

Til: Tillitsvalgte ved KHM
Lokalt hovedverneombud

Kopi: Hovedtillitsvalgte ved UiO

Referat fra informasjons- og drøftingsmøte ved Kulturhistorisk museum 24.10.2023

Møtet ble gjennomført via Zoom.

Fra organisasjonene:

Kristian Omnes, Parat
Tone Cecilie Karlgård, NTL
Gunvor Annette Hesla-Halvorsen, Akademikerne
Camilla Cecilie Wenn, lokalt hovedverneombud

Fra arbeidsgiver:

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

Informasjonsaker til styremøtet 27.10.2023

Parat viste til sak 17/23 og stilte spørsmål om innfrielse av opsjonene omtalt i notatet vil være tilstrekkelig for å dekke kuttene som er gjort i forhold til de opprinnelige planene for Vikingtidsmuseet.

Museumsdirektøren svarte at kuttene er mer omfattende enn det som ligger i innfrielse av de nevnte opsjonene.

Akademikerne ba om en orientering knyttet til sak BD utredning av hovedscene for Nationaltheatret på Tullinløkka.

Museumsdirektøren orienterte arealsituasjonen knyttet til Historisk museum og Økern, samt om planene knyttet til ny nasjonal scene for Nationaltheatret på Tullinløkka.

Informasjonssak Arealforum:

Assisterende museumsdirektør orienterte. KHM vil opprette arealforum før jul og ønsker representasjon i forumet fra organisasjonene. KHM vil sende henvendelse om slik representasjon til de sentrale hovedtillitsvalgte.



Informasjonssak Arbeidsmiljø - status for tiltak HR-strategi:

HR-sjefen orienterte om tiltaket innfasing og rekruttering i HR-strategien. Innfasing og onboarding er et viktig tiltak å jobbe frem for å sikre at våre nyansatte blir presentert til KHM på en effektiv og god måte. Dette er uavhengig av stilling eller hvor i organisasjonen ansatte faktisk skal starte.

HR jobber nå med å definere opp utkast til prosessplan, som inkluderer avklaring av ambisjonsnivå og tidslinje for tiltaket. Arbeidsgiver ser for seg å snakke med, og involvere på flere nivåer, både ny ansatte, verneombud og ledelsen. Saken vil bli tatt tilbake til IDF med utkast til prosessplan. Arbeidsgiver er opptatt av effekt, og vil sikre at det jobbes målrettet med tiltaket, slik at det kommer KHM og alle nyansatte til gode.

Informasjonssak ARK 2024:

HR-sjefen orienterte om at det skal gjennomføres en felles arbeidsmiljøundersøkelse på UiO. KHM er glad for at det nå er initiert et helhetlig opplegg (og verktøy) for kartlegging og utvikling sentralt fra UiO. Selve gjennomføringen, det vil si, spørreskjema vil sendes ut i uke 7-9 (februar 2024). Rapporter sendes ut til enhetene i mars, uke 11-12. I forkant av dette, så er det nå forberedelser og forankring av undersøkelsen som er fokus. Per nå, så jobber HMS-rådgiver, som vil være lokal ARK-koordinator her på KHM, med å få på plass lokal organisering. Her involveres følgelig LAMU og verneombud i tillegg til ledelsen. I januar 2024 så legges det opp til første felles ARK-samling for ledere og verneombud, 2 timer på zoom. Dette blir i uke 2 og 3. Formålet er å skape forståelse for verktøyet, og hvordan dette brukes. Vi har allerede orientert om dette i forrige allmøte. ARK vil også være tema på arbeidsmiljødagen som kommer opp 1. desember.

Parat viste til sak om tiltak knyttet til HR-strategi og stilte spørsmål om ønsket effektmål for tiltaket innfasing og rekruttering. Parat sa at hvordan utfasing av arbeidsforholdet gjennomføres også er viktig for KHM's omdømme.

HR-sjefen svarte at ønsket effektmål for tiltaket innfasing vil være, som nevnt innledningsvis, å jobbe for å sikre at våre nyansatte blir presentert til KHM på en effektiv og god måte. Dette er uavhengig av stilling eller hvor i organisasjonen ansatte faktisk skal starte.

Arbeidsgiver ønsker å sikre at nyansatte gis en god opplevelse av oppstarten ved KHM. Når det gjelder avslutning av arbeidsforholdet, så er ikke dette et satsningsområde i HR-strategien og det er heller ikke spesielle tiltak knyttet til dette. Dette betyr imidlertid ikke at museet ikke konsentrerer seg om hvorfor ansatte slutter i virksomheten.

NTL viste til tidligere kommentarer knyttet til HR-strategien og begrepsbruk. NTL ønsker å unngå begreper som bl.a. onboarding.

Lokalt hovedverneombud støttet den siste kommentaren fra NTL og sa at språket i HR-strategien virker fremmedgjørende på ansatte ved KHM.

