

Til: Tillitsvalgte ved KHM  
Hovedverneombud ved KHM

Kopi: Hovedtillitsvalgte ved UiO

## **Referat fra informasjons- og drøftingsmøte ved Kulturhistorisk museum – 12.juni 2018**

### **Til stede:**

#### Fra tjenestemannsorganisasjonene

Parat: Kristian Omnes, Asle Fredriksen, NTL: Brynjar Sandvold, Akademikerne: Tina Næss

Anne Håbu, lokalt hovedverneombud KHM

#### Fra KHM

Assisterende museumsdirektør Karl Kallhovd, HR-sjef Stina Mosling, personalrådgiver Anita M. Hansen (referent).

Assisterende museumsdirektør åpnet møtet. HR-sjef Stina Mosling sa innledningsvis til agendaen at noen av sakene på sakskartet er saker som i følge hovedavtalen krever forhandling. Sakene vil bli drøftet på dette møtet og tatt opp igjen i sin helhet til forhandling når alle sakene og revidert organisasjonskart er klare.

### **Informasjonsaker:**

Assisterende museumsdirektør orienterte fra styresakene, bl.a. utkast til UiOs årsplan og status i forhold til leie av fremtidige lokaler for KHM. UiOs årsplan og fordeling for 2019 legger opp til store kutt i rammebevilgningene. I tillegg kommer kutt i forbindelse med opptrapping av avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen.

Assisterende museumsdirektør orienterte videre om status i forbindelse med fremtidige lokaler for KHM. Det har vært gjennomført en utredning om hvorvidt det er mulig for KHM å leie lokaler i det nye bygget til Juridisk fakultet. Denne løsningen har blitt avvist av KHM fordi lokalene er for små for den samlokaliseringen som KHM ønsker. Det jobbes nå med å utrede muligheten for en ekspansjon på tomten i Fredriksgt. 3 og det er også sett på om lokalene som blir ledige når Nasjonalmuseet flytter ut kan være et alternativ.

NTLs representant stilte spørsmål til økonomirapporteringen hvor det fremkommer at det har vært en forholdsvis stor økning i billettprisene i museet. Assisterende museumsdirektør svarte at det ble gjort en økning i billettprisene i fjor, men at KHMs billettpriser fortsatt ligger lavt i forhold til andre museene.

Det var ellers ingen merknader til styresakene.



**Drøftingssaker:****Evaluering av funksjonsanalysen:**

HR-sjefen orienterte om prosessen i forbindelse med evalueringen av funksjonsanalysen. Rapporten fra Deloitte ble levert til tiden 31.12.2017. Ledergruppen ved KHM har i løpet av våren satt seg inn i resultatene fra evalueringen, diskutert anbefalinger som det haster mest å ta tak i og hvilke som må utsettes til høsten. De prioriterte områdene ble drøftet i forrige IDF-møte.

Den utvidede ledergruppen har fungert som arbeidsgruppe for oppfølging av evalueringen. Ulike seksjoner og faggrupper har samarbeidet, etter tema og funksjonsområde, om å utrede alternative justeringer av organisasjonsmodellen på bakgrunn av anbefalingene fra Deloitte og KHM's helhetlige behov. På bakgrunn av utredningene har seksjonslederne gitt sine anbefalinger til den utvidede ledergruppa og museumsdirektøren.

**Internkommunikasjon:**

HR-sjefen orienterte om at fagmiljøet ved UPS har levert en utredning hvor de forslår både kortsiktige og langsiktige tiltak for å forbedre internkommunikasjonen ved museet.

NTL stilte spørsmål om i hvilken grad ansatte med erfaring fra museet har vært involvert i dette arbeidet, ettersom kommunikasjonsgruppen består av mange nyansatte. NTL mente det er naturlig å bruke andre ansatte som kjenner museet godt inn i dette arbeidet.

HR-sjefen svarte at det er viktig og at det er bakgrunnen for at museet engasjerte en med lang erfaring fra museets kommunikasjonsarbeid og god kjennskap til organisasjonen inn i en 50 % midlertidig stilling knyttet til internkommunikasjon.

NTL kommenterte videre at feltarbeidet, som er en så stor og viktig del av virksomheten, burde ha en større plass i innholdet for internkommunikasjonen på intranettet (For ansatte- sidene).

**Fotogruppen:**

For fotogruppen foreligger det en anbefaling om å endre plassering fra Utstilling- og publikumsseksjonen til Seksjon for samlingsforvaltning. Bakgrunnen for dette er å styrke samspillet mellom samlingsforvaltning og fotogruppens oppgaveportefølje.

NTLs representant kommenterte at hans inntrykk er at de ansatte i fotogruppen er fornøyd med forslaget til omorganisering. NTL kommenterte videre i forhold til utredningens side 3, 1.avsnitt, hvor det står at fotografene skal ta bilde av alle gjenstandene som lånes ut. NTLs representant sa at dette arbeidet utføres i dag av konservatorene.

