

UIB



Evaluering av Universitetsmuseets organisasjon

MØTE MED UTVIDET
LEDERGRUPPE VED UM

16.9.2020 KL. 11.30-13.00



AFF





Til diskusjon 16.9.

- Hvor står vi nå
 - Oppsummering fra analyseworkshop 26.8.
- Prosess videre
 - Deltakere og formål - Løsningsworkshop 28.9.
 - Diskusjon knyttet til prosess i etterkant av workshop (uke 40-42)
- Sentrale innholdselementer i mulige modeller
 - Innspill og diskusjon, eks. knyttet til struktur og ledelse for Avd. for NH / Avd. for KH, SAMKONS, Formidling m.m.
- Avslutning





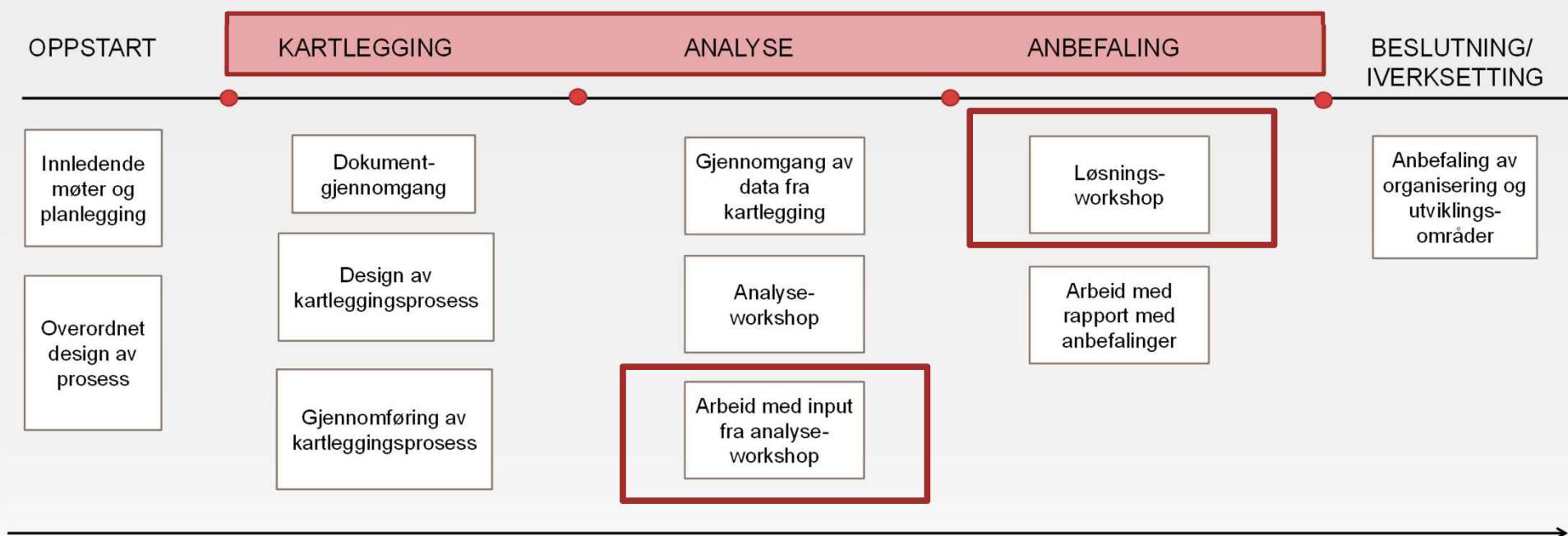
Kort om workshop 26.8.

- 68 deltakere (77 var påmeldt det opprinnelige arrangementet)
- Enkelte, mindre tekniske utfordringer underveis, men generelt godt gjennomført
- I workshopen arbeidet de ansatte med følgende problemstillinger med utgangspunkt i det grunnlaget som ble presentert og gjeldende strategi:
 1. Hvordan bør UM utformes organisatorisk for å sikre et best mulig «rigget» museum for fremtiden? Hvilke konkrete tiltak kan bidra til dette?
 2. Hvordan kan en fremtidig organisering bidra til styrket intern kommunikasjon og medvirkning? Hvilke konkrete tiltak kan bedre informasjonsflyten og bidra til større medvirkning?
 3. 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?
- Alle grupper (12 stk) leverte inn skriftlig oppsummering av sine diskusjoner, 5 grupper har i tillegg levert skriftlige notater i etterkant av samlingen
- Prosjektgruppen opplevde stort engasjement i gruppene og har mottatt en lang rekke verdifulle innspill





