



U I B

Evaluering av Universitetsmuseets organisasjon

FORELØPIG OPPSUMMERING
AV HOVEDFUNN

30.6.2020



AFF



Innledning

Prosjektets kartleggingsfase er nå i hovedsak ferdigstilt. Vi minner om at alle ansatte har anledning til å sende skriftlige innspill per e-post til UM-Evaluering@uib.no frem til 10.august.

I ukene fremover vil AFF, i samarbeid med prosjektgruppen, jobbe med å sortere og strukturere alle innspillene dere har gitt i kartleggingsfasen. I denne presentasjonen finner dere en **foreløpig oppsummering** av disse innspillene. Merk at presentasjonen verken inneholder forslag til tiltak eller anbefalinger, dette kommer vi tilbake til høsten 2020.

I workshop 26.8. vil vi fremlegge en mer omfattende presentasjon av denne informasjonen. Sammen skal vi diskutere «Hva finner vi i dette grunnlaget som er relevant for framtidig utforming av UM?»



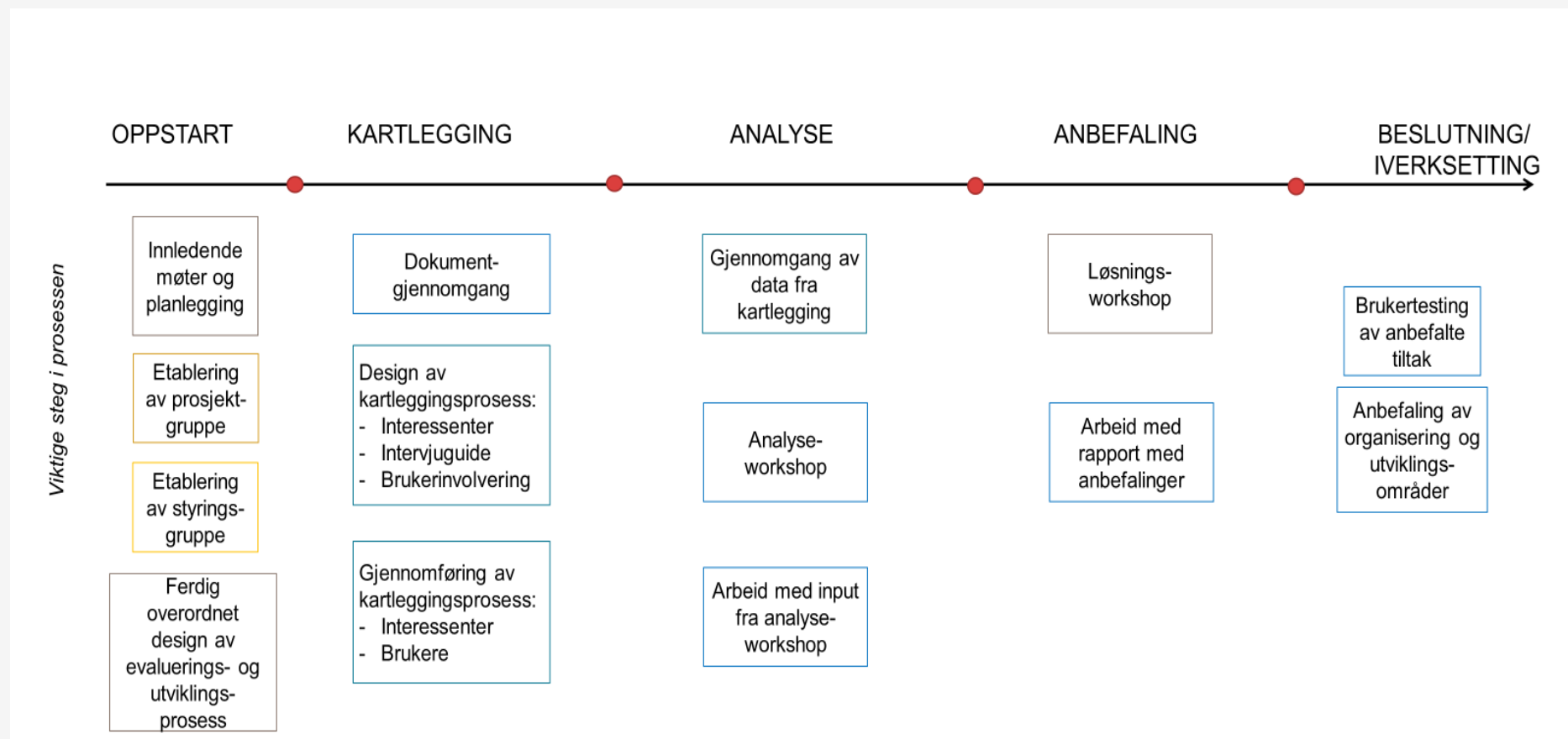
AFF



Kort om forventninger

- ▶ Fra UiBs strategi: *Museet forvalter vitenskapelige samlinger og dokumenterer og kommuniserer kunnskap om vår natur- og kulturhistorie til dagens og kommende generasjoner*
 - ▶ «skal prioritere forskningsformidling og fremme en ytringskultur som bygger på forskningsbasert kunnskap og saklig argumentasjon»
 - ▶ « skal videreutvikle universitetsmuseets rolle som arena for forskningskommunikasjon...»
- ▶ 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 med tydelige anbefalinger knyttet til utviklingsområder og organisering. Rapporten 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

Oversikt over prosessen



Kartlegging: Status og erfaringer

- ▶ Samtaler med rektor, dir., ass. dir., avd.dir. v/ dir. kontor, UMs styreleder
- ▶ 10 intervjuer med UMs ledelse inkl. leder for forskningsseksjonen (KH) og Arena
- ▶ 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, samt planlagt intervju med Luomus (Naturhistorisk sentralmuseum i Finland) og evt. NHM v/ UiO og Vitenskapsmuseet v/ NTNU
