

Til: Lokalt tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, lokalt hovedverneombud
Fra: Museumsdirektøren
Møtedato: 13.4.2021
Tid: kl. 10.00 - 11.00 (holdes i Zoom)

Referat fra informasjons- og drøftingsmøte (IDF-møte) ved Kulturhistorisk museum

Tone Cecilie Simensen Karlgård, NTL
Tina Næss, Akademikerne
Ingunn Skjerve, Forskerforbundet
Camilla Cecilie Wenn, lokalt hovedverneombud
Karl Kallhovd, assisterende museumsdirektør
Bente Follestad Bakken, HR-leder
Thomas Philip Munthe, økonomileder
Rigmor Smith-Gahrnsen, seniorrådgiver (referent)

Innkalling og protokoll ble godkjent.

Eventuelt: Arealdisponering og romkabal i Historisk museum

Agenda:

1. Informasjon:

a) Informasjon om saker til styremøtet 16. april 2021

Lenke til sakspapirer:

Møte nr. 2/2021 - Kulturhistorisk museum (uio.no)

<https://www.khm.uio.no/om/organisasjon/styret/sakskart-og-protokoller/2021/sakskart/210416/index.html>

Karl Kallhovd orienterte:

Orientering økonomi er knyttet til finansiering av nytt vikingskipsmuseum og UiOs bidrag i størrelsesorden 81,9 millioner. Ang. kompensasjon for inntektsbortfall i byggeperioden: Saken har vært diskutert mellom departementet og UiO.



Seksjon for administrative støttetjenester

Postadr.: Postboks 6762 St.Olavs plass,
0130 OSLO
Kontoradr.: St. Olavs gt. 29

Telefon: 22 85 19 00
Telefaks: 22 85 99 20
postmottak@khm.uio.no
www.khm.uio.no
Org.nr.: 971 035 854

Departementet mener UiO må finne løsning. Kostnadsrammer må oppdateres fra 2017 til 2019-tall. Det er behov for cirka 42 millioner i året over fire år. Det vil utarbeides underlag til universitetsstyret.

Ad. spørsmål om styrepapirene angående UniMus: Kultur: Bra at dette arbeidet skjer. NTL har spørsmål til setningene; «*Denne portalen har foreløpig svært begrenset funksjonalitet. Videre utvikling må gjøres som et eget prosjekt og med vurdering av ulike løsninger for nettpublisering.*» Finnes det åpning for et prosjekt for bedre tilgjengelighet av samlingene som ikke må vente i tre år?

Dette kan ikke svares ut nå, men tas med videre i samtalen. Publikumstilgang er viktig.

b) **Status BOTT**

Thomas Philip Munthe orienterte: Vi er underveis. Det er overgang 1.5. 21. Kursing pågår denne måneden for de som er mest påvirket av BOTT implementeringen. Tiltak forsvinner og erstattes av interne prosjektkoder og artskoder. Man kan gå inn selv og ta ut rapporter for prosjekter etter overgangen. App-funksjon for timeregistrering, kommer, men antakelig ikke før i august. Det er pause i systemene ved overgang. Økonomi er mest påvirket av endringene.

c) **Presentasjon av ARK kartlegging KHM (arbeids- og klimaundersøkelse)**

<https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/khm/ark/>

Bente Follestad Bakken orienterte hovedsakelig om prosess, resultater og sammenlikning over tid. Kartleggingsmøter gjennomføres i seksjonene. Møtene konsentrerer seg om fokusområder og bevaringsområder. Noen seksjoner velger å bringe inn eksterne fasilitatorer og-/eller BHT.

Tidsperspektiv: Kartlegging og presentasjoner skal være ferdige innen april. Tiltaksmøter innen juni. Evaluering og oppfølging etter sommeren med skjema til ledere og verneombud.

Ledere har ansvar for oppfølging seksjonsvis. Ledelsen vil vurdere om det er hensiktsmessig å gå videre med temaer som utpeker seg både på KHM-nivå og seksjonsnivå. En mulig løsning kan da være å etablere en ressursgruppe på tvers av seksjoner.

Det er hovedsakelig en god utvikling fra 2015. Svarprosent nå 75.8, 74.6 i 2015. Oppsummering: KHM ligger tett mot UiO og sektoren generelt. På spørsmål om det å ta initiativ fra kolleger, så ligger KHM noe over UiO og sektoren. KHM ligger litt lavere på endringsvilje og åpenhet for forandring, noe det bør sees nærmere på. Det er utviklingspotensial på tema fellesskap mellom kolleger. Dette er et område som kan utforskes nærmere.

