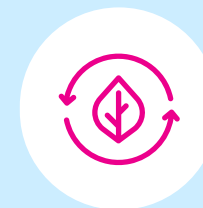
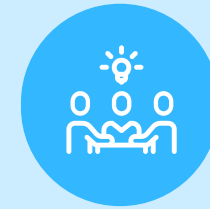
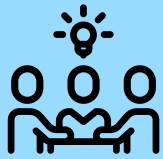




MUSEUMS OF IMPACT

**HREYFIAFL: Hvernig
við vinnum –
vinnumenning og
færni**





Hvernig við vinnum – vinnumenning og færni

INNGANGUR

Vel starfandi stofnun með hæfu og áhugasömu starfsfólki er einn af lykilþáttum árangurs þegar kemur að áhrifum safna. Mikilvægt er að þróa færni einstakra starfsmanna sem og að efla vinnumenningu sem snýst um samstarf. Starfsfólkið þarf einnig að endurspegla fjölbreytni samfélagsins, eigi safnið með sanni að skilja þá samfélagshópa sem það vill ná til og hafa áhrif á. Til þess að safn geti nýtt þau tækifæri sem felast í rekstrarumhverfi þess, þarf líka sveigjanleika og lipurð í starfsháttum og vinnumenningu. Þar að auki kalla breytingar á hugrekki til að taka frumkvæði, þróa nýjar hugmyndir og stunda nýsköpun. Að endingu er grunnurinn að áhrifaríku safni að fólk taki frumkvæði og hugi að eigin vellíðan.



MUSEUMS OF IMPACT

Created by MOI! Museums of Impact project, 2022.

MOI framework is licensed under a **CC BY 4.0 license**.

Design by KRUT Collective, krut.fi

www.ne-mo.org/museumsofimpact



Co-funded by the Creative Europe Programme of the European Union



Hvernig á að nota MOI rammann

Ræðið og leggið mat á eftirfarandi staðhæfingar. Hver staðhæfing er metin á kvarðanum 1 – 5 út frá frammistöðu safnsins.

Mælikvarði:



5 sinnt afar vel: viðfangsefnið virkar vel í framkvæmd, það er verið að meta það og þróa og það styrkir starfsemina

4 sinnt vel: viðfangsefnið virkar vel í framkvæmd, það er verið að meta það og þróa

3 sinnt á viðunandi hátt: viðfangsefnið er í innleiðingarferli en hefur ekki verið metið eða þróað

2 sinnt undir meðallagi: viðfangsefnið er á umræðustigi og mun verða þróað en ekki hafið

1 sinnt illa: engin merki um að viðfangsefnið sé til staðar og það hefur ekki verið rætt

Ef spurningin er óviðkomandi frá sjónarhóli safnsins er óþarfi að svara. Það má gera með því að velja „á ekki við“.



Eftirfarandi skref gætu hjálpað hópnum við að móta sameiginlega afstöðu:

○ Skilgreinið bæði aðalatriði staðhæfingarinnar og þau álitamál sem þátttakendur eru sammála og ósammála um. Helstu athugasemdir og ummæli eru skráð.

○ Það sem helst ber á milli er rætt.

○ Markmiðið er að móta sameiginlega sýn á þau viðfangsefni sem verið er að meta hverju sinni.

Nota skal fyrirbyggjandi gögn og upplýsingar um starfsemi safnsins til að móta sameiginlegan skilning hópsins. Ef ykkur finnst erfitt að móta afgerandi sýn á viðfangsefnin, ætti ekki að nota stig 3 sem málamiðlun. Frekar ætti að skoða tiltekið viðfangsefni út frá því sem liggur að baki mælikvarðanum (til dæmis: 2 - viðfangsefnið er á umræðustigi og mun verða þróað en er ekki hafið) og skoða það út frá þeim stað sem safnið er á hverju sinni.

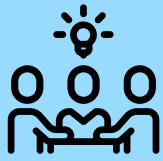
Í einhverjum tilfellum getur verið að lýsingarnar á mælikvarðanum eigi ekki við og að þátttakendur þurfi að laga sig að kvarðanum.

Í lok hvers matshluta er opin textareitur. Hægt er að skrá mikilvægustu athugasemdirnar og ummælin í reitina.

