



Kulturhistorisk museum

Til: Lokalt tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, lokalt hovedverneombud

Møtedato: 20. oktober 2026

Referat fra IDF-møte ved Kulturhistorisk museum

Møtet ble holdt fysisk i møterom 113 i Frederiks gate 3.

Til stede fra organisasjonene:

Kristian Omnes, Parat

Ingrid Gudmestad, NTL

Niclas Johan Marius Berger, Akademikerne

Julian Post-Melby, Forskerforbundet

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

Referat

1. Saker til informasjon:

a) Informasjon om saker til styremøtet 30.10.2026

Lenke til sakspapirer:

[Møte nr. 6/2026 - Kulturhistorisk museum](#)

Museumsdirektør og assisterende museumsdirektør introduserte saken.

Parat viste til besøkstallene og spurte om det er vurdert tiltak for å øke inntjeningen knyttet til den digitale rekkevidden, for eksempel betaling for digitale tjenester. Assisterende museumsdirektør svarte at det ble eksperimentert mye med dette under pandemien, uten at det var noen særlig suksess.

Parat viste til punktet om etablering av driftsmodell og innfasingsplan. Parat understreket at det er viktig å få på plass en ryddig prosess som er tilpasset museets ressurser, og viste samtidig til

Kulturhistorisk museum

Postadresse:
Postboks 6762
St. Olavs plass
0130 Oslo, Norge

Besøksadresse:
Historisk museum
Frederiks gate 2
Oslo, Norge

22 85 19 00
postmottak@khm.uio.no
www.khm.uio.no



UNIVERSITETET I OSLO

at innfasingen har skapt noe bekymring i linjen. Parat etterspurte mer informasjon om status for innfasing og onboarding.

HR-leder svarte at det arbeides kontinuerlig med dette, og at arbeidet går etter planen. Rekrutteringen skjer i henhold til bemanningsplanen, og onboarding inngår som en del av dette arbeidet. Museumsdirektør opplyste at temaet også vil bli tatt opp i allmøtet.

LHVO viste til prosjektstatusen for VTM og at åpning fortsatt er satt til november 2027. LHVO fortalte at hun mottar bekymringsmeldinger knyttet til stort press både for dem som jobber direkte med VTM og for øvrige ansatte, og savnet en tydeliggjøring av utfordringene knyttet til menneskelige ressurser i arbeidet med VTM spesielt og årsplanarbeidet mer generelt. LHVO uttrykte bekymring for om åpning i november 2027 vil være forsvarlig og om hvorvidt det fokuset som har vært på tidspunktet over lang tid vil kunne gjøre det vanskelig å beslutte en utsatt åpning selv om den menneskelige belastningen skulle bli for høy.

Museumsdirektør viste til at november 2027 lenge har vært kommunisert som åpningstidspunkt, men at det fortsatt er betydelig usikkerhet knyttet til datoen. Det skal avholdes prosjektrådsmøte både neste uke og i desember. Museumsdirektør mente det ikke er hensiktsmessig å endre kommunikasjonen til ansatte før det foreligger et sikrere grunnlag og en avklart åpningsdato å forholde seg til. Når åpningstidspunktet er avklart og vedtatt, vil dette også innebære en tydelig forpliktelse.

LHVO viste også til årsplanen og mente at HMS er lite synlig i denne. Det er lite omtale av organisatorisk og fysisk arbeidsmiljø. Hun påpekte at selv om årsplanen skal inneholde mål og tiltak som går utover normal drift, ligger KHM på etterskudd i arbeidet med fysisk arbeidsmiljø, og det er derfor viktig at dette synliggjøres og løftes tydeligere inn i planen.

Museumsdirektør takket for innspillet og sa at det ville tas med videre.

LHVO viste til diskusjonen om årsplanen i AS, hvor det var enighet om at dette ikke er tidspunktet for å øke arbeidsmengden ved KHM. KHM skal ikke begrense seg unødig, men samtidig være bevisst på ikke å ta på seg for mye.

Akademikerne mente at årsplanen i utgangspunktet er god, men kommenterte at UiOs årsplaner generelt har en tendens til å blande mål og tiltak. Akademikerne viste blant annet til mål 5, hvor det etter deres vurdering i større grad beskrives hvordan noe skal gjøres enn hvilken retning man ønsker å gå i. Mål 14 ble trukket frem som et bedre eksempel på hvordan mål kan formuleres.

NTL spurte om forholdet mellom antall verter og omvisere ved VTM, og hvorfor det kun er planlagt fem omvisere. Assisterende museumsdirektør svarte at planen er basert på innspill og definerte behov fra linjen, og at museumsledelsen ikke har lagt særskilte føringer for fordelingen.

NTL spurte hvilken leder man eventuelt bør ta dette videre med. Museumsdirektør viste til at dette har vært en lang prosess, og at det nå vil være vanskelig å gjøre større endringer. Føringen



UNIVERSITETET I OSLO

har vært hva som er nødvendig for å sikre god museumsdrift. Museumsdirektør viste også til at andre museer har mange verter, og at fordelingen derfor er i tråd med hvordan man har tenkt. Toril, Caroline og Alex kan gi mer informasjon om vurderingene dersom det er ønskelig.

HR-leder viste til at fordelingen også fremgår tydelig av bemanningsplanen.

