

Til: Styret for Naturhistorisk museum

| | |
|------------------------|---------------------|
| Sakstype: | Vedtak |
| Saksnr.: | V-sak 5 |
| Journalnr.: | 2020/2483 |
| Møtedato: | 27. februar 2020 |
| Saksansvarlige: | Lindheim, Ugletveit |

Sakstittel: Innplassering av Klimahuset med funksjons- og bemanningsplan

Bakgrunn:

Klimahuset skal formidle forskningsbasert kunnskap om jordens klima og klimaendringer. Huset skal også være et møtested for utveksling av kunnskap om klimautfordringene. Bygget vil gi rom til forskningsbaserte utstillinger, foredrag, filmer, debatter og opplevelser knyttet til klima og klimaendringer. UMOE AS har gitt 70 millioner kroner i gave til Universitetet i Oslo for å skape et klimasenter på Tøyen. Bygningen har fått en sentral plassering i Botanisk hage. Klimahuset er et felles prosjekt mellom UMOE AS og UiO, og skal eies av UiO. Prosjektet ferdigstilles våren 2020.

En arbeidsgruppe, nedsatt av museumsdirektøren ved Naturhistorisk museum fikk i oppdrag å utrede en mulig innplassering i museets organisasjon. Arbeidsgruppen leverte sin innstilling 17. september 2019. Arbeidsgruppens innstilling er lagt inn i vedlagte powerpointpresentasjon. Arbeidsgruppens innstilling ble mottatt av museumsdirektøren og har vært gjenstand for behandling i ledergruppen og den er lagt fram for tjenestemannsorganisasjonene (TMO) til drøfting. Drøftingen fant sted 11. februar 2020. Innspillene fra TMO er gjengitt i referat fra IDF-møtet og i vedlagte presentasjon.

Museumsdirektørens forslag til innplassering av Klimahuset er basert på arbeidsgruppens innstilling, drøfting med tjenestemannsorganisasjonene og diskusjoner i ledergruppa.

Museumsdirektørens innstilling:

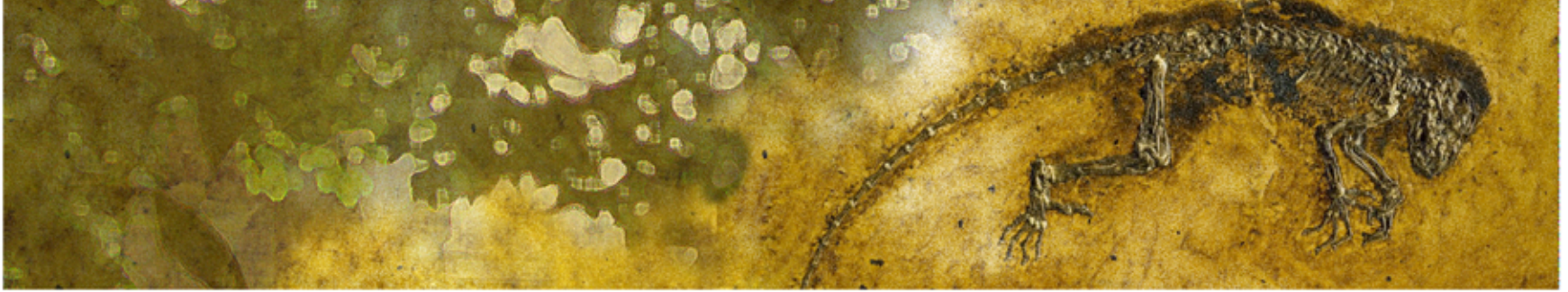
Klimahuset innplasseres som en underliggende enhet i Seksjon for utadrettet virksomhet, hvor avdelingsleder har personalansvar for de ca 8 årsverkene som er beskrevet i funksjons- og bemanningsplanen. Avdelingsleder rapporterer til seksjonsleder i Utad.

Forslag til vedtak

Styret slutter seg til museumsdirektørens innstilling og godkjenner den fremlagte funksjons- og bemanningsplan for Klimahuset. Klimahuset innplasseres som en underliggende enhet i Seksjon for utadrettet virksomhet.

Vedlegg: Powerpointpresentasjon





UiO • Naturhistorisk museum

Styremøte nr. 1/2020
27. februar 2020

Vedtaks sak 5 - Innplassering av Klimahuset med funksjons- og bemanningsplan



Bakgrunn

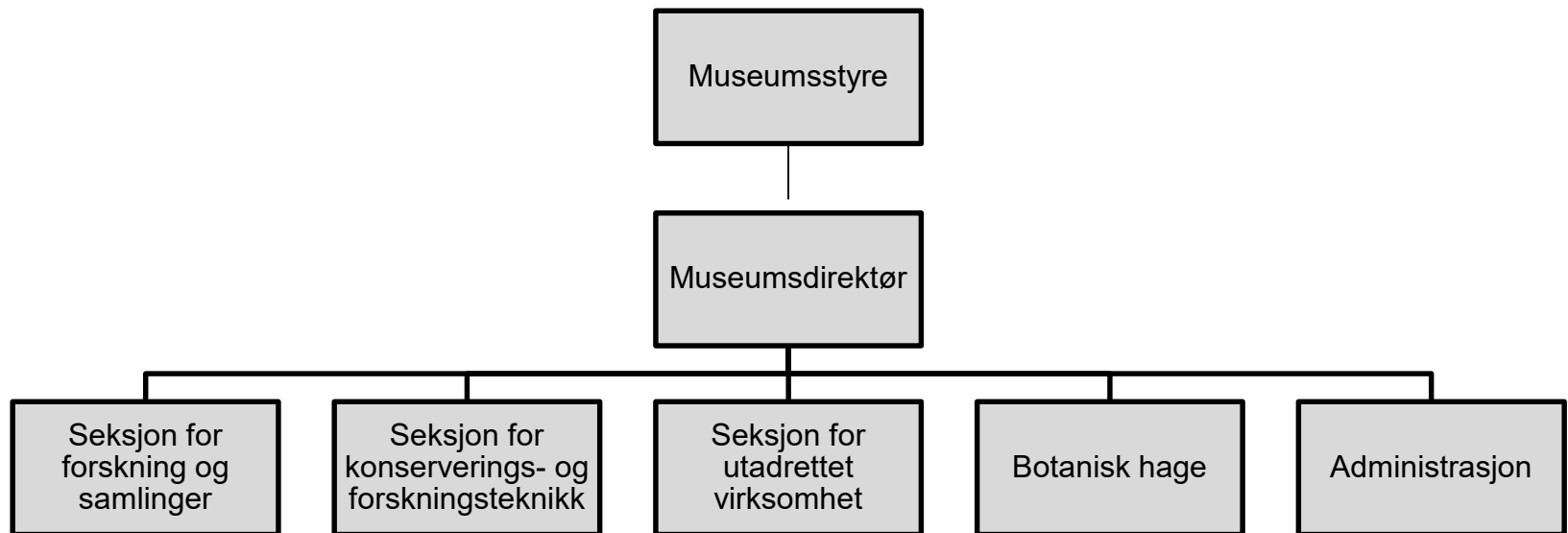
- 27. november 2019 – IDF-møte (informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte med tjenestemannsorganisasjonene (TMO))
 - Parat ønsket juridisk avklaring om innplassering av Klimahuset i organisasjonen er en forhandlingssak, og ikke en drøftingssak mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene
 - Arbeidsgiver (AG) er enig i at en juridisk avklaring av dette spørsmålet er viktig, før saken tas videre. AG hadde, 23.9.2019, rettet en henvendelse til Avdeling for personalstøtte for å få avklart spørsmålet, og tok saken opp igjen med Avdeling for personalstøtte og personaldirektøren 2.12.2020
- 29. januar 2020 - avklaring fra Avdeling for personalstøtte om at innplassering av Klimahuset skal drøftes (ikke forhandles) med tjenestemannsorganisasjonene (TMO)
- 11. februar 2020 – IDF-møte. To saker legges fram for drøfting med TMO:
 - Innplassering av Klimahuset i NHMs organisasjon
 - Funksjons- og bemanningsplan for Klimahuset