Sammenlikning over tid: KHM har løftet seg siden 2015 på alle temaer som vist i presentasjonen. Skissen viser et grovt oversiktsbilde, og noen temaer er fjernet sett i forhold til 2015. Basert på score i undersøkelsen, så er det ansatte mer fornøyd med KHM som arbeidsplass i dag enn hva de var tilbake i 2015. Årsakene til dette må utforskes videre

7: Fravær hjem-jobbkonflikt. I lys av korona har flere hjemmekontor. Det er stor spredning i svarea, det er det på mange score. Det må vi ta hensyn til. Noen er veldig fornøyd andre ikke. Det kan bety at her har vi ansatte som er svært fornøyd med arbeidssituasjonen slik den oppleves nå, mens andre det stikk motsatte. Dette er signaler som må utforskes videre.
15: Fravær av personkonflikt – mindre personkonflikter nå. 16: Ingen utvikling sett i forhold til 2015. Et område som bør tas tak i.

Medarbeidersamtaler: 65,5 % har hatt medarbeidersamtale. Vi bør ha ambisjon om å komme høyere, vi ligger noe høyere enn UiO og sektoren. Opplevelsen vurderes veldig variert: Det må vi jobbe med. Det gjelder sektoren generelt.

Tidsplan: Viktig å ha trykk på arbeidsmiljøet- kontinuerlig. Verneombud og leder skal sammen gjøre en evaluering til høsten.

Spørsmål fra NTL: Det ble orientert om at tjenestemannsorganisasjonene skulle få resultatene. HR-leder svarte at resultatene på nivå 2 er delt i Teams med ARK-prosjektgruppe. Den enkelte vil få tilgang til resultater på seksjonsvis gjennomgang, nivå 3.

Hvordan forholder ledelsen seg til problemer på seksjonsnivå? HR-leder svarte at vi har beredskap for problematikk og utfordringer på seksjonsnivå. Det er den enkelte seksjonsleder som må håndtere dette, eventuelt med support fra BHT, vernelinje eller eksterne. Det er gjennomgått resultater nivå 2. Seksjonens resultater er tilgjengelige for seksjonen det gjelder og ledelsen ved KHM. Ass. museumsdirektør orienterte om at prosessene er lagt opp litt ulikt på de ulike seksjonene, og at arbeidet skjer i samarbeid med vernelinja. KHM er godt rusta for å fange opp utfordringer.

d) Status forankring av KHMs visjon som del av S2030

HR-leder orienterte kort om visjonen. Visjonen er en del av S2030. Vi vil at ansatte skal ha eierskap til visjonen for at den skal ha effekt og være relevant. Seksjonsledere har involvert alle ansatte i diskusjoner om visjonen og forholdet til søylene; Forstå, samle dele. Gjeldende webside <https://www.khm.uio.no/om/visjon-og-verdier/> og gammel visjon skal erstattes med ny side. Resultatet av arbeidet i seksjonene, skal danne grunnlag for en revisjon av museets webside, som inkluderer misjon og kjerneverdier. HR-leder vil ikke forskuttere innholdet på websiden, før gruppearbeid er ferdigstilt. Arbeidet med visjon kan også integreres i ARK.

Framdrift: Arbeidet presenteres i ledermøte KHM per 1. mai. Ambisjonen er orientering til styret 11. juni.

LHVO kommenterer at det er bra at den gamle siden fjernes, ettersom nåværende situasjon med to tilsynelatende parallelle sider har bidratt til forvirring lokalt om hva som er gjeldende visjon.

2. Drøfting

Ingen saker.

3. Eventuelt

a) Fremdrift for ny romplan/kontorplan i Historisk museum

Ombygging Kilden aktivitetsareal og kontorer. Det har vært utfordringer med brannvarslingsanlegg. Framdrift er nå under kontroll og brukstillatelse er på plass.

-I lokalene mot Christian Augusts-gate og Kilden er det seks plasser. Det er for trangt. Vi bør ikke sitte mer enn 4 der. Kontorene er innenfor sikkerhetssonen. Det må ryddes opp i.

-Dette tar vi opp med vakt og alarmsentralen. Det er en viktig tilbakemelding, for det er ikke hensiktsmessig.

b) Status nye feltavtaler

Forskerforbundet ba om en orientering om det lokale arbeidet knyttet til feltavtalen som ble ferdigforhandlet på sentralt nivå 21. januar 2021.

Dette er løftet inn i BOTT-samarbeidet. Vi kommer tilbake med mer om dette i neste møte.

-Forhandlingene var ferdige i januar. Purres opp av assisterende museumsdirektør.

Vennlig hilsen

Karl Kallhovd
Assisterende museumsdirektør

Rigmor Smith-Gahrson
Seniorrådgiver