Parat spurte hvilken rolle vertene skal ha, og om de skal ha faglig kompetanse. Assisterende museumsdirektør svarte at vertene skal ha grunnleggende kunnskap, mens omviserne skal stå for den faglige kompetansen og pedagogikken.

1. Saker til drøfting:

- a) Midlertidighet ved Kulturhistorisk museum
Sakspapirer vedlagt

Museumsdirektør introduserte saken.

Parat stilte spørsmål om det ene vedlegget, oversikt over midlertidige med hjemmel og stillingsprosent, var tatt ut for feil periode. Vedlegget var for 2026 og ikke 2025.

LHVO viste til omtalen av saken som behandlet i LAMU, og ønsket at det presiseres at saken der ble behandlet på bakgrunn av et begrenset underlag. Tilsvarende ble det ønsket en presisering under punkt 5, tredje avsnitt i svaret, for å tydeliggjøre at selv om man har vurdert alternative former for kartlegging mm av arbeidsmiljøet for arbeidstakere som ikke omfattes av UiOs ordinære ARK-undersøkelse, er det p.t. ingen løsninger som kan tas i bruk.

HR-leder svarte at rapporten vil redigeres i henhold til innspillene.

Akademikerne viste til at den langsiktige utviklingen er svært positiv. Endringen fra 2024 til 2025 er ikke like stor, men Akademikerne understreket at det er viktig å se på den langsiktige trenden, som er god.

LHVO viste til at det også er et kommunikasjonsspørsmål når ansatte passerer treårsgrensen og får stillingsvern, men der stillingene finansieres av (stort sett) eksterne midler som kommer til eller kan komme til å bortfalle. Det bør kommuniseres tydelig at fast stilling i slike tilfeller kun kan opprettholdes så lenge finansieringen eksisterer.

HR-leder svarte at HR har tett dialog med linjen om dette, og at lederne følges opp for å sikre oppmerksomhet rundt problemstillingen.

Parat viste til at det er positivt at midlertidigheten har gått ned siden 2022, men påpekte at det ser ut til å ha skjedd en markant endring rundt årsskiftet 2023/2024.

Assisterende museumsdirektør viste til at 2021/2022 representerte et svært høyt nivå, blant annet som følge av et svært stort oppdragsvolum, og at dette siden har gått ned.



UNIVERSITETET I OSLO

Parat viste til omtalen av fratreddelsesrutiner på side 4. I besvarelsen henvises det til UiOs rutiner, men Parat spurte om KHM også har egne rutiner.

HR-leder svarte at KHM forholder seg til UiOs rutiner.

Forskerforbundet viste til tallene for frikjøp og mente det er tydelig at trenden har snudd. Forskerforbundet viste til at man vet at veksten vil snu, og foreslo at dette omtales i rapporten.

NTL stilte seg bak dette.

Assisterende museumsdirektør mente dette var et godt poeng.

NTL spurte også om det er mulig å samarbeide med Museum Sydøstdanmark om erfaringene deres med fast ansettelse av feltarkeologer.

Assisterende museumsdirektør svarte at KHM allerede har gått langt i retning av faste ansettelser der dette er mulig. Alle ledere som har vinterarbeid er fast ansatt. Assisterende museumsdirektør påpekte også at forholdene i Danmark vanskelig kan sammenlignes direkte med Norge, blant annet på grunn av ulike arbeidsvilkår og ulik lovgivning.

Forskerforbundet viste til at KHM allerede for om lag 15 år siden ansatte alle utgravningsledere fast, og dermed på mange måter var tidlig ute sammenlignet med Danmark.

Assisterende museumsdirektør viste til at det finnes omfattende utredninger fra KHM om dette og om arbeidet som ble gjort for rundt 15 år siden.

NTL etterlyste en bredere oversikt over ansatte som har en usikker ansettelsessituasjon som følge av tidsavgrensede prosjekter eller ekstern finansiering. NTL mente at dagens statistikk over midlertidige ansettelser ikke nødvendigvis synliggjør denne gruppen. NTL foreslo at om denne informasjonen er utfordrende å hente inn, kan en løsning være å spørre de ansatte om de selv oppfatter at de er fast ansatt.

HR-leder viste til at hvorvidt en ansatt er fast eller midlertidig ansatt, følger av ansettelsesforholdet og ikke den ansattes subjektive oppfatning. En spørreundersøkelse vil derfor kunne gi et misvisende bilde av den faktiske midlertidigheten ved museet. HR-leder understreket at det er viktig å skille mellom midlertidige ansettelser og faste ansettelser der det kan være usikkerhet knyttet til prosjektvarighet eller finansiering.

Parat viste til omtalen på side 6 av en mentorordning i AS og spurte hvordan ordningen har fungert, og om den kan benyttes i andre enheter med høy midlertidighet.

HR-leder svarte at ordningen gjelder nye feltledere. Ordningen er foreløpig ikke evaluert, men erfaringene virker positive. Det er heller ingenting i veien for å benytte en tilsvarende ordning i andre seksjoner. HR ser også på dette i forbindelse med arbeidet med onboarding.

LHVO viste til at mentorordningen fremstår som mer formalisert i rapporten enn den i realiteten er, og at mentorordningen er ett av flere tiltak som skal gjøre det enklere å komme inn som nyansatt i avdelingen.



UNIVERSITETET I OSLO

1. Eventuelt

a) Rullering av HR-strategi

HR-leder informerte om rullering av HR-strategien.