NHM har fem seksjoner i linjen under museumsledelsen:

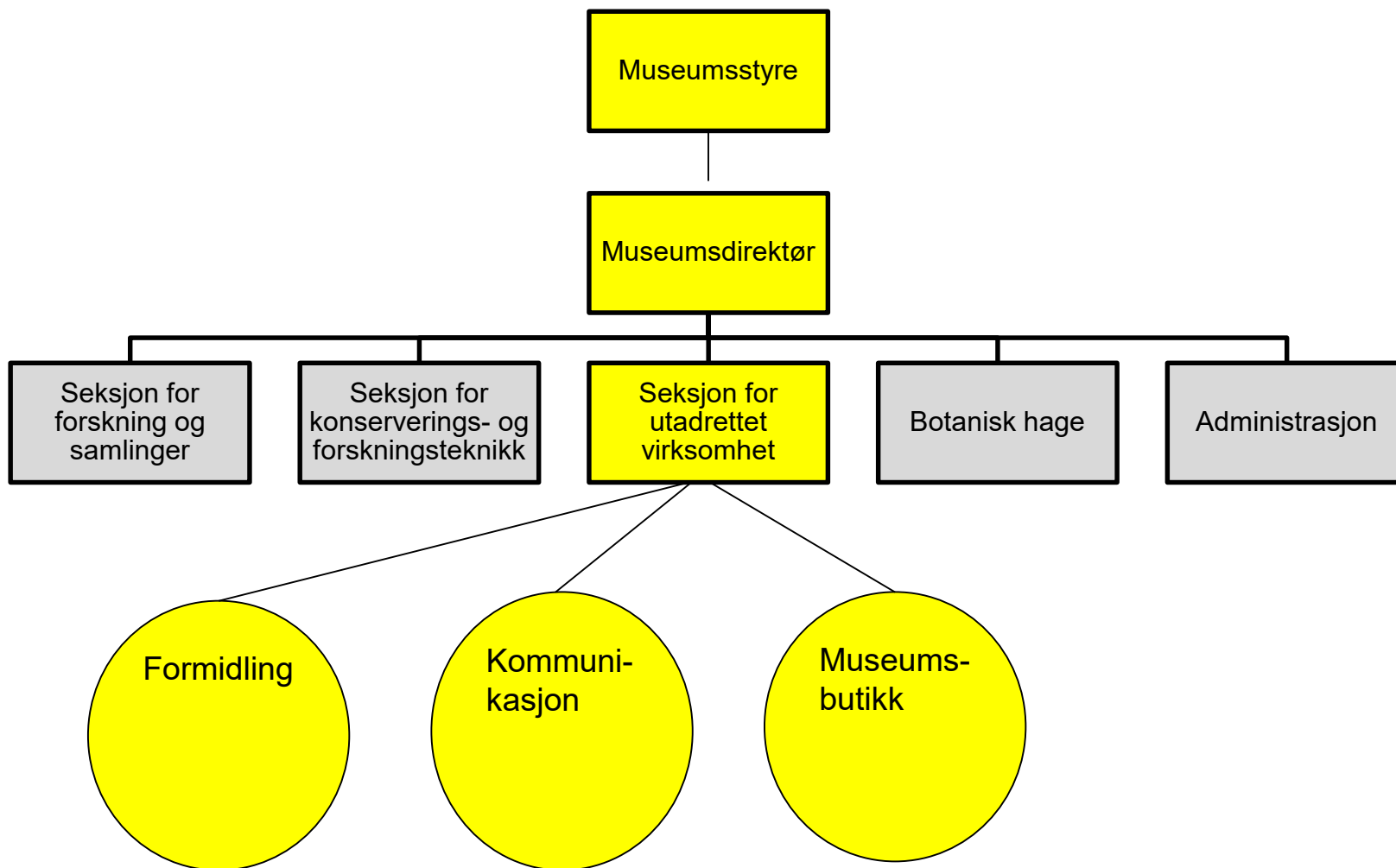
- ➡ Administrasjonen
- ➡ Seksjon for forskning og samlinger
- ➡ Botanisk hage
- ➡ Seksjon for utadrettet virksomhet
- ➡ Seksjon for konserverings- og forskningsteknikk.

Seksjonsinndelingen vil ikke berøres av den foreslåtte innplasseringen av Klimahuset.

NHMs organisering

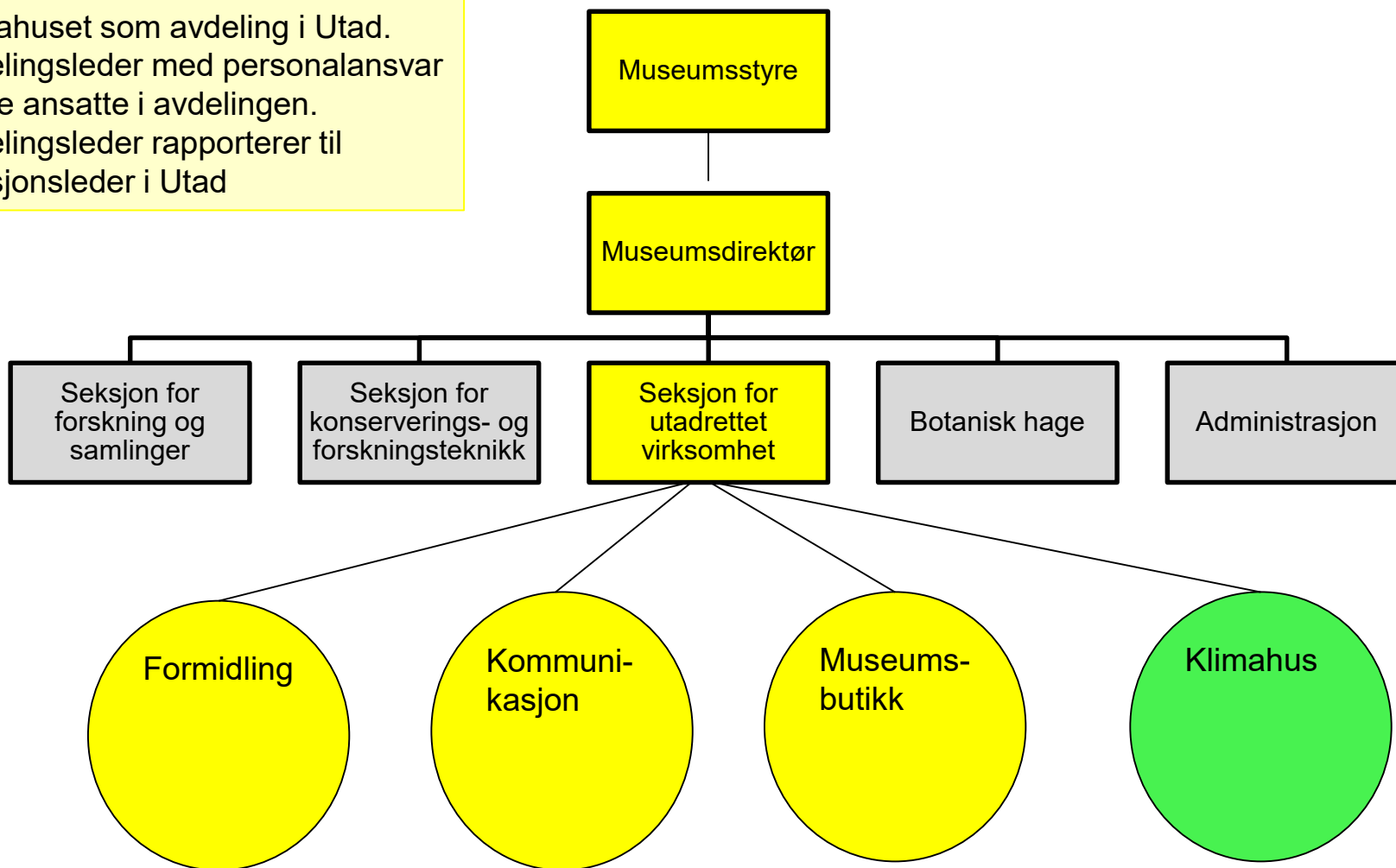


Nåværende organisering av Seksjon for utadrettet virksomhet (Utad)



