

Til: Tillitsvalgte ved KHM
Lokalt hovedverneombud

Kopi: Hovedtillitsvalgte ved UiO

Referat fra informasjons- og drøftingsmøte ved Kulturhistorisk museum 31.1.2023

Møtet ble gjennomført via Zoom

Fra organisasjonene:

Kristian Omnes Parat
Christian L. Rødsrud, Forskerforbundet
Natalia Zubillaga, NTL
Olav Stanley Kyrvestad, Akademikerne
Camilla Cecilie Wenn, lokalt hovedverneombud

Fra arbeidsgiver:

Håkon Glørstad, museumsdirektør
Karl Kallhovd - assisterende museumsdirektør
Bente Follestad Bakken, HR-sjef,
Anita M. Hansen, referent

Informasjonssakene til styret:

Parat viste til styresak om besøkstall/digitale tall og kommenterte at det er det vanskelig å se om besøkstallene er gode eller dårlige så lenge det ikke foreligger et sammenligningsgrunnlag.

Museumsdirektøren sa at KHM nylig har begynt å rapportere på digitale besøkstall og at museet derfor ikke har noe sammenligningsgrunnlag. Museumsdirektøren takket for innspillet og sa at KHM vil se på hvordan disse tallene kan presenteres på en mer hensiktsmessig måte.

Parat stilte seg positive til forslaget om utbyggingen av ladestasjoner på Tullinløkka med tanke på miljøet, Grønt UiO og Trelokasjonsmodellen til KHM.

Parat stilte spørsmål om det er riktig at byggestart for Vikingtidsmuseet er 3.1.2023.

Museumsdirektøren sa at dette var startdatoen som var signalisert fra Statsbygg. Startdatoen er nå utsatt til 2.februar.



Drøftingssak: HR-strategi med tilhørende kompetanse og rekrutteringsplan:

Museumsdirektøren innledet saken med å informere om arbeidet som er gjort med HR-strategien siden forrige IDF-møte. Innspillene fra organisasjonene gitt i forrige møte er forsøkt innarbeidet i teksten og koblingene til KHMS strategi2030 er forsøkt tydeliggjort.

Museumsdirektøren ba om organisasjonenes tilbakemeldinger på HR-strategien og kompetanse- og rekrutteringsplanen, og ba om at innspill til HR-strategien ble gitt først.

Forskerforbundet viste til HR-strategien side 7, om KHM's virke og samfunnsoppdrag og viste til at kjernevirksomheten er beskrevet som forskning, undervisning og formidling et sted og et annet sted som forske, forvalte og formidle. Forskerforbundet stilte spørsmål om det skal være forvalte eller undervise som er det riktige.

HR-sjefen sa at forskning, undervisning, og formidling refererer til UiOs kjernevirksomhet.

Forskerforbundet viste videre til side 10 om HR-arbeidet hvor det står at «museet har en ambisjon om å kunne levere mer proaktivt og strategisk innenfor utvalgte områder den kommende perioden. Dette krever både god virksomhetsforståelse og kompetanse og kapasitet til å «løfte blikket» ut over de daglige leveransene». Forskerforbundet stilte spørsmål om hva som menes med denne setningen og hvordan skal KHM få ressurser til å levere mer proaktivt og strategisk?

HR-sjefen svarte at dette handler om å være proaktiv i de ulike rollene og sa at HR-strategien er ambisiøs og bygger på at alle ansatte må bidra.

Forskerforbundet viste videre til setningen «effektivisere og digitalisere personalarbeidet» og stilte spørsmål om hvordan KHM skal gjøre dette, samtidig som UiOs regelverk og retningslinjer knyttet til personaladministrasjon skal ivaretas.

HR-sjefen sa at tiltakene i HR-strategien skal gjennomføres over mange år. Digitalisering handler om å understøtte og forenkle arbeidsprosessene i HR-funksjonen.

Lokalt hovedverneombud viste til kommentar gitt på forrige møte om formuleringen som sier at KHM har 3 ulike grupper ansatte. Hovedverneombudet reagerer på at disse tre gruppene beskrives som 3 sidestilte grupper.

HR-sjefen ba lokalt hovedverneombud sende inn forslag til endring av denne formuleringen.

Parat viste til side 13 hvor det står at tiltakene eies av ledergruppen mens HR legger til rette for gjennomføringen. Parat viste til at det i HR-strategien er beskrevet mange tiltak og mål, men lite om hvordan målene skal nås. HR-sjefen sa at tiltakene understøtter målene som sier hvordan målene skal nås i strategiperioden. Parat ønsket at det blir tydeliggjort hvordan ressursene i HR skal brukes.

