Møtereferat

|  |  |
| --- | --- |
| Til: | (Tilstedeværende **uthevet**)Fra tjenestemannsorganisasjonene: Fra arbeidsgiver:**Arne Rønning** Tekna **Frank Arntsen**  NITO Sekretær: **Jens Petter Nygård****Ove Borstad** NTL **Jørn-Wiggo Bergquist** Tove Strømman NTL **Elin Sølberg** **Andreas Gjeset** Parat Anne Hilde Ruen Nymoen Parat **Laila Strypet** Forskerforbundet **Joar Flatås** LHVO, Campusservice **Andreas S. Wangen** LHVO, Øk.- eiendomsavd. og virks.styringVararepresentanter Per Einar Iversen ParatKari Karlsen Tekna**Terje Sandø** NTL ForskerforbundetLinda 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 -14.05  | Møtested: | Møterom 211, 2. etg Driftssentralen, Gløshaugen |
| Signatur: | JPN |

**Agenda:**

**1. Godkjenning av møteinnkalling**

Godkjent.

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

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

 Saken gjaldt 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 utsendt notat med nærmere beskrivelse av den endringen som vurderes og forslag til medvirkningsprosess.

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

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

Muntlig innledning om saken.

Saken diskutert og spørsmål avklart, i det vesentlige fremkom:

* At medarbeidere tas med på råd før en bestemmer fremtidig struktur.
* Avklart at evt. ny organisering tas inn i LOSAM for drøfting før endelig beslutning
* Avklart at gruppeleder-funksjonen ikke har noen tidsbegrensning, sitter til det evt. utpekes ny gruppeleder om det skjer etter 1 år, 5 år eller etter enda flere år.
* Avklart at dette er enighet om at dette en drøftingssak

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

Parat og NTL hadde bedt om at denne saken settes på dagsorden. Det var ikke gitt nærmere informasjon om hva som ønskes diskutert. Som grunnlag henvistes til NTNUs regler for fleksibel arbeidstid, se lenke: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Fleksitid>. Utsendt 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.

 Muntlig innledning fra tillitsvalgte hvor de peker på at et er ulik praksis for hvordan muligheten for den enkelte er til å benytte fleksibel arbeidstid, eksempel er at noen ikke får praktisere fleksibel utenfor rammen av kl. 07.25 til kl. 15.05.

 Saken diskutert og spørsmål avklart.

 Enighet om at det er fastsatt retningslinjer på dette som skal følges. Avvik fra dette må følges opp på de aktuelle områdene hvor eksemplene er kommet fra, og hvor seksjonsledere kan delta for avklaring.

 Avtalt at retningslinjene som gjelder særskilt for Campusservice legges ut på NTNUs sider om fleksibel arbeidstid. Disse reglene gjelder inntil evt. endringer eller avvik fra avtalen forhandles og meddeles skriftlig.

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

NTL hadde bedt om at denne saken settes på dagsorden. Det ønskes en nærmere diskusjon om rutinene for stedfortredergodtgjøring for teamledere. Som grunnlag for drøftingen var 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.

Muntlig innledning fra tillitsvalgte. Kjernen i dette gjelder om det skal være stedfortredere når gruppeledere har fravær på over en uke.

Saken diskutert og spørsmål avklart.

Avklart at stedfortredergodtgjøring er den lønn man ville ha fått som tilsatt i stilling som ordinær gruppeleder, dvs samme kronetillegg som det gruppelederen får. Det legges i dette ikke vekt på om hva vedkommende har av grunnavlønning i sin ordinære stilling, eller differansen mellom stedfortreder og den som er fraværende.

Avklart at det ved hvert fravær vurderes om det skal utpekes stedfortreder, og dette avgjøres i hvert enkelt tilfelle ut fra situasjonen, om evt overordnet leder eller annen gruppeleder overtar.

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

Parat hadde 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 hadde poengtert 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 imøteså en drøfting i LOSAM hvordan dette kan ivaretas på en god måte.

Tillitsvalgte innledet muntlig, pekte på at styringsrett og omsorgsplikt må gå hånd i hånd, og at medarbeidere som ivaretas fungerer best. Det ble pekt på at mange synes det er vanskelig å oppleve å bli pålagt rotasjon, og opplever at det er ineffektivt å stadig få nye arbeidsplasser. Videre ble det på den annen side påpekt at dette er en nødvendig måte å jobbe på for kunne løse oppgavene på en tilfredsstillende måte.

Saken diskutert og spørsmål avklart.

Avklart at det normalt er rotasjon innenfor teamene som benyttes, og det er mulig å ivareta arbeidsmiljø og trivsel selv om en benytter teamarbeid og rotasjon innen teamet som arbeidsform.

Enighet om at det er behov for bedre kommunikasjon rundt formålet med å bruke team-arbeid og rotasjon som arbeidsform for at oppgavene skal løses og tjenestene skal leveres til brukernes tilfredshet. Det er krevende oppgaver som ligger foran oss, og det må jobbes mest mulig fleksibelt og en må utnytte den samlede kompetanse om vi skal kunne ta de oppgavene vi blir pålagt slik at vi sikrer oppdraget.

Det er vårt felles mål å ha et godt arbeidsmiljø, samtidig som vi sikrer oppdraget.

Enighet om at det er et felles ansvar for å sikre kommunikasjon om grunnen til de arbeidsformer vi benytter.

**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.

Muntlig innledning om bakgrunnen for saken fra arbeidsgiver.

Enighet om at Avdelingslederne for Økonomi og Campusservice møter fast i LOSAM-møtene.

Enighet om LOSAM ikke avlyses om Frank ikke kan møte, Jørn-Wiggo eller Ingrid er da stedfortreder.