

Innspill på høringsutkast til strategiplan for Vest-Agder-museet gitt av medlemmer av Forskerforbundet Vest-Agder-museet.

Organisasjonskartet: Selv om direktør skal ha et lederteam rundt seg, må direktør være en egen ”boks” på organisasjonskartet.

1. Angående lederteamet

- Det er i aller høyeste grad fornuftig med et lederteam, men vi mener det bør utgå fra administrasjonen på Odderøya som har som oppgave å tjene alle museets avdelinger. Det mest naturlige vil være at teamet består av direktør, økonomisjef og representant fra ledergruppa; en av avdelingslederne eller faggruppelederne. Man ser for seg at dette er en ”åremålsstilling” og velges blant medlemmene i ledergruppen.
- Det er uheldig å la avdelingsleder fra en av museets avdelinger har fast plass i lederteamet. Det gir signaler om at denne avdelinga har en viktigere posisjon enn de øvrige avdelingene, og det er ikke heldig for det konsoliderte museet som helhet. Det er liten tvil om at mye fokus vil rettes mot nybygg på Odderøya i framtida, desto viktigere blir det da å hindre en Kristiansand og ”de andre”-holdning. Skal en avdelingsleder sitte i museets lederteam bør dette heller være en oppgave som rulleres på, eventuelt går på åremål mellom de ulike avdelingslederne. Er avdelingsleder Kristiansand er valgt som representant i lederteamet på bakgrunn av personlige egenskaper, tidligere prosentstilling i sentraladministrasjonen eller på bakgrunn av, som det blir hevdet, at VAM Kristiansand er museets største avdeling?
- Slik det er i dag, har direktørens lederteam ikke medlemmer med spesiell kompetanse innenfor de museale fagområdene. Sett i lys av dette kan det diskuteres om faggruppelederne har styrke nok til å nå frem med sine visjoner, delmål og hovedmål, både som en gruppe og hver for seg. Prioriteringene vil foretas i direktørens lederteam og det er derfor ønskelig at den utvides med ett medlem med sterk museumsfaglig kompetanse og erfaring.

2. Angående avdelinger

- Hvor mange avdelinger består Vest-Agder-museet av? I dokumentet ”Ledelse og plannivåer” står alle 7 avdelinger (+ Odderøya). I organisasjonskartet står ”Vest-Agder-museet Sjølingstad Uldvarefabrik og Mandal” oppført som ei avdeling, og det samme gjelder for ”Vest-Agder-museet Kristiansand og Gimle gård”. Avdelingene har felles avdelingsleder, men har hver sin logo og hvert sitt budsjett. Slik organisasjonskartet framstår nå kan det se ut som VAM MANDAL & VH er ei avdeling der avdelingsleder har kontor på Sjølingstad- For utenforstående vil det nok framstå som om avdelinga i Mandal ligger ”under” Sjølingstad. Det bør med andre ord framgå tydelig hva som er egne avdelinger og hva som ikke er det.

3: Angående faggrupper:

- Vedr eget budsjett: Det bør være frie midler utenfor avdelingsbudsjettene som faggruppene kan søke om. Skal faggruppene kunne initiere egne prosjekter og søke eksterne midler fra andre, for eksempel ABM-utvikling (Norsk Kulturråd fra 1.1.11), vil slike frie midler kunne være egenandel i prosjekter.
- Det går ikke klart frem hvilke typer oppgaver faggruppene skal arbeide med. De får en svært viktig funksjon i organisasjonsplanen fordi de skal ivareta det museumsfaglige. Det stilles spørsmål om de kun skal jobbe med overordnede og felles oppgaver som kan gjelde for hele VAM, deler av VAM (to-tre avd. i samarbeid), eller om de gis mulighet til å gå inn med spesialoppgaver (tenkt basisoppgaver som restaurering av bygninger, registrering av gjenstander) på den enkelte avdeling? Det stilles også spørsmål om organisasjonsplanen blir for tungrodd og byråkratisk. Styringen vil skje fra høyeste nivå, dvs. lederteam og direktør. Vil det si at faggruppene ikke kan ta noen avgjørelser men alt skal gå gjennom lederteamet? Eksempel: Arbeid med DKS program i faggruppe formidling: Mulig samarbeidsprosjekt med ekstern (for eksempel Agder Naturmuseum) om DKS program. Legger den nye strategiplanen opp til at dette

fra nå av skal avgjøres i lederteamet? Ønske om en tydeliggjøring av beslutninger som kan avgjøres i faggruppene.

