

UIB

Evaluering av Universitetsmuseets organisasjon

ANALYSEWORKSHOP

26.8.2020



AFF



Dagens agenda (kl. 09-14)

Tidspunkt	Tema	Stikkord	Ansvar / Kommentar
09:00	Innledning	- Bakgrunn - Kort status	AFF
09:20	Dagens museum	- Et kort bakteppe - Dagens organisering	Henrik von Achen
09:35	Hva har vi hørt	- UM på sitt beste - UMs største utfordringer - Fremtidig utvikling	AFF
10:20	PAUSE		
10:30	Kort, faglig innlegg	Noen sentrale perspektiver	AFF (Nils-Helge)
10:50	<i>Introduksjon til gruppearbeid</i>		
11:00	LUNSPAUSE		
11:30	Gruppearbeid: <i>Hva hører vi som er relevant for framtidig utforming av UM?</i>		
13:00	PAUSE		
13:15	Oppsummering av gruppearbeid		
13:45	Avslutning	- Om dagen i dag - Hva skjer videre	AFF

Noen digitale spilleregler

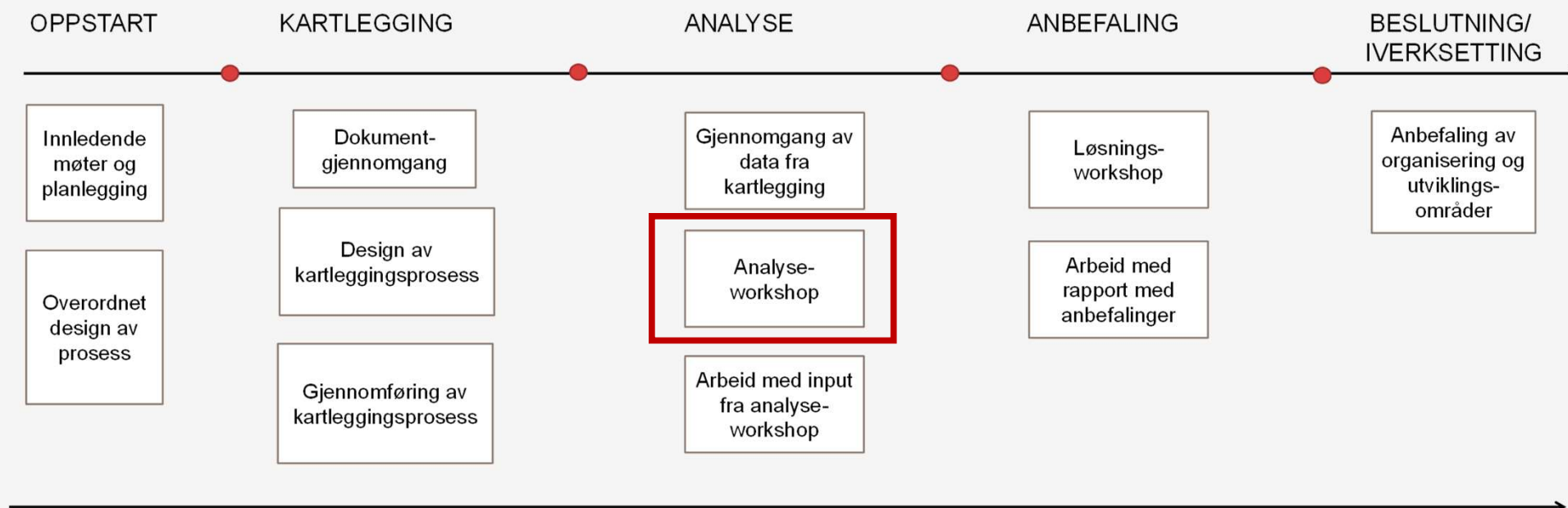
- ▶ Video på
- ▶ Er mentalt til stede
- ▶ Sier fra med en gang om du ikke ser, hører eller forstår
- ▶ Strukturert kommunikasjon
 - Begrenset taletid for hver enkelt
- ▶ Er åpne og nysgjerrige, retter blikket fremover

Kort om forventninger

- ▶ Hensikten med å **evaluere** Universitetsmuseets (UM) organisasjon er å **videreutvikle** museet slik at det har en **formålstjenlig, fremtidsrettet organisering** i forhold til oppgaver og strategiske mål
- ▶ Evalueringen skal munne ut i en rapport som skal **legge premisser** for hvordan UM i fremtiden skal fylle sin rolle for å ivareta:
 - Evne til å støtte opp om **UiBs strategi 2019 – 2022**
 - **Effektiv arbeidsutførelse og høy kvalitet** i UMs leveranser
 - Evne til å være **nyskapende** i utvikling av tilbud og tjenester
 - **Ledelse og god medarbeideroppfølging**
 - Videreutvikling av arbeidsformer som støtter **informasjonsdeling og kompetanseutvikling**.
 - Videreutvikling av arbeidsorganisering som støtter **god flyt og samspill** mellom funksjoner
 - Identifisere og utvikle **andre forbedringstiltak/aktiviteter** som må gjennomføres for å skape en mest mulig smidig og samarbeidsorientert organisasjon



Hvor står vi nå



Oppsummert status etter kartlegging

- ▶ Samtaler med rektor, dir., ass. dir., avd.dir. v/ dir. kontor, UMs styreleder
- ▶ 10 intervjuer med UMs utvidede ledergruppe
- ▶ 19 digitale gruppeintervjuer med UMs ansatte (5–8 ansatte per intervju) samt 1 fysisk intervju med gartnerne
- ▶ Intervjuer med andre ressurspersoner ved UiB inkl. dekangruppen, representanter fra dir. gruppen, samt enkelte andre vitenskapelige repr.
- ▶ Intervju med KHM v/ UiO og Luomus (Naturhistorisk sentralmuseum i Finland)
- ▶ Har bedt om skriftlige innspill fra studentrepresentanter

I tillegg har alle inviterte respondenter mottatt e-post hvor de ble oppfordret til å melde inn ytterligere innspill og ideer. Vi har mottatt 20 skriftlige innspill.

