



## Kulturhistorisk museum

Til: Lokalt tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, lokalt hovedverneombud

Møtedato: 5. desember 2023

### Referat fra informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte (IDF-møte) ved Kulturhistorisk museum

#### Fra organisasjonene:

Kristian Omnes, Parat

Christian L. Rødsrud, Forskerforbundet

Ralfs Znotins, NTL

Gunvor Hesla-Halvorsen, Akademikerne

Camilla Cecilie Wenn, lokalt hovedverneombud

#### Fra arbeidsgiver:

Håkon Glørstad, museumsdirektør

Karl Kallhovd, assisterende museumsdirektør

Bente Follestad Bakken, HR-leder

Ida Maria Dahr Nygaard, referent

### Informasjonssaker

#### Saker fra styrets sakskart:

NTL refererte til sak Bc om besøkstall ved Historisk museum og lurte på hvilke konklusjoner museumsledelsen har gjort med tanke på videre planer for utstillinger. Museumsdirektøren svarte at det er informert om dette tidligere. Strategien i Et hus for ville tanker skal evalueres gjennom publikumsundersøkelser. Datainnhenting og evalueringer skjer gjennom 2024.

NTL lurte også på hvordan KHM stiller seg til bruken av META, som leverer brukerrettet markedsføring til digitale brukere. Museumsdirektøren svarte at KHM følger UiOs retningslinjer på bruk av sosiale media.



Parat stilte spørsmål til hvorfor VTM ikke har en ordentlig milepælsplan for totalprosjektet. Museumsdirektøren er enig i at dette er uvanlig og oppleves som en utfordring fra museets side. Statsbygg arbeider på en annen måte enn vi er vant med.

Parat ønsket også status på møtene med byråd Solberg og statsråd Borch. Museumsdirektøren fortalte at assisterende direktør og styreleder stilte på møtet med byråden. Målet med møtet var å ta opp trafikale utfordringer på Bygdøy, med fokus på bedre løsninger ved åpning av det nye museet. I møtet ble samarbeidet mellom Oslo kommune og KHM gjennomgått, og byråden var interessert i arbeidet med det nye museet og hadde forståelse for de trafikale utfordringene. Møtet med statsråd Borch dreide seg om å gi henne en orientering og bakgrunn for og visjonen bak VTM-prosjektet samt status i byggesaken.

Lokalt hovedverneombud kommenterte Sak Bd og ønsket å høre om dette ville få konsekvenser for KHM's kompetansebehov og arealbruk. KHM overtar hele forvaltningsansvaret for vår del av de anatomiske samlingene. Samlingen blir fortsatt lokalisert i dagens arealer som er spesialbygget for oppgaven. Det foregår nå en kartlegging av samlingen for å avklare status og kvalitetssikre opplysninger om gjenstandenes opprinnelse. Avdeling for universitets- og vitenskapshistorie kartlegger den vitenskapshistoriske arven knyttet til samlingen.

Sak bh, under Aktive NFR-prosjekter hvor KHM er prosjekteier: Siste oppføring i tabellen The nordic graduate school in Archaeology: Lotte Hedeager representerer IAKH og er I tillegg pensjonert. Direktøren svarte at prosjektet også nå er avsluttet og bør fjernes fra tabellen.

## Flytting av Avdeling for universitets- og vitenskapshistorie:

Assisterende direktør orienterte. Saken drøftes på et av de neste IDF-møtene. UiO skal benytte Kristian Ottensens hus til andre formål og ønsker å flytte Avdeling for Universitets- og vitenskapshistorie til sentrum, slik at avdelingen kan samlokaliseres med resten av museet. Det bygges om lokaler i Domus Media for avdelingen. SENKU er fornøyd med lokalene og prosess. Innflytting estimeres til tidligst høsten 2024.

Lokalt hovedverneombud savnet involvering av vernetjenesten. Assisterende museumsdirektør tok dette til etterretning.

Forskerforbundet stiller seg bak innspillet fra lokalt hovedverneombud.

NTL lurte på hvordan Avdelingen får ivaretatt behovene sine når de må jobbe på Blindern, ettersom mye av arbeidet deres foregår på ulike lokasjoner på UiO.. Assisterende direktør sa at det er forutsatt av avdelingen skal ha arbeidsstasjon knyttet til magasiner på Blindern. Noe økt reisetid må legges inn i framtidig prosjektering av samarbeidsprosjekter med fakultetene.



## Innfasing av nyansatte:

HR-rådgiver henviser til e-posten hun har sendt ut til organisasjonene med informasjon om saken. Det er sendt ut spørreskjema til nyansatte, for å bedre kunnskapsgrunnlaget.

NTL lurte på hvordan man har tenkt å sikre at nyansatte får all informasjonen de trenger og henviste til museumshåndboken som eksisterte før. HR-rådgiver sa at det er en del av planen å utarbeide gode kilder til informasjon, samt plassere og presentere dette på en best mulig måte.

NTL var også nysgjerrig på svarene fra spørreundersøkelsen. HR-rådgiver sa at det ikke har kommet inn nok svar til at man kan regne det som representativt. Resultatene så langt viser områder hvor innfasingen kan bli bedre.

Parat ønsket å høre om det er noen forbedringer man kan implementere allerede nå, slik at man slipper å vente helt til prosjektet er ferdig. HR-rådgiver opplyste om at det foreligger noen momenter som allerede nå kan innarbeides ved innfasing av nyansatte.

