidstakere mellom bygg gå på bekostning av trivselen til den enkelte, og den enkeltes arbeidsmiljø. Det er ikke uenighet om at arbeidsgiver har styringsrett, men det pekes på at det også er en omsorgsplikt som skal ivaretas. Parat opplever at flytting kan være nødvendig i enkelte tilfeller, men at det skaper unødvendig uro på arbeidsplassen når folk flyttes uten at det fremstår som nødvending. Parat viser til at de får tilbakemeldinger på at mange sliter med nattesøvn, der det er varslet at rotering skal/må gjøres. Dette gir ikke noen positiv opplevelse av arbeidsdagen, og bør unngås. Parat poengterer at folk som trives på arbeid og har et godt, stabilt og trygt arbeidsmiljø, også vil yte mer enn de som mistrives. Parat ser at de som trives ofte strekker seg lenger, og har en høyere terskel for å bli sykemeldt, enn de som mistrives. Styringsretten må derfor etter Parat sin mening kun brukes der det er klare og målbare gevinster å hente.

Arbeidsgiver vil poengtere at det er åpenbar enighet om at arbeidsgiver har en omsorgsplikt, og at styringsretten skal utøves på en slik måte at man opprettholder et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsgiver imøteser en drøfting i LOSAM hvordan dette kan ivaretas på en god måte.

**8. Representasjon fra arbeidsgiver og arbeidstaker i LOSAM ØE (informasjon/drøfting)**

SESAM har diskutert representasjon i LOSAM fra både arbeidsgiver og arbeidstakersiden og LOSAM har fått beskjed om å følge dette videre opp. SESAM ser at det er mest hensiktsmessig at det kun er Økonomi og eiendomsdirektøren, samt sekretær som møter fast fra arbeidsgiversiden. Andre leder og saksbehandlere møter fra sak til sak.

SESAM har videre presisert at arbeidstakerpart normalt møter med en til to lokale tillitsvalgte fra hver av følgende hovedsammenslutninger: Akademikerne, LO Stat, UNIO Stat og YS Stat. Fagforeningene avgjør selv om de stiller med en eller to representanter. Øvrige fagforeninger som ikke er underlagt en hovedsammenslutning, har møterett med en representant hver i informasjons- og drøftingssaker dersom de har medlemmer i driftsenheten.

Saken tas opp til drøfting for å avklare hvordan møtene i LOSAM ØE skal organiseres fremover.