

## **Innkalling og saksliste**

### **Møte i styringsgruppen for evaluering av Universitetsmuseets organisasjonsstruktur**

Til: Styringsgruppen for evaluering av Universitetsmuseets organisasjonsstruktur

Tid: Fredag 26. juni 2020 kl 8.30 – 10.30

Sted: Styrerommet på Muséplass 1

#### **Saksliste:**

Sak 5 Godkjenning av innkalling og dagsorden

Sak 6 Godkjenning av protokoll fra 13.05.2020

Sak 7 Orientering om kommunikasjonsaktiviteter

Sak 8 Evaluering av Universitetsmuseets organisasjon: Orientering om status etter gjennomføring av kartlegging samt kort om forslag til videre prosess

Sak 9 Eventuelt

## Protokoll

### Styringsgruppen for evaluering av Universitetsmuseets organisasjonsstruktur.

Tidspunkt: 13. mai 2020, kl. 14.00 – 15.30

Møtested: Zoom

Til stede: Kjell Bernstrøm, universitetsdirektør (leder), Henrik von Achen, museumsdirektør, Elisabeth Müller Lysebo, fakultetsdirektør, MN-fakultetet, Jan Heiret, Instituttleder, HF-fakultetet, Kari Fuglseth, Stabsdirektør, universitetsdirektørens kontor, Jørgen Melve (NTL), Jan Georg Tangenes (Akademikerne), June-Vibecke Knudtsen Indrevik (HVO).

Fra prosjektgruppen møtte Anne Line Grepne, Nils Helge Fjeld og Wenche Førre.

**Sak 1/20      Styringsgruppens mandat.**

Tatt til orientering.

**Sak 2/20      Orientering om Universitetsmuseets organisasjonsstruktur.**

Tatt til orientering

**Sak 3/20      Forslag til prosess og tidsplan for evaluering av Universitetsmuseet.**

Forslag til prosess og fremdriftsplan for evalueringen ble lagt frem.  
I møtet kom styringsgruppen med følgende innspill;

Viktig med en grundig kartlegging og involvere bredt øvrige deler av UiB (også inkl. kunnskapsverter/vakter ved UM, studentrepresentanter, representanter fra øvrige fakulteter og brukere).

Et nøkkelspørsmål i kartleggingen bør være : Hva skal Universitetsmuseet gjøre fremover? Hvordan sikre en organisasjon som tilrettelegger for dette på best mulig måte?

Sluttrapporten bør leveres til styringsgruppen tidlig i oktober, viktig å hensynta de ulike fora (eks. IDU) som rapporten må innom før den skal behandles i UiBs styremøte i slutten av oktober.

**Vedtak:**

Styringsgruppen sluttet seg til forslag til prosess og fremdriftsplan for evaluering av universitetsmuseets organisasjon, med de innspill som fremkom i møtet.

**Sak 4      Eventuelt**

Ingen saker

Kjell Bernstrøm  
leder

Wenche Førre  
intern koordinator

## **SAK 8/ 20 EVALUERING AV UNIVERSITETSMUSEETS ORGANISASJON: ORIENTERING OM STATUS ETTER GJENNOMFØRING AV KARTLEGGING SAMT FORSLAG TIL VIDERE PROSESS.**

### **Saken gjelder:**

Universitetsmuseets nåværende organisering ble vedtatt av Universitetsstyret i 2014, [sak 82/14](#). Som del av vedtaket ble det besluttet å evaluere organiseringen. Arbeidet organiseres som et utviklingsprosjekt der Universitetsdirektøren er prosjekteier. Styringsgruppen som er oppnevnt skal gi anbefalinger til universitetsledelsen og til universitetsstyret.

I møtet i styringsgruppen 13. mai 2020 ble prosess og fremdriftsplan for gjennomføring av evaluering av universitetsmuseets organisasjonsstruktur fremlagt og diskutert.

I denne saken legger vi frem status og erfaringer etter gjennomføringen av første del av prosessen, kartlegging, og plan for kommende prosesser.

### **Forslag til vedtak:**

Styringsgruppen tar oppsummering og status etter gjennomføring av kartleggingsfasen til orientering og slutter seg til forslag til videre prosess.

## **EVALUERING AV UNIVERSITETSMUSEETS ORGANISASJON: ORIENTERING OM STATUS ETTER GJENNOMFØRING AV KARTLEGGING SAMT FORSLAG TIL VIDERE PROSESS.**

### **Bakgrunn**

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. UiBs strategi *Kunnskap som former samfunnet* er et viktig grunnlagsdokument for dette arbeidet. I UiBs strategi fremheves det at :

- *«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 yringskultur som bygger på forskningsbasert kunnskap og saklig argumentasjon»*
- *«...skal videreutvikle universitetsmuseets rolle som arena for forskningskommunikasjon...»*

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

Styringsgruppen vedtok i møte 13. mai 2020 prosess og følgende fremdriftsplan for gjennomføring av evalueringen av Universitetsmuseets organisasjonsstruktur.



