

Til: Lokalt tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, lokalt hovedverneombud
Fra: Museumsdirektøren
Møtedato: 21.9.2021
Tid: kl. 10.00 (Zoom)

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

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

Agenda:

1. Informasjon

Informasjon om saker til styremøtet 24. september 2021

Lenke til sakspapirer:

Møte nr. 4/2021 - Kulturhistorisk museum (uio.no) Link til sakskart:

<https://www.khm.uio.no/om/organisasjon/styret/sakskart-og-protokoller/2021/sakskart/210924/index.html>

NTL hadde spørsmål til tiltak 10.1. i Årsplanen Systematisk planlegging av utstillinger i 4. etasje: Involverer dette punktet også bedre tilgang til 4. etasje, hvor det i dag bare er trappetilgang? Direktøren svarte: Dette kan KHM ikke løste aleine. EA ønsker å rehabilitere HM. Det ligger imidlertid et godt stykke fram i tid i planen, etter at VTM er åpnet. Det kommer altså til å ta litt tid. Vi må gjøre det beste ut av det så lenge.

Parat ønsket noe mer konkret om økonomisk utvikling og oppdatert prognose, jf. bestilling til enhetene av Virksomhetsrapportering 2. tertial 2021.

Assisterende museumsdirektør svarte: Vi har ikke grunnlag for rapportering ennå. Fristen en utsatt til over helga fordi uthenting av prognose er krevende pga. overgangen til DFØ. Målet var å levere rapport før styremøtet på fredag, men den kommer ikke til å være ferdig før søndag.

Ifht. negativ saldo i langtidsprognosen er to ting forbedret: Kompensasjon for inntektstap ved stenging av Vikingskipshuset er vedtatt i UiO-styret. Kompensasjonen er indeksregulert og satt til



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

44,1 mill. kr. pr år. Dette er 6,6 mill. kr. høyere enn prognosen, som var basert på tall fra 2018. Differansen gjør at underskuddet i prognosen blir redusert.

Det er fremdeles uavklart hvor stor kompensasjon vi får for tapte inntekter som følge av pandemien i 2021. Dersom vi ender opp med en kompensasjon på 80 % for både 2020 og 2021, vil vi trolig ende opp med en negativ saldo på om lag 10 mill. kr. Det vil i så fall tilsvare omtrent differansen mellom en kompensasjon på 100 og 80 %.

Parat spurte videre om «Hovedsaker for styret 2022», hovedsatsning for 22-24, sju ting: Hvordan skal dette formidles til de ansatte så de kan bruke det i daglig virksomhet, ha det i bakhodet for å fremme KHM?

Direktøren svarte: Vi vil ta dette opp på allmøte, da blir man informert. Sakene skal diskuteres med styret nå. Signalene fra styret gjennomgås så i ledergruppa i to omganger; overordnet, og i tilknytning til årsplanleggingen. Årsplanleggingsprosessen involverer alle ansatte og skal følges opp på seksjonene. Gjennomføring av årsplanen er altså operasjonalisering her.

NTL ville tilbake til innkallingen til møtet og spurte om det er planer om fysiske IDF-møter framover. Det er et ønske fra NTL.

Direktøren svarte: Vi har syntes det var bra med Zoom-møter pga. trelokasjonsmodellen og tida som går med til reise. Det er pro og kontra her.

NTL takket for svar og understreket at foreningen ønsker fysiske møter og foreslo at møte også kan holdes på Økern.

Lokalt hovedverneombud hadde spørsmål til status for årsplanen punkt 5.2. hvor det står om e-læringskurs i personvern for alle ansatte. Hvor står denne saken?

HR-sjefen svarte at dette ikke er planlagt foreløpig.

Verneombudet lurte videre på om slik opplæring skal være for alle ansatte, eller bare noen?

HR-sjefen svarte at ledelsen må komme tilbake til dette, siden det har ikke vært så mye på agendaen.

2. Drøfting

Innføring av arbeidsplan med turnus ved Forretningsdrift. Vedlegg fulgte saken.

