



Kulturhistorisk museum

Notat

Til: Hovedtillitsvalgte, lokale tillitsvalgte og lokalt hovedverneombud

Dato: 19. mars 2024

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

Fra organisasjonene:

Ariel Sevendal, Parat

Christian Løchsen Rødsrud, Forskerforbundet

Gunvor Hesla-Halvorsen, Akademikerne

Camilla Cecilie Wenn, lokalt hovedverneombud

Fra arbeidsgiver:

Aud V. Tønnessen, museumsdirektør

Karl Kallhovd, assisterende museumsdirektør

Bente Follestad Bakken, HR-leder

Ida Maria Dahr Nygaard, referent

Sakspapirene til styremøtet er lagt ut på denne nettsiden:

<https://www.khm.uio.no/om/organisasjon/styret/sakskart-og-protokoller/2024/sakskart/240322/>

Vedtaks sak

Innkalling og dagsorden godkjennes. Det ble ikke meldt inn noen saker til eventuelt.

Drøftingssak

Sak 1: Evaluering av partssamarbeidet

Agenda inneholdt diskusjonspunkter foreslått av UiOs personaldirektør.

- Hvordan er samarbeidet og tilliten i endrings- og omstillingsprosesser?*
- Hva fungerer godt i dagens partssamarbeid og er viktig å ta med videre?*
- Hvilke utfordringer har vi i dagens partssamarbeid?*

Akademikerne opplever et godt samarbeid, men at kommunikasjonen mellom partene noen ganger er litt skarp og at dette er noe vi kan forbedre.

Forskerforbundet var opptatt av at det skal være rom for tilbakemeldinger. De opplever gode rutiner på innkallinger og referatføring og foreslo at det kommuniseres ut til ansatte at agenda og referater publiseres på en egen nettside.



Parat opplever at tonen mellom partene generelt er god, og at det er god struktur på møtene. Parat ønsket at møtefrekvensen (en gang i måneden) opprettholdes og at konklusjonen på drøftingssaker skal kommuniseres tydeligere. I forbindelse med oppdateringen av tilpasningsavtalen foreslo Parat at partene kan ha en felles gjennomgang av den nye tilpasningsavtalen når denne foreligger.

LHVO kom med en generell tilbakemelding om at informasjonen videre ut i organisasjonen ikke alltid er god nok.

HR-leder sa at hun opplever at det er god respekt for hverandres roller, og anerkjente verdien av partssamarbeidet og kompetansen de tillitsvalgte sitter på.

Assisterende museumsdirektør sa seg enig i at tonen er god og at samarbeidet fungerer utmerket. Takhøyden kan også ses som et uttrykk for tillit og at partene tør å si hva de meder, som er positivt. Tilbakemeldingen om bedre koordinert informasjon ut i organisasjonen vil blant annet følges opp i lederutviklingen.

Assisterende museumsdirektør foreslo at partene kunne presentere seg sammen i et allmøte, slik at de ansatte får sett hvem vi er og hva vi gjør. Assisterende museumsdirektør ønsket også å trekke frem rolleklarhet, og skillet mellom ens egen funksjon som ansatt og rollen som tillitsvalgt.

d) Hvordan kan partssamarbeidet bidra til at UiO blir en nyskapende organisasjon og et attraktivt arbeids- og studiested, jf. Strategi 2030?

Parat pekte på at tjenestemannsorganisasjonene sitter med stor kunnskap som kan være nyttig for arbeidsgiver, og at det er viktig at man inkluderes tidlig i saker og opplever å bli hørt.

HR-leder foreslo at man kan utforske hvordan vi kan samarbeide bedre for å trekke i samme retning, for eksempel ved å ta i bruk Teams som kommunikasjonskanal.

e) Er fjorårets evaluering fulgt opp?

Evalueringen fra 2023 er fulgt opp. Viktige saker kan trenge egen kommunikasjonsplan.

Drøftingssak

Sak 3a: Revidert mandat for utredning av magasinforvalterfunksjonen

Det kom ingen konkrete forslag til endring av mandatet, men LHVO pekte på viktigheten av at det kommuniseres hvordan resultatene fra utredningen skal presenteres og i hvilke fora. Dette vil redegjøres for i et senere IDF-møte. Forskerforbundet synes det er fint at det nå er laget et bakgrunnsdokument om prosessen, men uttrykte samtidig en bekymring for at de ansatte som er involvert vil kunne føle prosessen som utrygg fordi de ikke vet helt hva den innebærer. Fra arbeidsgiversiden pekte man på at styret har bestilt utredningen, og ingen konklusjoner skal foregripes. Målet er å styrke magasinforvalterfunksjonen og KHM i tråd med HR-strategien som ble vedtatt i februar 2023.

Eventuelsak

Sak 4a: Bruk av autotekst

Faller ut – ikke relevant