GRUNNOPPLÆRING NYE TILLITSVALGTE

**MODUL 2 NETTBASERT**



|  |
| --- |
|  |

Gruppeoppgaver

A. .................. 2

B. .................. 3

C. .................. 4

D. .................. 6

|  |
| --- |
| **A**. |

|  |
| --- |
| **OPPGAVE** |

|  |
| --- |
| Ta utgangspunkt i deres hverdag som tillitsvalgte og diskuter i gruppa :​​  ​Har dere gjort dere noen nyttige erfaringer siden sist? Har dere fått satt ut noe av det dere lærte i Modul 1 i praksis? |
| Svar: |

|  |
| --- |
| **B. (CASE del 1)** |

|  |
| --- |
| Lise kommer på jobb klokka åtte om morgenen og møter sjefen i gangen. Han spør: «*Fikk du ikke e-posten min i går kveld?»*  Lise fikk jo det, men å besvare en komplisert e-post klokka halv ni om kvelden passet veldig dårlig. Det er ikke *første* gangen sjefen har sendt henne e-post og forventer at hun skal ordne opp noe med én gang – eller til nøds før neste arbeidsdag begynner.  Lise føler dette er skikkelig stressende og ganske urimelig. Men hun har jo ikke lyst til at sjefen skal få dårlig inntrykk av henne heller, nå når det er mulig nedbemanning på gang og all ting.  Lise går til Per som er tillitsvalgt for FLT for å høre hva hun skal gjøre. Per sier at Lise ikke trenger å ha det slik. Han har en følelse av at det er flere FLT-medlemmer som har opplevd tilsvarende problemstillinger, og lurer på om det er lurt å snakke med medlemmene. Per snakker med de andre styret for å finne ut hva de evt bør gjøre videre. |

|  |
| --- |
| **OPPGAVE** |

|  |
| --- |
| Dette er første del av historien om tillitsvalgt Per. ​  Med bakgrunn i det dere har fått vite til nå, diskuter hva de tillitsvalgte bør gjøre i denne saken. ​  ​  *OBS! Dere skal ikke løse hele saken. Her er vi ute etter klubbens innledende saksbehandling, ikke konkrete bestemmelser i lov og overenskomst. ​ Det kommer vi tilbake til. ​* |
| Skriv stikkord fra diskusjonen her: |

|  |
| --- |
| **C. (CASE del 2)** |

|  |
| --- |
| Styret kaller til medlemsmøte. Det kommer frem at flere føler de må besvare telefoner og e-poster så raskt som mulig. Hvorfor ellers blir ting sendt ut kl 19:30 om kvelden?! Mobil, abonnement og bredbånd blir tross alt betalt av arbeidsgiver? De finner ut at det er store variasjoner i hvordan ansatte opplever lederes forventninger rundt slik tilgjengelighet. Noen føler de nærmest har fått korreks, «*at de* *ikke* *har gjort jobben sin*», eller har fått antydninger om at «*alle heldigvis ikke er like trege».* Det er tydeligvis ulike forventninger og praksis fra avdeling til avdeling. I medlemsmøtet beslutter man at de tillitsvalgte skal ta opp problematikken med arbeidsgiver.  Per finner ut at det faktisk er litt hjelp å finne i Overenskomst for tekniske funksjonærer. Han vet at HR-leder Hanne ofte fnyser av «*paragrafrytteri*», og syns det er best med løs og uformell tone. Han sender e-post til HR og driftsdirektøren og spør om de kan ta en prat om problemstillingene rundt stadige telefonoppringninger og e-poster på ettermiddags- og kveldstid. Han får ikke noe svar og må purre flere ganger.  Etter gjentatte purringer blir HR-sjefen Hanne endelig med på å treffes. Men de kommer ikke langt. Hanne sier de ansatte har å rette seg etter bestemmelsene i personalhåndboken og egen arbeidsavtale, og at ingen ledere i bedriften tillates å *«drive rovdrift*» på sine medarbeidere. For øvrig må de forholde seg til arbeidsgivers styringsrett. Det er ikke noe behov for å drøfte noe ut over dette.  Per blir ganske oppgitt. Han sier at han setter pris på at man ikke skal drive «rovdrift» – som hun uttrykker det – på de ansatte, men påpeker at tillitsvalgte har *rett* til å få drøftet slike problemstillinger. *«Det står jo faktisk i overenskomsten også?!».* Hanne sier: *«Vel, vel, nå kjenner du jo ledelsens innstilling til dette, så da er den saken grei. Nå må vi virkelig avslutte, jeg har et viktig møte om to minutter?»*. Per føler seg litt hjelpeløs. Han sier at han ikke er helt enig, og krever at de må skrive protokoll. Hanne sier - i det hun veiver ham ut av døra: «*Okei, okei, jeg sender deg et forslag*».  Tiden går, og etter at Per har purret flere ganger, mottar han en e-post med en vedlagt protokoll, «*for snarlig signatur og retur».* |