Kartlegging: Kort om erfaringer

Vårt hovedinntrykk:

- God dekning blant UMs ansatte (nesten 90 %)
- Noe avventende holdning i forkant til digitalt format, gruppeintervju, tematikk/spørsmål
- Stort engasjement og positivitet til prosessen
- Gode, balanserte samtaler med mange tydelige, ærlige innspill

UiB ønsker seg et museum med arbeidsformer som ivaretar **informasjonsdeling** og en organisering som støtter **god flyt og samspill**. Det er ønskelig med en **åpen og transparent** prosess med høy grad av **medarbeiderinvolvering**.

Prosjektet har, også gitt en digital hverdag, forsøkt å ivareta disse nøkkelordene i selve prosessen – dette er det viktig å ha fokus på også utover høsten.

Dagens agenda (kl. 09-14)

Tidspunkt	Tema	Stikkord	Ansvar / Kommentar
09:00	Innledning	- Bakgrunn - Kort status	AFF
09:20	Dagens museum	- Et kort bakteppe - Dagens organisering	Henrik von Achen
09:35	Hva har vi hørt	- UM på sitt beste - UMs største utfordringer - Fremtidig utvikling	AFF
10:20	PAUSE		
10:30	Kort, faglig innlegg	Noen sentrale perspektiver	AFF (Nils-Helge)
10:50	<i>Introduksjon til gruppearbeid</i>		
11:00	LUNSJPAUSE		
11:30	Gruppearbeid: <i>Hva hører vi som er relevant for framtidig utforming av UM?</i>		
13:00	PAUSE		
13:15	Oppsummering av gruppearbeid		
13:45	Avslutning	- Om dagen i dag - Hva skjer videre	AFF

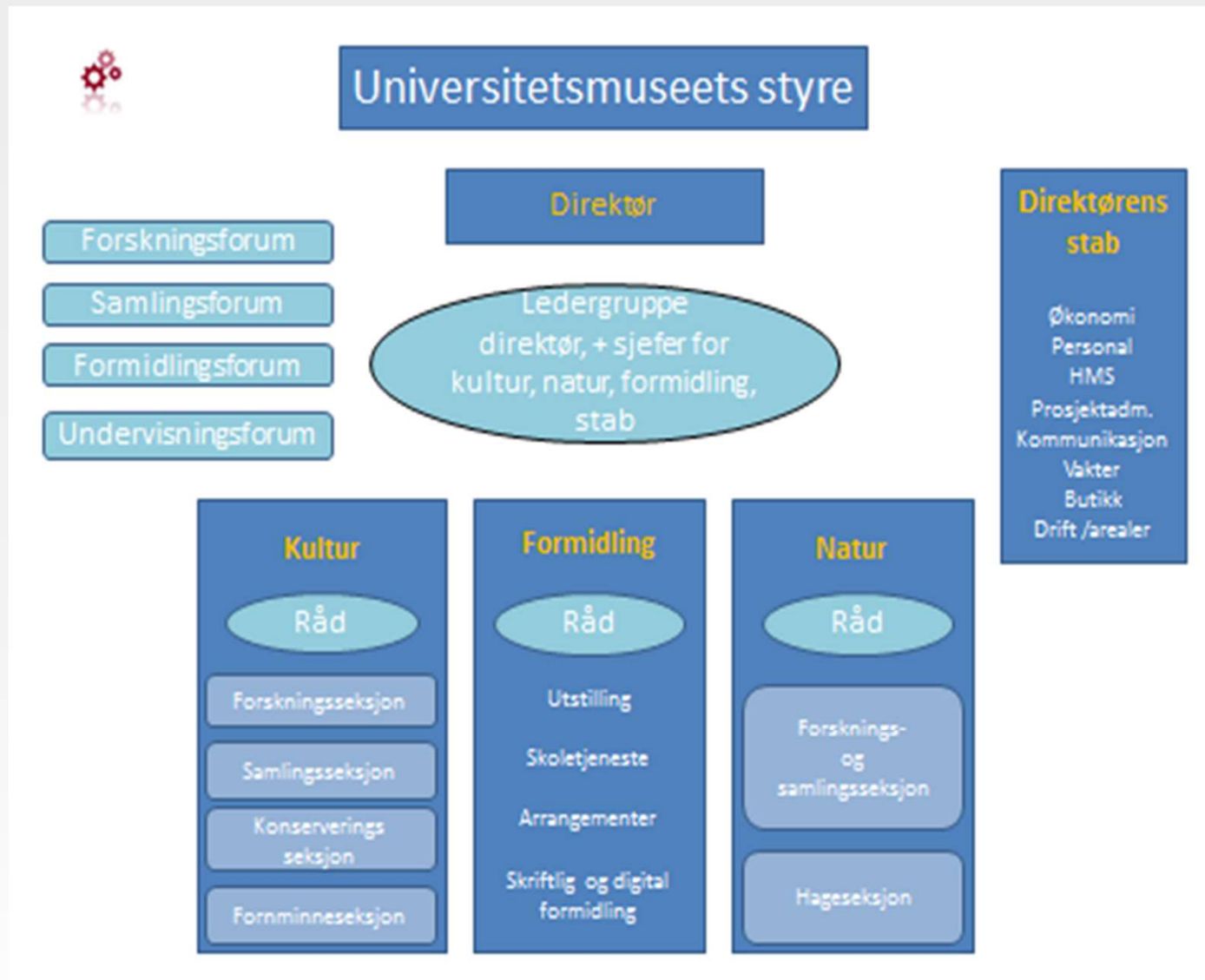


Universitetsmuseets organisasjonsstruktur

2014-2020



Universitetsmuseets organisasjonsstruktur slik den ble vedtatt av UiB-styret 24.09.2014



Beslutningsstrukturen ved universitetsmuseet i Bergen er slik at det finnes fire nivåer der beslutninger tas: Styret, direktøren, avdelingssjefene og administrasjonssjefen, samt seksjonssjefene. De strategiske fora, ledergruppen og avdelingsrådene er arenaer for drøfting og gir kvalifiserte råd til beslutningstagende nivå.



Den vesentligste endringen var at de strategiske fora ikke fungerte i den forstand at det ikke viste seg noe særlig behov for dem.