Forslag til innplassering av Klimahuset

Klimahuset som avdeling i Utad.
Avdelingsleder med personalansvar
for de ansatte i avdelingen.
Avdelingsleder rapporterer til
Seksjonsleder i Utad



Fra arbeids-
gruppens innstilling

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe for etablering av Klimahuset som en del av Naturhistorisk Museum

- **Innstilling til ledermøtet 17. september 2019**
 - De følgende lysbildene utgjøre denne innstillingen.

Førende prinsipper om innplassering av Klimahuset som en del av NHM – fra mandatet

- Det er en målsetning at Klimahuset har ekstern finansiering, og at man kan rapportere og redegjøre for hvordan eksternfinansierte midler brukes til Klimahuset.
- Det er et mål at den valgte organisasjonsmodellen skal sikre en best mulig utnyttelse av kompetanse, kapasitet og ressurser for hele virksomheten
- Modellen som velges må være robust og gi en fleksibilitet slik at ressursene brukes best mulig
- Modellen må gi rom for fortsatt direkte dialog og samspill mellom Klimahusets leder og museets direktør

Aktuelle prinsipper for innplassering av Klimahuset som en del av NHM

- Organiseringen av Klimahuset må ta hensyn til hvordan vi ønsker at Klimahuset og andre deler av NHM skal oppfattes av publikum
- Klimahuset og dagens NHM skal nye godt av hverandre, både faglig, økonomisk og arbeidsmiljømessig. Innplasseringen skal gi synergier begge veier, og det skal være fleksibilitet begge veier, både faglig, økonomisk og arbeidsmiljømessig.
- Organiseringen må kunne tåle kommende endringer i museets virksomhet (eks Brøggers hus, Collets hus, veksthuset)

Faglig

- Best mulig utnyttelse av kompetanse som finnes i Utad og Klimahuset
- Samle fagmiljøer/-grupper, som kommunikasjon, design (utstilling og grafisk design), undervisningskompetanse (pedagogikk og didaktikk), utstillingskompetanse, admin/butikk
- Tilrettelegge best mulig for fagutvikling innen hvert av våre fagområder. Større og mer robuste fagmiljøer
- Sikre mest mulig enhetlig håndtering av kjerneoppgaver (utstillinger, undervisning, arrangementer, butikk, kommunikasjon og markedsføring)
- Modellen bør være enkel å forstå og kommunisere
- Ivareta at klimahuset har et større behov for kontakt med forskningsmiljøer utenfor NHM, både i UiO og helt eksterne miljøer.

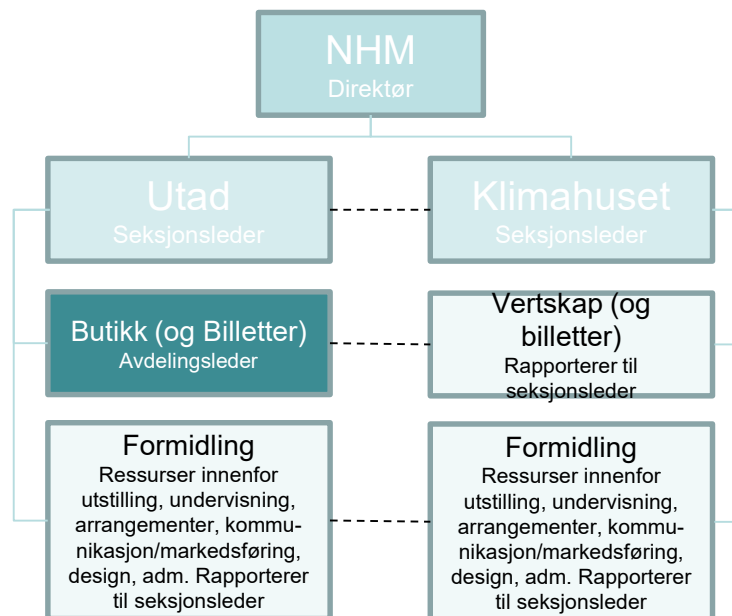
Arbeidsmiljø

- Mest mulig interessante og attraktive arbeidsplasser
- Minimere sårbarhet ift fravær, sykdom, ferie, permisjon, etc.
- Modellen må tåle både en liten og en stor økning i ressurser og oppgaver og oppskalering/nedskalering etter endringer i finansiering
- Mest mulig samsvar mellom personalansvar og fagansvar
- Samlokalisering brukes på en logisk og hensiktsmessig måte
- Klimahuset skal være en del av NHM og støtte opp under en felles NHM-kultur
- Modellen skal ikke skape nye skillelinjer/siloer, vanskelige grensesnitt og uklart ansvar

Økonomi/ressurser

- Utnyttelse av felles ressurser, felles systemer, og unngå doble/parallelle funksjoner
- Mest mulig fellesfunksjoner for administrasjon (billett/kasse/booking, innkjøp, telefontjeneste, publikumsservice, mail, henvendelser, museumsverter/vekker/trivelsvert)
- Modellen må muliggjøre god kontroll over aktivitet og finansiering slik at det er i balanse. Best mulig fleksibilitet i aktivitet og finansiering, slik at aktivitet kan skaleres etter finansiering

Aktuelle skisser: 1a) Dagens Utad og Klimahuset som selvstendige seksjoner



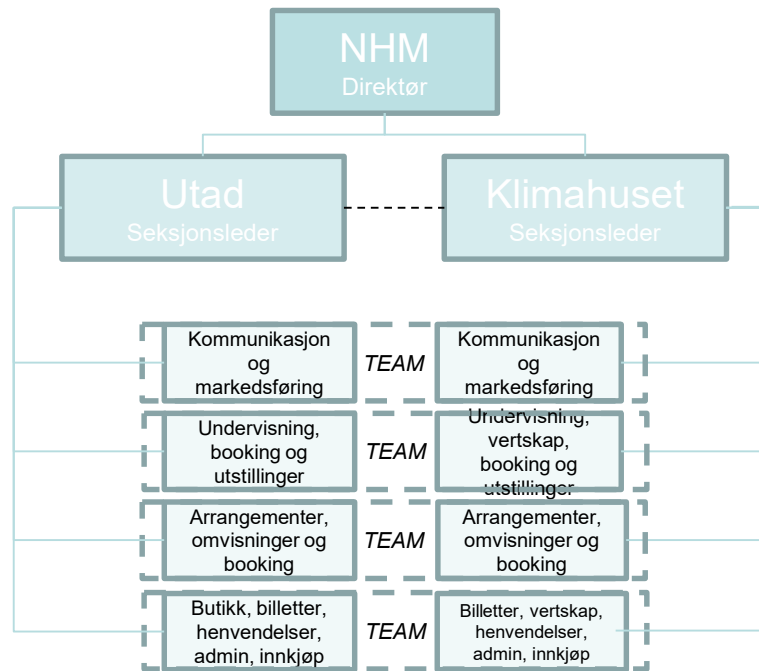
Beskrivelse

Klimahuset etableres som en egen seksjon. Utad beholdes som i dag. Seksjonene organiseres uavhengig av hverandre. Det betyr ingen avdelingsstruktur under Klimahuset, og kun en avdeling for Butikk og billetter i Utad, inntil videre. Øvrige ressurser i begge seksjonene rapporterer til hver sin seksjonsleder (ca hhv 12 og 8 ÅV). Det etableres tett kontakt mellom seksjonsleder for Utad og Klimahuset. Det etableres kontakt mellom avdelingsleder for Butikk og billetter med ressurser innenfor vertskap og billetter i Klimahuset. Det etableres kontakt mellom fagpersoner for ulike fagområder på tvers av Utad og Klimahuset. Samarbeidet mellom seksjonene skjer behov og organiseres slik det er mest hensiktsmessig.