Oversikt over prosessen





Deltakere i workshop (32 stk)

Direktør og hovedverneombud (2):

- Henrik von Achen
- Jo Høyer

Avd. for naturhistorie (8):

- Aino Hosia (avdelingsleder)
- Berit Gehrke (seksjonsleder, hagene)
- Heidi Lie Andersen (førstemanuensis, hagene)
- Bjarte Jordal (professor, seksjon for evolusjon og systematikk)
- Kari Loe Hjelle (professor, seksjon for paleobiologi)
- Jon Kongsrud (overingeniør, seksjon for evolusjon og systematikk)
- Jenny Smedmark (førstemanuensis, Seksjon for evolusjon og systematikk, karplanteherbariet)
- Per Djursvoll (overingeniør & VO, Seksjon for evolusjon og systematikk, entomologisk samling)

Arena for forskningskommunikasjon (5):

- Eli Hausken
- Åshild Sunde Feyling Thorsen (prosjektkurator)
- Marit Kjeksrud Amundsen (prosjektkoordinator)
- Tina Skarveland Lerum (kunnskapsvert)
- Anne-Karin Ulvatn (administrasjon)

Avd. for kulturhistorie (9):

- Asbjørn Engevik (avdelingsleder)
- Morten Ramstad (seksjonssjef FMS)
- Camilla C. Nordby (seksjonssjef SAMKONS)
- Knut Andreas Bergsvik (koordinator Forskningsseksjonen)
- Nils Anfinset (Forskningsseksjonen)
- Tor Arne Waraas (SAMKONS)
- Hana Lukesova (SAMKONS)
- David Simpson (Fornminneseksjonen)
- Christine Tøssebro (Fornminneseksjonen)

Avd. for formidling (4):

- Kari Klæboe Årrestad
- Margareth Hosøy (undervisningsleder)
- Siri Jansen (arrangement)
- Camilla Ahamath (kommunikasjon)

Administrasjon inkl. vakter (4):

- Kristin M. Nodland (adm sjef)
- Liv Jorun Oma (rådgiver)
- Gita-Govinda Frimannslund Storegjerde (vakt)
- Andreas Wefring (økonomi)



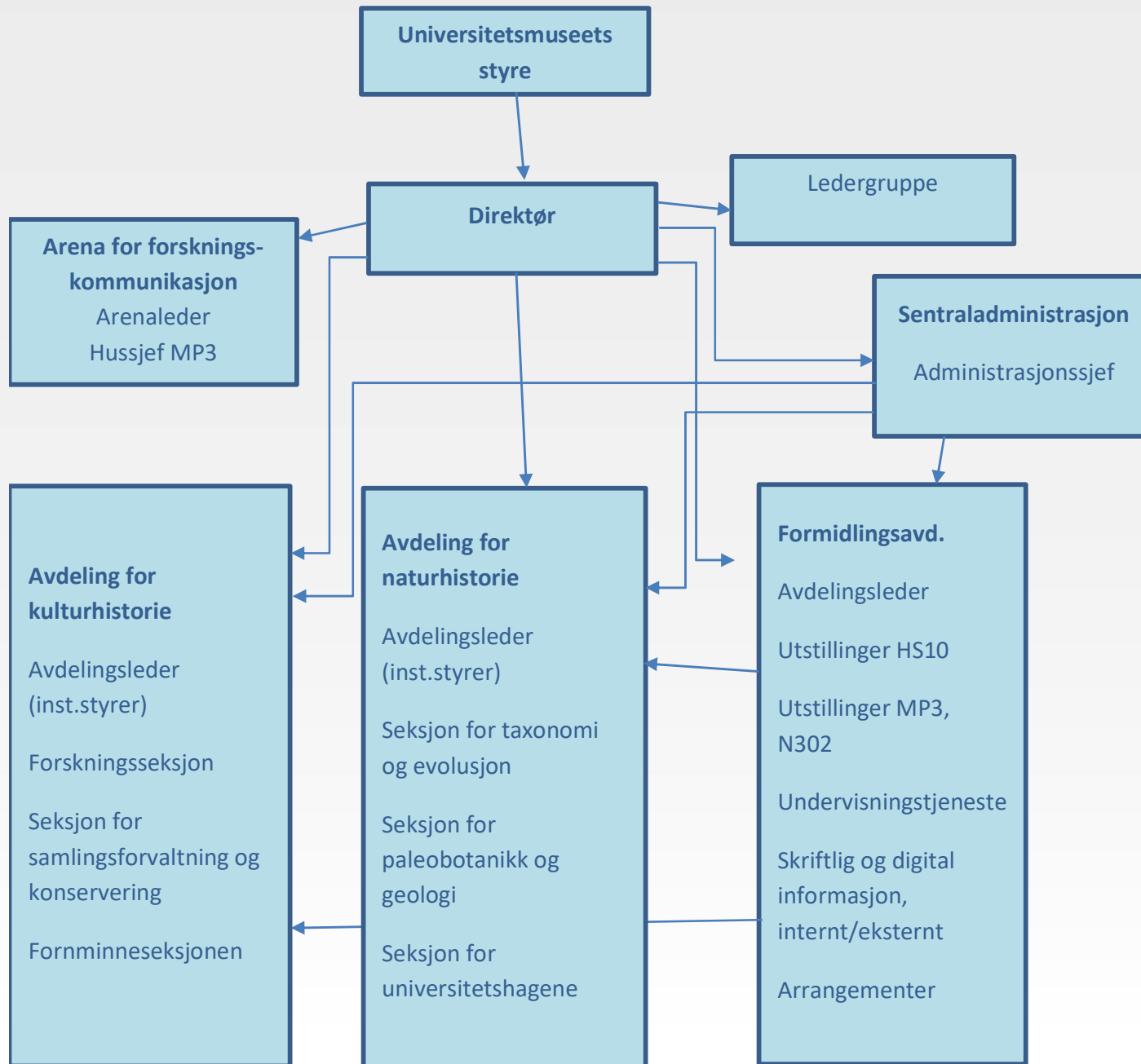
Løsningsworkshop og ytterligere involvering