Hægt er að nota Tab og örvatakka til að fletta í gegnum staðhæfingarnar og matið a þeim í skjalinu. Skjalið er hannað til að vera aðgengilegt á skjálesurum.

Við mælum með að slökkva á off Field highlighting í PDF-lesaranum til að skoða PDF-skjölín eins og til er ætlast.

Í Adobe Acrobat:
Farið á Preferences > Forms > Highlight color. Afhakið við «Show border hover color for the fields.»



Hvernig við vinnum – vinnumenning og færni

FÆRNI OG FJÖLBREYTTLEIKI

Búum við yfir nauðsynlegri færni til að starfa samkvæmt áhrifamarkmiðum okkar?

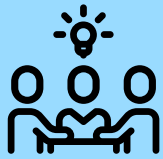
1. Við höfum skilgreint núverandi og nýja færni sem er nauðsynleg með hliðsjón af áhrifamarkmiðum okkar.

2. Þessi skilgreinda núverandi og nýja færni er í stöðugri í þróun.

3. Það er rými fyrir einstaklingsbundna starfsþróun í okkar safni.

4. Við notumst við jafningjanet til að auka færni starfsfólksins, bæði á landsvísu og alþjóðlegum vettvangi.





Hvernig við vinnum – vinnumenning og færni

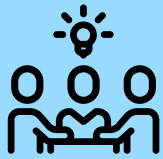
FÆRNI OG FJÖLBREYTTILEIKI

Búum við yfir nauðsynlegri færni til að starfa samkvæmt áhrifamarkmiðum okkar?

5. Ráðningastefna okkar endurspeglar áhrifamarkmiðin.

6. Samsetning starfmannahópsins endurspeglar fjölbreytileika samfélagsins.

Umræðupunktur:



Hvernig við vinnum – vinnumenning og færni

GETA TIL NÝSKÖPUNAR

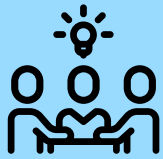
Erum við fær um að hlúa að nýjum hugmyndum?

7. Vinnumenning okkar stuðlar að því að safnið dafni.

8. Þróun í átt að breytingum er innbyggð í vinnumenningu okkar og er viðtekinn þáttur í öllum verkefnum.

9. Safnið okkar veitir öllum starfsmönnum með virkum hætti tækifæri til að leggja fram hugmyndir og tillögur að nýsköpun.

Umræðupunktur:



Hvernig við vinnum – vinnumenning og færni

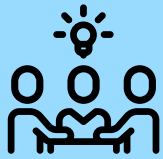
HÆFILEIKI TIL AÐLÖGUNAR

Getum við aðlagast breytingum á sveigjanlegan hátt?

10. Safnið okkar er fært um að spyrja sig spurninga um nálgun, aðgerðir og viðhorf sitt og er raunverulega viljugt að endurhugsa þessi atriði.

11. Safnið okkar er fært um að taka áhættu og skjótar ákvarðanir ef þörf krefur.

Umræðupunktur:



Hvernig við vinnum – vinnumenning og færni

VELLÍÐAN STARFSFÓLKS

Er starfsfólki okkar umhugað um að ná frekari áhrifum?

12. Safnið okkar býður upp á vinnuumhverfi sem byggir á öryggi, siðferði, jafnræði og sanngirni.

13. Í okkar vinnumenningu eru vandamál rædd á uppbyggilegan máta og þau leyst á fyrirbyggjandi hátt.

14. Verkefni starfsfólksins eru skýr og sanngjörn og álitin þýðingarmikil.

15. Safnið okkar leggur mikið upp úr því að starfsfólki líði vel í vinnunni og geti tekist á við verkefni sín.

Umræðupunktur:



SAMANTEKT

Þið eruð nú búin að fara í gegnum þann hluta matsferlisins sem lýtur að vinnumenningu og færni.

Út frá athugasemdum og umræðum í hópnum hafið þið líklega greint styrkleika safnsins sem og svið sem hægt er að þróa áfram.

Hér að neðan getið þið skráð þau þróunarmarkmið sem þið teljið verðugust. Þessi atriði munu nýtast sem fyrstu skref í þróunarferli safnsins.

Hverjir eru styrkleikar okkar safns í tengslum við vinnumenningu og færni og hvernig eflum við þá enn frekar?

Hvað þurfum við að bæta?