— = Linjevei (fag, personal, økonomi, styring)

- - - = Samarbeid (koordinering, lån av ressurser, etc)

Aktuelle skisser: 1b) Klimahuset som egen seksjon med dedikerte ressurser og fagteam på tvers



Beskrivelse

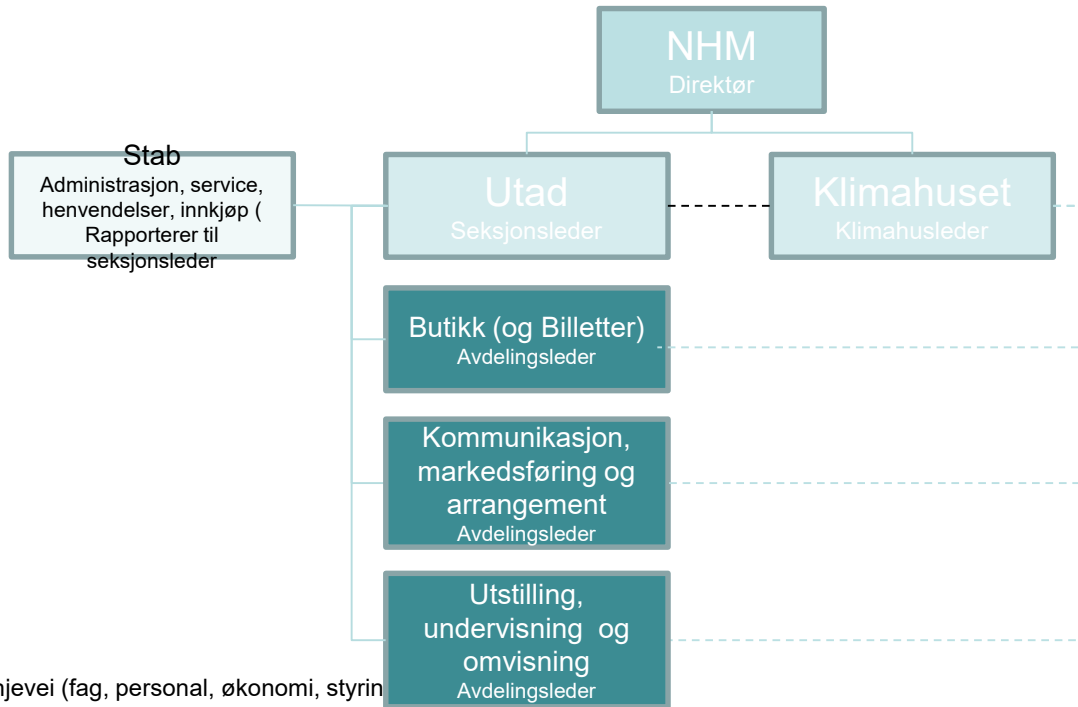
Klimahuset etableres som en egen seksjon. Utad beholdes som i dag. Fagressurser knyttet til Klimahuset(ca 8 AV) plasseres i denne seksjonen. Fagpersoner innenfor formidling i Utad og fra butikk forblir i Utad. Alle rapporterer personalmessig til seksjonsleder i sin linje. Det etableres team på tvers av Klimahuset og dagens Utad-virksomhet på 4 fagområder for å utnytte kompetanse og kapasitet på tvers. Alle rapporterer personalmessig til i sin linje.

Teamene samarbeider om faglige spørsmål og ressursene bistår faglig inn i den andre seksjonen etter behov. Bistand i annen seksjon vil få økonomiske/regnskapsmessige konsekvenser. Etter hvert kan teamene integreres ytterligere dersom dette er hensiktsmessig.

— = Linjevei (fag, personal, økonomi, styring)

- - - = Samarbeid (koordinering, lån av ressurser, etc)

Aktuelle skisser: 2A) Klimahuset som egen seksjon, og alle ressurser samles i Utad med 3 avdelinger



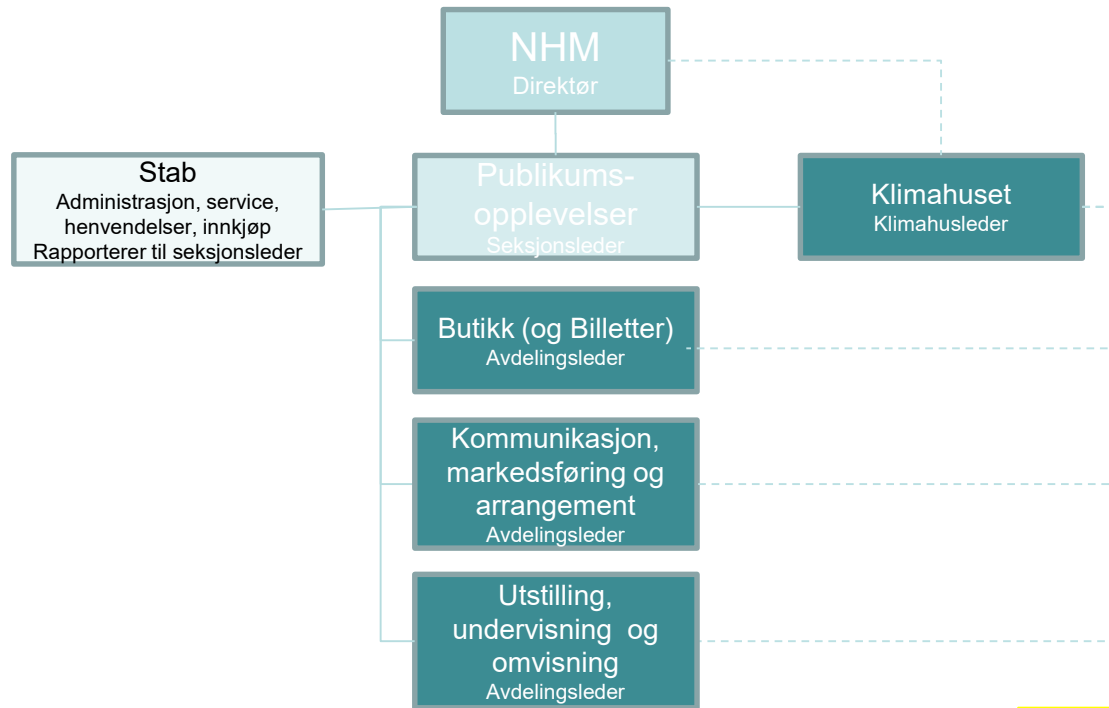
Beskrivelse

Klimahuset etableres som en egen seksjon, men uten å ha noen egne fagpersoner i seksjonen. Utad styrkes med fagpersoner som skal bidra innenfor Klimahuset (ca 8 AV) og organiseres i tre fagavdelinger og en stab. Klimahuset og klimahusleder benytter ressurser fra avdelingene og staben i Utad til å utføre aktiviteter i Klimahuset. Klimahusleder er definert på samme nivå som seksjonsleder, rapporterer direkte til museumsdirektør og sitter i museets ledergruppe.

