

Til: Tillitsvalgte ved KHM  
Lokalt hovedverneombud

Kopi: Hovedtillitsvalgte ved UiO

## **Referat fra IDF-møte ved KHM 5.april 2022**

Møtet ble gjennomført via Zoom

### **Fra organisasjonene:**

Kristian Omnes - Parat  
Ingunn Skjerve - Forskerforbundet  
Natalia Zubillaga – NTL  
Gunvor Hesla-Halvorsen – Akademikerne

Camilla Cecilie Wenn – lokalt hovedverneombud

### **Fra KHM**

Håkon Glørstad, museumsdirektør  
Karl Kallhovd - assisterende museumsdirektør  
Bente Follestad Bakken, HR-sjef  
Anne Lene Melheim, seksjonsleder Arkeologisk seksjon  
Anita M. Hansen – referent

Museumsdirektøren åpnet møtet. Det ble meldt en sak til eventuelt.

### **Informasjonsaker:**

#### **a) Informasjon om saker til styremøtet 5.4.2022**

Museumsdirektøren viste til sakspapirene sendt ut til styremøtet og åpnet for spørsmål og kommentarer fra organisasjonene.

Parat: Parat viste til sak 5/22 og rapport fra ekstern kvalitetssikrer mottatt av UiO 24.3.2022. Parat spurte om det var mulig å si noe mer om innholdet i rapporten.

Museumsdirektøren sa at Kunnskapsdepartementet (KD) har bedt om ekstraordinær rapportering fra Statsbygg i forbindelse med kostnadsutvikling og alternativer for videreføring av VTM. KD har bestilt kvalitetssikring av den ekstraordinære rapporteringen. Rapporten fra ekstern kvalitetssikrer er levert og kommentert av UiO og Statsbygg. KD har bedt om at rapporten unntas offentlighet.

Hovedverneombudet viste til prosjektrapportens innhold om takkonstruksjonen i det nye museet. Hovedverneombudet sa at det er viktig at foreslått takkonstruksjon ikke svekker samlingenes sikkerhet tatt i betraktning at museet skal omgis av en åpen park, og at det således vil være tilgang helt frem til museumsbygget døgnet rundt, og at bygget således er sårbart.



Hovedverneombudet kommenterte videre i forhold til saken vedrørende museets analysefasiliteter og sa at det er viktig at det legges inn forutsetninger som sikrer at kunden er kvalifisert til å bruke apparatene selv om dette skulle være aktuelt og at utleie av laboratoriefasiliteter alltid må vurderes opp mot museets egne behov.

Museumsdirektøren sa at dette er viktig innspill å ta med seg i det videre arbeidet.

Museumsdirektøren sa videre at KHM har gitt beskjed til Statsbygg om hva KHM foretrekker i forbindelse med takkonstruksjonen i det nye museet, og har krevd at valg av takkonstruksjon må være i tråd med kravene i brannklasse 4.

## **Drøftingssaker:**

### **a) HR-strategi – fremdriftsplan**

HR-sjefen presenterte mandatet og fremdriftsplanen for KHMs HR-strategi.

Parat viste til presentasjonen og begrepet «interessentene» og stilte spørsmål om hvem som betraktes som interessentene i sammenheng med HR-strategien. Parat stilte videre spørsmål om KHMs strategi er samkjørt med UiO og om det var mulig å si noe om hvordan implementeringen og kommunikasjonen knyttet til HR-strategien vil foregå.

HR-sjefen sa at som interessenter i denne sammenheng regnes alle på KHM. HR-sjefen sa videre at dette ikke er en duplisering av UiOs personalpolitikk. Målet er å forenkle og samle museets fokus i HR-arbeidet de neste 3-5 årene. På spørsmål fra NTL om HR-strategien var en oppfølging av UiOs personalpolitikk, så understreket HR-sjef at HR-strategien er en operasjonalisering av eksisterende personalpolitikk ved UiO. Det ble eksemplifisert ved at UiO har retningslinjer for introduksjon av nyansatte (onboarding). Imidlertid så vil gjeldende personalpolitiske retningslinjer innenfor innfasing av nyansatte på UiO *kunne* bety lokale tilpasninger. Det er for tidlig å si noe om hvilke prioriterte fokusområder som vil utspilles videre i prosessen.

HR-sjef understreket at formålet med KHMs HR-strategi er å etablere et retningsgivende verktøy for hvordan museet skal prioritere sin innsats innenfor HR-området på museet. HR-sjef omtalte dette som ansattreisen. Begrepet ble forklart som hvordan KHM strategisk ser for seg å jobbe for både å tiltrekke, ivareta, utvikle og avvike både vitenskapelige og teknisk administrative ansatte.

HR-sjef refererte til at premisset om å tiltrekke, ivareta, utvikle og avvike både vitenskapelige og teknisk administrative ansatte er forankret i KHMs Strategi 2030 som stadfester at ansatte er museets viktigste ressurs, og at det er et mål for KHM at det skal være samsvar mellom personlige ambisjoner og institusjonelle mål. HR-sjef refererte videre til at KHMs Strategi 2030 slår fast at Kulturhistorisk museum skal videreutvikle museet som en attraktiv og inkluderende arbeidsplass, og legge til rette for relevant kompetanse- og karriereutvikling. HR-strategien søker å legge til rette for disse føringene.

I forbindelse med implementering og kommunikasjon av HR-strategien så har HR-sjefen noen tanker knyttet til dette, men sa at det er for tidlig i prosessen til å være konkret om dette.

Hovedverneombudet kommenterte at det er viktig at HR-strategien ivaretar de midlertidige ansatte og de spesielle utfordringene denne gruppen har. Ansattreisen slik den fremstår foreløpig er lineær, mens for mange midlertidig ansatte oppleves den som en loop. HR-sjef takket for dette, og spilte også inn konkret ansatte i felt.