Parat viste videre til side 21 og setningen «Behovet for kompetanse er målt i antall hoder med en stillingskode som det er knyttet bestemte kompetansekrav til. Parat sa at denne setningen er vanskelig å forstå og ba om at den ble tydeliggjort i dokumentet.

HR-sjefen sa at setningen må sees i en større sammenheng og at den handler om den gjennomførte kompetanseanalysen hvor det ble tatt utgangspunkt i data uttrekk fra SAP i mars 2022, hvor det ble sett på hvilke kompetansekrav de ulike stillingskodene hadde i en gitt stilling.

HR-sjefen sa videre at hun er klar over at HR-strategien har et høyt ambisjonsnivå, og at den fordrer at KHM har tilstrekkelig med ressurser. HR-sjefen sa at hun er i dialog med de ansatte på HR om dette, og at det er nærliggende å justere kapasitet og ressurser for å gjennomføre alle tiltakene. HR-sjefen minnet om at årstallene for tiltakene er veiledende og skal gå over flere år, og det er naturlig å evaluere og eventuelt justere på tiltakene underveis.

Museumsdirektøren sa at ambisjonsnivået for gjennomføring av tiltakene vil være i tråd med de ressursene KHM har. Det er en lederoppgave å vurdere ambisjonsnivået på utviklingsoppgaver i henhold til eksisterende ressurser.

NTL stilte seg bak spørsmålene om kompetansebehov/kompetansegap fra Parat. NTL sa at det er viktig å snakke med de ansatte når man kartlegger kompetanse. NTL sa videre at hvilken stillingskode den ansatte er i, ikke sier noe om hvilken kompetanse den ansatte reelt har. For å finne ut hvilken kompetanse de ansatte besitter, må arbeidsgiver kartlegge dette i dialog med de ansatte. Behovet for kompetanse i HR-strategien er angitt kun ut ifra ledernes perspektiv, de ansatte burde vært mer involvert i dette. HR-sjef sa riktig kompetanse er viktig for å realisere KHM sin strategi 2030, og at strategisk arbeid med kompetanseplanlegging og -utvikling samt tilrettelegging for bruk av kompetanse er en viktig lederoppgave. Hun sa at utvidet ledergruppe har vurdert og prioritert kompetansebehov ut fra KHMs strategi 2030, forventninger til økonomisk utvikling og vilje til å ta risiko.

NTL viste til HR-strategiens side 5 om involvering i prosessen. NTL ba om at setningen hvor det står at fagforeningene har deltatt i work-shops strykes.

NTL viste videre til side om 10 hvor det står at KHM har 3 grupper ansatte. NTL sa at formuleringen bør være at museet har administrative og vitenskapelige ansatte med ulike tilknytningsforhold.

NTL viste til stillingen knyttet til Magasinforvalterfunksjonen. NTL har oppfattet det slik at arbeidsgiver har bekreftet at denne stillingen skal kunngjøres, og stilte spørsmål om når dette vil skje.

NTL viste til organisasjonsendringen knyttet til magasinforvalterfunksjonen og sa at det er skapt usikkerhet for de ansatte at denne funksjonen skal utredes. NTL stilte spørsmål om hva som ligger bak at man ønsker å se på denne funksjonen og om det har vært en dialog med de ansatte knyttet til dette.

HR-sjefen svarte til spørsmålet om involvering av fagforeningene at Parat har vært involvert i workshopene, og at fagforeningene har vært invitert til å delta i workshops fra oppstart. Parat har deltatt som representant for fagforeningene i alle workshops.

Til kommentaren angående grupperingen av ansatte sa HR-sjefen at det har vært viktig å synliggjøre gruppen av feltansatte.

Assisterende museumsdirektør sa at når det gjelder spørsmålene knyttet til magasinforvalterstillingen og kunngjøring av denne så har museet besluttet at det ikke skal være automatikk i at ledige stillinger kunngjøres. Innretning på stillinger skal alltid vurderes i henhold til KHM's behov.

Den konkrete stillingen var trukket tilbake i forrige strategiperiode, men er nå kommet inn igjen. Innretningen på stillingen vil først vurderes i seksjonen. Når det gjelder organiseringen av magasinforvalterfunksjonen så har KHM behov for en utredning av denne funksjonen i og med at magasinene nå er samlet på ett sted.