— = Linjevei (fag, personal, økonomi, styring)

- - - = Samarbeid (koordinering, lån av ressurser, etc)

Aktuelle skisser: 2B) Klimahuset som en del av Publikumsopplevelser, med felles ressurser



Beskrivelse

Klimahuset etableres som en avdeling i Utad, men uten å ha noen egne fagpersoner i seksjonen. Utad styrkes med fagpersoner som skal bidra innenfor Klimahuset (ca 8 ÅV) og organiseres i tre fagavdelinger og en stab, i tillegg til Klimahuset. Klimahuset og klimahusleder benytter ressurser fra avdelingene og staben i Utad til å utføre aktiviteter i Klimahuset. Klimahusleder er definert på samme nivå som avdelingsleder og rapporterer til seksjonsleder Utad. Klimahusleder sitter ikke fast i museets ledergruppe. Det etableres en egen kontakt mellom avdelingsleder Klimahuset og museumsdirektøren for spørsmål som omhandler Klimahuset.

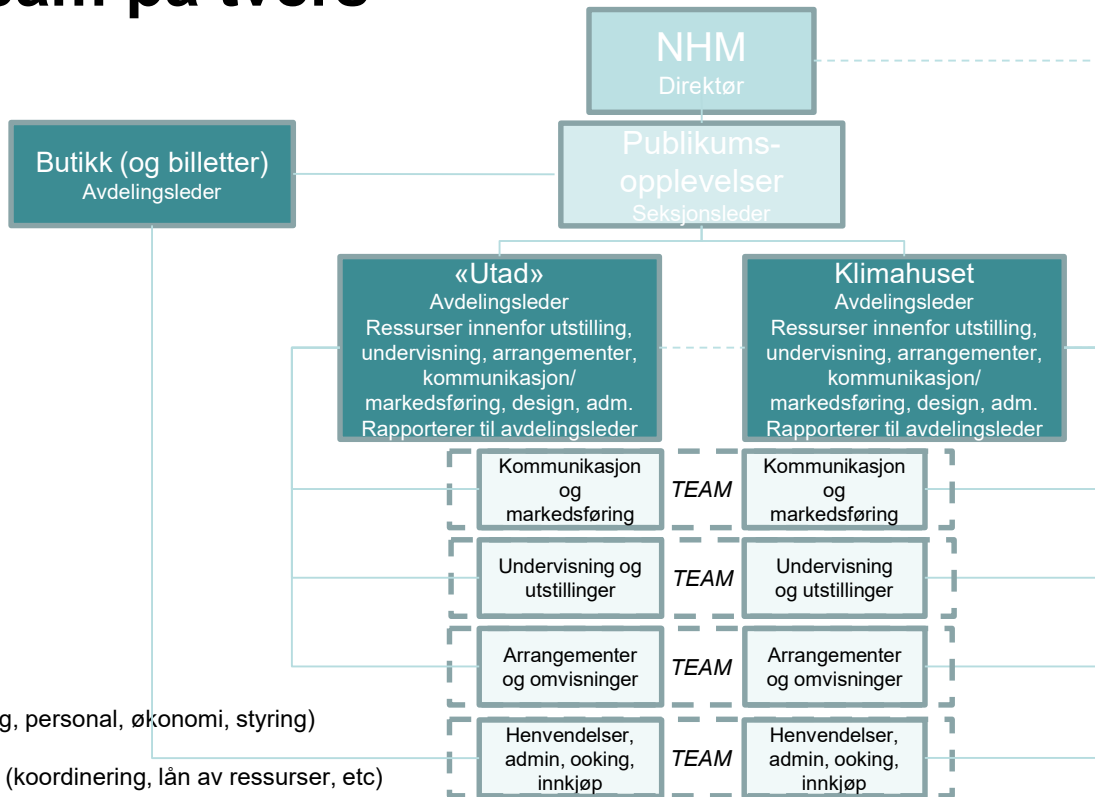
— = Linjevei (fag, personal, økonomi, styring)

- - - = Samarbeid (koordinering, lån av ressurser, etc)

Adm. Kommentar: Arbeidsgruppen har tatt i bruk navnet Publikumsopplevelser på det som er Utad

Adm. Kommentar: Arbeidsgruppen har tatt i bruk navnet Publikumsopplevelser på det som er Utad

Aktuelle skisser: 3) Klimahuset som avdeling i Publikumsopplevelser med dedikerte ressurser og fagteam på tvers



Beskrivelse

Klimahuset etableres som en avdeling i Utad. Fagressurser knyttet til Klimahuset (ca 8 ÅV) plasseres i denne avdelingen. Fagpersoner innenfor formidling i Utad samles i en avdeling. Fagpersoner innenfor butikk, admin, henvendelser, booking, innkjøp og billetter samles en annen avdeling (Butikk...). Det etableres team på tvers av Klimahuset og dagens Utad-virksomhet på 4 fagområder for å utnytte kompetanse og kapasitet på tvers. Alle rapporterer personalmessig til avdelingsleder i sin linje. Avdeling for Butikk og billetter betjener også Klimahusets funksjoner for dette.

Teamene samarbeider om faglige spørsmål og ressursene bistår faglig inn i den andre avdelingen etter behov. Bistand i annen avdeling vil få økonomiske/regnskapsmessige konsekvenser. Etter hvert kan teamene integreres ytterligere dersom dette er hensiktsmessig.