Det ble jobbet innen disse fora med både samlingsforvaltning og formidling, men de ble i praksis ikke brukt etter 2016, men aldri formelt nedlagt.

Tanken med slike strategiske fora var å etablere en struktur som kunne forene linje med prosjekt, og forholde seg til endringer.



Forskningsforum drøfter forskningsstrategiske spørsmål og spørsmål knyttet til etableringen og utviklingen av forskningsprosjekter. Leder oppnevnes av direktøren.

Forvaltningsforum drøfter strategiske spørsmål knyttet til samlingsforvaltningen, spørsmål knyttet til etableringen og utviklingen av forvaltningsprosjekter. Leder oppnevnes av direktøren.

Formidlingsforum drøfter strategiske spørsmål knyttet til formidling, spørsmål knyttet til etableringen og utviklingen av formidlingsprosjekter. Dette forum ledes av Formidlingssjefen.

Undervisningsforum drøfter strategiske spørsmål knyttet til den akademiske undervisningen som gis av museets ansatte, spørsmål knyttet til etableringen og utviklingen av undervisningsprosjekter og -formater. Leder oppnevnes av direktøren.

I 2015 leverte Forum for formidling grunnarbeidet for «**Strategisk plan for formidling og forskningskommunikasjon 2016-2022**».

I 2016 leverte Forum for forskning et tilsvarende arbeid for planen «**Forskningsstrategi 2016-2022**».

Høsten 2016 kom det på plass avdelingsledere hvis oppgave det etter vedtektenes §§ 6.1.1 og 6.2.1 m.a. var å sørge for at deres avdelinger hadde «oppdaterte strategier». Dermed gikk tyngden i dette arbeidet over til **fagavdelingene**.

Det omfattende Utstillingsprosjektet i forbindelse med renoveringen av MP3 gikk fra 2015 med stor tyngde inn i **formidlingsarbeidet**. Prosjektet utarbeidet en manual i 2017. Høsten 2018 ble etableringen av Arena for forskningskommunikasjon vedtatt av UMs styre.

Når det gjelder **forvaltningen**, kom en del av initiativet til å ligge ved MUSIT, især med henblikk på prosedyrene knyttet til arbeidet med utvikling av forvaltningsmoduler. Siden våren 2017 har dessuten «Prosjekt sikre samlinger» gått inn med stor tyngde.

Etter 2016 har det nok ikke vært noen som har etterspurt de strategiske fora.



Siden da har det dessuten vært nødvendig å endre organisasjonen ved flere anledninger:

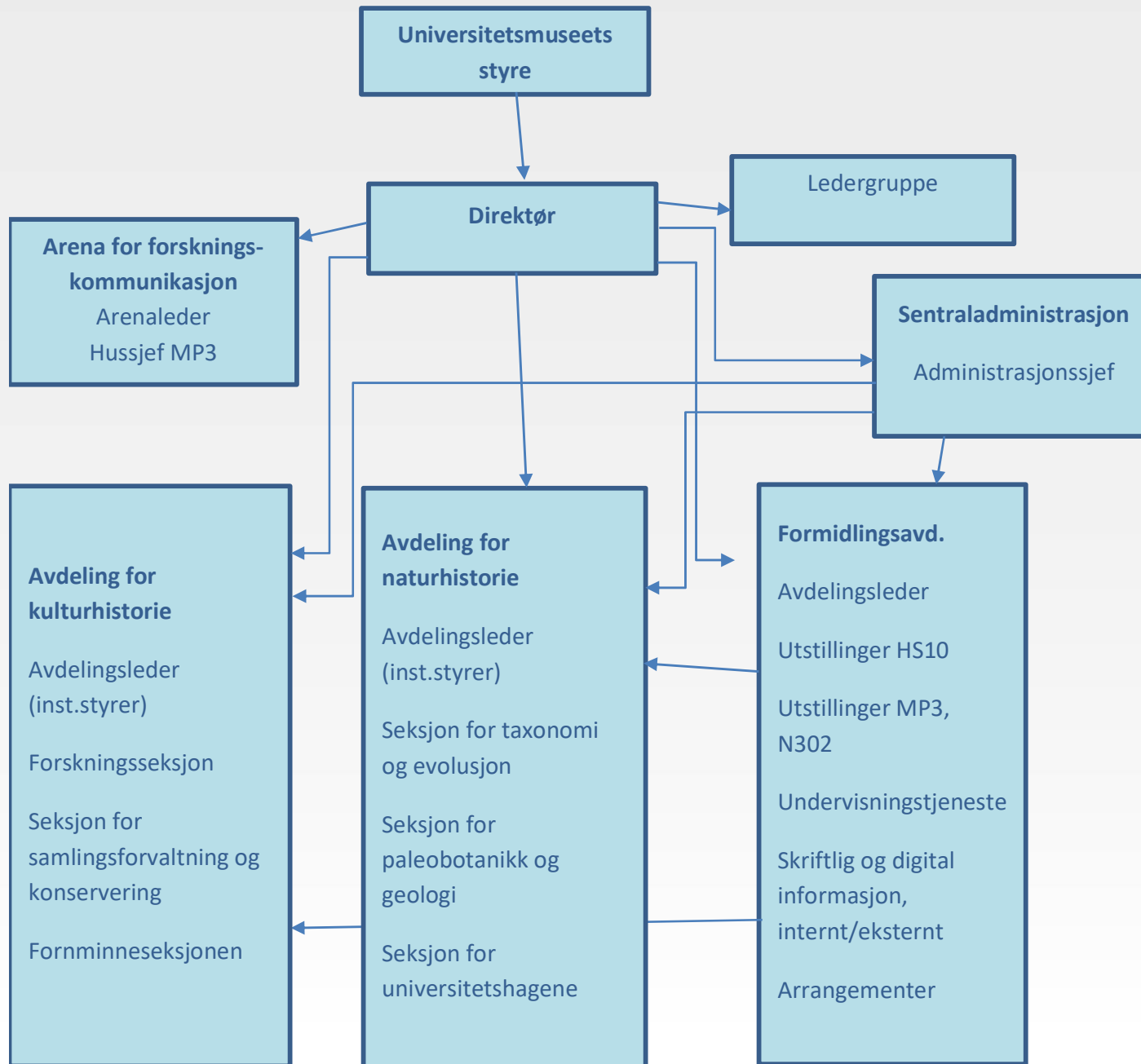
Sammenslåing av samlingsforvaltning og konservering 2016