NTL sa at kompetanseutvikling og karriereutvikling for de ansatte er en av de viktigste oppgavene arbeidsgiver har, og dette må gjøres i dialog med de ansatte. NTL mener det er vanskelig å forstå hva arbeidsgiver egentlig vil med denne strategien og hvordan den skal fungere. De ansatte kjenner seg ikke igjen i det som er beskrevet i strategien, og forstår ikke hva de kan forvente av den.

NTL sa at HR-strategien er beskrevet som om fagforeningene har medvirket til utviklingen av den. NTL er uenig i hvordan ansattreisen er definert og sa videre at strategien ikke sier noe om de ansattes rettigheter og plikter og ikke noe om medvirkning. NTL støtter prinsippet om å kartlegge og utvikle ansattes kompetanse, men støtter ikke en HR-strategi som bare er utviklet av ledelsen.

HR-sjefen sa at grunnen til at rettigheter, plikter og medbestemmelse ikke er inkludert i KHM's HR-strategi er fordi KHM ikke ønsker å duplisere UiO's personalpolitikk, men at UiO's personalpolitikk understøtter og ligger til grunn i hele strategien. KHM's HR-strategi operasjonaliserer UiO's personalpolitikk med lokale tilpasninger.

Forskerforbundet støttet NTLs kommentarer om kompetansegapet. Stillingskoden sier lite om hvilken kompetanse arbeidstakeren har. Kompetanse må kartlegges i samarbeid med de ansatte.

Forskerforbundet viste til side 21 og prosessen som ligger bak kompetanseanalysen. Formuleringen er vanskelig å forstå og Forskerforbundet ønsker at dette omformuleres.

Forskerforbundet viste til tiltakene knyttet til lederskap og medarbeiderskap og mener tiltakene er lite konkrete, det står lite om hvordan man skal gjennomføre de ulike tiltakene. HR-sjefen sa at det er viktig å komme tilbake til hvordan man skal angripe de ulike tiltakene underveis i strategiperioden. Noen tiltak vil generere mer tid enn andre tiltak, og noen tiltak kan om mulig slås sammen.

HR-sjefen takket videre for innspillet og ba Forskerforbundet sende inn forslag til omformulering.

Forskerforbundet viste til uromeldinger fra flere medarbeidere som viser at strategidokumentet har skapt unødvendig usikkerhet nedover i organisasjonen som følge av et veldig overordnet blikk i kombinasjon med meget konkrete forslag i handlingsplandelen. Forskerforbundet ønsker seg en sterkere involvering av de ansatte før strategien sendes til behandling i styret. HR-sjefen sa at hun var glad for at alle ansatte på KHM har hatt mulighet for medvirkning, og hatt mulighet for innspill til hva de er opptatt av når det gjelder ansattreisen og hva som skal til for å videreutvikle museet som en attraktiv og inkluderende arbeidsplass.

Assisterende museumsdirektør viste til NTLs innvendinger til HR-strategien og spurte om det vil være en forbedring om det ble tatt inn setning som tydeliggjøring at UiOs personalpolitikk ligger til grunn for hele strategien.

NTL sa at HR og personalforvaltning er to ulike måter å praktisere personalpolitikk på og sa at det KHM har laget er en HR-ideologi. NTL sa videre at en viktig del av personalforvaltningen er å etterleve UiOs retningslinjer. NTL foreslå å stryke «bør etterleve» og skrive «skal etterleve UiOs retningslinjer»:

Parat støttet spørsmålet knyttet til medbestemmelsen og viktigheten av dette og støttet Forskerforbundets kommentar om prosessen bak kompetanseanalysen.

Parat viste til side 14 om lederskap hvor det er vist til at Prosjektforum 2022 har gjennomført en undersøkelse som underbygger utfordringene som ligger i ledernes ulike praktiske og organisatoriske forutsetninger. Parat etterlyste rapporten det vises til.

Parat viste videre til setningen som sier at «Et definert karriereløp og bedre oppfølging kan bidra til mer motiverte medarbeidere som får riktig utvikling og anerkjennelse», og sa at dette er en fin og viktig setning. Parat kommenterte også at den siste versjonen av HR-strategien er enklere å lese enn det forrige utkastet.

Lokalt hovedverneombud viste til kommentaren fra NTL om involvering i prosessen med arbeidet av HR-strategien og foreslo formuleringen «representanter for vernetjenesten og fagforeningene ble invitert inn». Hovedverneombudet viste til den påfølgende setningen om hvilke organer som har fått jevnlig informasjon, og sa at også LAMU burde være nevnt der.