| Arbeidsgruppens vurderinger | Føring i mandat | Prinsipper - Fag | Prinsipper - Arbeidsmiljø | Prinsipper - Økonomi/ressurser | Annet | Samlet vurdering |
|---|---|---|--|---|--|---|
| <p>Skisse 1a) Dagens Utad og Klimahuset som selvstendige seksjoner</p> | <ul style="list-style-type: none"> +KH-leder i LG og rapp til dir - Liten grad av utnyttelse av kompetanse, kapasitet og ressurser - Lite robust og fleksibel | <ul style="list-style-type: none"> + Lett å forstå/tydelig - Lite faglige synergier. - Kan medføre suboptimalisering av KH og Utad fremfor NHM + Eksterne grensesnitt ivaretatt - Noen fagfunksjoner (eks komm) betjener enhet utenfor Utad/KH | <ul style="list-style-type: none"> +Mulighet for mer faglig spesialisering + enhetlig styring og ledelse - Små miljøer, mindre faglig interessant, sårbart - Risiko for at KH ikke blir en del av NHM-kulturen | <ul style="list-style-type: none"> + Enklere skalere opp/ned innenfor en seksjon + enklere ift økonomi og regnskap, ift mål om eksterntfinansiering av KH - Liten grad av ressursutnyttelse på tvers | <ul style="list-style-type: none"> +Lett å gjennomføre - Risiko for at seksjonene går i ulike strategisk retning - Modellen tar lite hensyn til fremtidige satsninger (Brøgger, Veksthus) | <p>Er i tråd med mandat. Modellen er enkel, tydeliggjør KH-satsningen, men gir lite gevinst av KH i NHM, og innebærer risiko for KH blir en «butikk i butikken»</p> |
| <p>Skisse 1b) Klimahuset som egen seksjon med dedikerte ressurser og fagteam på tvers</p> | <ul style="list-style-type: none"> + OK utnyttelse av kompetanse, kapasitet og ressurser + OK robust og fleksibel + KH-leder i LG og rapp til dir | <ul style="list-style-type: none"> + Legger godt til rette for faglige synergier - Komplekst med team-organisering - Lite tydelig hvor beslutninger tas ved uenighet - Noen fagfunksjoner (eks komm) betjener enhet utenfor Utad/KH | <ul style="list-style-type: none"> +Faglig interessant med fagteam - En type matriseorg som kan være krevende - Stort kontrollspenn for seksjonsleder Utad | <ul style="list-style-type: none"> +Legger til rette for god ressursutnyttelse på tvers - Lite tydelig hvor beslutninger tas ved uenighet - Risiko for at ressurser «lekker» fra Utad til KH - Krevende å redegjøre for ressursbruk | <ul style="list-style-type: none"> + Modellen inneholder matrise/team arbeid på tvers, som vil kunne videreutvikles med flere arenaer (Veksthuset, Brøgger, etc) | <p>Er i tråd med mandat. Modellen er mer kompleks og kan være krevende for ledere, men gir samtidig en del gevinster av faglig karakter på tvers</p> |
| <p>Skisse 2A) Klimahuset som egen seksjon, og alle ressurser samles i Utad med 3 avdelinger</p> | <ul style="list-style-type: none"> + God utnyttelse av kompetanse, kapasitet og ressurser + God robust og fleksibel + KH-leder i LG og rapp til dir - Vil kreve timeføring | <ul style="list-style-type: none"> +Legger godt til rette for faglige synergier + Tydelig styringsstruktur + beslutninger nær fagpersoner - Noen fagfunksjoner (eks komm) betjener enhet utenfor Utad/KH | <ul style="list-style-type: none"> +Større og robuste fagmiljøer - Krevende ledelsesmessig uten dedikerte KH-ressurser - Ikke samsvar mellom fag- og personalansvar | <ul style="list-style-type: none"> +Legger til rette for god ressursutnyttelse på tvers - Klimahusetleder er avhengig av ressurser som vedk ikke styrer - Risiko for at ressurser «lekker» fra Utad til KH - Krevende å redegjøre for ressursbruk | <ul style="list-style-type: none"> - Kan kreve endringer i stillingen som Klimahusetleder (ikke personalansvar) | <p>Er i tråd med mandat. Krevende for KH-leder og seksjonsleder Utad. Enkel å forstå, kan være krevende i praksis. Synliggjør i liten grad KH-satsningen</p> |
| <p>Skisse 2B) Klimahuset som en del av Publikumsopplevelser, med felles ressurser</p> | <ul style="list-style-type: none"> +utnyttelse av kompetanse, kapasitet og ressurser + god robust og fleksibel - Vil kreve timeføring - KH leder har parallell rapportering | <ul style="list-style-type: none"> + Legger godt til rette for faglige synergier + Tydelig styringsstruktur + beslutninger nær fagpersoner - Noen fagfunksjoner (eks komm) betjener enhet utenfor Utad/KH | <ul style="list-style-type: none"> +Større og robuste fagmiljøer - Krevende ledelsesmessig uten dedikerte KH-ressurser - Ikke samsvar mellom fag- og personalansvar | <ul style="list-style-type: none"> +Legger til rette for god ressursutnyttelse på tvers - Klimahusetleder er avhengig av ressurser som vedk ikke styrer - Risiko for at ressurser «lekker» fra Utad til KH | <ul style="list-style-type: none"> + Samler alle publikumsopplevelser - Risiko for dobbeltreportering for KH-leder - Kan kreve endringer i stillingen som Klimahusetleder (ikke personalansvar) | <p>Er i tråd med mandat. Krevende for KH-leder og seksjonsleder Publikumsstjenester. Enkel å forstå, kan være krevende i praksis. Synliggjør i liten grad KH-satsningen</p> |
| <p>Skisse 3) Klimahuset som avdeling i Publikumsopplevelser med dedikerte ressurser og fagteam på tvers</p> | <ul style="list-style-type: none"> + utnyttelse av kompetanse, kapasitet og ressurser + OK robust og fleksibel - KH leder har parallell rapportering | <ul style="list-style-type: none"> + Legger godt til rette for faglige synergier - Komplekst med team-organisering - Lite tydelig hvor beslutninger tas ved uenighet - Noen fagfunksjoner (eks komm) betjener enhet utenfor Utad/KH | <ul style="list-style-type: none"> +Faglig interessant med fagteam - En type matriseorg som kan være krevende | <ul style="list-style-type: none"> +Legger til rette for god ressursutnyttelse på tvers - Lite tydelig hvor beslutninger tas ved uenighet - Risiko for at ressurser «lekker» fra Utad til KH | <ul style="list-style-type: none"> + Samler alle publikumsopplevelser - Risiko for dobbelt-reportering for KH-leder + Modellen inneholder matrise/team arbeid på tvers, som vil kunne videreutvikles med flere arenaer (Veksthuset, Brøgger, etc) | <p>Er i tråd med mandat. Balanserer fordeler og ulemper i noen av de andre modellene. Krevende å ledere ved interessemotsetninger</p> |

Arbeidsgruppens innstilling

- Et flertall i arbeidsgruppen foreslår modell 3
 - Dette med bakgrunn i at modellen balanserer Klimahusets spesifikke behov opp mot den eksisterende utadrettede virksomheten, og at den legger godt til rette for å utnytte fordelene ved å være organisert sammen. I tillegg gir den en hensiktsmessig avdelingsstruktur i seksjonen for Publikumstjenester, og muliggjør at koordinering og avklaringer mellom avdelingene på seksjonsnivå
- Et mindretall i arbeidsgruppen foreslår modell 1b
 - Dette med bakgrunn i at den etablerer Klimahuset som en tydelig satsning, ivaretar Klimahusets særstilling, og sikrer at dagens kjernevirksomhet også ivaretas som i dag gjennom å etablere det som en egen seksjon, samtidig som det legges til rette for å unytte faglig samarbeid mellom seksjonene.
- Det er enighet i arbeidsgruppen om at modellene 1a, 2a og 2b ikke anbefales.
 - Dette med bakgrunn i at modell 1a ikke vil gi noen særlig verdi av Klimahuset organiseres sammen med NHM, og med begrunnelse i at modellene 2a og 2b vil gjøre det vanskelig for Klimahuset og lykkes med å etablere Klimahuset som en suksess uten å ha direkte tilgang på noen dedikerte ressurser.

Museumsdirektørens vurdering

Arbeidsgruppens innstilling ble mottatt av museumsdirektøren, og har vært gjenstand for samtaler i IDF-møter og i Ledergruppen.

- Det har oppstått usikkerhet omkring den stiplede linjen mellom museumsdirektør og klimahusets leder i modell 3.
- Modell 3 skisserer også en mulig samarbeidsform innad i seksjonen.

Ledergruppen har kommet til at man ønsker å gå videre med en modell som **tar utgangspunkt** i arbeidsgruppens modell 3, hvor Klimahuset innplasseres som en avdeling i Seksjon for utadrettet virksomhet.