Ny organisering av utgravningsvirksomheten 2017

Etablering av Arena for forskningskommunikasjon 2018

Universitetsmuseets organisasjonsstruktur siden 2015/ 2018

UNIVERSITETET I BERGEN





Dagens agenda (kl. 09-14)

Tidspunkt	Tema	Stikkord	Ansvar / Kommentar
09:00	Innledning	- Bakgrunn - Kort status	AFF
09:20	Dagens museum	- Et kort bakteppe - Dagens organisering	Henrik von Achen
09:35	Hva har vi hørt	- UM på sitt beste - UMs største utfordringer - Fremtidig utvikling	AFF
10:20	PAUSE		
10:30	Kort, faglig innlegg	Noen sentrale perspektiver	AFF (Nils-Helge)
10:50	<i>Introduksjon til gruppearbeid</i>		
11:00	LUNSPAUSE		
11:30	Gruppearbeid: <i>Hva hører vi som er relevant for framtidig utforming av UM?</i>		
13:00	PAUSE		
13:15	Oppsummering av gruppearbeid		
13:45	Avslutning	- Om dagen i dag - Hva skjer videre	AFF

Hva ble det snakket om - Seksjoner av spørsmål

- ▶ Hovedmomenter – Dagens situasjon
 - Sentrale funksjoner og leveranser i dag?
 - UM på sitt beste? Hva bidrar?
 - Største utfordringene ved UM i dag?
- ▶ Hovedmomenter – Fremtid
 - Videreutvikling av funksjoner og leveranser?
 - Hvordan ligge i forkant og sikre en organisasjon som tilrettelegger best mulig?
 - Hva må UM utvikle – bli bedre på – øke kapasiteten på – gjøre mindre?
- ▶ Andre viktige tanker og innspill

Hva hørte vi fra museet – UMs viktigste funksjoner og leveranser

~ en særegen og langsiktig historie – og en viktig rolle fremover ~

UMs viktige og sammensatte oppdrag består av:

- **Forvaltning** – ta vare på og utvikle samlingene på en forsvarlig og god måte
- **Forskning** av høy kvalitet innenfor de museale fagfeltene
- **Formidling** på ulike plattformer inkl. undervisning

I tillegg har UM lovpålagt **utgravningsvirksomhet** (på oppdrag fra KLD), i tillegg til en rekke **administrative støttefunksjoner** (økonomi, HR, HMS, beredskap, IT, forvaltning).

«...UM skal være et aktuelt museum – lokalt og nasjonalt!

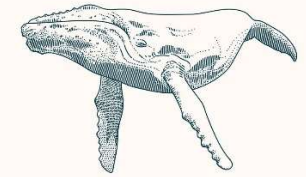
«...UM skal skape undring basert på kunnskap»

«...UM er et naturlig møtested for hele UiB, men også mellom UiB og samfunnet for øvrig»

AFF



Hva hørte vi fra museet - UM på sitt beste (1 av 2)



Kunnskap og kompetanse:

- ▶ Dedikerte, faglig sterke medarbeidere med høy kompetanse
- ▶ Leverer godt ift publisering og generelt godt forskningsmessig

«...kollegaer som brenner for jobben sin...»

«...stor faglig bredde»

Tilknytning til UiB:

- ▶ Har lyktes med å fremheve UM som en sentral og relevant del av UiB
- ▶ Fantastisk «merkevare» for UiB med et enormt publikums- og formidlingspotensiale
- ▶ Deler av museet er et fabelaktig flott museum med utsøkte, ytre rammer
- ▶ Leverer, i all vesentlighet, godt på UiBs strategi

«...endelig opplever vi økende synlighet innad på UiB mot Muséplass, fakulteter og institutter...»

Tverrfaglig samarbeid:

- ▶ Mye godt, faglig samarbeid – Vi lykkes når vi oppnår tverrfaglig samhandling, kommunikasjon og diskusjon
- ▶ Et av våre fortrinn ligger i å koble grunnforskning til det visuelle (det unike som ligger i formidlingen)
... men her ligger det et stort potensial!

«...vi føler stolthet av å være ett museum og tilhøre UiB når vi får til et godt, åpent samarbeid og opplever gleden av å formidle vår brede kunnskap for et variert publikum...»

«... vi er gode når vi når vi samler oss rundt et mål og skaper arbeidsmessig overskudd...»

AFF



Hva hørte vi fra museet - UM på sitt beste (2 av 2)



Miljø og trivsel:

- ▶ Stor grad av stolthet knyttet til arbeidsstedet – sterk identitet knyttet til historien
- ▶ Gjennomgående godt arbeidsmiljø, men en del områder hvor det kreves innsats fremover
- ▶ Opplever stor grad av frihet og fleksibilitet, stor variasjon av faglige oppgaver

«...å jobbe ved UM innebærer spennende oppgaver og stor grad av variasjon – vi kjeder oss sjelden...»

Struktur:

- ▶ Relativt flat organisasjon, opplever stor grad av nærhet til nærmeste leder
- ▶ Omorganiseringen (steg i riktig retning) har bidratt til at det har blitt tydeligere hvem som har hvilke oppgaver. Vi har blitt mer profesjonelle, men det gjenstår fortsatt en del rolleavklaringer og grenseoppganger
- ▶ Vellykket grep å samle administrasjonen, men behov for å styrke denne samt avklare hvordan administrative oppgaver som ligger igjen hos avdelingene skal utføres/støttes

«...museer har tradisjonelt vært meget hierarkiske organisasjoner, men vi har klart å – begynne å – snu dette ved UM....»

AFF



Hva hørte vi fra museet – UMs utfordringer (1 av 3)



Forankring og operasjonalisering av visjon og strategi

- Manglende strategisk retning – hvor skal vi og hva skal vi prioritere ...?
- For lav strategisk orientering, høyt operativt dag-til-dag fokus
- Ansatte tenker ikke på UM som helhet, vi er ikke del av «ett UM» og vet ikke nok om hvilke mål og oppgaver andre avdelinger og enheter har

«...savner operasjonalisering av UMs strategi – hva betyr dette for eksempelvis undervisning, rekruttering og budsjettering...»