- Prosjektgruppen vil fremlegge ulike skisser til organisasjonsmodeller i workshop 28.9. Deltakerne vil drøfte hvordan ulike ansvarsområder og arbeidsoppgaver best kan plasseres i de ulike modellene, og hvilken modell de anser som mest hensiktsmessig for UM fremover
- Per 16.9. er vi 27 deltakere i workshop (ekskl. Administrasjon)
- I etterkant av workshop vil prosjektgruppen arbeide med gjennomgang, sammenstilling og analyse av mottatt informasjon før bearbeidede forslag til organisasjonsmodeller og øvrige anbefalinger fremlegges i uke 43
- Behov for å diskutere omfang og form på involvering av øvrige deler av organisasjonen mellom løsningsworkshop og prosjektavslutning og evt. før løsningsworkshop



Universitetsmuseets organisasjonsstruktur siden 2015/ 2018

UNIVERSITETET I BERGEN





Kort innledning til diskusjon

- Formål: Videreutvikle museet slik at det har en formålstjenlig, fremtidsrettet organisering i forhold til oppgaver og strategiske mål
- Det finnes ingen perfekt organisasjonsmodell som kan dekke alle behovene i en organisasjon, men det finnes organisasjonsformer/-modeller som har større sjanse til å lykkes enn andre
- Uansett organisasjonsmodell vil samarbeid og arbeidsoppgaver foregå på tvers av avdelinger, enheter og seksjoner og ikke kun innenfor disse
- I prosjektets arbeid har vi startet vidt med å se på ulike varianter av organisasjonsstrukturer som innebærer ulik grad av endring





Modelluavhengige grep

- **Tydeliggjøre strategisk ansvar:** Tydeligere definere direktørens strategiske ansvar (endre vedtektene) samt et felles lederansvar knyttet til å skape en felles forståelse av hva som er UMs mål/strategi innen forskning, samlinger, formidling.
- **Tydeliggjøre mandat, myndighet og roller:** Mellom ledere, for ulike nivåer av ledere, for ulike organ ved museet osv. Bedre rolleavklaring blant ledere og tydelige stillingsbeskrivelser blant ansatte med ansvarsområder.
- **Styrke prosjekt som arbeidsform:** Prosjekter vil også i fortsettelsen være en mye brukt arbeidsform ved UM. Må profesjonalisere dette arbeidet gjennom tydelige mandater med klare mål, sikre riktige deltakere, tydelige rammer osv.
- **Ulike grep knyttet til kommunikasjon:** Sette i gang et prosjekt med interne ressurser for å bedre nettsidene, sikre at videre drift fungerer godt. Tydeliggjøre ansvar for intern kommunikasjon. Gjøre tilgjengelig styresaker, agendaer og evt. referater. Skape felles møteplasser inkl. sosialt samvær.
- **(Styrets sammensetning:** Vurdere sammensetning og mulig behov for å øke grad av eksteren representasjon (krever endring av vedtektene)).



