

Til: Bibliotekstyret
Fra Universitetsbiblioteket v /bibliotekdirektøren
Sakstype:
Møtedato: 10.6 2021
Saksbehandler: Cecilia Ekström

HumSam-biblioteket

Ny intern organisering av HumSam-biblioteket har arbetats fram genom en organisationsutvecklingsprocess som startade i december 2020.

Process, involvering och medbestämmelse

Saken har varit behandlat i IDF-möten:

19. januari (information), 17. februar (information), 22. mars (information), 26. april (information) och 28. maj (drøfting organisationsmodell). 21. juni drøftas bemanningsplanen.

En arbetsgrupp har arbetat fram förslagen och processen har säkrat involvering genom att samarbetat nära tilsvald och verneombud samt haft temamöten varje månad under 2021 med hela HumSam-biblioteket för att öka förståelse, samla in respons för att justera och bredda perspektiven. UB:s ledargrupp och UB:s mellanledarforum har bidragit till att kvalitetssäkra såväl innehåll som process under perioden.

UBs strategi 2030 pekar på fyra huvudsatsningar:

- Fysisk og digitalt læringsmiljø
- Tilgang og administrasjon av samlinger
- Partnerskap og støtte i forskning
- Styrke studentenes læring

I forbindelse med etablering av Avdelningen for samlinger og digitale tjenester, blir oppdraget for avdelningsbiblioteken ändrat. Avdelningsbiblioteken skall tillsammans med den nya avdelningen finna fram till en god och flexibel organisation som bidrar till samarbete om och utveckling av samlinger och tjenester.

HumSam-biblioteket vill i tråd med detta vara baserat på de tre områdena fysisk och digital læringsmiljø, partnerskap och stöd till forskning och att styrka studenternas lærande.

Vision for arbeidet med «nya HumSams» organisation:

- Struktur som inviterer til samarbeid og ansvar.
- Trygg kultur.
- Forståelse for helhet og egen rolle.
- Tydelige mål.



Nya HumSam skall etablere og utvikle tilbud og tjenester for humsam-fagenes forskare, studenter og ansatte. Samarbeid med ulike aktuelle enheter ved UB som eksempelvis Digital Scholarship Center, Akademisk skrivesenter og Åpen forskning blir viktig. HumSam-bibliotekets ledargruppe kommer å arbeide tett med UB-ledargruppe med strategier og helhetlig med faglig kvalitet og sammenheng som hovedmål. Alle medarbeidere skal få bygge kompetens og oppleve mestrings av tjenester i stadig utvikling.

Medarbeiderskap og lederskap henger tett sammen. Å lede andre, låta seg ledes og ledes av andre er noko å reflektere over på såvel individ- som institusjonell nivå i organisasjonen. Menneskene i organisasjonen er kulturen. Det er svært å vite vad vi alle tenker om vi inte stannar opp og spør og diskuterar. Ansvar for arbeidsplasskulturen bør lyftas til alle i organisasjonen. Vi har flere fora og møteplasser for å prate om vad vi skal gjøre. Vi trenger også å skape disse plassene der vi pratar om hur vi gör det, t.ex. hur skal vi samarbeide og hur skal vi løse problem tilsammen.

Det blir viktig for lederteamet å samarbeide tett med sine medarbeidere for å støtte prosesser og arbeid samt ge retning. Nya HumSam blir organiserte i seksjoner og arbeidsgrupper.



HumSam-biblioteket organiseres etter tjenester vi tilbyr våre brukere. Ansvar for de ulike arbeidsoppgifterne legges til arbeidsgrupper fordelt på tre seksjoner. Arbeidsgruppene får ansvar for bibliotekets samlede oppdragsportefølj og blir den bærende konstruksjonen i nye HumSam. Seksjonsledere og avdelingsledere skal være et tydelig og samarbeidende team.

Tidslinje

Tidslinjen har justerats något under våren, vilket var nødvendig for å klara den involverende process vi ønska. Seksjonerna och arbetsgrupperna upprättas 1 augusti 2021.

Dokumentation

Alla dokument i prosessen har både mailats ut till HumSam-biblioteket och samlats i Teams. Arbetsgruppen har också kompletterat med att skicka ut statusmail under prosessen.

Involvering

Under OU-prosessen har vi haft temamöten, workshops, arbeidsmöten och samtaler med enskilda samt grupper.

Temat har eksempelvis varit skapa gemensam beskrivning av nuläget, tänka fritt och nytt inom ramen for oppdraget Biblioteksstrategi 2030, arbeita med tre hypotetiska organisationsmodeller for å se for- og nackdelar med ulike modeller, arbeita med organisationsforslag 1 og deretter 2 som presenterats av arbeidsgruppen.

Individuelle samtaler har gjennomforts med alle på HumSam-biblioteket med avdelingsledere og nærmeste ledere.

Bemanningsplanen

Bemanningsplan tas fram i juni og baseras på verksamhetens behov, tidligere samtaler med samtlige medarbeidere og i ny dialog med den enskilda.

Planen blir presenterad på IDF 21 juni.

Evaluering

UB ledargruppe ønsker å se samlat på evaluering av de ulike OU-prosesserne resultat og en plan for dette legges gemensamt.

Forslag til vedtak:

Bibliotekstyret tar ny organisering av HumSam-biblioteket til etterretning.