Hoved-aktivitet	Tids-periode	Aktiviteter
Oppstart	april-mai	<ul style="list-style-type: none"><li>Gjennomgå dokumentasjon, videreutvikle prosess, etablere prosjektet</li><li>Innledende samtaler med Tore Tungodden, Dag Rune Olsen, Kjell Bernstrøm og June-Vibecke Indrevik</li><li>Beslutte prosess og tidsplan i SG 13.5. bl.a. basert på innspill fra PG, IDU, UMs styre og UMs ledergruppe</li></ul>
Kartlegging	mai-juni	<ul style="list-style-type: none"><li>Kartleggingsprosess inkl. intervjuer (etter beslutning om prosess)<ul style="list-style-type: none"><li>Uke 21-22: Direktør, styreleder for museet, andre interessenter ved UiB</li><li>Uke 22-24: UMs ansatte (gruppeintervjuer samt individuelt spørreskjema)</li><li>Uke 25-26: Andre interessenter utenfor UM</li></ul></li></ul>
Analyse	august	<ul style="list-style-type: none"><li>Gjennomgå data fra kartlegging</li><li>Avholde delvis digital workshop hvor funn fremlegges og diskuteres</li><li>Arbeide videre med input fra workshop</li></ul>
Anbefaling	september	<ul style="list-style-type: none"><li>Avholde (evt. delvis digital) løsnings-workshop</li><li>Utarbeide rapport med anbefalinger</li></ul>
Beslutning/ Iverksetting	oktober	<ul style="list-style-type: none"><li>Brukerteste anbefalte tiltak</li><li>Anbefale organisering og utviklingsprosjekter</li></ul>

På grunn av koronakrisen og hensyn til smittevern ble det besluttet at kartleggingen skulle gjennomføres i form av digitale intervjuer.

### **Kartleggingsprosessen – status og gjennomføring**

Kartleggingsprosessen i forbindelse med evalueringen av museets organisasjon er nå i ferd med å ferdigstilles og de aller fleste planlagte intervjuer er gjennomført digitalt i Zoom. Et unntak er intervjuer med andre norske og evt. nordiske universitetsmuseer som etter planen vil bli gjennomført før ferien. Det skal også gjennomføres et fysisk gruppeintervju med gartnerne på Arboretet i uke 26.

Det har vært en bred og omfattende kartleggingsprosess med ansatte på museet. Det har vært gjennomført 19 gruppeintervjuer med ca. 5-8 ansatte i hver gruppe og 10 individuelle intervjuer med UMs utvidede ledergruppe. I tillegg til intervjuer med ansatte og ledere på museet har også øvrige deler av UiB blitt bredt involvert. Det er gjennomført intervjuer med UMs styreleder, med sentrale representanter fra direktørgruppen, med dekangruppen og med andre vitenskapelige representanter fra ulike fakulteter. I tillegg er representanter fra studentparlamentet invitert til å komme med skriftlige innspill.

### **Spørsmålene**

Intervjuene ble gjennomført med spørsmål rundt følgende hovedmomenter:

***Dagens situasjon:** UMs sentrale funksjoner og leveranser i dag? UM på sitt beste? Hva bidrar? Største utfordringer ved UM i dag?*

***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.*

## **Erfaringer fra intervjuene**

Oppmøtet i gruppeintervjuene har vært godt med nesten 90 % deltakelse fra de ansatte. Dersom noen har vært forhindret i å møte har de fått tilbud om alternative tidspunkt. Det har vært noen utfordringer for enkeltgrupper knyttet til å stille på digitale intervju. Noen har derfor ønsket å sende skriftlige innspill i stedet og det vil også bli gjennomført fysisk intervju med gartnerne. I etterkant av intervjuene har det blitt sendt ut e-post der alle som ønsker det gis anledning til å komme med ytterligere innspill og ideer skriftlig.

AFF og prosjektgruppens vurdering av gruppeintervjuene er at det har vært et stort engasjement og positivitet til prosessen. Samtalene har vært gode og balanserte, og vi har mottatt en lang rekke tydelige og ærlige innspill. Dette gir et godt grunnlag for videre arbeid. Også de individuelle intervjuene med UMs utvidete ledergruppe har vært gode, ærlige samtaler med verdifulle innspill og synspunkt.

Intervjuer og samtaler med andre interessenter og ressurspersoner ved UiB har bidratt til å klargjøre UMs betydning for identiteten til UiB og forventninger til UMs rolle bl.a. som sentral formidlingsplattform for forskning. Dekangruppen har også tydeliggjort potensialet for å styrke og videreutvikle samarbeidet med fakultetene. I tillegg bidro samtaler med direktørene i sentraladministrasjonen til å fylle ut bildet på en del sentrale felt knyttet til UMs administrasjon, kommunikasjon og formidling, bygg-og sikkerhetsarbeid m.m.