«...følelsen av at alt for mye skjer «ad hoc» gjør arbeidshverdagen tung og «rotete»...»

«....opplever at vi i altfor stor grad «driver med vårt», heller enn å dra i samme retning...»

«...vi trenger en felles forståelse av hva et universitetsmuseum skal være og hva dette betyr for den enkelte...»

Kommunikasjon, informasjon og medvirkning

- Ønske om større medvirkning og involvering av ansatte
- Behov for bedre informasjonsflyt fra UMs ledelse, finnes få felles arenaer

«...vi må skape felles møteplasser, dele på kunnskap og erfaringer, og tilrettelegge for samarbeid....»

«...ønsker mer informasjon og involvering av ansatte både underveis og når beslutninger er fattet...»



Hva hørte vi fra museet - UMs utfordringer (2 av 3)



Ledelse

- ▶ Behov for å utvikle mer enhetlig og samlet utøvelse av ledelse fra ledergruppen
- ▶ Utvikle lederrollene og ledelsesfunksjoner – tydeliggjøre hva ledelse ved UM innebærer
- ▶ Klargjøre avd.- og seksjonslederens ansvar og myndighet, samt skille tydeligere mellom faglig og administrativ ledelse
- ▶ Ønsker forutsigbar, transparent, inkluderende og tilstedeværende ledelse som følger bedre opp igangsatte prosesser

Ulike praksiser og arbeidsformer

- ▶ Mange lokasjoner vanskeliggjør samarbeid og kommunikasjon
- ▶ Manglende samordning – tendenser til at (ulike) praksiser utvikles «her og der» – og det får skje

«...vi ønsker å bli sett av ledelsen i større grad...»

«...ledelse er et eget fag – men dette tar vi ikke innover oss ved UM....»

«... mange prosesser som settes i gang, blir ikke fulgt opp– det er en generell mangel og en utfordring...»

«...vi må klare å samarbeide selv om vi ikke har samme arbeidsplass...»

«...når vi feiler, får vi forklaringer som systemsvikt, men hvordan lærer vi noe av det...»

AFF



Hva hørte vi fra museet – UMs utfordringer (3 av 3)

Struktur, kapasitet og kompetanse:

- ▶ Organisasjonskartet fungerer ikke helt i tråd med slik det ble utformet ved omorganiseringen
- ▶ Enkelte klare administrative flaskehalser – «Vi er underadministrert og det merker vi»
- ▶ Må tydeliggjøre oppgavefordeling innenfor formidling og eierskap til helheten
- ▶ Må forbedre ekstern og intern kommunikasjon
- ▶ Samlingsforvaltning håndteres (for) ulikt i avd. for NH og avd. for KH
- ▶ Bør vurdere hvorvidt hagene er hensiktsmessig organisert

«...trengs større bevissthet rundt linjene, arbeidsoppgavene og kompetansen ved de mange enhetene...»

«....det er vanskelig å vite hvem som gjør hva og har ansvar for hva...»

«...det virker som den mer hierarkiske strukturen fra gamle dager ikke helt vil slippe taket...:»



Hva hørte vi fra museet - Fremtidig utvikling - Noen stikkord

Hvordan vil dagens sentrale funksjoner og leveranser utvikles i årene som kommer?

Videreutvikling av funksjoner og leveranser

- ▶ Akselererende endringsbehov
- ▶ Økt fokus på digitalisering (samlinger og formidling)
- ▶ Utforske hva som er «framtidens museum»
- ▶ Tettere på øvrige deler av UiB

UMs utviklingsbehov

- ▶ Være relevant og fremtidsrettet, spille på egenart
- ▶ Tydelig kommunikasjon retning og mål, mer koordinert ledelse
- ▶ Tydelige roller og ansvar, men unngå «siloer»
- ▶ Ta ytterligere vare på og utvikle medarbeiderne
- ▶ Videreføre økt profesjonalisering i alle ledd
- ▶ Fokus på å utvikle innovasjonsevne og kreativitet



«...museumsbransjen går gjennom en betydelig profesjonaliseringsprosess...»

«...vi må være kvalitetsbevisste og innovative...»



Hva hørte vi fra andre ressurspersoner ved UiB – Noen stikkord

UM som symbol – og ansikt utad

- ▶ Særdeles viktig for identiteten til UiB
- ▶ Øke UMs og samlingenes synlighet
- ▶ Sentral formidlingsplattform for forskning
- ▶ Nå ut til nye målgrupper, eks. barn og unge , turister

Styrke og videreutvikle samarbeid med fakultetene og andre aktører

- ▶ Bli mer offensive og mer strukturerte i samarbeidet
- ▶ Økt tydelighet rundt UMs strategi og målsetninger

Styrke og videreutvikle ledelse og administrasjon

- ▶ Sikre lederstruktur og ansvarsdeling som ivaretar effektivitet, samt ind. utviklingsmuligheter
- ▶ Adm. sammensetning og kapasitet som sikrer tilstrekkelig støtte til kjerneoppgavene
 - Behov for mer støtte og høyere kompetanse på HR-feltet
 - Mange hendelser samtidig som påvirker UMs økonomi

Oppsummering av hovedtema

Et godt utgangspunkt: Dedikerte og kompetente medarbeidere, spennende og varierte oppgaver

Sentrale utfordringer å jobbe videre med inkl.:

- ▶ Ledelse og styring inkl. formidling av strategi og retning
- ▶ Kommunikasjon, informasjon og medvirkning
- ▶ Økende fokus på digitalisering – av samlingene og i formidlingen
- ▶ Formålstjenlig og fremtidsrettet organisasjonsstruktur, bl.a. knyttet til:
 - Administrasjon: Sammensetning, fokus og kapasitet
 - Formidling: Helhetlig fokus og tydelig ansvarsfordeling
 - Kommunikasjon: Styrke intern og ekstern kommunikasjon
 - Samlingene: Balansere hensyn til forskning, forvaltning og konservering, sikkerhet og tilgjengelighet. Formalisere organisatorisk ansvar for museets objekter
 - Hagene: Hensiktsmessig organisasjonsstruktur
 - Vakthold: Rollen som museumsvakt og organisering av driften ved HS10
- ▶ Kobling mot UiBs fagmiljøer: Gode og effektive arenaer for samhandling og samarbeid, system for deltakelse i UiBs ulike utvalg
- ▶ Samhandling og rolleavklaring med UiBs administrative avdelinger

