



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 prioriterer spørsmål 1 og 2. Gruppe 7-12 prioriterer spørsmål 1 og 3.



Om presentasjonen

I det etterfølgende ligger slides fra gruppe 1-12.
I de tilfellene hvor gruppene selv har ført opp navn på gruppedeltakerne, har dette blitt inkludert i materialet.

Tusen takk for gode innspill og tanker!



Gruppe 1- Deltakere

- *Flat struktur* (gruppeleder)
- *Louise Bjerre Petersen* (referent)
- *Justin Kroesen, Soraya Rodrigues, Kristin Solheim, Siri Jansen, Louise Bjerre Petersen*





1. Mål, retning og organisasjonsstruktur

- *Organisasjonskart: har noen sett det før?*
- *Konserveringen trenger lokaler som fungerer på permanent basis – alt fra lab, fryser til kontor*
- *For å få en helhetsorientert formidling, vil en samlet formidlingsavdeling være optimal*
- *En ny struktur ses ikke som en løsning for et fremtidsrettet museum*
- *Nettsiden skal utbedres – klar ansvarsfordeling – start med èn gang*
- *En strategi er det mest sentrale for en velfungerende organisasjon*
- *En konkret 2 eller 5 års handlingsplan for bedriften for å ha et mål*



Intern kommunikasjon og medvirkning

- Alle styresaker må tilgjengeliggjøres på nettet på forkant og med referater – for å skape gjennomsiktighet
- Felles møteplasser – de kan være digitale og fysiske
- Den sosiale biten er like viktig som den faglige
- Myldredag på tvers av enheter (digitalt eller fysisk)



Gruppe 2 - Deltakere

- *Morten Ramstad* (gruppeleder)
- *Marit Kjeksrud Amundsen* (referent)
- *Håvard Eik, Marit Kjeksrud Amundsen, Knut Andreas Bergsvik, Knut Olav Akselsen og Diba* (ett inn navn på øvrige deltakere)





Spørsmål 1

Hvordan bør UM utformes organisatorisk for å sikre et best mulig «rigget» museum for fremtiden?

- Oppsummert: Organisasjonen i seg selv er ok, men tydeliggjøring av mandat, myndighet og roller er viktig. Ledelsen må styrke seksjonsnivå. Hvem skal være involvert i hvilke prosesser må være tydelig.
- Knut Olav: Hva slags kultur binder oss sammen? Historien vi forvalter og UMs historie. Dyrke dette og trekke linjene tilbake og videre inn i framtiden. Ingenting galt med organisasjonskartet, men organisasjonskartet etterleves ikke.
- Knut Andreas: Intr at UM oppfattes som mer synlig. Kan innbruddet gitt oss mer synlighet på tross av negativ årsak. Det har skjedd mye bra etterpå. Det er organisatoriske endringer som ikke tilstrekkelig er forankret, noe som må skje framover. Endringer må kommuniseres/forklares i større grad av ledelsen. Ledelsen trenger tydeligere dialog med partnerne som er involvert. Top down organisering skaper mye misnøye, gangprat og følelse av maktesløshet. Forankring må være tydeligere og samråd med de som blir påvirket. Ønsker ikke en endring i myndighetsendring. Men forskere har ansvar uten myndighet.
- Diba: Vi har ikke god kommunikasjon med andre som vakt. Vi trenger mer kommunikasjon med fagfolk for å kunne et godt stykke arbeid.
- Marit: Implementering av ny organisasjon, tydelig forklaring på hvorfor ting blir organisert som det er for å kunne ta organisasjonen til etterretning for å dra i samme retning på tross av man er enig eller uenig. Tydelig kommunikasjonsflater. En type matriseorganisasjon som arbeider med informasjonsflyt.
- Håvard: Dra i samme retning. Få flere forum for å snakke på tvers av seksjoner i organisasjonen
- Morten: Vi har gått til en mer profesjonell organisasjon fordi vi har gått vekk fra «høvdinger» på museet som bestemmer. Vi har fått et bedre fagmiljø selv om det er fortsatt er konflikter. Seksjonen er mer integrert i organisasjonen i dag. Det har skjedd mye bra fordi man har isolert tydelige oppgaver. Trenger kanskje mer helhetlig forankring fra ledelsen i organisatorisk.
 - Knut Andreas: Retorikken fra hierarki til demokrati, men dette stemmer ikke. En overføring av makt fra vitenskapelige til ledelse for seksjoner. Det er andre aktører som sitter med makt enn tidligere. New Public management. Men er langt på vei enig i at organisasjonen i dag. Å fjerne de vitenskapelige og den vitenskapelige forankringen svekkes. Dette må vi gjøre noe med fremover. Dette er vår jobb som universitetsmuseum. Forskning må stå i sentrum eller være en viktig bestand del. Må bedre integreres.
 - Morten: vi har aldri mer fokus på forskning: stipendiater, publisering, poeng etc til nå
 - Knut Olav: revirkamp – men fra 2015 diskuterer vi nå. Det har skjedd forbedringer til det bedre. Den professorale ledelsen har fortsatt ved med museet. Det er litt av problemet på tross av at resten av samfunnet har endra seg.
 - Morten: Forskning må sikres, men formidling, forvaltning – sikring av samling og tilgjengeliggjøring.