- ▶ Har bedt om skriftlige innspill fra studentrepresentanter



I tillegg har alle inviterte respondenter mottatt e-post hvor de oppfordres til å melde inn ytterligere innspill og ideer.

Vårt hovedinntrykk:

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

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

AFF



Hva hørte vi – UMs viktigste funksjoner og leveranser

- ▶ **Forskning - Formidling av faglig viten - Forvaltning (konservering og bevaring) av samlinger (3F)**
 - ▶ Lovpålagt utgravningsvirksomhet samt noe undervisning
 - ▶ Administrative støttefunksjoner som økonomi, HR, HMS, beredskap, IT, forvaltning
 - ▶ Leverer på oppdrag både fra KD (forskning og formidling) og KLD (utgravning)
-
- ▶ Skal underbygge UiBs strategi knyttet til både forskning, undervisning og formidling
 - ▶ Skal gjøre kunnskap tilgjengelig også utenfor UiB og ut til verden
 - ▶ Et regionalt og nasjonalt senter for kunnskap, men også en kulturaktør
 - ▶ Har en særegen og langsiktig historie og viktig rolle fremover



Hva hørte vi fra museet - UM på sitt beste - Noen stikkord

Kunnskap og kompetanse

- Dedikerte, dyktige medarbeidere
- Faglig sterke ressurser som publiserer mye og god forskning

Tilknytning til UiB

- Lyktes med å fremheve UM som en sentral del av UiB og gjøre museet mer relevant
- Leverer, i all vesentlighet, godt på UiBs strategi og er en fantastisk «merkevare» for UiB

Tverrfaglig samarbeid

- Gode når vi føler oss som et fellesskap og fungerer som en helhet
- Gode diskusjoner, vi får brynt oss på hverandre
- Stort potensiale for tverrfaglig samarbeid og kommunikasjon

Miljø og trivsel

- Stor grad av stolthet og identitet knyttet til arbeidsstedet
- Spennende oppgaver og stor grad av variasjon, opplever stor grad av frihet og fleksibilitet
- Stort sett godt arbeidsmiljø