Verneombudet kommenterte at det i forbindelse med flyttingen av fotogruppen også er behov for å ta en gjennomgang av fordeling av arbeidsoppgaver og avklare forventninger internt i gruppen.

### **Organisering av administrasjonen:**

HR-sjefen orienterte videre om forslaget til organisering av administrasjonen. I løpet av prosessen har det blitt foreslått en tredje modell for organisering av administrative oppgaver. Denne modellen var ikke et av forslagene i rapporten fra Deloitte, men etter en samlet vurdering har man landet på at dette er den modellen som best tjener KHM's behov slik forholdene er i dag.

Det har kommet kritikk fra noen av de berørte ansatte, som mener at de ikke var tilstrekkelig informert om denne modellen i forkant av at saken ble diskutert i ledermøtet. HR-sjefen sa at det er beklagelig. Det er gjennomført flere møter og individuelle samtaler i forkant og i etterkant av at ledermøtet drøftet saken, men modellen kom sent opp som et alternativ i utredningsprosessen (administrasjonens ledere måtte vurdere om det fantes andre alternativer da det viste seg å være stor motstand og andre hensyn som talte mot sentralisering). I tillegg er modellen komplisert, derfor er det også forståelig at man trenger mer tid til å fordøye den og diskutere den enn det vi fikk tid til. De berørte har fått tilbud om felles møter og individuelle samtaler i forkant av at saken skal behandles i styret. I tillegg har det vært holdt avdelingsmøter og det skal avholdes et seksjonsmøte før sommeren hvor de ansatte vil bli involvert i den videre planleggingen av høstens prosess.

NTLs representant mente den foreslåtte modellen er en god løsning og sa at det er bra ordningen innføres som et prøveprosjekt for en periode på 2 år.

Parats representant kommenterte at erfaringen viser at det er vanskelig å få til gode arbeidsforhold for ansatte med delt ledelse. Arbeidsgiver må ha tenkt gjennom løsninger for eventuelle arbeidsmiljøproblemer som følge av delt ledelse før modellen iverksettes.

Parats representant stilte spørsmål til hvordan fordeling av arbeidsoppgaver, prioriteringer og koordinering av arbeidsoppgavene skal foregå og tydeliggjøres mellom de forskjellige seksjonslederne/ faglige lederne. Parats representant sa videre med flere ledere er det ingen som har den totale oversikten over hvor mye de ansatte har å gjøre. Det er viktig at noen passer på at de ansatte ikke får mange oppgaver og for mye å gjøre.

Parats representant sa at det er viktig at de ansatte som er berørt i denne prosessen får være med gjennom hele planleggingsprosessen. Videre er det svært viktig at det gjøres klart for alle hvilke arbeidsoppgaver som ligger til stillingene, og at det ikke er snakk om sekretærer som flyttes ut.

Akademikerne støttet innspill både fra NTL og Parat, og understreket at det er særlig viktig med oppfølging av de ansatte i denne typen prosjekter, og at det finnes noen møtepunkter og anledninger der ansatte kan drøfte utfordringer helt åpent, også med andre enn nærmeste leder.

HR-sjefen sa at tjenestemannsorganisasjonenes innspill er svært viktige og at vi må tydeliggjøre roller, ansvar og innhold i stillingene og hva det vil kreve av lederne før iverksettelse. Dette skal vi gjøre i høst, sammen med de ansatte i administrasjonen og seksjonslederne. Ledelsen må i tillegg gjøre en forløpende vurdering av hvordan organiseringen fungerer.

### **Prosjekthåndbok for utstillinger på KHM**

NTL viste til sakspapirene og stilte spørsmål om det utsendte dokumentet var den endelige prosjekthåndboken. NTL påpekte at konservatorene nesten ikke var nevnt i dokumentet og sa at det er flere steder hvor det er nødvendig at konservatorene er med.

Arbeidsgiver foreslo at vi ikke anser prosjekthåndboken som helt ferdig før den har vært innom en forankringsrunde på seksjonene. Dette var NTL enig i.

Arbeidsgiver sa videre at hele utstillingsplanen må revideres, og at dette henger sammen med rehabiliteringsprosjektet og forvaltningsplanen for bygget. KHM må ha rutiner for for utstillingsproduksjon som involverer Eiendomsavdelingen tidligere.

### **Samfunnsanalyse av KHM og KHMs kommunikasjonsstrategi**

Kommunikasjonsrådgiver Øivind Gulliksen presenterte rapport fra Oslo Economics om samfunnsverdien av KHMs arbeid. Rapporten er bestilt av styret og skal brukes bl.a. mot UiO og politikere for å begrunne investeringer i museet.

Kommunikasjonsstrategi:

KHM vil i 2018 utarbeide en overordnet kommunikasjonsstrategi med konkrete tiltak for å synliggjøre museets virksomhet, planer og ambisjoner. Kommunikasjonsstrategien vil ta utgangspunkt i analysen av KHMs samfunnsverdi. UPS planlegger å ha bestillingen av kommunikasjonsstrategi klar før sommeren og utlyse konkurransen etter sommerferien og med planlagt ferdigstillelse i desember.