## **Drøftingssaker: Årsplan og budsjett**

NTL pekte på tiltak 1.2 og er opptatt av at de ansatte på KHM blir ivaretatt. Det ble reist spørsmål om stillingsendringer blir drøftet i tilstrekkelig grad og henviser til den utlyste HR-stillingen som retter seg mot feltvirksomheten. NTL er bekymret for om den nye stillingen faktisk ivaretar alle nødvendige arbeidsoppgaver.

HR-leder svarte at det er gjort en stillingsanalyse som er i tråd med gjeldende retningslinjer på Universitetet i Oslo ved tilsettinger, og i tråd med andre stillinger på KHM med en merknadsfrist på 3 dager. Denne stillingen fikk utsatt merknadsfrist. HR-leder sa at stillingen er drøftet som del av handlingsplanen for kompetanse og rekruttering. Stillingen er plassert i Enhet for HR og HMSB. Stillingen endres ikke vesentlig, men det er gjort en endring i stillingsbetegnelsen. Det er gjennomført samtaler med nøkkelpersoner i tilknytning til stillingen for å avklare hvilke behov som skal løses, spesielt mot arkeologisk seksjon. HR-leder er opptatt av å ivareta alle ansatte og sikre at museumsadministrasjonen legger til rette og støtter på en best mulig måte. Alle arbeidsoppgaver skal ivaretas.

## Årsplan for 2024:



Parat viste til avsnitt to i notat til årsplan (S22/23) og lurte på hvorvidt man vet at alle ansatte har fått mulighet til å spille inn til årsplantiltakene og om alle seksjonen har satt av nok tid til dette. Museumsdirektøren sa at arbeidet med årsplanen følger et fastlagt mønster med hovedsaker som besluttes av styret og utarbeiding av årsplan på seksjonene innenfor denne rammen. Han påpekte at det kan varere fra seksjon til seksjon akkurat hvordan involvering i planarbeidet gjennomføres. Assisterende direktør påpeker at brorparten av tiltakene i årsplanen representerer videreføring fra året før ettersom planen er treårig. Videre blir planen evaluert og rapportert på to ganger i året, som også gir pekepinn for hva som bør tas med videre og hva som bør gå ut.

Lokalt hovedverneombud mente at det ikke er alle ansatte som opplever at de er en del av årsplanprosessen. Hun foreslår at man setter krav til seksjonslederne om å involvere de ansatte tilstrekkelig.

Lokalt hovedverneombud stilte spørsmål om hva som er grunnen til at LHVOs kommentar på et tidligere IDF-møte til tiltak 1.3, siste punkt, ikke har blitt fulgt opp. Det ble den gang påpekt at ansvar for tiltaket burde utvides fra HMS/SF til også å inkludere AS og SENKU, ettersom fagkunnskapen om samlingene ligger på disse seksjonene. HR-leder følger opp.

Lokalt hovedverneombud hadde også spørsmål til tiltak 1.2 om utarbeidelse av kompetansematrise. Hun lurte på hva dette er og hva det brukes til. HR-leder fortalte at en kompetansematrise er en oversikt over eksisterende kompetanse. Man kan bruke en rekke ulike verktøy og programmer til å utforme en slik matrise, men i bunn og grunn gir den et oversiktsbilde.

Parat hadde spørsmål til tiltak 1.1 om etablering av enhetlig arkivering av beslutningsdokumenter. Parat påpeker at det kun står at HR er ansvarlig og lurte på hvorfor ikke arkiv også inkluderes. HR-leder svarte at det handler om å tydeliggjøre hvem som står som eier av tiltaket, og som har ansvar for å holde i det. Arkiv er også en del av tiltaket og kommer til å bli involvert.

Angående strategisk mål 4, tiltak 4.1, siste leveranse (Formidlingsrådet). Her ble det etterspurt om det stemmer at det har blitt arbeidet med tverrinstitusjonelt samarbeid i år, da forskerforbundet ikke er kjent med arbeid i forbindelse med denne prosessen. Assisterende direktør svarte at det er en feil i tabellen som må rettes til 2024.

## Budsjett for 2024:

Parat hadde videre innspill til punktene om oppbemanning av VTM og lurte på hva som står bak disse tallene og hvor denne oppbemanningen skal skje. Assisterende museumsdirektør forsikret om at dette kun er et estimat knyttet til langtidsplanen for KHM. KHM har utfordringer knyttet til å fastslå slike langtidsplaner fordi vi mangler grunnleggende prognoser og informasjon om driften av



# UNIVERSITETET I OSLO

det nye museet og når museet skal stå ferdig. Poenget med å legge dette estimatet inn i LTB er å vise at det med dagens budsjett har ikke KHM økonomi til å drifte virksomheten og det må etableres en diskusjon om hvordan finansieringen av KHM med VTM skal se ut i fremtiden.

## Eventuelt:

Organisasjonene synes det er greit å få informasjonssaker på e-post, og at de heller kan be om ytterligere informasjon i neste IDF-møte.

Parat lurte på hvordan HR-rådgiver-stillingen som er utlyst svarer ut stillingsplanen og hvordan stillingsplanen og Handlingsplan for kompetanse- og rekruttering henger sammen. Han spør om stillingsplanen fra 2019 er revidert og drøftet etter at HR-strategien ble utarbeidet. HR-leder henviser til at stillingen er skrevet inn i Handlingsplanen for kompetanse og rekruttering, på side 27 i HR-strategien. Assisterende museumsdirektør påpeker at stillingsplanen som Parat refererer til egentlig er fra 2014, og at den ble revidert i 2019. Museumsdirektøren foreslår at HR kommer tilbake til saken etter at spørsmålene fra Parat er utredet tilstrekkelig.

NTL støtter Parat sitt innspill og etterlyser oppdatert stillingsplan.

## **Med vennlig hilsen**

Håkon Glørstad  
Museumsdirektør