*Protokollen og oppgaven står på neste side...*

*Protokollforslaget som Per fikk fra HR-leder Hanne:*

|  |
| --- |
| **PROTOKOLL**  Man avholdt møte 13.oktober for å diskutere et tilsynelatende problem blant arbeidstakerne om telefoner og e-poster på kveldstid.  Arbeidsgiver forklarte i møtet at de ansatte skal forholde seg til bestemmelsene i personalhåndboken, egen arbeidskontrakt og forøvrig arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver forsikret også at alle ledere er instruert om å behandle sine medarbeidere med respekt, og at de skal passe på at ikke enkeltpersoner blir overbelastet.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Per Petimeter Hanne Hårdråde |

|  |
| --- |
| **OPPGAVE 1** |

|  |
| --- |
| Let i overenskomsten for tekniske funksjonærer og Arbeidslederoverenskomsten. *Finnes det noen bestemmelser som allerede tar for seg denne problemstillingen?* |
| Svar med henvisning: |

|  |
| --- |
| **OPPGAVE 2** |

|  |
| --- |
| Diskuter om uenighetene rundt de tillitsvalgte sin rett til å ha et slik drøftelsesmøte er en rettstvist eller en interessetvist. |
| Skriv stikkord fra diskusjonen her: |

|  |
| --- |
| **OPPGAVE 3** |

|  |
| --- |
| Per ønsket en protokoll fra møtet fordi han vil påpeke at de har rett til å få drøftet arbeidsgivers forventninger og retningslinjene rundt slik arbeid utenfor ordinær arbeidstid. Se på forslaget til protokoll. Har den noen mangler? Hvordan tenker dere Per burde formulert en revidert protokoll? |
| Stikkord og forslag til ordlyd i ny protokoll |

|  |
| --- |
| **D**. **(CASE del 3)** |

|  |
| --- |
| Per og styret vurderer protokollutkastet, og blir enige om å svare med en redigert protokoll der de krever drøftingsmøte om tilgjengelighetsteknologi i henhold til overenskomst for tekniske funksjonærer § 2 romertall IV. De nevner også et eventuelt forhandlingsmøte etter Hovedavtalens § 2-3 dersom bedriften avviser. Per sender e-post til HR-sjefen med revidert protokoll, ber om lesebekreftelse og skriver at de vil ha et slikt drøftingsmøte i løpet av 14 dager.  Nå går HR-sjef Hanne med på et møte, og hun tar med seg driftsdirektøren. Klok av skade tar Per med seg de andre i FLTs forhandlingsutvalg i drøftingsmøtet. Det var skikkelig ubehagelig å være alene, og han fikk jo helt «jernteppe»! De tar med seg overenskomsten og hovedavtalen også. I møtet unnskylder HR-sjef Hanne seg med at hun nok ikke var oppmerksom på bestemmelsen i overenskomsten som FLT har vist til. Hun sier litt spøkefullt at: «*Dere fagforeningene kan være litt vel mye paragrafryttere innimellom*.»  Hanne forteller at arbeidstakerne normalt sett ikke er forpliktet til å følge med på e-post eller besvare henvendelser etter endt arbeidstid. Dersom det skulle oppstå et særlig behov for å gjøre noe på kveldstid, mener Hanne at den enkelte leder må gjøre dette klart for den ansatte i hvert tilfelle.  Driftsdirektøren føyer til at ansatte selvsagt kan registrere slik tid som plusstid i timebanken. Til det svarer Per: «*Dersom det blir behov for å besvare telefoner og e-poster etter arbeidstid, må jo det være å betrakte som overtid?! Dere la jo nettopp vekt på at man kun er forpliktet til dette ved særlige grunner og spesielle situasjoner*». HR-sjefen sukker og trekker oppgitt på skuldrene.  Per påpeker at de ønsker en særavtale om bruken av såkalt «Tilgjengelighetsteknologi» som beskriver hvilke forventninger som stilles til arbeidstakernes tilgjengelighet, og hvordan ansatte skal godtgjøres dersom det oppstår behov for arbeid utenom ordinær arbeidstid. Han sier at det vil sikre en mer enhetlig praksis fra avdeling til avdeling.  Hanne blir oppgitt «*over at man må gjøre alt så tungvint»*. Men etter litt tenketid innrømmer hun at: «*Jo, en avtale kan være hensiktsmessig. En slik løsning vil jo være førende for framtiden, og vil være bindende både for arbeidsgiver og ansatte over tid*.» Hun ber styret i FLTs bedriftsgruppe om å komme med et forslag til slik avtale. |

*Oppgavene står på neste side...*

|  |
| --- |
| **OPPGAVE 1** |

|  |
| --- |
| Formuler et forslag til en særavtale som danner grunnlaget for en forsvarlig og forutsigbar praksis ved tilgjengelighetsteknologi med basis i Overenskomst for tekniske funksjonærer § 2 romertall IV. Tenk nøye igjennom:   * Hva slags ordlyd mener dere er best egnet til å avklare forventninger og danne praksis om en forsvarlig og forutsigbar ordning? * Hvordan bør dere formulere varighet og evt oppsigelsestid? |
| Forslag til særavtale: |

|  |
| --- |
| **OPPGAVE 2** |

|  |
| --- |
| Har dere tid til overs, kan dere utveksle egne erfaringer rundt dette med bruk og utforming av særavtale. |
| Skriv stikkord fra diskusjonen her: |