Spørsmål 1

Hvilke konkrete tiltak kan bidra til dette?

- Oppsummert: Internkommunikasjon må styrkes. Se 2b.
- Internkommunikasjon. Ikke alle beslutninger er diskutert der beslutningen bør tas. Personlig ansvar å etterleve en organisasjonsstruktur.
 - Forum for å sikre info til vakter hs10. Vi møter publikum først. Vi trenger mer innsikt i utstillingene for å gjøre en enda bedre jobb – og hva som skjer videre. Opplæring i nye utstillinger.
- Sørge for likhet mellom ansatte og medbestemmelse
- Sikre forskning, formidling etc.
- Definert roller og myndighet
- Alle ansatte må prioritere og forstå hvorfor internkommunikasjon gjør en mer robust organisasjon
- Tydelig på hva UM ønsker å bruke sine fagfolk/forskere.
- Prosjektgjennomføring: Forskere må planlegges inn når deres stemmer trengs å høres i ulike prosjektet.
- Unytte de folka/ressursene man har i ulike prosesser. Ha oversikt over den kompetansen som finnes i UM.
- Bedre prosjektplanlegging.
- Øke kommunikasjon om prosjekter på tvers i organisasjonen.
- Allmøter
- Uformelle møter som julefester
- Tydeliggjøring av lederrolle kanskje spesielt på forskningsseksjonen kultur.
- Styrke ledermøter på seksjonsnivå



2 Intern kommunikasjon og medvirkning

Hvordan kan en fremtidig organisering bidra til styrket intern kommunikasjon og medvirkning?

- Styrke seksjonsrolle nærmere ansatte og tydeligere lederrolle, grenser mot andre.

Hvilke konkrete tiltak kan bedre informasjonsflyten og bidra til større medvirkning?

- Forpliktelse til å beskrive aktiviteter
- Digitalt intranett/blogg i stedet for nyhetsbrev
- Prosjektplanlegging – få alle involverte og informert tidlig.
- Teams har blitt bedre for vaktene hs10.
- Allmøter på ulike nivåer – må institusjonaliseres - kan være digitalt
- Nyhetsbrev går internt – alle må bidra inn på bestemte tidspunkt i for eksempel prosjekt.
- Informasjon er ikke frivillig, men en forpliktelse
- Alle seksjoner etc inviterer til info om seg selv som stafettpinne i digitalt møte for eksempel zoom.
- De som spiser og drikker sammen hører sammen – sosiale møter
- En egen dag for avdeling.



Gruppe 3 - Deltakere

- *Jo Høyer* (gruppeleder)
- *Hana Lukesova* (referent)
- *Margareth Hosøy*
- *Karen Marie Heimvik*
- *Sølve Westli*
- *Gitte Hansen*
- *Anne- Karin Bremnes Ulvatn*





Spørsmål 1

- Ledelse og besluttende ledelse i form av styre: Hva er funksjon av styre i forhold til museets strategi?
- Vedtak av budsjett, men er det plass til strategiske diskusjoner i styret?
- Linjestrukturen: Informasjonsflyt opp og ned må fungere
- Felles museum: bedre integrering
- Folk har ikke kontakt mellom ulike avdelinger, Årboka hjelper litt å se oversikt over det som har skjedd, men er dette tilstrekkelig



