

# Hva dette møtet er, og ikke er

## 1. Dette møtet er

En gjennomgang av hvorfor strategiarbeidet skjer nå, presentasjon av hvordan vi skal jobbe og et møte for dialog, spørsmål og innspill.

## 2. Dette møtet er ikke

Et vedtaksmøte, en full avklaring av alle spørsmål eller en arena for å behandle tidligere konflikter.

## 3. Målet med møtet

Å skape forståelse, gi et tydelig bilde av veien videre og få innspill som styrker det videre strategiarbeidet.

# **Veien videre - sammen**

Hva skjer, hvorfor skjer dette og hvordan kan dere være med og påvirke arbeidet og ny strategi

# Viktige føringer for strategiarbeidet

- Strategien vi nå jobber med skal vare til til 2028
- Strategien skal omfatte tre hovedområder: fag, arena og organisasjon.

# 1. Hvorfor er vi her nå (recap/oppsummering)

## 1. Gran kommune → Akershus fylke?

Dette vil påvirke museene både organisatorisk, faglig og i møte med lokalsamfunn og eiere.

### Hvorfor tenker vi på dette nå?

Selv om dette er fortsatt en uavklart situasjon, krever den forberedelse uansett utfall.

## 2. Gjeldende strategi-plan er utløpt

Strukturen for museene skal utredes videre, blant annet med mulig deling av dagens museumsstruktur og samarbeid med MiA og andre partnere.

### Hvorfor tenker vi på dette nå?

Fordi dette er viktig uavhengig av fylkestilhørighet

## 3. Vi er i en mellomfase

Da er det viktig med en tydelig overgangsstrategi, god involvering av ansatte og trygg, transparent kommunikasjon.

### Hvorfor tenker vi på dette nå?

Fordi vi skal definere vår rolle og se hva museene skal være for Hadeland.

## 2. Hva skal vi gjøre nå og hva er målet

Vi har definert tre hovedmål for denne prosessen:

### For museene

Vi skal utvikle en tydelig overgangsstrategi som avklarer rolle, faglige prioriteringer og målgrupper for museene i en ny struktur, og gi styre og eiere et godt beslutningsgrunnlag.

### For ansatte

Vi skal skape og levere en forutsigbar informasjons- og medvirkningsprosess. På den måten skal dere vite hva som skjer, når det skjer, og hvordan de kan medvirke inn i dette arbeidet. Målet vårt er å få gode innspill og ha diskusjoner som ender opp i en felles forståelse og gjerne også entusiasme.

### For lokalsamfunn og interessenter

Vi skal etablere en transparent og profesjonell kommunikasjonslinje som forklarer hvorfor endringen skjer, hva den betyr for museet og hvordan lokalsamfunnet kan være med - og da ikke bare som motstemme, men som medspiller.