Lokalt hovedverneombud viste til tiltaket om lederutvikling og stilte spørsmål om alle lederne inkluderes i tiltaket.

HR-sjefen sa at målgruppen for tiltaket er seksjonslederne ved KHM.

Lokalt hovedverneombud stilte spørsmål om hvorfor lederutviklingen ikke inkluderer alle lederne, og viste da spesielt til avdelingsledere med personalansvar.

HR-sjefen svarte at vurderingen av hvem som omfattes av lederutviklingen ble gjort i en tidlig fase av prosessen. Det ble besluttet å starte med de øverste lederne ved KHM.

Museumsdirektøren kommenterte at det ble gjort en vurdering av størrelsen på gruppen som skal gjennomføre opplegget. For store grupper kan gjøre det vanskeligere å gjennomføre programmet på en god måte.

Assisterende museumsdirektør sa at ledelsen vil diskutere og se nærmere på lederutvikling for øvrige lederne ved KHM.

Assisterende museumsdirektør viste til at UiO har en stor portefølje knyttet til lederutvikling, og at KHM kan bli flinkere til å benytte seg av dette tilbudet.

Drøftingssak – utkast til årsplan og budsjett.

Kommentarer fra organisasjonene:

NTL: Generell tilbakemelding fra NTL-medlemmene er at det er mange gode mål i årsplanen. NTL viste til utkast til årsplan og Strategisk mål 1 og tiltak 1.1: «Kulturhistorisk museum skal videreutvikle museet som en attraktiv og inkluderende arbeidsplass for alle ansatte, og legge til rette for relevant kompetansen og karriereutvikling.» og sa at det uklart hvordan disse tiltakene skal implementeres. NTLs medlemmer mener at KHM må ta på alvor hvordan arbeidsforholdene oppleves i dagens situasjon. I realiteten er dessverre ikke KHM en attraktiv og inkluderende arbeidsplass slik den oppleves av mange ansatte i dag. Virkeligheten er slik at KHM blør dyktige folk til andre museer, til fylkeskommunen og til andre yrker. Fordi de ikke ser utviklingsmuligheter i KHM og/eller er fullstendig overarbeidet.

Med referanse til den gode kommentaren fra salen på forrige allmøte stiller NTL spørsmålet: eksisterer et satsningsområde å ta vare på, beholde, de som allerede jobber her?

HR-sjef sa at KHM jobber kontinuerlig med å forbedre arbeidsmiljøet og viste bl.a. til markeringen av psykisk helsedag, samt tiltak for å tilby sosiale arenaer hvor ansatte kan treffes.

Assisterende museumsdirektør sa at ivaretagelse av museets ansatte ligger innbakt i flere av tiltakene. Tiltak knyttet til midlertidighet kan tydeliggjøres. Arbeidsgiver vil ta dette med tilbake til styret.

Parat stilte spørsmål om det var tatt høyde for at KHM har tilstrekkelig menneskelig ressurser for å gjennomføre tiltakene i årsplanen.

Museumsdirektøren sa at tiltakene i årsplanen skal være realistiske både mht. menneskelig og økonomiske ressurser. Inntrykket er at lederne mener det er sammenheng mellom det de vurderer av arbeidskapasitet/ressurser og tiltakene.

Parat viste til tiltak 1.1 «Definere praksis for bruk av Teams og Zoom» og spurte om nødvendig opplæring av ansatte vil bli gjennomført.

HR-sjefen sa at KHM har vært i kontakt med USIT i forbindelse med opplæring.

Lokalt hovedverneombud viste til tiltak 1.3 i årsplanen hvor det står at HMS og SF er ansvarlig for tiltaket. Lokalt hovedverneombud foreslår at også AS og SENKU involveres i tiltaket, ettersom de er fagansvarlige for samlingene det gjelder og vil kunne ha innspill på kartlegging og håndtering.

Lokalt hovedverneombud viste videre til tiltak 4.2. systematisere og løfte satsning for innovasjon ved KHM, og stilte spørsmål om innovasjon i denne sammenheng bare er knyttet til forskning, eller om det også er f.eks. metode. Lokalt hovedverneombud viste også til tiltak 8.5. Tiltak 8.5: Gjennomgå og styrke museets kriseberedskap, hvor leveransen er at å oppdatere og implementere rutiner for verdisikringsplan og kriseberedskap for KHMs lokasjoner. Lokalt hovedverneombud påpekte at det ikke eksisterer slike planer for Økern og at begrepet «oppdatere» bør endres.

Museumsdirektøren sa at det skal være kriseplaner for både Historisk museum og Økern. Når det gjelder tiltak 4.2. så eies dette tiltaket av Formidlingsrådet og museumsdirektøren sitter ikke med detaljert informasjon om tiltaket. Innovasjon et bredt begrep som ikke bare dreier seg om forskning.

Museumsdirektøren avsluttet møtet. Innspillene til årsplanen vil bli tatt med til styret.