Spørsmål 2

- Digitale fellesmøter
- Faglig myldredag for hele museum
- Fortsette med Informasjonsbrev
- Ledermøter burde ha referater
- Legge til rette at ansatte har nok tid til å delta på både formelle og uformelle møter (flere ansatte, forutsigbarhet, bedre planlegging)
- Internt ansatte liste med klart oversikt over hvem gjør hva



Gruppe 4 - Deltakere

- Eli Hausken (gruppeleder)
- Hilde Moen Selstø (referent)
- Hanneke Meijer
- Helene Pettersen
- Heidi Lie Andersen





Spørsmål 1:

Hvordan bør UM utformes organisatorisk for å sikre et best mulig «rigget» museum for fremtiden?

Forskning: Opprettholde avdeling for natur og kultur. Tilrettelegge for fruktbare tverrfaglige samarbeid.

Forvaltning: Det er lurt å skille teknisk forvaltning og vitenskapelig ansvar for samlingene også på natur. Dette krever nye roller lokalt og nære samarbeid.

Hageseksjonens samlinger. Man må få implementert samlingsforvaltningen til hageseksjonene i den overordnede forvaltningsstrukturen.

Formidling: Desentralisert formidling, men med møtepunkter og felles strategi. Klare roller og mandat. Forskere må kunne foreslå større formidlingskonsept. Dette krever ressurser og satsing fra øverste hold.

UM trenger en mer enhetlig forståelse for institusjonens mål/strategi for fremtiden.

Tydelig, forankret og oppdaterbar strategi vil gjøre det enklere for de ansatte å utføre arbeidet sitt. Det må være ledernes ansvar å følge opp de ansatte og bistå dem i dette arbeidet.

UM kan ha nytte av en faktisk ledergruppe istedenfor en gruppe med ledere. Ledere bør ha innflytelse på strategien og nødvendige organisatoriske endringer som må skje fortløpende.

Instituttledere og seksjonsledere må ha mer myndighet klarere mandat.

Hvilke konkrete tiltak kan bidra til dette?

Større myndighet til gode ledere.

Legge lønnsbudsjett til instituttledere for å gi enhetene mulighet til å legge en strategi for utvikling av enheten.

Det må på plass en bedre rolleavklaring blant ledere og tydelige stillingsbeskrivelser blant ansatte med ansvarsområder.

**Spørsmål 2:****Hvordan kan en fremtidig organisering bidra til styrket intern kommunikasjon og medvirkning?**

Mangel på klar ledelse har gjort at enkeltindivid har tatt større roller i enhetene og dette kan føre til at nødvendig informasjon ikke kommer frem eller blir fordreid. Man trenger rolleavklaringer og klare mandat også innen kommunikasjon.

Museet trenger noen som er ansvarlig for intern kommunikasjon. Vi mangler denne kompetansen. Den kan ligge under en felles administrasjon. Denne kompetansen må stå i skjæringspunktet mellom museet, UiB, samfunn og politikere.

Det er en premiss at lederne faktisk vet hva som foregår i enhetene for å kunne ta avgjørelser.

Målrettet rekrutteringsstrategi er svært viktig og må samsvare med UMs strategi. Det trengs bedre dialog mellom ledelse og enheter for å ha kontroll med bruk av prosjektansettelser, deltidsansettelser, vikariat etc.

Hvilke konkrete tiltak kan bedre informasjonsflyten og bidra til større medvirkning?

UMs ansatte trenger bedre informasjon om hvordan organisasjonen er organisert, hvem som er hvem etc. Det er ikke godt nok å tenke at den enkelte ansatte er ansvarlig for å sette seg inn i den store mengden av måldokument, styringsnotat, ressurser etc.

Formidling er et fagfelt og vi trenger mer kompetanse innen kommunikasjon og kommunikasjonsrådgiving som er tilgjengelig for UMs enheter.

Ansette en kommunikasjonsrådgiver som er ansvarlig for internkommunikasjon.

UMs felles ledelse må delta i UiBs lederutviklingsprogram.

Ideelt sett har hver enhet en dedikert formidler som følger opp ekstern kommunikasjon.

Folk må legge ut ansattbilder på UiB-profilen.



