

Til: Tillitsvalgte ved KHM  
Hovedverneombud ved KHM

Kopi: Hovedtillitsvalgte ved UiO

## **Referat fra informasjons- og drøftingsmøte ved Kulturhistorisk museum - 23.april 2018**

### **Til stede:**

#### Fra tjenestemannsorganisasjonene

Parat: Kristian Omnes, Asle Fredriksen, Forskerforbundet: Christian L. Rødsrud, Lucia Koxvold, Akademikerne: Frøydis Schulz.

Anne Håbu, lokalt hovedverneombud KHM, Camilla Wenn, vara for lokalt hovedverneombud ved KHM

#### Fra KHM

Museumsdirektør Håkon Glørstad, HR-sjef Stina Mosling, prosjektkoordinator Stine A. Melvold, personalrådgiver Anita M. Hansen (referent)

Museumsdirektøren åpnet møtet. Det ble meldt to saker til behandling under eventuelt:

HR-sjefen meldte inn en sak som var falt ut av innkallingen til møtet, tjenestemannsorganisasjonens muligheter for å komme med innspill til kunngjøringstekster ved KHM. Forskerforbundet ba om en oppdatering i forhold til arbeidet med kantinen ved KHM.

### **Informasjonssaker:**

1. a. Museumsdirektøren viste til sakene som skal behandles på styremøtet 27.4.2018 og spurte om tjenestemannsorganisasjonene hadde spørsmål til disse. Det var ingen spørsmål til styresakene.

1. b. ARK arbeids- og klimaundersøkelsen. Status og videre prosess.

Museumsdirektøren viste til ARK-undersøkelsen og diskusjonen rundt videreføring av denne pga. innsynsbegjæringer fra journalister. UiO og de andre kunnskapsinstitusjonene som har gjennomført ARK-undersøkelsen vurderer på bakgrunn av pålegget om å utlevere rapportene hvordan universitetene kan videreføre arbeidet med ARK.

HR-sjefen sa at styringsgruppen for universitetssamarbeidet (Universitetene i Oslo, Bergen, Trondheim og Tromsø) har bedt om innspill fra universitetene i forbindelse med videreføring av ARK. Disse innspillene skal tas med inn i styringsgruppas diskusjon om veien videre. KHM anser ARK-undersøkelsen og oppfølgingsprosessene i etterkant som et svært viktig verktøy for å kunne jobbe godt og systematisk med forbedring av arbeidsmiljøet og håper at UiO vil fortsette å benytte ARK som verktøy for arbeidsmiljøutvikling.

Museumsdirektøren la til at tjenestemannsorganisasjonene og verneombudene har viktige roller i arbeidsmiljøutvikling, men at dette kanskje ikke er godt nok kjent blant de ansatte. Museumsdirektøren ønsket at personalavdelingen, tjenestemannsorganisasjonene og lokalt hovedverneombud samarbeider om å presentere virkemidlene som finnes i arbeidsmiljøspørsmål på et allmøte. HR-sjef tar initiativ til et eget møte om dette.



**Drøftingssaker:****2. a Evaluering av KHM's organisasjonsmodell – statusrapport prioriterte saker for styret i 2018**

HR-sjefen orienterte. Den utvidede ledergruppa har denne våren satt seg grundig inn i resultatene fra evalueringen, diskutert hvilke anbefalinger som det haster mest å ta tak i og hvilke vi må utsette til høsten. HR-sjefen presenterte de prioriterte områdene og bakgrunnen for prioriteringen. Det jobbes nå med å utarbeide beslutningsgrunnlag for hva KHM bør gjøre på de prioriterte områdene. Anbefalingene fra Deloitte er veiledende og KHM må vurdere om vi er enige i de foreslåtte tiltakene eller om det er andre tiltak som bør iverksettes. Seksjonene ved KHM samarbeider om å utarbeide beslutningsgrunnlaget ut fra sine funksjoner, kompetanse- og ansvarsområder. Dette skal diskuteres i et ledermøte 9.5 hvor den utvidede ledergruppa kan gi sine råd til museumsdirektøren. Etter dette skriver museumsdirektøren sin innstilling til styret. I forkant av styremøtet i juni skal de foreslåtte justeringene drøftes (eventuelt forhandles) med tjenestemannsorganisasjonene. Endelig beslutning i saken vil bli tatt på styremøtet 15.6.2018.

