US 40/2017 Evaluering av omorganiseringsprosessen 2016

Universitetsledelsen

Saksansvarlig:	Rektor
Saksbehandler(e):	Heidi Blom og Jan Olav Aarflot
Arkiv nr:	16/00966-29

Vedlegg:

1. Notat fra styreleder og rektor
2. Skisse til opplegg for evaluering av omorganiseringen.

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar til etterretning rektors skisserte opplegg for evaluering av prosessen og effekten av omorganiseringen ved NMBU.

01.03.2017

Mari Sundli Tveit

Rektor

Innledning

Universitetsstyret (US) har tidligere vedtatt at omorganiseringen skal evalueres.

Det er viktig at NMBU evaluerer prosessen, slik at erfaringer fra fjorårets omorganisering kan gi NMBU økt kunnskap om hvordan gjennomføre fremtidige endringsprosesser.

Styreleder og rektor legger frem et felles notat og anbefaling for evaluering der de fremmer forslag om at en evaluering bør skje i to trinn, der *prosessen* og *effekten* av omorganiseringen evalueres hver for seg (vedlegg 1).

Forslag til evaluering av omorganiseringsprosessen

Rektor mener det er for tidlig å gjennomføre en evaluering av effekten av omorganiseringen, og foreslår at en slik evaluering først gjennomføres i 2018.

Når det gjelder selve prosessen, hvordan omorganiseringen har blitt håndtert, foreslår rektor at NMBU gjennomfører en selvevalueringsprosess i løpet av våren 2017.

Rektor har fått utarbeidet et notat som et utgangspunkt for dialog og drøfting av en mulig prosess. Notatet har vært drøftet i ledergruppen og med tjenestemannsorganisasjonene, men det er et foreløpig notat. Notatet er vedlagt til orientering (vedlegg 2).

På bakgrunn av videre drøftinger, vil rektor fastsette mandat for arbeidet og se til at ansatte, studenter og tillitsvalgte blir involvert i prosessen.

Momenter til US sak 36/2017 Evaluering av omorganiseringsprosessen 2016

Universitetsstyret (US) har tidligere vedtatt at omorganiseringen skal evalueres. Styreleder og rektor legger frem et felles notat og anbefaling for evaluering;

Vi ser i ettertid at deler av omorganiseringsprosessen kunne vært håndtert på en annen og bedre måte. Ett viktig læringspunkt er at det kunne og burde vært brukt noe mer tid innledningsvis ved å ha hatt en to-trinns behandling av Colbjørnsenutvalgets rapport, og gjennomført et ekstra styremøte i forbindelse med vedtaket i januar 2016.

Det kunne også ha vært brukt noe mer tid på å bearbeide det faglige grunnlagsmaterialet for prosessen etter vedtaket samt satt av mer tid til gode prosesser ute på enhetene (mellom workshopene).

Vedtaket om å fastsette et antall på seks enheter viste seg å ikke være heldig for prosessen og prosessens legitimitet. En alternativ, og antakelig bedre løsning kunne ha vært å forholde seg til Colbjørnsenutvalgets anbefaling og angitt et intervall på f.eks. 5-7 enheter. Vi mener det er viktig at NMBU nå gjennomfører en evaluering av prosessen, slik at erfaringene fra fjorårets omorganisering kan legge grunnlag for læring for fremtidige endringsprosesser.

Vi anbefaler at en evaluering bør skje i to trinn, der hhv *prosessen* og *effekten* av omorganiseringen evalueres hver for seg. Effekten er det for tidlig å si noe om, men rektor har utarbeidet et notat der det gis en beskrivelse av hvordan NMBU kan intern-evaluere omorganiseringsprosessen.

Skisse til evaluering av omorganiseringen 2016

Universitetsstyret har tidligere vedtatt at omorganiseringen skal evalueres. I dette notat gis det en beskrivelse av hvordan NMBU kan *internevaluere* omorganiseringsprosessen. **Hensikten med en slik evaluering vil være å trekke ut læringspunkter fra prosessen mens vi fremdeles har disse erfaringene friskt i minne.** Hva fungerte bra og hvordan kunne vi håndtert ulike elementer av omorganiseringen på en bedre måte?

Evalueringen bør i hovedsak handle om *prosessene* underveis og ikke effekten av omorganiseringen, da det er for tidlig å si noe om hvilken effekt omorganiseringen vil ha. Hvorvidt NMBU bør gjennomføre en eksternledet evaluering av *effekten* av omorganiseringen på et senere tidspunkt, er ikke omtalt i dette notatet.