Gruppe 5 - Deltakere

- *Kari* (gruppeleder)
- *Gita* (referent)
- *Katrine, Liv Jorun, Terje, Camilla, Trond*





1. Mål, retning og organisasjonsstruktur

Organisatorisk utforming:

- Alle avdelinger/seksjoner er deler av en større helhet: UM. (Men helheten er mer enn summen av delene; nemlig meningssammenhengen som delene inngår i). Per i dag er vi de ulike delene (avdelingene). Trenger felles forståelse for å bli en helhet.
- Ønsker endres underveis, omstilling må ta ha endringsmuligheter
- Forskning, Formidling, Forvaltning
- Strategi og retning, faste oppgaver (implementering i daglig arbeid?), Styringsdokumenter
- Større åpenhet, transparens mellom avd. kommunikasjon avd. opp mot ledelsen (admin.?)
- Direktørens tilstedeværelse
- Formidlingsstrategi ikke vedtatt (styrebehandlet/ikke integrert)
- Inndeling etter arbeidsområde?
- Tverrfaglige forum, nytenkning

Tiltak:

- Større transparens mellom den enkelte ansatte og styre/avd. ledere og direktør
- Handlingsplan som knyttes opp mot strategi
- Revidering underveis
- Nyansatte, inkludering, felles mål, språklig inkludering (styringsdokumenter)
- Felles møtepunkt, organisering for felles forståelse og samhörighet
- Inkludering av UiBs ulike institutt, felles forum



2. Intern kommunikasjon og medvirkning

En fremtidig organisering kan bidra til styrket intern kommunikasjon og medvirkning gjennom å bedre informasjonsflyten og bidra til større medvirkning

- tendenser, sammenblanding mellom ledelse og forskning (admin. Seksjon),
- tydelig strategi, unngå sammenblanding
- åpenhet, oppdatering og transparens mot ansatte
- ulike nivåer i internkommunikasjonen, lederansvar
- tjenesteveier og turstier, andre forum,
- behov for ulike tiltak i ulike avd.

Tiltak:

- tydeligere strukturer, kommunikasjon, inkludering og medvirkning
- valgte seksjonssjefer, ikke sitte i mer enn 4 år (Avd. kultur, fornminneseksjonen), unngå «fastgroing»
- utsending av møtereferater, saksdokumenter i forkant, muligheter for innspill
- månedlige møter om kommunikasjon internt og eksternt: hva skal ut? Oppdatering
- inkludering for forbedring av intern kommunikasjon, møteplasser, hvor ligger ansvaret/beslutningsmyndighet?
- kompetansearenaer
- zoomforum? Eller Teams
- utprøving av ulike samarbeidsarenaer, nye strategier i forum
- faktisk oppfølging av foreslåtte tiltak
- gjelder også manglende oppfølging av personalsaker
- Fordeling og ressursbruk, oversikt av ressursene opp mot strategi (økonomi og admin.)
- Sende referat fra avdelingsmøter til Formidlingsavdelingen
- En formålsrettet ledelse som stimulerer til samhandling.



Gruppe 6 - Deltakere

- *Asbjørn Engevik m. fl.*





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

- Organisasjonsmodellen. Vi må selv forstå hvor vi er i modellen. 1) Mer logisk organisasjonsmodell. Bør være synlig på nett. Dette gjelder også de ulike vitenskapelige samlingene. Kunne henvise til relevant informasjon. 2) Felles strategi for året/årsplan. Hva arbeides det med ved de forskjellige avdelinger/seksjoner? Organisasjonens oppbygging må være synlig. Informasjonen må være oppdatert.
- Styrket administrasjon, museet har vokst kraftig de siste årene.
- SAMKONS bør også vurderes som en felles tverrgående søyle
- Prosjekter som ligger utenfor linjen inkluderes igjen i linjestrukturen ved museet (eks. Arena og Flytt 2024)
- Formidlingen må være en egen søyle som ligger på tvers for hele museet. Arena må etter hvert slås sammen med Formidlingsavdelingen
- Reetablering av funksjonelle tverrgående fora som sikrer et godt tverrfaglig samarbeid også på tvers av avdelinger
- Reetablering av faglig ansvar for utstillingsvirksomhet ved både natur og kultur



