

## Gruppediskusjon – Løsningsworkshop 28.9.2020

Gruppe nr.: 3\_\_\_\_\_

Gruppens deltakere: Kari A, Knut Andreas, Kari H, Jon og Marit

Trekk frem de 4 modelluavhengige grepene gruppen mener er viktigst for å styrke organisasjonen og begrunn kort hvorfor. Hvilke(t) modelluavhengig grep vil dere ikke innføre?

Viktige modelluavhengige grep	Begrunnelse for viktighet (kommenter gjerne hvis gruppen er uenig)
Tydeliggjøre mandat, myndighet og roller	Alle helt enig, uten særlig diskusjon. Helt avgjørende selv om vi ikke er enig hvem som har hvilket mandat. Dette må implementeres.
Tydeliggjøre strategisk ansvar:	Samme som over
Ulike grep knyttet til kommunikasjon	Enstemmig, helt avgjørende for at UM skal fungere
Styrets sammensetning	Se nærmere på rolle for styret og hvilke saker styret skal ta. Styret er for fjernt fra UM. Øke og vurdere lengde på styrevervet.
Tydelig definere seksjonene og seksjonslederrollene	Mer ansvar er viktig for øke kommunikasjon og samhandling. Balanse i representasjonen kultur/natur.
Utvidet ledergruppe = Det formelle organet mellom ledelsen og seksjonene	Viktig for informasjonsflyt og ansvarfordeling. Men ønsker å styrke denne ytterligere enn i dag. Strategi, plan, metodikk og tiltak må diskuteres her. Ønsker balanse mellom direktør og ass. Direktør på kultur og natur hvis man mister avdelingsledere. Bli enklere å lykkes inn. Henger sammen med <b>Tydeliggjøre mandat, myndighet og roller</b>
Styrke, innenfor økonomisk mulighetsrom, administrasjonen	Viktig for å profesjonalisere museet. Må ha rot i seksjoner. Forskjell på databaser med tanke på innhold og struktur.
Modelluavhengige grep dere IKKE vil innføre	Begrunnelse (kommenter gjerne hvis gruppen er uenig)
Utvidet ledergruppe = Det formelle organet mellom ledelsen og seksjonene	Uenighet om avdelingsleder rolle, men fokus på å få inn seksjonsledere inn. Alle må inn.

2. Trekk frem (inntil) 3 fordeler og (inntil) 3 ulemper ved valg av hhv. modell 1-4?

Modell	Fordeler	Ulemper
Modell 1	<p>Knut Andreas – forsterke og fordele dette. Vi er ikke modne for å større endringer. Tydeligere fullmakter vil få organisasjon til å fungere</p> <p>Mulighet å ha to perioder før retrett for avdelingsdir?</p>	<p>Fast ansettelse – rettighet til retrett er uheldig. Fast ansettelse er nok best.</p>
Modell 2	<p>Kari A– mer ut av hver person hvis man sitter sammen. Hvis samarbeid fungerer så kan man sitte så vel som å være delt.</p>	
Modell 3	<p>Morten – styrke beslutningsgrunnlaget, ledelsen og informasjonsflyt.</p> <p>Kari H (usikker på 2 eller 3) – vil styrke hagene i ledergruppa.</p> <p>Jon – Hagene trenger egen stemme, men avdeling for natur bør bestå og avdelingsnivået må styrkes.</p> <p>Marit – tverrgående ledergruppe på seksjonsnivå. Ikke enig å slå sammen Arena og formidling. For ulik kultur. Areaen er ekstremt leveransedyktig. A har andre mål, arbeidsmetodikk og leveransehastighet</p> <p>Knut Andreas: Kan fungere, men råd for utveksling av informasjon og koordinering. Oppdeling av samkons og ha samlingseksjonen tettere på forskning.</p> <p>Marit og Morten: er uenig.</p> <p>Assisterende direktør og direktør er sentralt. Balanse mellom kultur og natur</p> <p>Marit for modell 3 hvis Arena blir egen størrelse med hele natur som fokusområde.</p>	
Modell 4		

1. Ta utg. pkt. i den modellen flertallet av gruppen mener best tilrettelegger for en formålstjenlig, fremtidsrettet organisering. Hvilke justeringer / nye elementer vil dere foreslå?

<b>Modell gruppen tar utgangspunkt i</b>	Modell 3
<b>Forslag til justeringer/andre elementer</b>	<p><b>Styrke beslutningsgrunnlaget, ledelsen og informasjonsflyt</b> Er helt sentralt</p> <p><b>Forskning/SAMKONS</b> SAMKONS og forsknings arbeidsdeling har ført til mer publisering. Å styrke samkons for Naturer en stor fordel. Knut Andreas: Kan fungere, men råd for utveksling av informasjon og koordinering. Oppdeling av samkons og ha samlingsseksjonen tettere på forskninger en fordel Marit og Morten: er uenig. I dag er vi mye mindre sårbare, produktive og har aldri har det blitt publisert så mye.</p> <p><b>Natur –avdeling eller seksjoner</b> Kari H– vil styrke hagene i ledergruppa. Kari H: Se på å slå sammen noen små seksjonen, palo er veldig små for eksempel. Jon – Hagene trenger egen stemme, men avdeling for natur bør bestå og avdelingsnivået må styrkes. Hvis avd.leder fjernes så må seksjonsleder styrkes og sikre helhetlig tenkning for museet gjennom tverrgående lederorgan. Assisterende direktør og direktør er sentralt. Balanse i bakgrunn på direktører mellom kultur og natur er sentralt.</p> <p><b>Formidling og forskningskommunikasjon</b> Kari A – Man får mer ut av hver person hvis man sitter sammen. Hvis samarbeid fungerer så kan man sitte så vel som å være delt. Marit: Ikke enighet om Arena og formidling. Man løser ikke kultur og struktur. Arenaen som prosjekt er svært leveransedyktige og svarer på våre mål. Drives på en helt annen måte enn formidlingsavd på strategioppfølging og målhierarki og på en måte jeg mener møter et moderne arbeidsliv og fremtidens museer bør drive, hvilke mål skal gjelde, hvilke metodikker? På papiret ser en felles avdeling flott ut, men her er det for stort avvik med tanke på person og historikk. Vi må ta hensyn til personer og historikk ellers blir vi ikke leveransedyktige og effektive, bred enighet fra de andre bortsett fra Kari A. Personkonflikter og historikk bør kunne løses i ny organisasjon.</p>