Forskerforbundet var overrasket over at prosessen knyttet til utvikling av HR-strategi har kommet så langt før de tillitsvalgte har fått informasjon om prosjektet i IDF. Hvis vi som tillitsvalgte involveres så tidlig som mulig i slike prosesser kan vi som regel komme med konstruktive innspill. . Forskerforbundet ba om tilbakemelding på hva arbeidsgiver legger i å ha en god involvering av tillitsvalgte i strategi-prosesser Forskerforbundet sa også at de hovedtillitsvalgte ikke var inkludert i invitasjonen til å delta i arbeidsgruppen knyttet til HR-strategien.

HR-sjefen sa at KHM er opptatt av å involvere tjenestemannsorganisasjonene så tidlig som mulig, og understreket at samarbeidet med tjenestemannsorganisasjonene er verdifullt. Prosessen er i en tidlig fase. Invitasjonen til å delta i arbeidsgruppen ble sendt til de lokale tillitsvalgte, og det ble spilt inn en lokal tillitsmannsrepresentant. Arbeidsgiver beklager at de hovedtillitsvalgte ikke ble inkludert ved utsendelse av invitasjon.

NTL: Støtter tilbakemeldingene til Forskerforbundet. NTL mener at organisasjonene ikke er koblet på prosessen tidlig nok. NTL mener også at det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon til at organisasjonene kan forstå hva HR-strategien er og hvilken betydning den vil ha. Slik NTL forsto arbeidsgivers presentasjon omhandlet dette en plan for hvordan UiOs personalpolitikk skal følges opp lokalt. Det var viktig for NTL å minne arbeidsgiver om at UiOs personalpolitikk gjelder for hele UiOs personalforvaltning. NTL mener at arbeidsgiver må tydeliggjøre både hva HR-strategien skal omfatte, tydeliggjøre og definere enkelte begreper som brukes, f.eks. ansattreisen som NTL tolker som det faktiske ansettelsesforholdet, og forklare hvilken betydning strategien vil ha for de ansatte. Hvordan vil arbeidsgiver med denne strategien sikre oppfølging av de ansatte, kompetansebygging og utviklingsmuligheter. NTL mente saken må tas opp til ny drøfting. HR-sjef tar dette til etterretning. Hun vil utdype sakskomplekset utover det som allerede er orientert om i underlag og referat<sup>1</sup>.

Arbeidsgiver svarte at saken vil bli tatt opp ny til drøfting på neste IDF-møte.

### **b) Justering i bemanning og organisering av arbeidet ved Arkeologisk seksjon (AS) og avdeling for Forvaltningsundersøkelser (FUN).**

Forskerforbundet ba om at saken ble behandlet som informasjonssak på bakgrunn av uklarheter i saksgrunnlaget og liten tid for å gi tilbakemeldinger i møtet.

Arbeidsgiver sa seg enig i at saken tas som informasjonssak og at den kommer tilbake til IDF som drøftingssak på et senere tidspunkt.

---

<sup>1</sup> Formålet med HR-strategien er ment å etablere et **retningsgivende verktøy** for hvordan museet skal prioritere sin innsats for å sikre videreutvikling av museet som en attraktiv og inkluderende arbeidsplass samt legge til rette for relevant kompetanse- og karriereutvikling

Seksjonsleder ved Arkeologisk seksjon presenterte bakgrunnen for og målet med de foreslåtte endringene.

NTL ba om at det til drøftingsmøtet ble tydeliggjort hvilke endringer som var foreslått i Deloitte-rapporten og hvilke av disse forslagene Arkeologisk seksjon ønsker å gå videre med. Det må tydeliggjøres hvilke konsekvenser endringene vil få for de ansatte. NTL sa at de har mottatt henvendelser fra medlemmer som har bekymringer knyttet til oppgaver lagt til de såkalte faggruppene og påpekte at ansvar for fordeling av arbeidsoppgaver, oversikt over kapasitet hos den enkelte ligger til leders rolle og at dette ikke kan eller skal delegeres. Noe av det Deloitte-rapporten pekte på var nettopp utydelige roller og myndighet, samt vanskeligheter med fordeling av enkelte oppgaver. Denne delegeringen som det her legges opp til her, hvor enkelte ansatte uten personalansvar i en rotasjonsordning skal ha ansvar for fordeling av arbeidsoppgaver overfor kolleger vil føre til ytterligere uklarhet når det gjelder hvem som har ansvar og myndighet.

Forskerforbundet støttet NTLs synspunkter og ba om et tydeligere drøftingsgrunnlag. Forskerforbundet sa også at de har mottatt henvendelser fra medlemmer som har hatt tilsvarende bekymringer.

Parat støttet tilbakemeldingene fra NTL og Forskerforbundet knyttet til drøftingsgrunnlaget.

Lokalt hovedverneombud ønsket en presisering av grunnlaget mtp på fordelingen av ansatte på ledere med personalansvar ettersom de oppgitte tallene kun omfatter fast ansatte og midlertidig ansatte på lange kontrakter. Avdelingsleder vil i tillegg ha mange flere midlertidig ansatte i portefølgen, avhengig av feltsesongens omfang.

### **Eventuelt**

Assisterende museumsdirektør sa at det er behov for et ekstra møte i forbindelse med drøfting av tredje utkast til UiOs IT-organisering. For å overholde UiOs tidsplan for prosessen må KHM avholde sitt lokale drøftingsmøte senest 19.4. Sakspapirene vil bli sendt ut inneværende uke.

TMO ga sin tilslutning til dette.