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

- Samlet informasjon fra en samlet Formidlingsavdeling. All formidling samles under en enhet (både internt og eksternt)
- Gjenintrodusere tverrgående fora (også nevnt tidligere)
- Tydeligere organisering – også av kortere prosjekter, eks. mindre skiftende utstillinger (bl.a. klart definert prosjektleder, faglig ansvarlig, konserveringsansvarlig, fremdriftsplaner)
- Gjenintrodusere allmøter, både avdelingsvis og gjerne på tvers av avdelinger og seksjoner. Gjerne fysiske møter, hvis det er anledning til det. Ikke bare bruke digitale flater, hvis det ikke er nødvendig.
- Styrke/utvikle ledergruppen, ledersamlinger, strategisamlinger
- Styrke arbeidet med UM-nytt. Hyppigere utgivelser? Ikke bare be folk sende inn/skrive stoff, men drive oppsøkende journalistikk.
- Økt bevissthet rundt hvordan vi kommuniserer, framsnakke hverandre



Gruppe 7 - Deltakere

- *Bjarte Jordal (gruppeleder)*
- *Andreas Wefring (referent)*
- *Nils Anfinset, Solveig Knudsen, Olaug Bratbak, Stine Dornfest*





Spørsmål 1 – gruppe 7

- *Skap en felles forståelse av hva som er UMs mål/strategi innen forskning, samlinger, formidling*
- *Konkretisere mål ved enhetene (seksjoner, avdelinger), som kobles til overordnede strategi*
- *Samarbeid mellom enheter kan bli mye bedre ved å tydeliggjøre roller og ansvarsfordeling*



Spørsmål 2 – gruppe 7

- Bedre og mer tilgjengelig informasjon om hva som styret jobber med – sakspapirer skal være tilgjengelig før og referat etter møtene. Viktige saker bør ikke komme under Eventuelt.
- En form for allmøter...(ikke som i 1970 – 80)
- Koble inn de involverte før man kommer med en ny praksis



Spørsmål 3 – gruppe 7

- *En større grad av samlokalisering av avdelingene ville gjort det enklere å få en felles praksis*
- *Man kan begynne med å ha samlokalisering som et uttalt mål ved UM (først seksjoner, så avdelinger)*
- *Kommunikasjon (eks. nyhetsbrev) for å nå ut til alle med samme budskap*
- *Tydelig informasjonsflyt fra administrasjon/ledelse knyttet til praksis f. eks. ansettelse*



Gruppe 8 - Deltakere

- *Camilla Celine Nordby* (gruppeleder)
- *Tonje Enggrav* (referent)
- *Jenny Smedmark, Thomas Bruen Olsen, Per Djursvoll, Alexandra Bøhme* (øvrige deltakere)





Spørsmål 1

- *Vi vil gå for en enklere struktur bygget på den eksisterende formelen.*
- *Men vi vil ha Samlingsforvaltning og Formidlingen på tvers av Natur og Kultur. Vi «velter dermed søylen».*
- *Det hadde også vært fint å presisere hvor sentrale samlingene er innad i «Natur» og «Kultur» søylene.*
- *Digital formidling og tilgjengeliggjøring av data gjennom en database-koordinator (hvor kravene spesifiseres på forhånd).*



Spørsmål 3

- Fornminne og Samlingsforvaltning/Konservering kunne hatt fellesmøter. Effektivisere prosjektene man utfører sammen/mye med det samme materiale/ de samme verktøyene.
- Behov for samordning og felles praksiser: samlingsforvaltning, digitale verktøy, IPM, magasiner, hjemmesider
- Møter på tvers via dem som jobber mye med det samme.
- Møter sammen med de som jobber med Musit, på tvers av «fagmiljøer».
- Rent organisatorisk: Nyansettelser – samkjøring av hvordan man tar i mot nyansatte.
- Samlokalisering hadde påvirket samarbeid til det positive. Bedret kommunikasjonen.



Gruppe 9 - Deltakere

- *Aino Hosia m. fl.*





Q1: Hvordan bør UM utformes organisatorisk for å sikre et best mulig

«rigget» museum for fremtiden? Hvilke konkrete tiltak kan bidra til dette?