PAUSE



Dagens agenda (kl. 09-14)

Tidspunkt	Tema	Stikkord	Ansvar / Kommentar
09:00	Innledning	- Bakgrunn - Kort status	AFF
09:20	Dagens museum	- Et kort bakteppe - Dagens organisering	Henrik von Achen
09:35	Hva har vi hørt	- UM på sitt beste - UMs største utfordringer - Fremtidig utvikling	AFF
10:20	PAUSE		
10:30	Kort, faglig innlegg	Noen sentrale perspektiver	AFF (Nils-Helge)
10:50	<i>Introduksjon til gruppearbeid</i>		
11:00	LUNSPAUSE		
11:30	Gruppearbeid: <i>Hva hører vi som er relevant for framtidig utforming av UM?</i>		
13:00	PAUSE		
13:15	Oppsummering av gruppearbeid		
13:45	Avslutning	- Om dagen i dag - Hva skjer videre	AFF

FF



Verdiskapende samarbeid

NOEN PERSPEKTIVER PÅ
ORGANISASJON OG ORGANISERING



Hvorfor arbeide med organisasjon?



- Mange utfordringer virksomheter (ledere og ansatte) opplever skyldes ikke lav kompetanse, dårlige holdninger eller svak innsats
- De skyldes heller uklare mål, uhensiktsmessige strukturer, uavklarte roller, motstridende forventninger, tvetydigheter eller andre organisatoriske og ledelsesmessige forhold
- Mao – organisasjon og ledelse henger tett sammen for å få realisert det en skal realisere

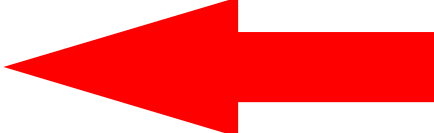
Kjernen i endring

For å få til endring må du både endre og bevare.

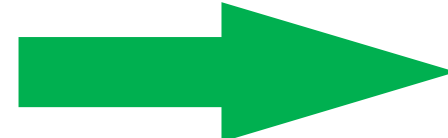
Per Tronsmo



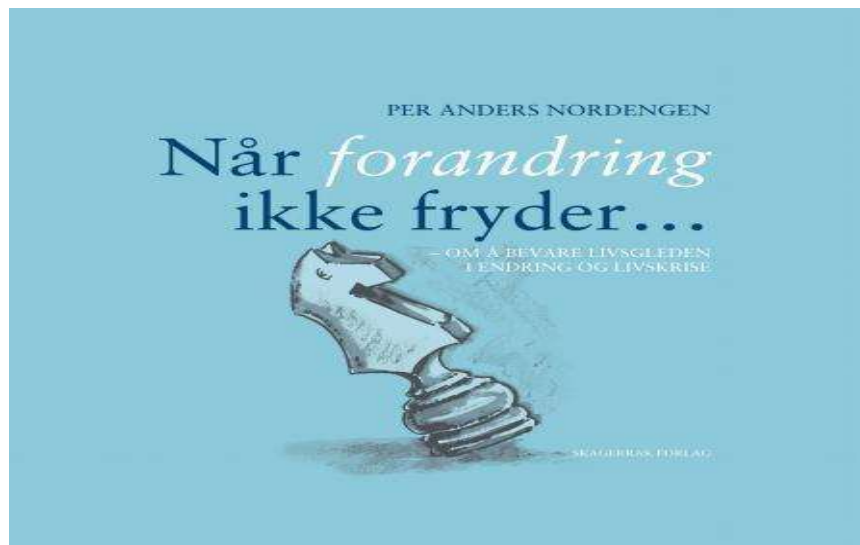
Dilemma?

Bevare 

- Kjenne fortiden og kulturen godt
- Respektere organisasjonshistorien
- Anerkjenne det som har vært gjort
- Bygge på eksisterende kulturer

 **Endre**

- Utvikle nye visjoner og mål
- Skape en ny organisasjon
- Endre for å møte nye krav
- Utvikle mer felles kultur
- Skape ny atferd....



Organisasjon som en «maskin»

- Orden, lovmessighet
- Formelle roller, mekaniske relasjoner
- Struktur
- Tydelige regler og retningslinjer

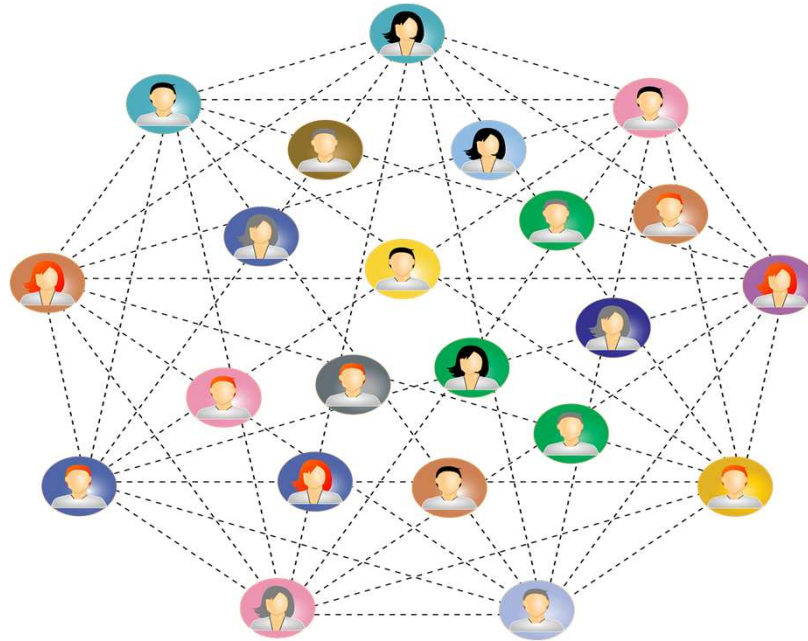


Organisasjon som «politisk» system

- Fordeling av knappe ressurser
- Fordeling av makt og innflytelse, og avveininger mellom slike
- Håndtering av konflikt
- Håndtering av “sentrifugalkrefter”....



