**Spørsmål til HR-direktør Katrine Halvorsen - februar 2018**

1. **Det er ikke alle som vet hvem som er HR-direktør i vår bedrift og ikke vet hva en HR-direktør gjør. Kan du si litt om deg selv og hva din jobb går ut på?**

Spørsmålene bærer preg av en manglende forståelse vedrørende hva en HR-direktørs rolle faktisk er. Dette vises blant annet gjennom spørsmål som: «Hvorfor sitter du på arbeidsgivers side av bordet under lønnsforhandlinger?»

HR-direktøren er en del av ledergruppen i selskapet, og representerer derfor selskapet. Det må det ikke herske noen som helst tvil om. Selv om HR-direktørens fagområde omfatter alt som har med personal å gjøre vil ikke dette si at HR-direktør er de ansattes representant i selskapet. Denne rollen ivaretas av tillitsvalgte, fagforening osv.

I likhet med resten av ledergruppen styrer HR-direktøren sitt fagområde gjennom regionssjefer og kinosjefer. Dvs. at HR-direktøren skal sørge for gode strukturer og legge forholdene til rette for at kinosjefene skal kunne utøve sine oppgaver på en best mulig måte. Dette gjelder hele spennet, fra trivsel i hverdagen til håndtering av konfliktsaker. I noen tilfeller trenger kinosjefene ekstra assistanse og da bidrar HR-direktøren mer direkte. Dette gjelder stort sett de vanskeligste konfliktsakene. Ellers fungerer HR-direktøren også som rådgiver for de samme region/kinosjefene.

Det er med andre ord kinosjefene (og deres ledergrupper) som har det operative ansvaret for all personalhåndtering på kinoene. Og så er det fagforening og lokale tillitsvalgte som har ansvaret for å representere medarbeiderne.

1. **Det er mange som slutter relativt kjapt i bedriften, og de ansatte merker at det tærer på miljøet. Hva gjør dere for at flere skal holde på denne jobben?**

Vi jobber med å utvikle ansatte, legge til rette for sosiale aktiviteter etc. Men det er ikke til å stikke under en stol at vi har svært mange unge medarbeidere, som gjerne også er midt i studier. Vi har en turnover som ligger på 15/20 % i året.

1. **Kjemper HR-direktøren for at de ansatte skal ha det bra på jobb**?

Ja, HR-direktøren legger til rette for dette, men det er kinosjefenes oppgave å jobbe konkret med dette i hverdagen på det enkelte kinohus.

1. **Det virker som HR-Direktøren har et distansert forhold til de ansatte. Er ikke relasjonene mellom de ansatte en del av HR jobben? Og hvordan kan man i så fall vite noe om det uten å ha et godt forhold til de ansatte.**

Det er ikke praktisk mulig for en person å bygge tette relasjoner til 400 medarbeidere fordelt over hele landet. Det er heller ikke HR-direktørens rolle. Kinosjefer og regionsjefer er bindeleddet mellom ledergruppen og den enkelte medarbeider, og det er de som skal se den enkelte i hverdagen.

1. **Tar HR-direktøren alltid arbeidsgivers side i konflikter**?

HR-direktøren er per definisjon arbeidsgiveren.

1. **Pleier HR-direktøren å være så streng som mulig med å gi ut konsekvenser/straff i personalsaker? Eller ser man ofte på organisatoriske endringer eller andre måter å løse personal-problemer på?**

I den grad noe skal ha negative konsekvenser er det alltid et mål at dette skal være i samsvar med handlingene som fører til konsekvensene. Dess alvorligere handlinger, dess større konsekvenser.

1. **Kan du (Katrine) gi noen eksempler på hva du har gjort for at de ansatte skal få en bedre hverdag?**

Min rolle er å legge til rette for region/kinosjefene, og det jobber jeg med kontinuerlig. Blant annet er jeg pådriver for at den enkelte skal kunne utvikle seg selv, og ikke minst presser jeg på for at sosiale aktiviteter etc. prioriteres i budsjettene.

1. **Som HR-direktør må vel jobben din være lettere hvis de ansatte får mer i lønn. Hvorfor sitter du på arbeidsgivers side av bordet under lønnsforhandlinger?**

HR-direktøren er per definisjon arbeidsgiveren. De ansatte representeres av fagforeningen.

1. **Flere av de ansatte har opplevd å bli innkalt til “Personalmøte” på grunn av sykdomsfravær. Ofte med kort varsel og uten å si hva møtet handler om. Er bedriften ute etter å TA oss når vi er syke?**

Det finnes to typer samtaler i forbindelse med sykefravær: Den ene er lovpålagt oppfølging ved sykdom, der målet er å tilrettelegge for tidlig retur. Den andre er samtaler der det er mistanke om misbruk av egenmeldinger. I ytterste konsekvens kan arbeidsgiver inndra retten til å bruke egenmelding ved misbruk.

1. **Hvorfor er spørsmål om øvre ledelse i HMS undersøkelsen fjernet? Kommer den tilbake?**

Egmont har endret leverandør til undersøkelsen og denne leverandøren har et helt annet spørrebatteri enn tidligere leverandør. Alle spørsmål skal henge sammen med det totale Egmont, og vi har mindre påvirkningsmuligheter her enn når vi var OsloKino. Det er slik det er å være del av et større selskap, er det dog stor etterspørsel etter disse spørsmål skal vi høre om mulighet for å få noe av dette tilbake.

1. **Hvorfor har det aldri vært spørsmål om lønn i HMS undersøkelsen?**

Egmont er en stiftelse, vi kommer aldri til å bli lønnsledende. Vi følger tariff og det er ingenting som tilsier at vi kommer til å endre på dette. Vi har derfor valgt å ikke ha med lønn, da dette forhandles sentralt og lokalt.

1. **I HMS undersøkelsen kommer det fram at folk opplever vold og trakassering. Hvilke tiltak jobber HR-Direktøren med for å få en stopp på dette?**

Vi jobber med holdningsskapende arbeid, samt å forbedre rutiner, kurs og kompetanseheving blant ledere, men også ansatte ved for eksempel ran/sikkerhetskurs, kinosjefer har fokus på tema på sitt kinohus, tar det opp på husmøter etc.

1. **Hvem kan vi gå til med vanskelige saker dersom vi sliter med å stole HR-Direktøren?**

Det forventes at alle saker tas tjenestevei dersom dette er mulig. Dvs. gjennom kinosjef, eller lokale tillitsvalgte/verneombud. I noen tilfeller vil ikke dette være naturlig, og man kan da gå til ledelsen ved HR-direktør eller fagforeningen sentralt. Dersom man opplever at noe stopper opp hos HR-direktøren, eller saker omhandler HR-direktøren, vil neste steg være adm. Direktør.