

## **Innkalling og sakliste**

Møte i styringsgruppen for evaluering av Universitetsmuseets organisasjonsstruktur

Til: Styringsgruppen for evaluering av Universitetsmuseets organisasjonsstruktur

Tid: Onsdag 13. mai 2020 kl 14.00 – 15.30

Sted: Zoom

### **Sakliste:**

Sak 1 Styringsgruppens mandat

Sak 2 Orientering om Universitetsmuseets organisasjonsstruktur

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

Sak 4 Eventuelt

## **SAK 3/ 20 FORSLAG TIL PROSESS OG TIDSPLAN FOR EVALUERING AV UNIVERSITETSMUSEETS ORGANISASJON**

### **Saken gjelder:**

Universitetsmuseets nåværende organisering ble vedtatt av Universitetsstyret i 2014, [sak 82/14](#). Som del av vedtaket ble det besluttet å evaluere organiseringen. Hensikten med evalueringen er å videreutvikle museet slik at det har en formålstjenlig fremtidsrettet organisering i forhold til oppgaver og universitetets strategiske mål.

Arbeidet organiseres som et utviklingsprosjekt der Universitetsdirektøren er prosjekteier. Det er oppnevnt en styringsgruppe som vil gi anbefalinger til universitetsledelsen og til universitetsstyret. Styringsgruppen ledes av universitetsdirektør Kjell Bernstrøm.

Arbeidet vil bli gjennomført av en prosjektgruppe som i sitt arbeid rapporterer til styringsgruppen.

Prosjektgruppen legger med dette frem forslag til prosess og tidsplan for gjennomføring av evaluering av universitetsmuseets organisasjonsstruktur

### **Forslag til vedtak:**

Styringsgruppen slutter seg til forslag til prosess og fremdriftsplan for evaluering av universitetsmuseets organisasjon, med de innspill som fremkommer i møtet

# **FORSLAG TIL PROSESS OG TIDSPLAN FOR EVALUERING AV UNIVERSITETSMUSEETS ORGANISASJON**

## **Bakgrunn**

Universitetsmuseets (UM) nåværende organisasjon ble vedtatt av universitetsstyret i 2014 med virkning fra 1. januar 2015. Som del av vedtaket ble det også besluttet å evaluere organiseringen. Siden den gang ble UiBs strategi fornyet i 2016 og sist revidert i 2019. Universitetets strategi «Kunnskap som former samfunnet» 2019 – 2022 setter ambisiøse mål for virksomheten og for måten UiB fyller sitt samfunnsoppdrag innen forskning, utdanning, formidling og innovasjon. Det innebærer også en betydelig satsing på formidlingsarenaer og formidlingsformer, bl.a. løftes Universitetsmuseet frem som en viktig arena for forskningskommunikasjon. UMs oppdrag og aktiviteter har dermed også endret seg over tid.

Nå har organisasjonsstrukturen fungert en periode og det store museumsprosjektet knyttet til rehabiliteringen av bygget og de naturhistoriske utstillingene er ferdigstilt. Universitetsledelsen mener derfor tiden nå er inne for å gå i gang med evalueringen, der hensikten er å videreutvikle museet slik at det har en formålstjenlig, fremtidsrettet organisering i forhold til oppgaver og strategiske mål.

Evalueringen skal legge premisser for hvordan museet skal fylle sin rolle for å ivareta:

- Evne til å støtte opp om UiBs strategi 2019 – 2022, Kunnskap som former samfunnet.
- En effektiv arbeidsutførelse og høy kvalitet i Universitetsmuseets virksomhet.
- 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 for å ivareta Universitetsmuseets leveranser overfor fagmiljøene, studentene og befolkningen.

## **Organisering av prosjektet**

Evalueringen av UM organiseres som et utviklingsprosjekt der Universitetsdirektøren er prosjekteier. Styringsgruppen skal gi anbefalinger til universitetsledelsen og universitetsstyret om:

- en formålstjenlig, fremtidsrettet organisering ved Universitetsmuseet med hensyn til mål, struktur, funksjonsinndeling og ledelse.
- øvrige forbedringstiltak for å skape en smidig og samarbeidsorientert organisasjon som best ivaretar Universitetsmuseets oppgaver.

Arbeidet vil bli gjennomført av en prosjektgruppe som rapporterer til styringsgruppen i sitt arbeid. Prosjektgruppen skal sikre framdrift og god kommunikasjon i prosessen. Prosjektet følger en struktur som UiB har gode erfaringer med fra tilsvarende organisasjonsgjennomganger de senere årene, og hvor det benyttes ekstern fagkompetanse innen organisasjonsutvikling i kombinasjon med egne ressurser i slike prosesser.

AFF ble etter en anbudskonkurranse tildelt oppdraget og vil inngå med to delressurser i prosjektgruppen.

