

Til: Lokalt tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, lokalt hovedverneombud
Fra: Museumsdirektøren
Møtedato: 8.6.2021
Tid: kl. 10.00 - 11.00 (holdes i Zoom)

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

Tone Cecilie Simensen Karlgård, NTL
Ralfs Znotins, NTL
Kristian Omnes, Parat
Ingunn Skjerve, Forskerforbundet
Camilla Cecilie Wenn, lokalt hovedverneombud
Håkon Glørstad, museumsdirektør
Bente Follestad Bakken, HR-leder
Rigmor Smith-Gahrnsen, seniorrådgiver (referent)

Innkalling og protokoll ble godkjent.

Agenda:

1. Informasjon:

a) Informasjon om saker til styremøtet 11. juni 2021

Lenke til sakspapirer:

Møte nr. 3/2021 - Kulturhistorisk museum (uio.no)

<https://www.khm.uio.no/om/organisasjon/styret/sakskart-og-protokoller/2021/sakskart/210611/>

Parat kommenterte ledelsesvurderingen for 1. tertial. I kap. 2. om økonomisk utvikling er det noen uheldig ordvalg om at korona sliter på engasjement og kreativitet og at man trenger mer dedikerte medarbeidere.

Arbeidsgiver understreket at dette slett ikke handler om misnøye med medarbeidere som har gjort en stor og god innsats i perioden. Det er imidlertid viktig å understreke alvoret i situasjonen overfor UiO.

NTL hadde spørsmål om visjon på nett. Er det noen endring her, eller er det det som ligger på nettet som fortsatt gjelder?

Arbeidsgiver svarte at visjon er den samme. Styret ønsket seg imidlertid en bredere kontekstualisering. Styret får i møte informasjon hvor arbeidet med kontekstualiseringen står.

Forskerforbundet hadde spørsmål vedrørende masterplan fra EA. Har KHM fått nyere utgaver? I hvilken grad er innspill fra KHM tatt med?



Arbeidsgiver svarte at en nyere versjon nå skal diskuteres i dekanmøtet. Omtalen er moderert noe, men KHM savner fremdeles en helhetlig framstilling av arealutvikling i sentrum og er ikke tilfredse ennå. KHM vil gjerne bruke konseptutredningen Statsbygg gjorde i 2016.

Verneombudet hadde også kommentar til masterplanen: VO ga støtte til helhetsvurdering for sentrum og understreket at det i tillegg til magasiner også trengs omfattende kontorer og laboratorier/spesialrom ved flytting fra Økern. Dette må komme godt fram. Man må dessuten ha fokus på utfordringer for park og grøntområder på Bygdøy (jf. NHM og Botanisk hage). Ivaretagelse av hageområder som forsøples bør legges inn. Arbeidsgiver tar dette til etterretning. Kontorer er tatt opp og skal følges opp videre. Ei arbeidsgruppe for drift av VTM er oppretta for å se også på drift av parken.

NTL hadde videre kommentarer til masterplan: Økern-anlegget har perspektiv til 2032. Ansatte som har vært med i utviklingen av dette anlegget, har allerede, eller vil gå av med pensjon i perioden. Hvordan har KHM tenkt å ta vare på kompetansen og erfaringene ervervet under byggingen, innredningen og ombyggingen av Økern-anlegget? Arbeidsgiver mener dette er et viktig spørsmål og deler fagforeningenes bekymring. Det er kort tid til -29 /-32. UiO er seint ute her. Vi må ha en plan for å utnytte kompetansen. Det er signalisert overfor EA og UiO-ledelsen at det er viktig å sikre at nytt magasinbygg er ferdig i tide.

Parat støttet de andres kommentarer til masterplanen.

Parat vil gjerne høre mer konkret om tiltak mot dårlig økonomi, programoversikten er jo relativt nøktern nå som vi trenger mer penger inn.

Arbeidsgiver tar dette til etterretning.

Parat hadde også spørsmål angående digital formidling. Er det mulig å si noe mer om effekt/resultater/omdømmepåvirkning?

Arbeidsgiver svarte at KHM ønsker å samle og bruke data som ved fysiske besøk, men foreløpig er det litt tidlig å si noe om dette. Tidligere har vi sett at offensiv SOME-kampanje har gitt økning i følgere. Man kan spekulere i om gode besøkstall i 2019 kan ha sammenheng med dette.

Verneombudet hadde kommentarer til ledelsesvurderingen og uttrykte at avsnittet om BOTT-utfordringer og hva som trengs, er godt. I tillegg kunne det vært lagt vekt på den HMS-messige belastningen både for de som skal gjennomføre endringene og ikke får gjort det de skal fordi BOTT ikke fungerer, og for brukerne av systemet, som opplever at arbeidsoppgaver, innkjøp, refusjoner o.l. stagnerer. Det har ikke gått smertefritt verken teknisk eller personalmessig. Arbeidsgiver er ikke uenig i det. Det er imidlertid uklart på hvilket nivå utfordringene ligger. KHM må gå veien via UiO for å finne det ut. Et møte med virksomhetsstyring kommer snart.