Organisasjon som kultur



- Felles forståelse og virkelighetsoppfatning
- Meningsfellesskap
- Ritualer, historier, verdier
- Realisering av en “felles virkelighet”



Strukturen bør (skal) følge av, og bidra til å understøtte målene

Mål: Vårt fremtidige «domene»

- Hva skal vi drive med?
- Hvem skal vi betjene?
- Hvordan skal oppgavene løses?
- Hvilke samarbeidspartnere vil vi ha?

- Fordeling av arbeidsoppgaver
- Styring og koordinering av arbeidet – hovedinndelinger av hvem som gjør hva
- Beslutningsmønster (det formelle – ikke det uformelle)
- Regulering av oppgaver og posisjoner (hva grupperer en sammen)

Ett sentralt moment om den formelle strukturen

Organisasjonsstrukturen skal påvirke hvordan det arbeides i organisasjonen – noen sentrale spørsmål:

- Gir strukturen og påfølgende ledelse kraft, og skaper den entusiasme og arbeidsglede? Er den drivende for det vi vil oppnå?
- Sikrer strukturen stabilitet og skaper den forutsigbarhet?
- Begrenser strukturen og påfølgende ledelse uønsket atferd?
- Bidrar strukturen til å samkjøre organisasjonen? Bidrar regler, rutiner, arbeidsprosesser til å koordinere og samle oss...?
- Om ledergrupper.....

Organisasjonsprinsipper

For å finne svar på hva en kan velge, må vi også velge hvilket **organisasjonsprinsipp**, også kalt **organisasjonsform**, vi skal velge å satse på. Valget vil her stå mellom å velge:

- **Linjeorganisering**
- **Linje/stab-organisering**
- **Funksjonsorganisering** (delegert ansvar, men i linje)
- **Matriseorganisering**
- **Prosjektorganisering**

Dagens agenda (kl. 09-14)

Tidspunkt	Tema	Stikkord	Ansvar / Kommentar
09:00	Innledning	- Bakgrunn - Kort status	AFF
09:20	Dagens museum	- Et kort bakteppe - Dagens organisering	Henrik von Achen
09:35	Hva har vi hørt	- UM på sitt beste - UMs største utfordringer - Fremtidig utvikling	AFF
10:20	PAUSE		
10:30	Kort, faglig innlegg	Noen sentrale perspektiver	AFF (Nils-Helge)
10:50	<i>Introduksjon til gruppearbeid</i>		
11:00	LUNSPAUSE		
11:30	Gruppearbeid: <i>Hva hører vi som er relevant for framtidig utforming av UM?</i>		
13:00	PAUSE		
13:15	Oppsummering av gruppearbeid		
13:45	Avslutning	- Om dagen i dag - Hva skjer videre	AFF

FF



Gruppearbeid (Praktisk)

- ▶ Ca. 65–70 deltakere fordeles i 12 grupper
- ▶ Fasilitatorer:
 - ▶ Anne Line
 - ▶ Nils-Helge (Gruppe 1–4)
 - ▶ Wenche (Gruppe 5–8)
 - ▶ Janne (Gruppe 9–12)
- ▶ Hver gruppe har fått utpekt en gruppeleder
- ▶ Hver gruppe utpeker selv en referent
- ▶ Hver gruppe sender inn en ppt innen kl. 13.00
- ▶ Vi møtes i plenum igjen kl. 13.15





Gruppearbeid – Diskusjonsspørsmål

Hva har vi hørt som er relevant for framtidig utforming av UM?

1. Mål, retning og organisasjonsstruktur

Mange etterspør tydeligere kommunikasjon av UMs strategi og retning. Ansatte opplever ikke å være en del av «ett felles museum». Vi har også hørt eksempler på at deler av organisasjonsstrukturen ikke fungerer optimalt.

Spørsmål: Hvordan bør UM utformes organisatorisk for å sikre et best mulig «rigget» museum for fremtiden? Hvilke konkrete tiltak kan bidra til dette?

2. Intern kommunikasjon og medvirkning

Mange ønsker seg større medvirkning og involvering av ansatte i saker som angår dem. Ansatte etterspør bedre informasjonsflyt samt felles møtearenaer og informasjonskanaler.

Spørsmål: Hvordan kan en fremtidig organisering bidra til styrket intern kommunikasjon og medvirkning? Hvilke konkrete tiltak kan bedre informasjonsflyten og bidra til større medvirkning?

3. Samordning og felles praksis

UM har et bredt mandat og virkefelt, og er i tillegg spredd over en lang rekke lokasjoner. Innspillene peker på utfordringer knyttet til manglende samordning, dialog og kommunikasjon. Ulike praksiser utvikles litt «her og der».

Spørsmål: På hvilke områder er det behov for samordning og felles praksis? Hvordan kan organisasjonen bidra til å sikre mangfold og nytenkning, men samtidig ivareta behov for effektivitet?



Gruppe 1-6 svarer på spørsmål 1 og 2. Gruppe 7-12 svarer på spørsmål 1 og 3.

A collage of various food items including bread, cheese, meat, vegetables, and seafood, arranged on a table. The items are arranged in a circular pattern around the central text. The background is a light blue color with a subtle pattern of white geometric shapes.

LUNSJ

11.00-11.30

Dagens agenda (kl. 09-14)

Tidspunkt	Tema	Stikkord	Ansvar / Kommentar
09:00	Innledning	- Bakgrunn - Kort status	AFF
09:20	Dagens museum	- Et kort bakteppe - Dagens organisering	Henrik von Achen
09:35	Hva har vi hørt	- UM på sitt beste - UMs største utfordringer - Fremtidig utvikling	AFF
10:20	PAUSE		
10:30	Kort, faglig innlegg	Noen sentrale perspektiver	AFF (Nils-Helge)
10:50	<i>Introduksjon til gruppearbeid</i>		
11:00	LUNSPAUSE		
11:30	Gruppearbeid: <i>Hva hører vi som er relevant for framtidig utforming av UM?</i>		
13:00	PAUSE		
13:15	Oppsummering av gruppearbeid		
13:45	Avslutning	- Om dagen i dag - Hva skjer videre	AFF

FF





Gruppearbeid – Diskusjonsspørsmål 1

Hva har vi hørt som er relevant for framtidig utforming av UM?