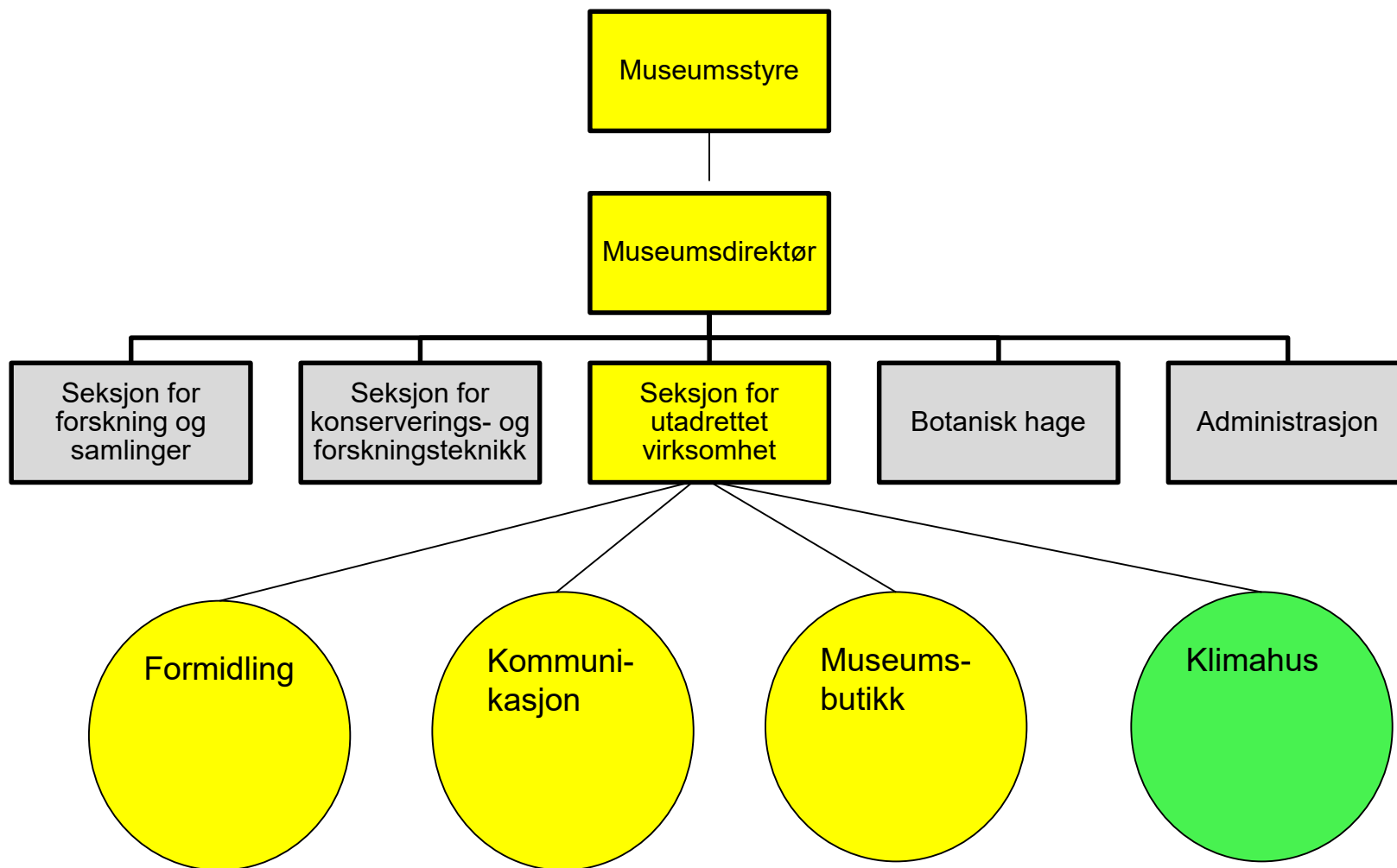
Det skal **ikke** tas stilling til interne samarbeidsformer i seksjonen, som for eksempel opprettelse av ulike team.

Utad har i dag en underliggende struktur med tre grupper/avdelinger

- ➡ Formidling
- ➡ Kommunikasjon
- ➡ Museumsbutikk

Av disse har museumsbutikken en egen avdelingsleder med personalansvar, mens ansatte i «formidling» og «kommunikasjon» rapporterer direkte til seksjonsleder.

Forslag til innplassering av Klimahuset





Seksjonsleder

Cecilie Webb

280500

Formidling

Utstillinger, design,
Skoleundervisning og etter-
og videreutdanning, annen
formidling.

Kommunikasjon

Kommunikasjonsstrategi,
nettsider, sosiale medier,
markedsføring, presse-
meldinger, ublikumskontakt,
informasjonsmateriell.

Museumsbutikk

Publikumskontakt, salg av
billetter,
publikumsstatistikk,
varesalg, innkjøp og
varemottak.

Klimahus

Utstillinger, formidling,
skole- og
barnehageundervisning,
arrangementer

Marianne Strøm (nestleder
og stedfortreder for
seksjonsleder)

Kristina Bjureke

Einar Jahn Strømnes

Anne Birkeland

Petter Bøchmann

Marit Elisabeth Grønbech

Gry Ekrem

Truong Pham

Midlertidige:

**Runa Klock, Henrik Austad
Hjort, Ann Kristin
Godager, Guro Nord Hauge,**

Karenina Kriszat,
kommunikasjonsleder uten
personalansvar men med
daglig arbeidsledelse

Tore Oldeide Elgvin

**Hanne Lene
Skjeklesæther,**
avdelingsleder med
personalansvar

Pawan Chanana

Christopher Værlien

Midlertidige:

+ helgevakter

Brita Slettemark,
avdelingsleder med
personalansvar

Torkjell Leira

Midlertidige:

**Eskil Sverre Øygarden,
Benedikte Margit Løvli,
Didrik Ellefsen, Irene
Hirsti-Kvam**

Forslaget om innplassering av Klimahuset innebærer:

- Utad får utvidet sin underliggende struktur med én avdeling.
- Klimahuset vil bli innplassert på samme måte som museumsbutikken, med avdelingsleder med personalansvar.
- Stiplet linje som opprinnelig var tegnet inn (på arbeidsgruppens illustrasjon av modell 3) mellom NHMs direktør og avdelingsleder for Klimahuset er **ikke** aktuell.
- Ledere for de ansatte i museumsbutikken og Klimahuset rapporterer til seksjonsleder for Utad.

Drøfting med tjenestemannsorganisasjonene i IDF- møte 11.02.2020

- Parat støtter indirekte forslaget om å etablere Klimahuset som en avdeling i Utad (modell 3), men er usikker på om dette er riktig form. Parat vet at majoriteten av de ansatte i Utad ønsker denne modellen. Påpeker at det må være klare og tydelige linjer slik at Klimahuset ikke bruker ressurser i Utad. Videre må seksjonsleder i Utad alltid være informert om hva avdelingsleder for Klimahuset og museumsdirektør diskuterer, og må være med der beslutninger tas.
- NTL foreslår å evaluere organiseringen om en tid (for eksempel to år) for å få en status på hvordan denne organisasjonsformen fungerer i praksis. Dette støttes av Akademikerne, Forskerforbundet, Parat og arbeidsgiver



Forslag 2020 Funksjons- og bemanningsplan for Klimahuset ved NHM

Dato: 19.02.2020 (Drøftet med TMO i IDF-møte 11.02.2020)

| Arbeidsområde | Nr. | Stillingskode/ arbeidstitel | SKO | % | Arbeidsoppgaver | Kvalifikasjonskrav |
|--|-----|--------------------------------|------|-----|---|--|
| Ledelse | 1 | Avdelingsleder | 1407 | 100 | <p>Lede og koordinere NHMs arbeid med Klimahuset.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planlegging, bemanning og rekruttering - Personalansvar - Økonomistyring, budsjett- og regnskapsansvar - Fundraising, søknader og rapportering - Utstillinger – faste og midlertidige - Undervisning/formidling - Arrangementer - Programmering - Kommunikasjon | <p>Relevant utdanning fra universitet eller høyskole, minimum tilsvarende bachelornivå.</p> <p>Realkompetanse med relevans for de aktuelle oppgavene kan kompensere utdanningskravet.</p> <p>Det legges vekt på lederegenskaper og ledererfaring tilpasset stillingens ansvar, funksjoner og oppgaver.</p> <p>Administrativ kompetanse tilpasset stillingens funksjoner.</p> <p>God kunnskap om miljø og klima, erfaring med kommunikasjon.</p> <p>Stort nettverk i relevante miljøer.</p> |
| Utstillinger, program og arrangementer | 2 | Seniorrådgiver | 1364 | 100 | <p>Bidra til at Klimahuset blir den sentrale arenaen for klimadebatten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planlegge og organisere NHMs egne arrangementer i Klimahuset - Gjennomføre Klimahusets arrangementer i Botanisk hage og andre steder - Programmere amfiet med eksterne aktører - Søke økonomisk støtte til arrangementer - Klimafaglig, museumsfaglig og pedagogisk kvalitetssikring av midlertidige utstillinger - Sikre faglig kvalitet i og oppdatere utstillinger – faste og midlertidige | <p>Relevant utdanning fra universitet eller høyskole, minimum tilsvarende master. Realkompetanse med relevans for de konkrete oppgavene tillagt stillingen kan erstatte utdanningskravet.</p> <p>Videre er det en forutsetning med omfattende relevant fagadministrativ erfaring og spesialkompetanse på høyt nivå tilpasset stillingens funksjoner.</p> |
| Praktisk tilrettelegging og administrasjon | 3 | Seniorkonsulent | 1363 | 100 | <p>Bidra til å sikre kvaliteten til Klimahuset teknisk og praktisk</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansvarlig for all booking av Klimahuset, både for omvisning, formidling til skoleklasser og for arrangementer - Teknisk og praktisk støtte i førstelinje herunder erfaring og kunnskap med AV/ IT verktøy | <p>Relevant utdanning fra universitet eller høyskole, minimum tilsvarende bachelornivå.</p> <p>Realkompetanse med relevans for de aktuelle oppgavene kan kompensere utdanningskravet.</p> <p>Interesse for miljø og klima- spørsmål</p> <p>Dokumentert erfaring fra tilsvarende arbeid</p> |