- *Fora – maybe these should (in some form) be re-implemented to develop strategies for e.g research and collections management, outreach*
 - *impact also on contribution (medvirkning) and communication*
 - *which fora do we need? Who should be participants?*
 - *need close follow-up to function*
 - *common strategies across UM*



- higher level organization: based on culture/nature or function (research, collections management and outreach)? Opinions for and against
- Internal communication, more transparency in ongoing processes (not just results). Uneven distribution of information is a problem
 - how to achieve this, platform? A function, but needs also access to (and authorization to forward) information.
 - Clear distribution of responsibilities/tasks needed



- *how answer challenges related to digitalisation and external funding*
- *→ 1st step: included in strategy*



Gruppe 10 - Deltakere

- *Berit Gehrke* (gruppetleder)
- *Harald Mæland* (referent)
- Else Jorunn Melstokkå, Mladen Golubovic





Spørsmål 1:

- *Vi trenger klar tolkning i etterkant av vedtak som er tatt i UM-ledelse eller UM-styre*
- *Hvem har ansvar for hva? For eksempel formidlingsrolle i hagene*
- *Digitale fremtid, hva betyr det for oss? Hagene har en egen database (IRIS) resten har Musit*



Spørsmål 3:

- *Levende samlinger har spesielle behov*
- Utfordringer med kommunikasjon på grunn av lokasjon
- Behov for samordning (undervisning av studenter)
- Kanal for å melde inn behov fra seksjonene til styret
- Åpenhet om saker til UM-styret og utvidet ledergruppe



Gruppe 11 - Deltakere

- *Tina Lerum (gruppeleder)*
- *Farha Mahjabeen (referent)*
- *Yannet Gudeta, Andreas Vindenes, Marie Aadland og Johann Hannisdal (øvrige medlemmer)*





Mål, retning og organisasjonsstruktur

- *Et felles møtearena, ikke Teams, der vi kan holde hverandre oppdatert*
 - *Kan være fysisk, bytte på hvor vi er, NH/KH ol*
 - *KODE museum har blogg der de ansatte kommuniserer, funker godt*
- *Vi vet lite om hva de andre avd. gjør/kan og andre vet lite om hva vi gjør/kan*
- *Ha representanter for de ulike avdelingene (KV, formidlingsavdelingen, arena og underviserne) som kan møtes fysisk*
- *KV merker at publikum tror at UM er kun NH, og at de ikke får med seg om KH og Botanisk Hage*



Intern kommunikasjon og medvirkning

- **Kalendersystem** med oversikt over hva som skjer på bygget
- Representanter fra ulike avd. møtes og kommuniserer
- Heller ha komprimerte ukesrapport per avd + delmål for avd. Og hele museet + viktige beskjeder, enn 100 meldinger på Teams



Samordning og felles praksis

- *Bedre kommunikasjon med formidlingsavdelingen og arrangementkontoret*
- *Tverrfaglig visitt (feks. Utgravninger, konservering, magasinet med dyrene)*
- *Vi ønsker mer faglig påfyll av utstillingene fra de som utformet utstillingene*
 - *Fagkveld med de som laget utstillingene*



Gruppe 12 - Deltakere

- *Kari Hjelle m. fl.*





1. Mål, retning og organisasjonsstruktur

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

Vi trenger en form for organisering ved museet – uansett organisasjonsmodell vil samarbeid og arbeidsoppgaver foregå på tvers av avdelinger/seksjoner ikke bare innenfor disse. Vi må løsrive oss fra den delen vi er organisert i for å oppnå overordnede mål.

Forståelse for at organisasjonen innad ved UM ikke er det viktige, det er **målene** for hva som skal produseres som er viktige og at disse blir **gjennomført**. Må ha handlingsplaner/strategier som reflekterer arbeidsoppgaver og som blir fulgt. Uten at en bruker altfor mye tid på utforming av handlingsplaner. Viktig at enkeltmennesket forstår hva ens egen oppgave er i forhold til en handlingsplan.



3. Samordning og felles praksis

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?

- Samordning/felles praksis for hva som presenteres på nettsider
- Styrke samarbeid på tvers av organisasjonen – formidling/de andre, konservering/de andre, forskning, forvaltningsundersøkelser arkeologi/paleobiologi ...
- Lederansvar å sikre samarbeid som fører til mangfold, nytenkning og effektivitet – krav til lederne må spesifiseres
- Nettsider og publikasjoner. Fra «Årbok» til et salgbart magasin?
- Felles informasjon til alle bør komme ut regelmessig. Godt eksempel er «Naturens gang» som har informasjon som ofte kun er linker og ikke trenger mye redigering. Dette vil sikre informasjon som foregår ved alle avdelinger/seksjoner.