Det var ingen merknader til hvilke områder som blir prioritert. Forskerforbundet ga uttrykk for at prioriteringen var forståelig. Parat sa at det er bra at arbeidet med kommunikasjonsløsninger prioriteres.

Forskerforbundet ønsket å formidle bekymringer de hadde mottatt fra noen av sine medlemmer om rapportens anbefaling om plassering av IT-konsulentene..

Arbeidsgiver sa at det er ikke tatt noen beslutninger på bakgrunn av rapporten og at alle innspill, fra ansatte og ledere, vil bli tatt med i den videre diskusjonen. Deloitte's anbefalinger er veiledende. Ledelsen ved KHM vil vurdere alle innspillene og beslutningene som tas vil bli tatt ut i fra en helhetsvurdering om hva som er det beste for organisasjonen.

Parat oppfordret arbeidsgiver til å gi organisasjonene god nok tid til å diskutere saken med sine medlemmer før den behandles i styret i juni.

Arbeidsgiver svarte til dette at de vil ta sikte på å sende ut drøftingsgrunnlaget/sakspapirene i god tid, ca. 1,5 uke før IDF-møtet i juni.

Verneombudet etterspurte hvordan vernelinjen vil involveres i det videre arbeidet og hvor man skal rette henvendelser fra ansatte i anledning saken.

Arbeidsgiver svarte at verneombudet vil få tilsendt sakspapirene på samme måte som tjenestemannsorganisasjonene, i kraft av sin observatørstatus med talerett i IDF-møtene. Verneombudet kan, avhengig av spørsmål, ta en samtale med nærmeste leder, videreformidle kontakt med tjenestemannsorganisasjonene og/eller HR-sjef dersom de mottar henvendelser fra ansatte. Dersom det er saker som angår arbeidsmiljøet ved KHM så bes verneombudet ta dette opp med museumsledelsen.

**2. b. Praksis ved permisjonssaker – overgang til annen stilling og utdanningspermisjon**

Forskerforbundet har meldt inn saken inn til IDF-møtet og redegjort for hvilke problemstillinger de ønsker å drøfte i et vedlagt notat til innkallingen.

Forskerforbundet innledet saken og viste til at utdanningspermisjon er en rettighetspermisjon hjemlet i arbeidsmiljøloven.

HR-sjefen viste til notatet fra Forskerforbundet og sa at KHM's endring i permisjonspraksis har vært varslet i møter hvor reduksjon av midlertidighet har vært drøftet i flere år, men at endringen først ble praktisert f.o.m 2017. En innskrenket adgang til permisjon står som ett av flere tiltak i KHM's handlingsplan fra 2014 for å redusere midlertidighet. HR-sjefen sa videre at arbeidsgiver er klar over at utdanningspermisjon er en rettighetspermisjon og arbeidsgiver er kjent med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Selv om utdanningspermisjon er en rettighetspermisjon kan slik permisjon likevel ikke kreves hvis «permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer», aml. § 12-11 (2). I følge arbeidsmiljøloven kan utdanningspermisjon gis inntil 3 år. KHM har gjennom årene hatt en stor andel av permisjoner i forbindelse med overgang til rekrutteringsstilling. De aller fleste av disse har blitt forlenget utover 3 år.

