

Til: Tillitsvalgte ved KHM  
Lokalt hovedverneombud ved KHM

Kopi: Hovedtillitsvalgte ved UiO

## Referat fra informasjons- og drøftingsmøte 9.april 2019

### Til stede:

Fra tjenestemannsorganisasjonene:

Kristian Omnes, Parat, Christian L. Rødsrud, Forskerforbundet, Frøydis Schulz, Akademikerne.

Lokalt hovedverneombud: Camilla Wenn

Fra arbeidsgiver:

Museumsdirektør Håkon Glørstad, HR-sjef Stina Mosling, seniorrådgiver Anita M. Hansen (referent).

Museumsdirektøren innledet møtet og ga ordet til HR-sjefen. HR-sjefen orienterte om at tidspunktet for det årlige møtet om midlertidighet er satt til 29.4.2019 og informerte om at saken vedrørende kantinen vil bli drøftet på samme møte.

Forskerforbundet meldte inn en sak til eventuelt: status for omorganisering av administrasjonen.

### 1. Informasjonsaker:

#### a) Informasjon om styresakene:

Museumsdirektøren viste til informasjonssakene som foreligger til behandling på styremøtet 12.4.2019 og spurte om tjenestemannsorganisasjonene hadde spørsmål til disse. Det var ingen spørsmål fra tjenestemannsorganisasjonen til informasjonssakene.

### 2. Drøftingssaker:

#### a) Handlingsplan for likestilling – lokal handlingsplan for KHM.

HR-sjefen orienterte om hvilke tiltak KHM har gjennomført og hvilke tiltak som vil gjennomføres i handlingsplanperioden 2018-20. UiOs handlingsplan legger føringer for hvilke tiltak KHM må gjennomføre. KHM har egne tiltak i tillegg til UiOs tiltak. I fjor valgte KHM å satse på individuelle tiltak, i år prioriteres etter anbefaling fra ledergruppen et kollektivt tiltak.

Forskerforbundet slutter seg til forslaget til lokale tiltak og oppfølging av handlingsplanen, men stilte også spørsmål om KHM har vurdert å opprette et eget likestillingsråd som bl.a. kan foreslå hvordan midlene til likestillingstiltak skal brukes, slik at dette ikke bestemmes av ledelsen alene.

HR-sjefen svarte at opprettelse av eget likestillingsråd har vært diskutert, men at det ble konkludert at det vil være for ressurskrevende for en liten enhet som KHM. HR-sjefen sa videre at det er viktig at likestillingsspørsmål er godt forankret i ledelsen.

Museumsdirektøren sa at det er viktig å bruke de samarbeidskanalene som allerede er etablert.

Akademikerne stilte spørsmål om handlingsplanen hadde vært behandlet i LAMU. HR-sjefen



svarte at den ikke har vært opp til behandling i LAMU, men at den kan tas opp i neste LAMU-møte. HR-sjefen orienterte også om at man i denne prosessen har gått direkte til kvinnelige førstamanuensiser ved KHM og bedt om innspill til tiltak.

Tjenestemannsorganisasjonene stiller seg positive til KHM's handlingsplan for likestilling.

### **b) Ny struktur og innretning på allmøtene**

Museumsdirektøren orienterte om bakgrunnen for denne saken. På grunn av lav deltakelse på allmøtene er det nødvendig å finne fram til løsninger for hvordan allmøtene kan arrangeres slik at arenaen fungerer godt som informasjonsarena og møteplass. Intensjonen med allmøtene er å lage møteplasser hvor alle ansatte ved museet kan møtes og gi ledelsen en mulighet til å fortelle om viktige strategiske saker og hvordan man jobber med utviklingen av museet. Tiltak for endring av allmøtene er diskutert i ledergruppen som har anbefalt en modell som tilsier at møtene avholdes 4 ganger i året og gjøres obligatoriske. Møtetiden reduseres til 1 time og møtetidspunktet endres til mandag morgen fra kl 0900 til 1000.

Parat er enig i at det er viktig å ha en felles, fysisk møteplass. Parat stilte spørsmål om hvordan man vil løse dette med obligatorisk oppmøte for ansatte f.eks. i butikken på Bygdøy hvor det vil være behov for at noen er tilstede når de fast ansatte er fraværende.

HR-sjefen svarte at ledelsen er klar over at det kan være vanskelig å møte opp for enkeltgrupper av ansatte, men det vil følges opp av lederne for de enkelte.

Verneombudet sa at det er viktig at det kommuniseres tydelig at den tiden som brukes til dette er ønsket bruk av basismidler.

Forskerforbundet sa at det er lurt å kombinere allmøtene med påfølgende arrangementer, som for seksjonsmøter eller andre typer møter.

Tjenestemannsorganisasjonene er positive til forslaget til ny ordning for allmøtene.

## **3. Eventuelt.**

### **a) Status for omorganiseringen av administrasjonen.**

HR-sjefen orienterte. Ny organisasjon trådte i kraft 1.4.2019. Omorganiseringen er inne i en krevende fase hvor både daglig drift og iverksetting av ny organisasjon skal gjennomføres. Administrasjonen har hatt oppstartseminar hvor formålet var at alle ansatte i administrasjonen skal være godt informert om hvem som gjør hva og hvilke endringer som gjennomføres. Enhet for økonomi og virksomhetsstyring har størst endringer. For denne enheten er det satt av faste tidspunkter i kalenderen til assisterende museumsdirektør og faglig leder som kan brukes til løpende avklaringer for spørsmål som dukker opp.

Hovedverneombudet stilte spørsmål om hvilken opplæring som er tilbudt de ansatte i forbindelse med nye oppgaver. HR-sjefen svarte at det er gitt både gruppeopplæring og individuell opplæring.

Forskerforbundet sa at det er viktig at uro rundt omorganiseringsprosesser følges opp. Forskerforbundet sa at de har fått informasjon om at det har vært økning i sykefraværet og at det er viktig at dette følges opp.

HR-sjefen sa at sykefraværstatistikken for 2018 viser at KHM har lavt sykefravær på 2,9 %. Sykefravær som rapporteres som arbeidsrelatert følges fortløpende opp av lederne.

Museumsdirektøren sa at det er et mål for hele UiO å få ned sykefraværet og at KHM har lyktes med dette.

Hovedverneombudet sa at verneombudene gjerne kan involveres som rådgivere i det videre arbeidet med omorganiseringen. HR-sjefen takket for det. Verneombudet for seksjonen har vært involvert som rådgiver under hele omorganiseringsprosessen.