- Det må jobbes aktivt for felles oppfatning og praksis for at arbeid i faggruppene er integrert del av den enkeltes arbeidsoppgaver. Dette er bakgrunn for at enkelte ansatte føler at det ikke går klart frem hvor mye av arbeidstiden for den enkelte og også for hver avdeling (samlet stab), skal brukes til faggruppearbeid. Møtehyppighet og faglige innspill i form av notater? Bli ikke faggruppearbeid Merarbeid for den enkelte. Avklaring – hva forventes og hva må nedprioriteres på den enkelte avdeling? Noen avdelinger kan føle at de legger inn veldig mange ressurser, mens hos andre vil det bli mindre.
- Det er viktig at faggruppelederen har en solid og bred kompetanse med innsikt og forståelse for museumsarbeid. De må ha evne til å tenke gode og helhetlige løsninger som kan komme alle VAM avdelingene til gode, og foreta prioriteringer på en god og konstruktiv måte. De skal selge inn sine delmål og hovedmål til ledergruppen og tas videre derfra til lederteamet.
- Det er ønskelig med mer avklaring rundt økonomi og budsjett i den nye organisasjonsplanen. Hvilke endringer i fordeling av budsjettet for hver avdeling vil evt. komme, og om lederteamet avsetter/ tar høyde for i sitt budsjett de innspill som faggruppene kommer med og som godkjennes. Vil lederteamet legge føringer for prioriterte områder ovenfor faggruppelederne – i henhold til Stortingsmelding 49 og de føringer (tildelingsbrev) som måtte komme fra VAMs styre og fylkeskommune?

4: Angående museumstjenesten:

- Svever ute på organisasjonskartet Bør inn på samme linje som avdelingene og faggruppene. Alternativt at alle faggruppelederne, ikke bare formidlingsansvarlig inngår i museumstjenesten.
- Medlemmer i faggruppene kan også få tilleggsfunksjoner der de blir del av museumstjenesten, for eksempel på et rådgivende plan overfor de andre avdelingene.

- Andre forslag: Informasjonsoppgaven skal inngå som et eget element i organisasjonsstrukturen, som en felles tjeneste for alle avdelinger, grupper og prosjekter, for eksempel som del av Museumstjenesten. Museet bør ha en egen informasjonsansvarlig, med nødvendig kompetanse innen digitale verktøy, skal følge opp alle aktiviteter, kunne kurse og rådgi osv

5: Forholdet lederteam og ledergruppe:

- Begrepene ”lederteam” og ”ledergruppe” kan virke forvirrende. Forslag at dagens ”lederteam” blir til ledelse og ledergruppen til lederråd eller bare råd.
- Faggruppens mandat: Jf høringsnotatet skal gruppen utføre oppdrag som blir anbefalt av faggruppeliderne og som godkjennes av direktørens lederteam. Avdelingsleder bør også ha mulighet for å komme med forslag til oppdrag til faggruppene. Medlemmer i de enkelte faggruppene har også mulighet til å komme med innspill om oppdrag til faggruppelider.

6: Forholdet faggrupper og avdelinger:

- Vi savner en klargjøring av hvilke ansvar og myndighet som er delegert til avdelingene og faggruppene. Faggruppene skal ikke ha egne budsjetter, men det snakkes likevel om ”Myndighet og ansvar” (Høringsnotatet s. 2) uten at det fremgår på hvilke områder faggruppene kan treffe egne beslutninger.

Diverse:

- Prosjekter innen VAM er ikke berørt selv om mye tid og krefter allerede brukes til på denne arbeidsformen (for eksempel Plastbåtprosjekt, Odderøya utvikling etc.) Er det uteglemt, eller er det tenkt implisitt i et eller flere av nivåene? Vi kunne ønske oss noen retningslinjer om hvordan prosjekter etableres, for eksempel: Hvilke faglige kvalifikasjoner prosjektdeltakere bør ha, hvem som utpeker deltakere, geografisk fordeling?

- En av de største utfordringer for VAM er utviklingen av Odderøya – formidlingsbygg / museumshavn / friluftsmuseum. Dette vil være en langvarig prosess som vil kreve mye av organisasjonen i mange år fremover. Dette burde tas med i en strategiplan slik at man kan sikte mot å sette inn mer kraft i denne prosessen så fort som mulig.
- Forslag: Å sikte mot å opprette en ”interim-avdeling” Odderøya (utvikling), med tilstrekkelig arbeidskraft, hentet fra hele organisasjonen. Så omfattende som denne prosessen er, virker det underlig at ansatte som skal jobbe med dette prosjektet samtidig skal kunne ta seg av sine andre oppgaver. Når prosessene er kommet så langt at driftsfasen av de ulike elementene starter, kan en da vurdere om Odderøya skal bli en egen avdeling, tillegges VAMK eller inngå i annen struktur.
- Uklart om det forelagte organisasjonskartet gir uttrykk for en åpen, delegerende og inkluderende struktur eller det motsatte.
- Det bør foregå en prinsipiell debatt på hvor mange ”hatter” enkeltpersoner kan ha i ledende deler av organisasjonen; I dag er avd.leder Kristiansand også er ansatte-valgt i styret i VAM IKS og samtidig del av lederteamet.

Grovane, 16.11.10

For Forskerforbundet Vest-Agder-museet



Thorunn Lunde