## 2b. Hva skal strategien svare på

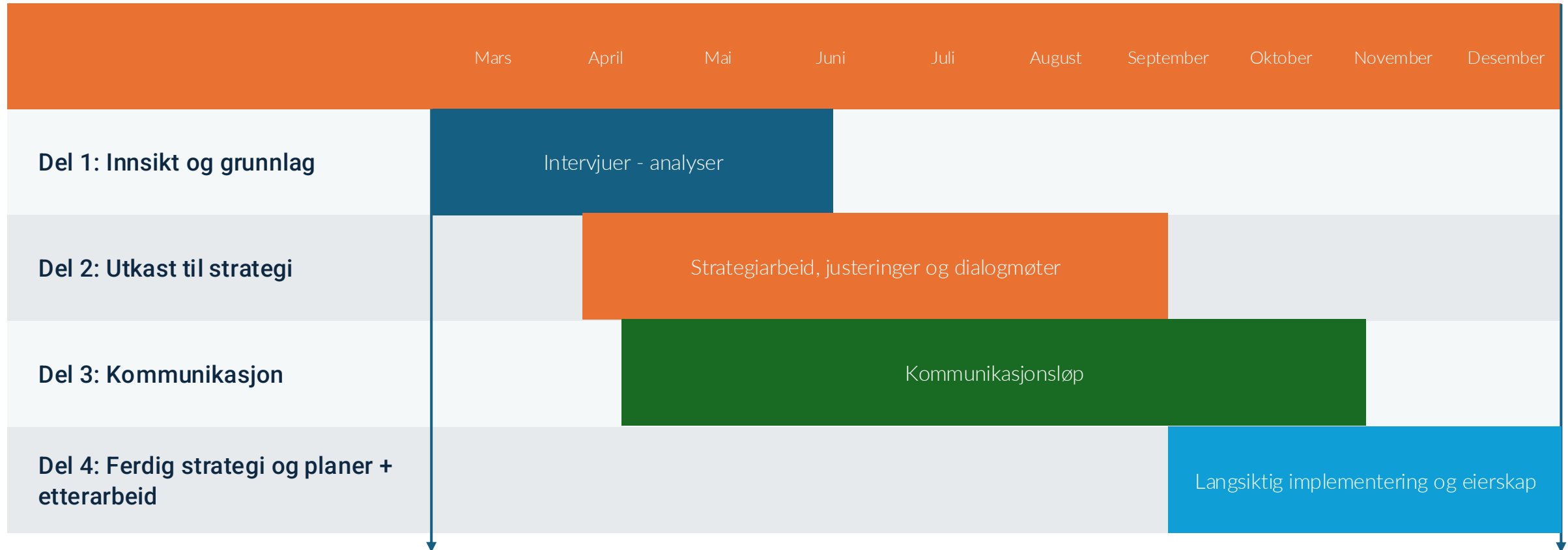
### Strategien skal svare på:

- Hva museene skal prioritere i overgangsfasen fram mot 2028.
- Hvordan museet skal jobbe med fag, arena og organisasjon.
- Hvordan ansatte, eiere og interessenter skal involveres underveis.

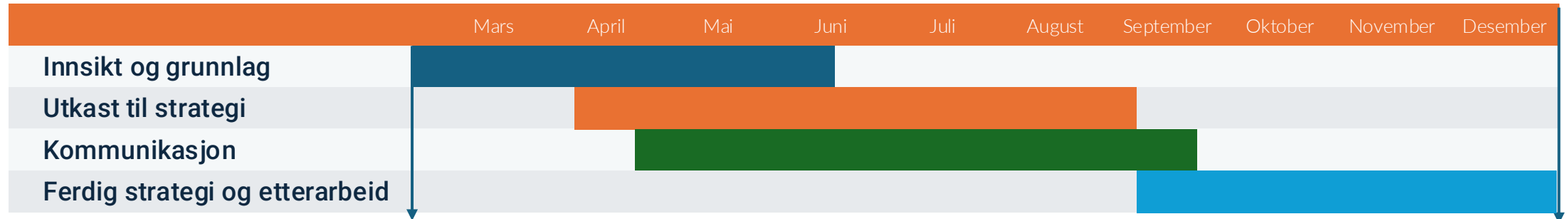
### Strategien svarer ikke endelig på:

- Endelig museumsstruktur.
- Eventuelle samarbeid eller tilknytninger.
- Alle langsiktige beslutninger om eierskap og organisering.

# 3a. Tidslinje – reisen vår gjennom 2026



## 3b. Tidslinje – i detalj



### Fase 1 – Innsikt og grunnlag:

I denne fasen samler vi innsikt, gjennomfører intervjuer og har flere samlinger med ansatte. Vi bruker tiden til å forstå styrker, utfordringer, risiko og muligheter i en ny fylkesstruktur, og til å lytte til bekymringer og innspill.

### Fase 2 – Utkast til strategi:

Her utvikler vi et utkast til overgangsstrategi og en stakeholder- og kommunikasjonsplan. Vi har dialogmøter med utvalgte interessenter som frivillige, venneforening, museumslag, kulturaktører og representanter for lokalmiljøet. Vi justerer underveis.

### Fase 3 – Kommunikasjon

I denne fasen jobber vi med tekst til nettsiden, slik at vi kan ha et tydelig og samlet kommunikasjonsløp utad. Vi jobber også med pressemeldinger og en plan for kommunikasjon i sosiale medier.

### Fase 4 – Ferdig strategi/plan og veien videre

Etter disse fasene går vi over i mer langsiktig implementering, dialog og justering, men det vi snakker om nå er å få på plass et trygt, godt rammeverk for veien videre.