Assisterende museumsdirektør innledet: Saken har vært informert om to ganger tidligere. Det vedlagte notatet er konkret, men anonymisert. Vi vil ha innspill til dette. Den enkelte vil få tilbud om arbeidskontrakter.

Parat kommenterte at de gjerne skulle sett en større turnusplan, ikke bare den som er tiltenkt disse to. Hvor mange skal være med i turnusplanen, er det noe tall på det?

Assisterende museumsdirektør svarte: De som endrer stilling er de som berøres her og de vi har tatt med. Formål med turnus er å dekke uka med fast ansatte, uten midlertidige. Det har vi klart.

En fast får ikke endringer, en annen har allerede turnus i kontrakten inkluder helger. De som jobber 20 %, arbeider primært helger.

Parat: Betyr det at det vil være minimum to personer på vakt alle åpningsdager, men 1 på mandag når det ikke er åpent?

Arbeidsgiver bekreftet dette.

Parat: Betyr det at det er arbeidstid fra 8.00 til 5.30, når det er morgenskiift og 9.45-17.15 når det er ettermiddagsskiift året rundt? Og så er åpningstiden innenfor det?

Arbeidsgiver: De jobber som beskrevet. Turnusen varierer. Med de faste skal vi dekke hele museets åpningstid. Det vil variere for de to når man begynner, jf. X og Y.

Parat har fått tilbakemelding fra ansatte om at de setter pris på at det blir arbeid hver fjerde helg, ikke mer.

Arbeidsgiver var glad for å høre dette.

Parat spurte videre om det vil bli evaluering av turnusen med tanke på endring.

Arbeidsgiver svarte: Om det blir endring i turnusen, tar vi den tilbake til drøfting. Åpningstider neste år er foreløpig til diskusjon. Vi kommer tilbake til dette når det lander.

Parat ville vider vite om vi får vi en liknende prosess når VTM åpner igjen.

Arbeidsgiver svarte: Dette er et mye større prosjekt. Delprosjektet organisasjon, bemanning, finansiering er komplekst og gjennomføres sammen med EA. Der blir det både drøfting og forhandling etter hvert.

Parat spurte om det da vil være snakk om oppbemanning?

Arbeidsgiver mente at det er for tidlig å si, men med et tre ganger så stort museum er det vel ikke usannsynlig.

Forskerforbundet støttet Parat i at det hadde vært fint å få se hele turnusplanen, og uttrykte at det er fint at det bare er snakk om arbeid hver fjerde helg.

Arbeidsgiver understreket at notatet konsentrert seg om arbeidstakerne det gjaldt.

Forskerforbundet poengterte at det for organisasjonen hadde vært fint å ha videre turnusplan som bakgrunnsinformasjon, og la til at de også kunne ha spurt om det i forkant av møtet

Arbeidsgiver gjentok at hovedhensikten, som er oppnådd, er at vi skal fylle helgene i lavsesongen med fast ansatte.

Lokalt verneombud kom til slutt med en oppfordring om å inkludere de som nå skal jobbe skift så de kan delta i møter.

Parat støttet dette.

Arbeidsgiver noterte dette.

3. Eventuelt

Parat har i forbindelse med omorganiseringen av forretningsdrift fått spørsmål om hva som skjer med økonomioppgaver de tidligere har utført. Skal de ansatte ha dette som sine oppgaver, de Marta i sin tid gjorde?

Arbeidsgiver svarte at disse oppgavene må ivaretas av økonomi, og la til at arbeidsplan er individuelle forhold og vil bli tatt i samtaler med den enkelte ansatte.

Assisterende museumsdirektør meldte til slutt, som en oppfølging fra forrige møte, at det i dag er kommet mail fra UiO angående oppfølging av IT-organiseringen. Vi kommer tilbake til det i neste møte.

Vennlig hilsen

Håkon Glørstad
Museumsdirektør

Rigmor Smith-Gahrson
Seniorrådgiver