NTL ønsket også en mer vennlig tone i de automatiske tilbakemeldingene fra timeregistrerings-systemet hvis ansatt har unnlatt å registrere arbeidstid enkelte dager DFØ/BOTT, og spør om det er planlagt noen evaluering etter en innkjøringsperiode.

Arbeidsgiver understreker at dette kan tas med i evaluering som vil komme.

b) Orientering om ARK-arbeidsgruppe å KHM-nivå

Bente Follestad Bakken orienterte:



UiO : Kulturhistorisk museum

Forslag om etablering av fokusgruppe for videreutvikling av arbeidsmiljøet ved KHM

UNDER UTARBEIDELSE



Fokusgruppens mandat

- Bidra med innspill til hvordan KHM kan få til økt samarbeid på tvers av ulike seksjoner og fag.
- Bidra med ideer og perspektiver som de mener er viktige og som bidrar til målsetningen om et sterkere fellesskap i løsnning av oppgavene ved museet.
- For å få fram ulike perspektiver, ideer og meninger, legges det vekt på å skape et godt samarbeids- og dialogklima i gruppen.

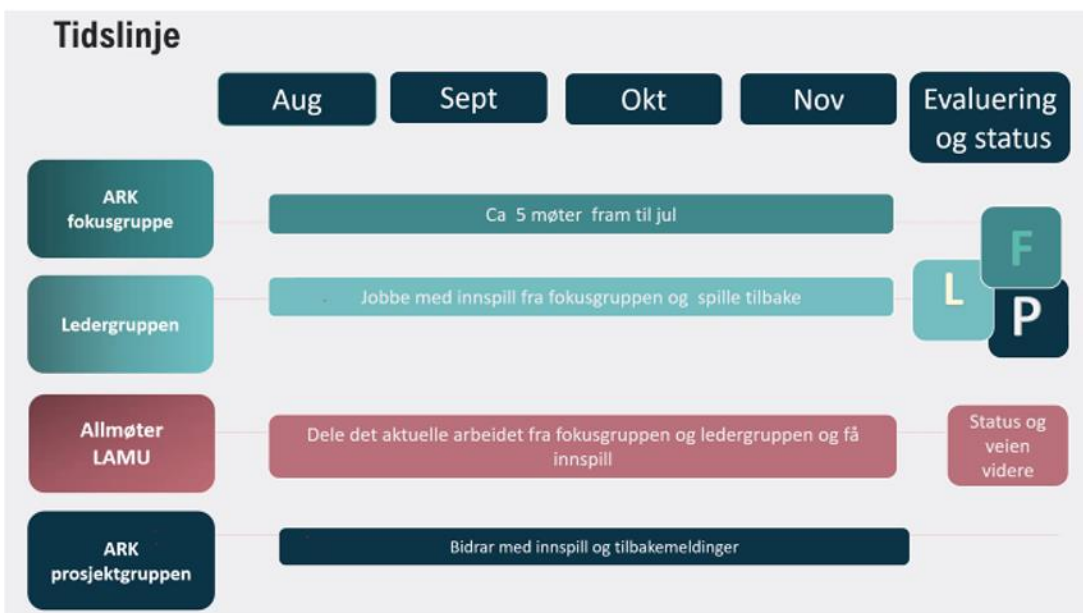
ARK-resultatene viste at KHM lå noe lavere på endringsvilje og fellesskap blant kolleger. Dette skal ses på av gruppa. Godt dialogklima i gruppa er viktig.

Det er også essensielt med tett kontakt med ledergruppa om hvordan man kan tilrettelegge for arbeidsmiljø og samarbeidskultur på tvers.

Det som kommer fram i gruppas arbeid, skal etter planen deles i allmøter. ARK-prosjektgruppa har også en viktig rolle. Den følger fokusgruppas arbeid og kommer med innspill. ARK-gruppa skal ha møte til uka om hvordan vi kan jobbe optimalt i forhold til initiativet.



- ### Rekruttering
- Fokusgruppen skal være bredt sammensatt for å være representativ
 - Dvs at det bør rekrutteres fra ulike roller, ulik fartstid ved museet, ulik alder, og kjønn
 - Fra hver seksjon inviteres et antall medarbeidere til deltakelse i gruppen



Vi ser for oss at gruppa skal jobbe det kommende halvåret, ca. fem møter, arbeidet deles i allmøter. Gruppa diskuterer nærmere om hvordan konstallasjonen skal se ut.

Kommentarer/spørsmål

NTL la merke til at det legges opp til et stramt tidsskjema. Fokusgruppens mandat innebærer bl.a. å komme med forslag som fremmer økt samarbeid på tvers av seksjoner og fag på KHM. Samarbeid på tvers av linjestrukturen er en viktig del av dette og var et tema i Funksjonsanalysen. Hvilke konklusjoner vedrørende samarbeid på tvers av linjestrukturen fra Funksjonsanalysen vil denne prosessen bygge videre på?

Arbeidsgiver svarte at denne prosessen hovedsakelig bygger på 2021-ARK-prosessen, men vi kan også skjelve til funksjonsanalysen. Arbeidsgiver tar med disse innspillene. Tidsperspektiv kan eventuelt utvides, men litt for tidlig å si. Deloitte gjorde også en evaluering av funksjonsanalysen. Der kan det også være ting vi kan se på.