| | | | | | | |
|--|---|--|------|-----|--|--|
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Gjennomføre og følge opp publikumsundersøkelser - Administrere klimahusvertene, koordinere vaktplaner - Bistå Klimahusets leder og avdelingen med praktiske oppgaver - Bistå med enklere kommunikasjonsoppgaver - Bistå med billettsalg | |
| Formidling til ungdom | 4 | Universitetslektor | 1009 | 100 | <p>Gjennomføre og videreutvikle pedagogiske opplegg for ungdom</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delta i faglig oppdatering av utstillinger - Gjennomføre pedagogiske opplegg for ungdom - Videreutvikle pedagogiske opplegg - Lære opp vertene som skal gjennomføre formidlingen - Presentere og promotere Klimahusets pedagogiske opplegg mot målgrupper og fagmiljøer | <p>Relevant (pedagogisk) utdanning fra universitet eller høyskole, minimum tilsvarende masternivå. Bred erfaring med å utvikle og gjennomføre pedagogiske opplegg. God kunnskap om miljø og klima.</p> |
| Formidling til barn | 5 | Universitetslektor | 1009 | 100 | <p>Gjennomføre og videreutvikle pedagogiske opplegg for barn og barnehagebarn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delta i faglig oppdatering av utstillinger - Lære opp vertene som skal gjennomføre formidlingen - Gjennomføre pedagogiske opplegg - Videreutvikle pedagogiske opplegg - Presentere og promotere Klimahusets pedagogiske opplegg mot målgrupper og fagmiljøer | <p>Relevant utdanning fra universitet eller høyskole, minimum tilsvarende masternivå. Bred erfaring med å utvikle og gjennomføre pedagogiske opplegg. God kunnskap om klima og miljø</p> |
| Klimahusverter - Tilkallingsvakter (Timelønnet) Inntil 15 timer (Arbeidsgiver ikke forpliktet til å tilby arbeid, arbeidstaker ikke forpliktet til å takke ja til oppdrag) | 6 | Undervisningspersonell uten godkjent utdanning | 1424 | 200 | <ul style="list-style-type: none"> - Gjennomføre omvisning og formidling i utstillingene - Tilrettelegge for gode opplevelser i Klimahuset - Bistå med booking i forbindelse med skolebesøk, omvisninger og arrangementer - Bistå med teknisk og praktisk støtte i første linje - Bistå med å gjennomføre konferanser og arrangementer - Bemanne resepsjon, butikk- og billettsalg | <p>Relevant utdanning fra universitet eller høyskole minimum tilsvarende bachelornivå. Realkompetanse med relevans for de aktuelle oppgavene kan kompensere utdanningskravet. Kompetanse tilpasset stillingens funksjoner. God kunnskap om miljø og klima.</p> |

| | | | | | | |
|--|---|-------------------------------------|------|-------|--|---|
| Kommunikasjon, markedsføring og design | 7 | Rådgiver | 1434 | 100 | Drive kommunikasjonsarbeidet (nettsider, informasjonsmateriell, promotering mv) rundt Klimahuset <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikasjonsarbeid, spesielt rettet mot Klimahusets hovedmålgruppe, ungdom. - Jobbe proaktivt mot presse/media, inkludert sosiale media - Designe og produsere materiell for trykk og nett - Markedsføre Klimahusets arrangementer | Relevant utdanning fra universitet eller høyskole, minimum tilsvarende bachelornivå. Realkompetanse med relevans for de aktuelle oppgavene kan kompensere utdanningskravet. Relevant erfaring og spesialkompetanse på høyt nivå tilpasset stillingens funksjoner Interesse for klima og miljø-spørsmål |
| Klimahagen | | Forsknings-tekniker/sesong-arbeider | 1512 | Ca 50 | Opparbeide, stelle og vedlikeholde Klimahagen i henhold til ambisjoner og tidsplan som utvikles i fellesskap av hhv Klimahusets og Botanisk hages ledelse. Stillingsprosenten kan økes i hht behov og inntjening. Kjøp av timer i Seksjon for botanisk hage. (Ansettes i Botanisk hage). | Det kreves videregående skole, gartnerfaglig retning. Realkompetanse med relevans for de aktuelle oppgavene kan erstatte utdanningskravet. Kompetanse tilpasset stillingens funksjoner. |
| Totalt | | | | | 8,5 stillinger | |

Drøfting med tjenestemannsorganisasjonene i IDF- møte 11.02.2020

- Parat til stilling som Forskningstekniker/gartner: Mener dette bør være en 100% stilling og at den burde vært tydeligere definert før den ble drøftet med TMO.
- Lokalt hovedverneombud: Stusser over beskrivelsen av stillingen og mener den er for lite konkret. Opptatt av at det blir gartnerfaglige oppgaver
- NTL til stilling nr 4 (formidling til ungdom): Ber ledelsen tenke seg grundig om når man krever for stor grad av pedagogisk fagutdanning. Ønsker at man ser mer til det klimafaglige enn til det pedagogiske.
- Forskerforbundet til stilling nr 7 (kommunikasjon, markedsføring og design): Det er litt ullent om man ønsker seg en kommunikator eller designer. Stillingsbeskrivelsen bør spisses.
- Akademikerne savner noen med IT-faglig kompetanse for å etablere virtuelle opplevelser ved Klimahuset. Dette støttes av Parat.

Museumsdirektørens forslag

- Stilling nr. 4: Relevant (~~pedagogisk~~)-utdanning fra universitet eller høyskole, minimum tilsvarende masternivå. Bred erfaring med å utvikle og gjennomføre pedagogisk opplegg. God kunnskap om miljø og klima.
- Stilling nr. 7: Ta hensyn til Forskerforbundets kommentar, om man ønsker en kommunikator eller designer når man utarbeider kunngjøringsteksten til denne stillingen. Synliggjøre hva det stilles krav om og hva som eventuelt er ønskelig tilleggskompetanse.
- Vurdere hvordan man kan sikre IT-faglig støtte til Klimahusets virtuelle utstillinger innenfor eksisterende IT-faglig kapasitet ved museet.
- Stilling som Gartner/forskningstekniker: Fortsette dialog med ledelsen i Botanisk hage om kjøp av tjenester fra Hagen til å skjøtte og utvikle hagen rundt Klimahuset. Klimahuset finansierer ca 50% av en hel stilling.