Rektor foreslår at ulike grupper ved NMBU foretar en egenevaluering. I tillegg foreslås det i dette notatet at noen utvalgte grupper med ansatte oppfordres til å dele sine erfaringer med NMBU i en «fokusgruppe».

Egenevalueringer

Noen grupper kan foreta egenevalueringer som en del av den totale evalueringen. Dette kan være en god metodikk for de gruppene som har vært mer aktivt inne i håndtere og drøfte ulike deler av omorganiseringsprosessen. En beskrivelse av hvordan dette i praksis kan gjennomføres vil bli utarbeidet. En slik metodikk kan for eksempel være hensiktsmessig for følgende grupper:

- RLG + RUL
- UAL
- IDF (evt. et noe utvidet IDF)
- Sekretariatet for omorganiseringen som var ledet av Deloitte
- POA
- Kommunikasjon
- Studentdemokratiet
- US får selv vurdere om de vil foreta en lignende egenevaluering

Hvordan: 2-3 timers evaluering med hver gruppe. POA utarbeider en enkel skisse til hvordan det kan legges opp, med fokus på å trekke ut erfaringer om hva vi synes vi lykkes med og hva vi kunne tenke oss å gjøre annerledes en annen gang. Ved behov kan POA bidra med prosessledelse, men i utgangspunktet skal opplegget være så enkelt å gjennomføre at alle gruppene kan klare det på egenhånd.

Fokusgrupper

Omorganiseringen vekket et stort engasjement hos flere ansatte, og det er viktig at NMBU innhenter kunnskap og erfaring fra flere enn kun de gruppene som egenevaluerer seg selv. Ansatte blir påvirket av en omorganisering på ulike måter. Hvordan et utvalg av de ansatte har erfart omorganiseringen fra deres ståsted, er nyttig informasjon for NMBU i evalueringsprosessen. Forslag til grupper, som her kalles fokusgrupper, kan være:

- Vitenskapelig og teknisk ansatte (inntil 2 personer fra hvert «gammelt» institutt)

- Administrativt ansatte i fakultetsadministrasjonen (inntil 2-3 personer fra hver fakultetsadministrasjon, verneombudet bør være blant de utvalgte)
- UA (inntil 2 personer fra hver avdeling, verneombudet bør være blant de utvalgte eller i tillegg til)

Hvordan: 3 timers evaluering med hver gruppe. POA utarbeider skisse til opplegg og bidrar med prosessledelse. Dekaner og avdelingsdirektører anbefaler konkrete navn til gruppene.

De to beskrevne tiltakene for å evaluere omorganiseringen vil trolig gi NMBU et tilstrekkelig grunnlag for å hente ut nyttige læringspunkter.

Forslag til en gjennomføringsplan for våren 2017

Når	Hva	Ansvarlig
	Intern drøfting av notat i POA og avklaring med Administrasjonsdirektør og rektor	POA
	Drøfting IDF	POA
	Tid til eventuelle justeringer og avklaringer	POA
	Ferdigstille skisser (PP-presentasjoner) til egenevaluering og fokusgrupper og forslag til datoer for fokusgruppene	POA
	Forslag til gjennomføring av egenevalueringer og fokusgruppene sendes IDF, UAL, rektors ledergruppe	POA
	Skissene til opplegg for egenevaluering og fokusgruppene tas opp i IDF for innspill	POA
	Skissene til opplegg for egenevaluering og fokusgruppene tas opp i UAL for innspill	POA
	Skissene til opplegg for egenevaluering og fokusgruppene tas opp i rektors ledergruppe for innspill	POA
	Presentasjon av opplegg for egenevaluering sendes de respektive lederne og tentativt program for fokusgruppene sendes dekaner og av.dir.	POA
	Leder av de ulike egenevalueringsgruppene rapporterer tilbake hvilken dato de vil gjennomføre egenevalueringen	Leder av egenevalueringsgruppene
	Dekaner og avdelingsdirektører melder tilbake forslag til personer som kan delta i fokusgruppene. Personene må være spurt om de ønsker og har anledning til å delta.	Dekaner og avdelingsdirektører
	Alle evaluering skal være gjennomført og skriftlige oppsummeringer skal være sendt POA	**POA og de respektive lederne for gruppene som egenevaluerer seg**
	Ferdigstille oppsummering av evalueringen	POA