Med tanke på HR-sjefens svar om å synliggjøre gruppen av feltansatte over, og en kommentar fra NTL angående begrepet «re-rekruttering» i figuren på s. 10, påpekte lokalt hovedverneombud at det å få med at ansattreisen i mange tilfeller ikke er lineær er et innspill som de feltansatte har ønsket å ha med. For de feltansatte, men også andre grupper midlertidig ansatte ved KHM som utfører arbeid med sterkt sesongpreg (særlig forretningsdrift), er det ikke uvanlig at en person gjenansettes flere ganger over en periode på flere år. Lokalt hovedverneombud stilte spørsmål ved om re-rekruttering er det beste begrepet.

Akademikerne kommenterte at det er bra med en egen HR-strategi. Akademikerne kommenterte også at det er viktig med evaluering underveis i prosessen og at det er riktig at strategien har kort varighet pga. VTM. Akademikerne støttet kommentarene knyttet til lederutvikling.

Handlingsplanen for kompetanse og rekruttering.

Parat viste til virkemiddel 2 Organisasjonsendring og spurte om dette vil si en ny funksjonsanalyse eller om det bare knytter til seg til de områdene som er listet i dokumentet. Konkret nevnes endring av AS, magasinforvalterfunksjonen og rådene. Blant disse er det kun endring i AS som er kjent.

Parat viste til begrepslisten og ønsket at noen av begrepene ble tydeligere definert, dette gjelder bl.a. KHMs etos samt definisjoner på ledelse og medarbeiderskap.

Museumsdirektøren sa at dette ikke skal være en ny funksjonsanalyse, kun justeringer av utvalgte områder. Feltene som er valgt ut er på bakgrunn av tilbakemeldinger om at det er behov for vurdere endringer på disse områdene.

NTL viste til side 24, første punkt, kompetanse og karriereutvikling, hvor det står «utvikle kompetanse hos aktuelle medarbeidere». NTL sa at kompetansebehov er et behov alle ansatte må få dekket, og ikke bare noen få utvalgte medarbeidere. NTL sa at «aktuelle medarbeidere» burde strykes, og at det bør stå at KHM har som mål å utvikle kompetanse hos alle medarbeidere.

NTL sa videre at når det gjelder magasinforvalterfunksjonen så må arbeidsgiver trygge de ansatte ved gå i dialog om hvilke endringer dette dreier seg om.

Museumsdirektøren sa at kompetanseutvikling av ansatte går i ulike retninger, og det er ikke slik at kun noen få ansatte får mulighet for kompetanseutvikling.

HR-sjef viste til at HR-strategien tar utgangspunkt i KHMs strategi 2030, som stadfester at våre ansatte er museets viktigste ressurs. Hun viste til at det er viktig å inkludere alle ansatte i tråd med strategien både med hensyn til kompetanse- og karriereutvikling. HR-sjefen eksemplifiserte med at karriereløpet for vitenskapelige ansatte er klart definert sett i forhold til de teknisk-administrativt ansatte.

Forskerforbundet er positiv til punktet som gjelder kompetanse- og karriereutvikling på side 25, men mener det bør omformuleres. Forskerforbundet oppfordret til å ta inn et punkt om at alle ansatte skal ha oppdaterte stillingsbeskrivelser. Forskerforbundet etterlyste en konkretisering av formuleringene «riktig involvering og forankring» under Virkemiddel 2 og 5 (side 25 og 29). Hvordan skal dette operasjonaliseres? Forskerforbundet støttet NTL i å sikre trygghet for magasinforvalterne, og oppfordret ledelsen til å involvere parter som omtales i dokumentet mye mer direkte enn gjennom styrepapirene.

HR-sjefen sa at oppdatering av stillingsbeskrivelser er tiltak 2.3 under medarbeiderskap. Forskerforbundet mener at det i det minste bør refereres tilbake til tiltak 2.3 på side 24, kulepunkt 1 i plandelen av dokumentet.

Forskerforbundet stilte spørsmål om HR-strategien skal gå til styret allerede nå, og mente det burde gjennomføres et nytt drøftingsmøte før den ble sendt til styret.

Museumsdirektøren sa at det ble inviterte til et møte om HR-strategien før jul, men at organisasjonene avsto å møte. Museumsdirektøren sa at prosessen har tatt lang tid, og det er viktig å få saken til styret nå.

Når det gjelder organiseringen av magasinforvalterne så tar arbeidsgiver kommentarene til etterretning. KHM har ingen planer om å avvikle funksjonen og de berørte vil involveres i den videre prosessen.

Museumsdirektøren takket for innspillene og sa at HR-strategien vil bli lagt frem for styret nå.