Prosjektgruppen som er oppnevnt består av

- [Anne Line Grepne](#), AFF, prosjektleder
- [Nils-Helge Fjeld](#), AFF
- Wenche Førre, assisterende fakultetsdirektør, SV-fakultetet, Intern koordinator
- Aino Hosia, leder, Avdeling for naturvitenskap, Universitetsmuseet
- Janne Marie Solheimslid, seksjonssjef, HR-avdelingen

## **Forslag til prosess og tidsplan**

Opprinnelig plan for arbeidet var at evalueringen skulle gjennomføres våren 2020 og styringsgruppens anbefalinger skulle legges frem for universitetsstyret tidlig høsten 2020. Arbeidet med evalueringen er noe forsinket som følge av koronakrisen. Prosjektgruppen er nå likevel godt i gang med arbeidet og har gjennomført innledende samtaler digitalt med sentrale personer i universitetsledelsen.

Koronasituasjonen medfører utfordringer i forhold til å gjennomføre fysiske intervjuer og workshops som planlagt. Det er derfor en viktig vurdering om evalueringsprosjektet skal utsettes til situasjonen normaliserer seg og evalueringen kan gjennomføres som planlagt med fysiske møter, eller om man skal gå for en løsning der man kombinerer bruk av digitale verktøy med fysiske møter dersom det lar seg gjøre i forhold til smittevern råd.

En utsettelse vil innebære en betydelig usikkerhet i forhold til når evalueringen da vil la seg gjennomføre og tidspunktet for evalueringen kan dra ut i tid. AFF og prosjektgruppens oppfatning er at evalueringen kan gjennomføres på en god måte ved bruk av digitale verktøy. Dersom UiB gradvis åpner opp Campus kan deler av evalueringsarbeidet også gjennomføres ved fysiske møter.

En slik løsning må være godt forankret i organisasjonen. Prosjektgruppen ønsket derfor å drøfte de alternative løsningene i IDU og i styret for museet, samt i museets ledergruppe.

Tilbakemeldingen fra både IDU, styret og ledergruppen var at det er ønskelig at arbeidet nå kommer i gang. Prosjektgruppens forslag til prosess og tidsplan som kombinerer digitale verktøy med fysiske møter fikk god tilslutning. Både IDU, styret og ledergruppen stilte seg positiv til opplegget som ble presentert og uttrykte tilfredshet med at det i prosessen legges opp til stor grad av involvering av museets ansatte og god kommunikasjon underveis. Det ble også uttrykt ønske om å bli holdt jevnlig orientert. Prosjektgruppen har også hatt samtale med UiBs hovedverneombud som også stilte seg positiv til forslaget til prosess og tidsplan.

Prosjektgruppen foreslår en prosess som aktivt involverer ansatte og brukere av Universitetsmuseet i alle fasene av evalueringsarbeidet. Det er en viktig forutsetning for å skape nødvendig eierskap og forankring til prosessen, samt forståelse for de løsninger som velges.

Prosjektet deles inn i tre hovedfaser som omfatter kartlegging, analyse og anbefalinger/løsninger. I kartleggingsfasen involveres ansatte gjennom intervjuer og spørreskjema. I tillegg intervjues UMs styreleder for museet, andre interessenter ved UiB, samt interessenter utenfor UiB og UM. Resultater fra kartleggingen blir lagt fram for styringsgruppen før sommeren.

I analysefasen vil det arrangeres workshop der ansatte inviteres med og hvor funn fra kartleggingen fremlegges og diskuteres. I forkant av prosjektgruppens anbefalinger legges det opp til løsnings-workshop med bred involvering fra ansatte og brukere. Oppsummert legger vi frem følgende forslag til prosess og fremdriftsplan:

Hoved-aktivitet	Tids-periode	Aktiviteter
Oppstart	april-mai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gjennomgå dokumentasjon</li> <li>Videreutvikle prosess</li> <li>Etablere prosjekt- og styringsgruppe</li> <li>Innledende samtaler (Tore Tungodden, Dag Rune Olsen, Kjell Bernstrøm, UiBs hovedverneombud)</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 inkl. oppfølgingsmøter med styringsgruppen og prosjektgruppen, samt eventuelt nøkkelpersoner fra UiBs ledelse m.fl.</li> <li>Avholde digital/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 digital/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>

Det vil bli gitt en nærmere presentasjon av forslaget til prosess i møtet.

## Kommunikasjon og involvering

Gjennomgående i evalueringsarbeidet vil prosjektgruppen ha fokus på å sikre bred involvering, forankring, god og tydelig kommunikasjon og åpenhet i hele prosessen. Prosjektet vil også holde IDU ved museet jevnlig orientert. Det vil være viktig at alle grupper av ansatte blir hørt og sikre at eventuell manglende digital kompetanse ikke hindrer reell deltakelse og forankring. Det vil også være viktig å vurdere sammensetning av intervju- og workshopgrupper og metode-/verktøyvalg for å sikre at alle aspekter og synspunkt kommer frem. Det vil opprettes en nettside/evt. blogg for å kommunisere fremdriftsplan og status for prosjektet, samt en e-postkasse for å gi ansatte mulighet til å gi innspill og stille spørsmål til prosjektet.