Møtereferat

|  |  |
| --- | --- |
| Til: | Fra tjenestemannsorganisasjonene: Fra arbeidsgiver:**Arne Rønning** Tekna **Frank Arntsen**  **Jørn-Wiggo Bergquist****Ove Borstad** NTL **Sigbjørn Dalen**Tove Strømman NTL Aud Magna Gabrielsen (vara)**Andreas Gjeset** Parat **Elin Sølberg** (sak 4)**Jan Aage Mortensen** Forskerforbundet **Terese Brekke** Joar Flatås LHVO, Driftsavdelingen **Ingrid Volden**  **John-Erik Ustad** (sak 4)**Astrid Solberg** LHVO, Økonomiavd. og ØE-stab Sekretær: **Jens Petter Nygård/** **Cecilie Holen**Vararepresentanter Kari Karlsen Tekna Per Einar Iversen ParatLaila Strypet ForskerforbundetRaymond Sterten Lokalt hovedverneombud, Driftsavdelingen Gøril Lønvik Syrstad Lokalt hovedverneombud, Økonomiavd. og ØE-stab  |
| Kopi til: | Tekna, NITO, NTL, Parat, Forskerforbundet, Personalavdelingen, Lillian Nilsen |
| Om: | **LOSAM-møte for LOSAM Økonomi og eiendom**  |
| Møtetid: | 27.10.2016 kl. 12.30 -14.00  | Møtested: | Rom 008, Hovedbygget |
| Signatur: | CH |

**Agenda:

1. Godkjenning av møteinnkalling**

Møteinnkalling godkjent

**2. Godkjenning av møtereferat**

Det er ønskelig at kommentarer til referat innarbeides i referatet. For øvrig er referatet godkjent.

**3. Bemanningsplan for systemforvaltning (informasjon/drøfting)**Forskerforbundet påpekte at kvalifikasjonskrav og arbeidsoppgaver bør være nærmere knyttet opp mot konkrete oppgaver og funksjoner.

Arbeidsgiver orienterte at grunntanken med bemanningsplanen er å sette opp stillinger som danner kompetanseteam som reduserer sårbarhet. En har derfor valgt et detaljeringsnivå som ivaretar dette.

Det er satt opp 7 årsverk i bemanningsplanen og dette inkluderer en opptil 50 % arbeidslederfunksjon.

 Ved spørsmål om stillingskode reflekterer det lønnsnivået disse stillingene ligger på i dag.

**4. Avtale om fleksitid seksjon for bygningsdrift (informasjon/drøfting)**

Arbeidsgiver gikk gjennom saken, se vedlegg.

Registering av fleksitid vil bli registrert i Paga, og en vil finne tekniske løsninger som vil fungere, enten det vil være telefon/nettbrett eller kortleser. For øvrig var det ingen vesentlige innvendinger mot innføring av fleksitid i seksjon for bygningsdrift.

**5. Videre arbeid med innplassering i bemanningsplan (informasjon)**

Arbeidsgiver gikk gjennom prosessen og tidsplan med innplassering i bemanningsplanen (vedlagte lysark). Det ble orientert om at rett og plikt-vurderingene som nå gjøres er foreløpige vurderinger, og medarbeidere kan be om en nærmere begrunnelse hos nærmeste leder i henhold til dagens lederstruktur. Alle slike saker løftes til Organisasjonsdirektøren for å sikre lik behandling.

Arbeidsgiver understreket at det skal være en forsvarlig innplasseringsprosess, og det vil legges til ekstra dager og/eller ekstra ressurser ved behov. Forskerforbundet uttrykte uenighet i hva som defineres som rett og plikt og ikke.

Arbeidsgiver orienterte at innplassering i henhold til rett og plikt-vurderinger og vurdering om annen passende stilling skjer blant medarbeidere innenfor Fellesadministrasjonen.

Arbeidstaker uttrykte at det har kommet som en overraskelse for mange at en kommer inn under kategorien annen passende stilling og ikke under rett og plikt.

På spørsmål om hva som skjer dersom en medarbeider blir tilbudt en stilling som en ikke ønsker svarte arbeidsgiver at det er arbeidsgiver som foretar innplasseringen. Det gis mulighet til å søke interesse for ledige stillinger som bekjentgjøres etter 4.11.

På spørsmål om hva som er grunnen til at en på HR-avdelingen har utstrakt bruk av rett og plikt er at en her har i større grad satt opp spesifikke stillinger. Lokalt hovedverneombud og Forskerforbundet uttrykte at HR-avdelingen har hatt en ryddigere måte å utarbeide bemanningsplanen på.

I kommunikasjonen videre mener tillitsvalgte at det er viktig å

* fokusere på at alle skal ha en jobb etter at innplasseringen er gjennomført.
* gi informasjon om når de ulike lederne blir innplassert og hvem
* være tydelig hva som skjer dersom en blir tilbudt en stilling
* hvilke valgmuligheter en har underveis i bemanningsprosessen
* hva som skjer med medarbeidere som ikke blir innplassert (kompetanseheving/videreutdanning)
* hva som menes med «rett og plikt» og «annen passende stilling» og forskjellen mellom dem
* ha lik informasjon til alle
* konsistens i den løpende informasjon, men respekt for at det er en modningsprosess

Innspill til kommunikasjonsarena

* allmøter er ikke nødvendigvis den beste måten å kommunisere på
* satse på seksjons-/gruppevise møter

**6. Eventuelt**

Ingen saker