Mulige hovedmodeller (1 av 3)

Alternativ 1: Forsterke og forbedre dagens modell

Aktuelle grep inkl.:

- Finne egnede **fora/format** for å drøfte og foreslå **strategiske grep på tvers** (i tråd med intensjonen til de strategiske foraene, men ikke nødvendigvis med samme format)
- Formalisere seksjonene og tilhørende lederroller: Ansette **seksjonsledere for alle seksjoner** (evt. en samlet forskningsseksjon i Avdeling for naturhistorie). Vurdere å endre **fra instituttledere til fast ansatte avdelingsledere** for Avd. for nh og kh
- Styrke/utvikle **ledergruppen** (som består av alle avd. ledere og seksjonsledere), vurdere hvorvidt informasjonsmedarbeider skal delta (som observatør) for å forenkle prosesser knyttet til informasjonsdeling og involvering
- Styrke, innenfor økonomisk mulighetsrom, **administrasjonen** gjennom å opprette enkelte nye, kritiske roller inkl. én ansvarlig for arealer, bygg og sikkerhet (kanskje den mest prekære)
- Videreføre delvis **desentralisert formidlingsfunksjon**, men tydeliggjøre ansvar og oppgaver i de ulike enhetene som innehar formidlingsansvar og oppnå bedre koordinering på tvers



Mulige hovedmodeller (2 av 3)

Alternativ 2: Styrke linjeorganisering, men med innslag av matrise

Aktuelle grep fra modell 1 inkl.:

- *Finne egnede fora/format for å drøfte og foreslå strategiske grep på tvers (i tråd med intensjonen til de strategiske foraene, men ikke nødvendigvis med samme format)*
- *Formalisere seksjonene og tilhørende lederroller: Ansette seksjonsledere for alle seksjoner (evt. en samlet forskningsseksjon i Avdeling for naturhistorie)*
- *Styrke/utvikle ledergruppen (som består av alle avd. ledere og seksjonsledere), vurdere hvorvidt informasjonsmedarbeider skal delta (som observatør) for å forenkle prosesser knyttet til informasjonsdeling og involvering*
- *Styrke, innenfor økonomisk mulighetsrom, administrasjonen gjennom å opprette enkelte nye, kritiske roller inkl. én ansvarlig for arealer, bygg og sikkerhet (kanskje den mest prekære)*

Aktuelle tilleggsgrep inkl.:

- Legge SAMKONS som en felles tverrgående søyle med hovedansvar for alle UMs samlinger (inkl. forvaltning av hageseksjonens samlinger), magasiner og utstillinger
- Opprette to likestilte formidlingsavdelinger, én med ansvar for MP3/Natur samt Arena og hager, og én med ansvar for HS10/Kultur inkl. utgravning. Alternativt én avdeling med to seksjoner. Flytte informasjonsmedarbeidere til administrasjonen
- Etterstrebe ytterligere styrking av administrasjonen (bl.a. databasekoordinator, prosjektledere, forskningskoordinering). Etablere en stilling som ass. direktør som leder sentraladministrasjonen og som også er stedfortreder for direktøren. For å muliggjøre dette kan man vurdere mulighet for å fjerne to stillinger som instituttledere og utrede om oppgavene kan ivaretas av fire, fast ansatte seksjonsledere (hhv. forskning og hager, forskning og kulturminnevern) og en styrket administrasjon



Mulige hovedmodeller (3 av 3)

Alternativ 3: Funksjonsorganisering

Aktuelle grep fra modell 1 og 2 inkl.:

- *Formalisere seksjonene og tilhørende lederroller: Ansette seksjonsledere for alle seksjoner*
- *Styrke/utvikle ledergruppen (som består av alle avd. ledere og seksjonsledere)*
- *Styrke, innenfor økonomisk mulighetsrom, administrasjonen*
- *Legge SAMKONS som en felles tverrgående søyle*
- Endre til en organisasjonsstruktur som gjengir grupperinger av UMs funksjoner og oppgaver. Dette vil gi 3 kjerneområder hvor hvert område grupperer beslektede oppgaver: Formidling, Forvaltning, Forskning. I tillegg kunne man hatt Fornying hvor prosjekter, digitalisering m.m. samles (og evt. administrasjon)
- Kan gi kryssende kommandolinjer for ansvar, ordre, myndighet og kommunikasjon, men samler kompetansen hos de ansatte innen de ulike fagområdene i større grad. Tilrettelegger for dybdekompetanse



Diskusjon