# 4. Ansattes rolle og medvirkning

En viktig del av oppdraget er å sikre at ansatte ikke bare blir informert, men faktisk involvert.

## Derfor legger vi opp til:

- Intervjuer med ansatte, med fokus på rolleforståelse, bekymringer, muligheter og innspill til veien videre.
- Felles møter og samlinger, hvor vi informerer, diskuterer og justerer underveis.
- Løpende mulighet til å komme med innspill, enten direkte til prosjektgruppen eller til ekstern rådgiver.

*Målet er at ansatte skal oppleve prosessen som forutsigbar og tillitsvekkende, og at de ser hvor og hvordan de kan påvirke.*

# 5. Kommunikasjon; Ingen skal være i tvil om hva som skjer

**Vi lager en egen kommunikasjonsplan som beskriver:**

- Hvem vi skal kommunisere med (ansatte, tillitsvalgte, eiere, frivillige, lokalsamfunn, politikere m.fl.).
- Hvilke budskap som skal til hvem, i hvilke kanaler og hvor ofte.
- Hvordan vi skiller tydelig mellom fakta, vurderinger og det vi fortsatt er usikre på.

**I tillegg skal vi etablere en egen seksjon på nettsiden til museet der vi samler:**

- En kort forklaring av bakgrunn og mål
- Tidslinje for prosessen
- Ofte stilte spørsmål (FAQ)
- Oppsummeringer fra møter og vedtak
- Kontaktinformasjon og eventuelle medvirkningsmuligheter

**Dette gjør vi både for å gi alle et ryddig, samlet bilde av hva som skjer.**

# 6. Ærlighet om usikkerhet

I en overgangsfase som denne er det mye vi vet, og en del vi ikke vet ennå!

## Dette vet vi:

- Gran kommune har søkt om overføring til Akershus fylke.
- Dagens strategiske plan er utløpt, og vi trenger en tydelig overgangsstrategi.
- Vi skal gjennomføre et strukturert løp over flere måneder med innsikt, strategi og planverk.

## Dette jobber vi med å avklare:

- Den endelige museumsstrukturen og eventuelle samarbeid med MiA og andre aktører.
- Hvilke fagområder og målgrupper vi skal prioritere sterkest fremover.
- Hvordan eierskap og organisering vil se ut på lengre sikt.

*Gjennom prosessen skal vi være åpne om hva vi vet, og like åpne om hva vi ikke vet ennå. Dere får informasjon før det eventuelt kommer saker i offentligheten, men dette krever også litt innsats fra dere om å holde seg orientert der vi legger ut informasjon/deltagelse på informasjonsmøter.*

# 7. Prosjektorganisering

- En intern prosjektgruppe (Karl Ole, Maja og Hans Philip) som har hovedansvar for prosessen og dialogen med dere fra museets side.
- Det skal gjennomføres intervjuer og innspillsmøter med nøkkelpersoner blant ansatte og eksterne aktører.
- Småbrukskontoret er ekstern rådgiver og prosessleder, med ansvar for å hjelpe med prosess, strategi, kommunikasjon og struktur.
- Vi legger vekt på å ha tydelige milepæler og klare leveranser underveis, slik at prosessen oppleves ryddig og forutsigbar.

# 8. Når vet vi at dette fungerer?

**Vi kommer til å følge med på noen enkle indikatorer:**

- Opplever ansatte forstår prosessen og hva som skjer
- Deltar folk på møter og samlinger
- Brukes informasjonssidene og FAQ på nettsiden

Dette er ikke «kontroll», men et verktøy for å justere kursen hvis noe ikke fungerer godt nok.

# 9. Hva skjer etter i dag?

## Fremdriftsplan

### Hva

Strategisamling 1: Fokus: informasjon, prosess og start arbeid

Martine intervjuer ansatte en-til-en

Strategisamling 2. Fokus: Visjoner og verdier. Tiltak. Presentasjon intervju og samling 1.

Analyse innspill workshops og intervjuer

Strategisamling 3. Fokus: Fremlegg første utkast strategi, innspill og justeringer

Strategi 4: Ferdig strategi. Implementering og eierskap av strategi

### Dato

21. april

22. april-15. juni

16. juni

17. juni-23. august

24. august

11. september