## **Noen foreløpige hovedpunkter**

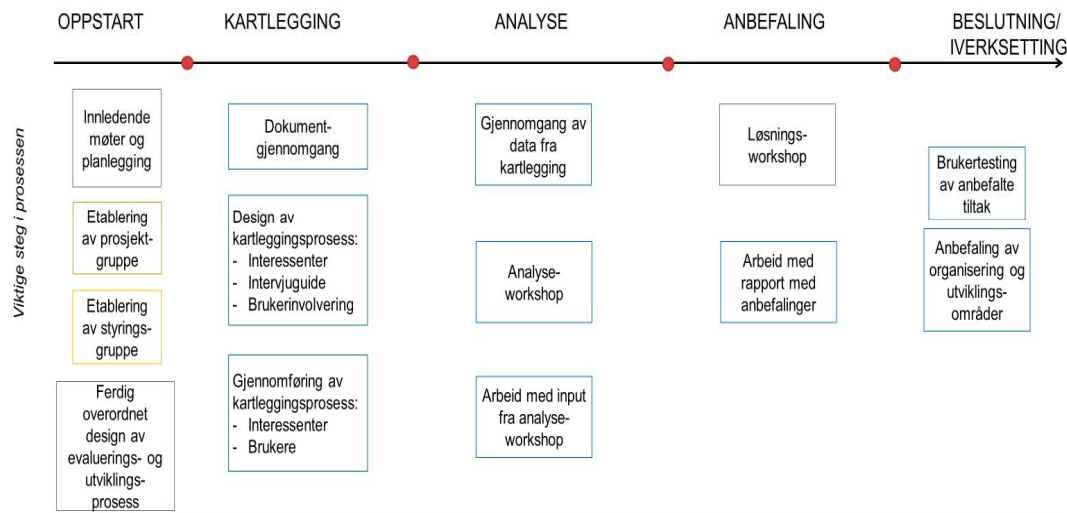
En nærmere presentasjon av funnene fra kartleggingsprosessen vil bli grundig gjennomgått i styringsgruppens møte 26. juni.

Noen hovedfunns kan foreløpig oppsummeres i følgende punkter:

- UMs ansatte opplever stor grad av stolthet knyttet til arbeidsstedet, at museet har dedikerte og dyktige medarbeidere, med spennende og varierte oppgaver
- Det etterspørres kommunikasjon (tydeligere internt og eksternt), involvering, informasjon og medvirkning i beslutningsprosesser
- Det er behov for en formålstjenlig og fremtidsrettet organisasjon og struktur – en struktur som svarer til behovene når det gjelder bl.a.:
  - Formidling: Sikre helhetlig fokus og tydelig ansvarsfordeling
  - Samlingene: Sikre godt samvirke mellom sikkerhet og tilgjengelighet
  - Administrasjon: Sammensetning, fokus, kapasitet
- Med utgangspunkt i UiBs strategi er det behov for å tydeliggjøre UMs rolle og funksjon. Formidling og operasjonalisering av strategi.
- Arbeidsprosesser og roller – stor grad av ulik praksis (individualiserte forskjelligheter)
- Det er behov for utvikling og tydeliggjøring av lederrollen og ledergruppens funksjon

## Steg i prosessen med evalueringen

Figuren under viser viktige steg i prosessen med evalueringen av UMs organisasjon:



Når kartleggingsarbeidet nå ferdigstilles går arbeidet over i analysefasen. Prosjektgruppen foreslår følgende tidsplan og aktiviteter for analysefasen:

Uke 33 – 34:

- AFF sorterer og strukturerer samlede innspill i samarbeid med resten av prosjektgruppen
- Et bearbejdet datamateriale og konkretisering av opplegg for analyse-workshop legges frem for IDU og styringsgruppen, samt for styret for museet

Uke 35:

- Avholdelse av «analyse-workshop» som AFF leder struktur – og innholdsmessig. Hovedformålet med workshopen er å legge frem funn fra datainnsamlingen som består av de kvalitative intervjuene, skriftlige innspill, dokument- og historiegrunnlag og eventuelt andre kilder som kommer til i prosessen.
- Gjennom analyse-workshopen vil ansatte få tilgang til en oppsummert fremleggelse av dataene. Dataene vil da ikke være analysert, og deltakerne vil inviteres til å diskutere «Hva finner vi i dette grunnlaget som er relevant for framtidig utforming av UM?»

Uke 36:

- Møte med UMs ledergruppe for å oppsummere prosessen så langt og hovedfunn fra workshop, samt gi ledergruppen mulighet til å gi øvrige innspill.

### Formatet for analyse-workshop i uke 35.

Det har vært diskutert hvorvidt analyse-workshopen i august pga. koronasituasjonen må avholdes digitalt eller om vi kan samles fysisk. 15. juni åpnet myndighetene opp for arrangementer med opptil 200 personer, Etter å ha konferert med universitetsledelsen har vi besluttet å invitere alle ansatte til fysisk fremmøte i lokaler som ivaretar smittevernreglene.

**Prosesen videre**

Etter gjennomført analyse-workshop og innspill fra ledergruppen tas resultater fra dette arbeidet videre for bearbeidelse til mer konkrete forslag til endringer. AFF utarbeider anbefalinger og modellalternativer som legges frem i en løsnings-workshop med ledere og ansatte i september. Etter innspill i løsnings-workshopen utarbeider AFF og prosjektgruppen rapport med anbefalinger. Styringsgruppen holdes løpende informert om dette parallelt og blir så forelagt de endelige anbefalingene primo oktober.