

Møteprotokoll

Utvalg: Hovedtillitsvalgte
Møtested: Storsalen, Rissa rådhus
Dato: 16.02.2017
Tid: 09:00-12:00

Referat fra felles HTV-møte 16.02.17

Tilstede: Elin Kvidal, Ragnhild Askim, Cathrine Edvardsen, Berit Andreassen, Anita Sørensen, Per Røiseth, Anne Grete Nyseter, Sissel Grimsrud, Audgunn Nilsen, Per Olav Foss, Merethe K Dahl, Cheneso M, Kurt Rønning, Anita Olsen Grønning, Marit Kvarmesbakk, Karita Lysvand, Ola Andreas Stavne og Veronika Aune

Gjester: Silje og Yasmin

Orienteringer:

1) Status og fremdrift Indre Fosen kommune

Kort oppsummering fra felles kommunestyre.

Indre Fosen ASU vil bestå av seks politikere, fire representanter fra fagforeningene og en femtemann må velges fra fagforeningene. Saken drøftes i gruppearbeidet.

Lokale særavtaler

Kartlegging av lokale særavtaler blir nå gjennomført. Ny arbeidsgiver må benytte reservasjonsretten senest tre uker etter overdragelsestidspunktet. Det er KS tolkning. LO mener ikke dette.

Når en ny hovedtariffavtale blir underskrevet, gjelder da lokale særavtaler fortsatt? Eller må man da forhandle alle særavtaler på nytt når en ny hovedtariffavtale er satt.

Utvikling av personalreglement må prioriteres etter hvert. Det bør settes ned en redaksjonskomite som utarbeider forslag til ordlyder. Forslagene sendes til alle HTV-er og ledere på høring før de vedtas i ASU.

2) Ansettelser

Ola presenterer navnene på aktuelle kandidater til enhetslederjobber og hvem som er på plass. Det skal gjennomføres første- og andregangs intervju. Det kommer inn et eksternt byrå.

Angående drøftingssaker: hvis stillinger og hvem som skal få hvilke stillinger skal komme under drøftinger må fagforeningene enkeltvis kalles inn til konkrete drøftinger.

Samordning IKT

Styringsgruppen består seks representanter.

For alle detaljer se powerpointen som ble sendt ut.

Sak 3) Informasjon og involvering:

Hvordan oppleves dette:

Store flater med overordnet informasjon. Vi har mindre kontroll over hvordan den enkelte ansatte har det. Hva skjer i ytterkantene, hva skjer med merkantile og andre mindre grupper?

Forventninger til å få informasjon lagt i hånda er stadig til stede. Vi må oppfordre de ansatte til å være mer aktiv selv. Informasjonsnivået i Indre Fosen er veldig godt sammenlignet med andre i samme prosess er erfaringen til Kurt og Fagforbundet.

Hvilke rutiner kan vi legge til for å sikre informasjonsflyten enda bedre? Femten minutter i hvert personalmøte til spørsmål angående sammenslåing kan være et tiltak.

Det er viktig at vi skjønner at det ikke er alltid vi vet hva vi er usikre på før vi får presentert noe. Fornuftig å kunne snakke sammen for å informere.

Informasjonen går både løst og stødig da organisasjonen har forskjellige behov på forskjellig tidspunkt. Ønsker mer styrt og helhetlige rutiner for månedlig informasjonsbrev.

Bistå sammen med ledelsen på hvert tjenestested slik at vi får bygget ny kultur og fagligsatsing. Gjerne med ekstern hjelp.

Informasjonen blir for overordnet. Det er usikkerhet er blant ansatte om blant annet å bli sagt opp, mister jobben sin, lokalisering, arbeidsted.

Renholdere ansatt på skolen i Leksvik hvordan blir det i Indre Fosen? I Rissa ligger renholdere under bygg og eiendom.

Noen enheter er godt informert og andre enheter er informasjonsflyten dårligere. Det er noen som informerer systematisk.

Oppsummering:

Viktig mer nok informasjon til dem det gjelder til rett tid.

Noen arbeidsgivere er gode til å informere og vi må kanskje minne andre ledere på at de må informere mer.

Tillitsvalgte har medansvar for rett informasjon til rett tid.

Drøftingssaker:

- 3) Lønnspolitiske retningslinjer Indre Fosen

Hva er felles i Leksvik og Rissa? Hva er bra og kan være verdt å ta med videre fra nåværende retningslinjer? Hvordan bør lønnspolitikken for at den skal stimulere til rekruttering, beholde og utvikling?

Hva er bra med dagens retningslinjer?

- Lik lønn og likt arbeid
- Kriteriene er bra
- Mye bra, men vil ha flere konkrete ting
- God mal for hvordan ting bør skje
- Konkret i forhold til kompetanseheving og lønnsøkning
- Greit grunnriss
- Kompetansekrav og kompetanseplan
- Liker at det er mange kriterier
- Fint at kap 3 og 5 er litt annerledes enn kap 4
- Tilleggslønn for videreutdanning er viktig
- Kompetanseplaner bør settes opp mot lønn for videreutdanning
- Det er viktig å bruke nok tid til drøftinger gjerne på våren
- Fagskolepoeng er noe vi bør ta med videre
- Selv om man har lik kompetanse kan arbeidsoppgaver og ansvar være forskjellig slik at det er viktig med noen ulikheter.

Hva kan vi forberede oss på:

Lokale lønnsforhandlinger oppleves som veldig skjev i maktbalansen. Arbeidsgiver sitter med mye makt. Arbeidsgiver kan bli flinkere til:

Tidligere ut med informasjon, raushet, spill mindre, tid nok. Økonomiske rammene har for sterk virkning. Trenger mer anerkjennelse den som forhandler for å føle trygghet. Organisasjonsutvikling. Vi må vite våre faglige mål. Lønnspolitiske muligheter. Lederne må mer inn. Ledere og tillitsvalgte sammen bør holde hånden på rattet.

Andre tips:

Drøftingsmøtet er viktig. Ikke være navlebeskuende lønnsmessig.

Lokale lønnsforhandlinger er basert på de sentrale forhandlingene.

Konklusjon:

Dette må vi diskutere igjen på neste HTV-møte.

4) Indre Fosen ASU

Hvordan vil dere avgjøre hvem som skal være medlem for ASU fra arbeidstakerorganisasjonen? Saken er drøftet blant HTV-en og følgende skisse er lagt: UDF og FF sine representanter stiller for sine kommuner. Det siste medlemmet blir valgt ut fra den tredje største organisasjonen.

5) Møteplan for vår 2017 med prioritering av saker og arbeidsmetoder

14.3 er neste HTV-møte i Leksvik

20.4 i Rissa

18.5 i Leksvik

15.6 i Rissa