

Til: Tillitsvalgte ved KHM  
Hovedverneombud ved KHM

Kopi: Hovedtillitsvalgte ved UiO

**Referat fra informasjons- og drøftingsmøte ved Kulturhistorisk museum –  
5. februar 2019**

**Til stede:**

Fra tjenestemannsorganisasjonene

Parat: Lars Solheim

Forskerforbundet: Christian L. Rødsrud og Ingunn Skjerve

Akademikerne: Tina Næss

NTL: Brynjar Sandvoll

Camilla C. Wenn, lokalt hovedverneombud ved KHM

Fra KHM

Assisterende museumsdirektør Karl Kallhovd, HR-sjef Stina Mosling, seniorrådgiver økonomi Renate Salomonsen og personalrådgiver Marit Gamst Markussen (referent).

**1. Informasjonssaker**

**a. Saker til styrets møte 08.02.19**

**b. Kontorplasser i Historisk museum**

Det ble i møtet enighet om at dette er en informasjonssak. Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene redegjorde for prosessen og var enige om viktigheten av tidlig involvering av verneombud og tillitsvalgte i flytteprosesser.

**2. Drøftingssaker**

**a. Revidert bemanningsplan etter vedtak om nytt organisasjonskart**

Assisterende museumsdirektør innledet. Den reviderte stillingsplanen som legges frem for drøfting inneholder kun de stillingene som er omfattet av endringer etter prosessen med evaluering av KHMs organisasjonsmodell. Av disse er det kun én stilling som ikke har vært drøftet med tjenestemannsorganisasjonene tidligere, den ubesatte stillingen som kjøkkensjef. Den foreslås omgjort til å dekke organisasjonens behov for ressurser til innkjøp og arrangementsstøtte. Etter at bemanningsplanen er drøftet skal det avholdes innplasseringssamtaler med hver enkelt av de ansatte som får endring i sin stilling.

Forskerforbundet ba om at de utgåtte stillingene også blir ført opp i bemanningsplanen, det vil gjøre den mer forståelig.



Akademikerne ba om at det i bemanningsplanen fremkommer tydelig hvilke kompetansekrav som stilles til den enkelte stilling, spesielt når samme kode benyttes på seksjonssjefer, men med ulike kompetansekrav når det gjelder utdanning.

Parat viste til at erfaringsmessig kan omorganisering hvor generalister spisses til spesialister medføre en risiko for både medarbeider og arbeidskvalitet - og gi behov for ekstra oppfølging og kompetanseheving. Innkjøp er et konkret eksempel.

NTL påpekte viktigheten av god dialog mellom bestiller og innkjøper, særlig når det gjelder innkjøp av spesialutstyr.

Akademikerne ba museumsledelsen påse at ledere på nivå under dem har de nødvendige ressursene og avgrensning av oppgaver, slik at ikke delegeringen blir så omfattende at de umulig kan lykkes.

Hele bemanningsplanen fra 2014 vil bli revidert senere i år. Man avventer også fremdriften til arbeidet med ny stillingsstruktur i Universitets- og høgskolesektoren (Underdalsutvalget) som vil få konsekvenser for noen stillinger ved KHM.

## **b. Strategi for forretningsdrift – endelig behandling**

Assisterende museumsdirektør ga en kort introduksjon til saken: Forretningsdriftens inntekter er et svært viktig bidrag til finansiering av Kulturhistorisk museums virksomhet. Samtidig prøver strategien å gi noen prinsipper for styring av forretningsdriften for å sikre at den driftes etter sunne kommersielle kriterier og at den tar museumsfaglige hensyn og bidrar til kulturhistorisk kunnskapsformidling.

Tjenestemannsorganisasjonene hadde ingen kommentarer eller innspill.

## **3. Eventuelt**

### **Allmøter ved KHM – manglende oppslutning, innspill til tidspunkt**

Etter hvert styremøte arrangeres det allmøte der museets ansatte får fersk informasjon om styrets behandling av sakene, og mulighet til å stille spørsmål og diskutere aktuelle saker. I tillegg blir det gitt en presentasjon eller et foredrag av ansatte eller eksterne. Det har over tid vært dårlig fremmøte på museets allmøter, og den 7. desember var det så få som ca. 10 ansatte som møtte. Dette er ikke bra, for det blir gitt mye viktig informasjon på allmøtene, i tillegg til at mange ansatte har uttalt et behov for møteplasser ved KHM. Arbeidsgiver ønsker derfor å ta opp saken på IDF-møtet for innspill.

NTL mener at årsaken til at ansatte på Økern ikke reiser ned til sentrum for å delta på allmøtene, er reisetiden. Arbeidstiden som gjenstår når man kommer tilbake til Økern etter et allmøte, blir ofte så kort at det blir upraktisk i forhold til en del oppgaver.

Verneombudet er i tvil om det er praktisk med allmøtene på fredag ettermiddag. For øvrig viste hun til at for ansatte som skriver frikjøp, for eksempel arkeologene ved AS-FUN, vil reise- og møtetiden totalt sett bli omfattende å belaste på begrensede basismidler. Verneombudet foreslo som alternativ til at alle skal møte fysisk på allmøtene i Historisk museum, en utvidelse av streaming-modellen til sending til fellesarenaer på Økern og VSH, og med en teknisk løsning for at ansatte på disse to stedene kan komme med spørsmål og

innspill i sanntid via sms slik at de kan besvares i møtet. Altså to-veis kommunikasjon mellom 3 lokasjoner; HM, Økern og VSH

Forskerforbundet tror ikke det er hensiktsmessig å flytte tidspunktet for allmøtene, fredag ettermiddag er godt etablert, og på andre dager er sannsynligvis ansatte mer opptatt.

Parat foreslår at allmøtene blir obligatoriske.

HR-sjefen takket for innspillene.