1. Mål, retning og organisasjonsstruktur

Mange etterspør tydeligere kommunikasjon av UMs strategi og retning. Ansatte opplever ikke å være en del av «ett felles museum». Vi har også hørt eksempler på at deler av organisasjonsstrukturen ikke fungerer optimalt.

Spørsmål: Hvordan bør UM utformes organisatorisk for å sikre et best mulig «rigget» museum for fremtiden? Hvilke konkrete tiltak kan bidra til dette?





Gruppearbeid – Diskusjonsspørsmål 2

Hva har vi hørt som er relevant for framtidig utforming av UM?

2. Intern kommunikasjon og medvirkning

Mange ønsker seg større medvirkning og involvering av ansatte i saker som angår dem. Ansatte etterspør bedre informasjonsflyt samt felles møtearenaer og informasjonskanaler.

Spørsmål: Hvordan kan en fremtidig organisering bidra til styrket intern kommunikasjon og medvirkning? Hvilke konkrete tiltak kan bedre informasjonsflyten og bidra til større medvirkning?





Gruppearbeid – Diskusjonsspørsmål 3

Hva har vi hørt som er relevant for framtidig utforming av UM?

3. Samordning og felles praksis

UM har et bredt mandat og virkefelt, og er i tillegg spredd over en lang rekke lokasjoner. Innspillene peker på utfordringer knyttet til manglende samordning, dialog og kommunikasjon. Ulike praksiser utvikles litt «her og der».

Spørsmål: På hvilke områder er det behov for samordning og felles praksis? Hvordan kan organisasjonen bidra til å sikre mangfold og nytenkning, men samtidig ivareta behov for effektivitet?



Dagens agenda (kl. 09-14)

Tidspunkt	Tema	Stikkord	Ansvar / Kommentar
09:00	Innledning	- Bakgrunn - Kort status	AFF
09:20	Dagens museum	- Et kort bakteppe - Dagens organisering	Henrik von Achen
09:35	Hva har vi hørt	- UM på sitt beste - UMs største utfordringer - Fremtidig utvikling	AFF
10:20	PAUSE		
10:30	Kort, faglig innlegg	Noen sentrale perspektiver	AFF (Nils-Helge)
10:50	<i>Introduksjon til gruppearbeid</i>		
11:00	LUNSPAUSE		
11:30	Gruppearbeid: <i>Hva hører vi som er relevant for framtidig utforming av UM?</i>		
13:00	PAUSE		
13:15	Oppsummering av gruppearbeid		
13:45	Avslutning	- Om dagen i dag - Hva skjer videre	AFF

FF





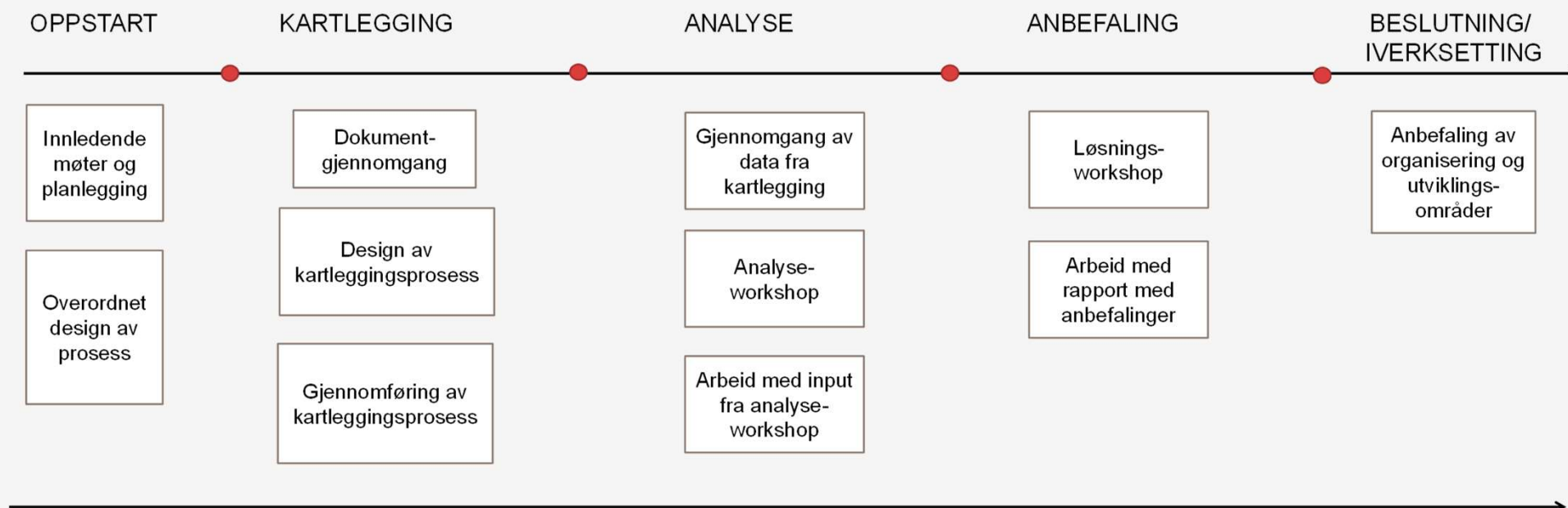
Veien vidlere

Kommende aktiviteter

- Uke 36: Møte med UMs utvidede ledergruppe for å oppsummere prosessen så langt og hovedfunn fra workshop, samt gi gruppen mulighet til å gi øvrige innspill
- Uke 40: Avholdelse av «løsnings»-workshop med fremleggelse og diskusjon rundt foreløpige anbefalinger og modellalternativer
- Uke 43: Prosjektet fremlegger sin rapport med anbefalinger til prosjektets styringsgruppe
- Uke 48: Rapport med anbefalinger fremlegges for UiBs styre



Hvor står vi nå





TAKK FOR
OPPMERKSOMHETEN!