Parat stilte spørsmål om tidsperspektiv og godt samarbeid i gruppa. Det legges opp til fem møter, vil det være teambuilding i forkant?

Arbeidsgiver planlegger teambuliding fra og med første møte. Det vil bli lagt vekt på psykologisk trygghet i gruppa og det vil være med en ekstern fasilitator for å sikre at det oppleves trygt å komme med innspill.

2. Drøfting

3. Eventuelt

Sak fra NTL:

Bruken av privat konsulentfirma til gjennomgåelse av ARK-analysen og ved gjennomgang av ansattes roller og ansvar.

NLT utdypet/kontekstualiserte saken:

NTL er blitt oppmerksom på bruk av ekstern privat aktør, i dette tilfellet Deloitte, i gjennomgangen av resultatene fra ARK-undersøkelsen med UPS ansatte.

De ansatte har gitt uttrykk for at Deloittes rolle i gjennomgangen av seksjonens resultater fra ARK-undersøkelsen opplevdes som forvirrende og lite konstruktiv. Opprettelsen av HUKI-matrisen i prosessen opplevdes av de ansatte som unødvendig nærgående. NTL bemerket at søk på HUKI-matrise på interne UiO nettsider ikke gir noen resultater.

Ansatte stiller seg spørrende hvorfor er det nødvendig å engasjere eksterne aktører fra det private markedet i en prosess som er utarbeidet, er under kontinuerlig utvikling av UH-sektoren selv, og kunne med fordel analyseres sammen med spesialister som står for denne undersøkelsen eller arbeidsmiljøpsykolog internt fra UH-sektoren?

NTL lurte på hva politikken på KHM/UiO er vedrørende bruk av eksterne aktører fra det private markedet på områder hvor KHM/UiO/UH-sektoren har kompetansen selv. Hvilken type situasjoner utløser anskaffelse av tjenester fra eksterne aktører og hvorfor?

Arbeidsgiver svarte at HUKI-diagrammer brukes på UiO, det var tidligere et verktøy i årsrapportering. (Kalles også RACI-diagrammer.) Det var ikke Deloitte, men HR-leder som introdusert dette verktøyet i arbeidet.

Arbeidsgiver forklarte at det kan være flere årsaker til at UiO bruke eksterne. UiO ønsker å minimalisere bruken, men på noen områder er det nødvendig. Eksterne er oppdaterte eksperter, men det må ha god forankring og forståelse for organisasjonene de skal jobbe i. Deloitte ble valgt fra UiOs rammeavtale for å bistå seksjonsleder og HR-sjef. Bruk av eksterne hadde også med intern kapasitet å gjøre. Metodikken er viktig for å kunne arbeide med et hensiktsmessig format for seksjonen. Arbeidsgiver mener forøvrig at det er viktig å ha en fornuftig tilnærming til konsulentbruk.

NTL understreket at ansatte følte at man var uforberedt på metodikkbruken og at mange opplevde det ikke hadde noe for seg.

Verneombudet repliserte at andre seksjonen også har brukt Deloitte med positivt resultat, og la vekt på at den dårlige opplevelsen kan være resultat av manglende kommunikasjon om formål og metoder i forkant og underveis.

Arbeidsgiver noterte dette.

Forskerforbundet, som var med på planleggingsseminarene i forkant av ARK, opplyste at det i selve opplegget fra ARK (NTNU) åpnes for at det kan benyttes eksterne fasilitatorer i gjennomgangen av resultatene fra ARK-undersøkelsen, men at det da er viktig å være tydelig hvilken rolle de har.

Det ble også understreket at det ved KHM har vært mye evaluering og prosesser, da er det viktig å være tydelig på at dette er ARK.

Sak fra Parat:

Status i informasjon/oppfølging av de ansatte ved FD, vedørende hvilke roller, ansvar og opplæring (knyttet til BOTT overgangen) de skal ha, samt når de får nye stillingsbeskrivelser.

Parat utdypet saken litt: Det savnes info om fast ansatte, om roller og ansvar, særlig stillingsbeskrivelser. Når får ansatte mer info om det?

Arbeidsgiver er ikke fornøyd med framdriften. Behovet for dialog med UiO og kapasitetsproblem i ledergruppa har hindret bedre framdrift. KHM er avhengig av dialog med UiO. Arbeidsgiver ønsker å komme tilbake til dette punktet så snart som mulig etter samtale med UiO og når ledergruppa tilbake.

Arbeidsgiver håper at informasjon kan gå ut neste uke.

Arbeidsgiver skal ta tak i stillingsbeskrivelser spesielt.

Organisasjonene og vernelinjen la vekt på at det er en utfordring at ansatte blir sittende uten informasjon, det skaper usikkerhet. Det er bedre med beskjed om at det foreløpig ikke er noe å melde, men at det arbeides med saken, enn ingen beskjed.

Vennlig hilsen

Håkon Glørstad
Museumsdirektør

Rigmor Smith-Gahrnsen
Seniorrådgiver