Arbeidsgiver viste til at KHM gjennom en rekke ulike tiltak legger til rette for kompetanseheving av teknisk/administrativt ansatte slik at de kan kvalifisere seg for en stipendiatstilling (for eksempel at teknisk-administrativt ansatte kan delta på forskerskolen «Dialoges with the past» og få inntil en måned fri til å skrive en PhD-søknad, i tillegg kan de søke om interne forskningsmidler og få frikjøp fra stillingen for en periode). Stipendiatstillinger er vitenskapelige rekrutteringsstillinger og de aller fleste vil etter endt utdanning som stipendiat søke seg til andre stillinger enn teknisk/administrative stillinger. Arbeidsgiver mener at det ikke er riktig å holde på en teknisk/administrativ stilling i så mange år, mens man tar utdanning for å kvalifisere seg for en helt annen type stilling. KHM har tidligere innvilget mange permisjoner i forbindelse med ansattes overgang til stipendiatstillinger og i de fleste tilfellene har disse permisjonene strukket seg over 3 år. Pga. av lovendring vil vikariater som går over 3 år nå få fast tilsetning. Hensynet til planlegging av bemanning og lønnsutgifter er en av begrunnelsene for at KHM ser det som nødvendig å avslå permisjonssøknader av så lang varighet som 3-4 år.

Forskerforbundet viste til at de har sett på tilsvarende saker som har vært brakt inn for tvisteløsningsnemda. Tvisteløsningsnemda har tidligere uttalt at man også i stipendiatstillinger vil ha krav på utdanningspermisjon.

HR-sjef viste til at tvisteløsningsnemda ikke har vurdert saker som går ut over 3 år og heller ikke gjort en konkret vurdering av hensynet til forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer etter at ny lov om statens ansatte ble iverksatt i juli 2017.

Forskerforbundet sa at de ville oppfordre medlemmene til å bringe slike saker inn for tvisteløsningsnemda. Arbeidsgiver sa at de er åpne for dette og gjerne ser at tvisteløsningsnemda vurderer problemstillingene.

Forskerforbundet viste til forslaget om å strekke permisjonene over en lengre periode slik at den ansatte samtidig kan ha noe arbeidstid i stillingen.

Museumsdirektøren svarte til dette at KHM har et styrevedtak som sier at stipendiater skal være ansatt i 100 % stilling fordi UiO har erfart at det øker gjennomføringsgraden. HR-sjef la til at man i særskilte tilfeller kan ansette i mindre stillingsbrøk enn 100 % i stipendiatstillinger, men at 'særskilte tilfeller' tolkes strengt ved UiO fordi man har erfart at det kan senke kvaliteten på forskerutdanningen og muligheten til å fullføre doktorgradsprogrammet.

#### **Eventuelt:**

### **3. a Tjenestemannsorganisasjonenes muligheter for å komme med innspill til kunngjøringstekstene.**

NTL tok opp saken på møtet 6.2.2018 og viste til en konkret sak hvor de hadde sendt inn

merknader og hvor merknadene ikke hadde blitt vurdert av arbeidsgiver. Arbeidsgiver sa at KHM følger UiOs rutiner med at alle kunngjøringstekster sendes til hovedtillitsvalgte med 3 dagers merknadsfrist. Krav om drøfting må være framsatt innen merknadsfristens utløp. Drøfting av lønn kan tjenestemannsorganisasjonene kreve på alle stillinger. Når det gjelder nye og omgjorte stillinger kan man kreve drøfting av innretningen på stillingen også. Arbeidsgiver gjør oppmerksom på at de stillingene som står i kompetanse- og rekrutteringsstrategien allerede er drøftet. Grunnen til at merknadene i den konkrete saken ikke kunne tas med i vurderingen, var at merknadene var sendt inn etter at merknadsfristen var utløpt og at stillingen allerede var kunngjort da merknadene ble mottatt.

### **3. b Kantinen ved KHM**

Museumsdirektøren orienterte. KHMs ledelse har notert seg at det er et sterkt ønske om videre kantinedrift og tar dette på alvor. Arbeidsgiver er i dialog med eiendomsavdelingen om hvilke muligheter som finnes og har bedt om en vurdering av om det er mulig med en enkel oppgradering av kantinen men med noe mindre spiseareal og enklere matservering i sentrum og hvilke muligheter man har på Økern.