Struktur

- Stor grad av nærhet til nærmeste leder
- Omorganiseringen bidro til økt profesjonalisering og en del avklaringer knyttet til ansvar og roller



Hva hørte vi fra museet - UMs utfordringer - Noen stikkord

Forankring og operasjonalisering av visjon og strategi

- ▶ Opplever ikke å være del av «ett felles UM»
- ▶ Lav strategisk orientering, høyt operativt dag-til-dag fokus

Kommunikasjon, informasjon og medvirkning

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

Ledelse

- ▶ Behov for å utvikle felles mål og strategisk retning for ledergruppen
- ▶ Utvikle lederrollene og ledelsesfunksjoner
- ▶ Klargjøre avd.- og seksjonslederens ansvar og myndighet
- ▶ Bedre oppfølging av prosesser

Ulike praksiser og arbeidsformer

- ▶ Mange lokasjoner vanskeliggjør samarbeid og kommunikasjon
- ▶ Manglende samordning – (ulike) praksiser utvikles «her og der»

Struktur, kapasitet og kompetanse

- ▶ Organisasjonskartet fungerer ikke helt slik det ble utformet ved omorganiseringen
- ▶ Trenger en samlende arena for formidling
- ▶ Må forbedre ekstern og intern kommunikasjon
- ▶ Samvirket mellom SAMKONS og forskningsseksjonen må bedres
- ▶ Enkelte klare administrative flaskehalser
- ▶ Underviser mye, men mangler strategi og/eller plan for dette

Hva hørte vi fra museet - Fremtidig utvikling - Noen stikkord

Videreutvikling av funksjoner og leveranser

- ▶ Akselererende endringsbehov, er i konstant utvikling
- ▶ Økt fokus på digitalisering (samlinger og formidling)
- ▶ Må være tett på hva som ligger i «framtidens museum»
- ▶ Tettere på øvrige deler av UiB og de enkelte fagmiljøene

Utviklingsbehov hos UM

- ▶ Gjøre UM relevant og fremtidsrettet
- ▶ Mer koordinert og strategisk samlet ledelse
- ▶ Tydelig kommunikasjon av retning og mål
- ▶ Tydelige roller og ansvar
- ▶ Ta ytterligere vare på og utvikle medarbeiderne
- ▶ Videreføre økt profesjonalisering i alle ledd



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
- ▶ Regelmessige samarbeidsmøter

Styrke og videreutvikle ledelse og administrasjon

- ▶ Sikre lederstruktur og ansvarsdeling som ivaretar effektivitet, samt utviklingsmuligheter for den enkelte
- ▶ Administrasjonen må ha en sammensetning og kapasitet som sikrer tilstrekkelig støtte til gjennomføring av UMs kjerneområder
 - Behov for mer støtte og høyere kompetanse på HR-feltet
 - Mange hendelser samtidig som påvirker UMs økonomi

Mulige utfordringer

- ▶ Behov for økt tydelighet rundt strategi og målsetninger
- ▶ Behov for økt synlighet
- ▶ Forenkle og «samkjøre» struktur

Noen foreløpige hovedpunkter

- ▶ Dedikerte og kompetente medarbeidere, spennende og varierte oppgaver
- ▶ Beslutningsprosesser, kommunikasjon (tydeligere internt og eksternt), involvering, informasjon, medvirkning
- ▶ Behov for en formålstjenlig og fremtidsrettet organisasjon og struktur – en struktur som svarer til behovene
 - ▶ Formidling: Sikre helhetlig fokus og tydelig ansvarsfordeling
 - ▶ Samlingene: Sikre godt samvirke mellom sikkerhet og tilgjengelighet
 - ▶ Administrasjon: Sammensetning, fokus, kapasitet
- ▶ Må tydeliggjøre og formidle strategi og retning
- ▶ Arbeidsprosesser og roller – stor grad av ulik praksis (individualiserte forskjelligheter)
- ▶ Behov for utvikling og tydeliggjøring av lederrollen og ledergruppens funksjon

