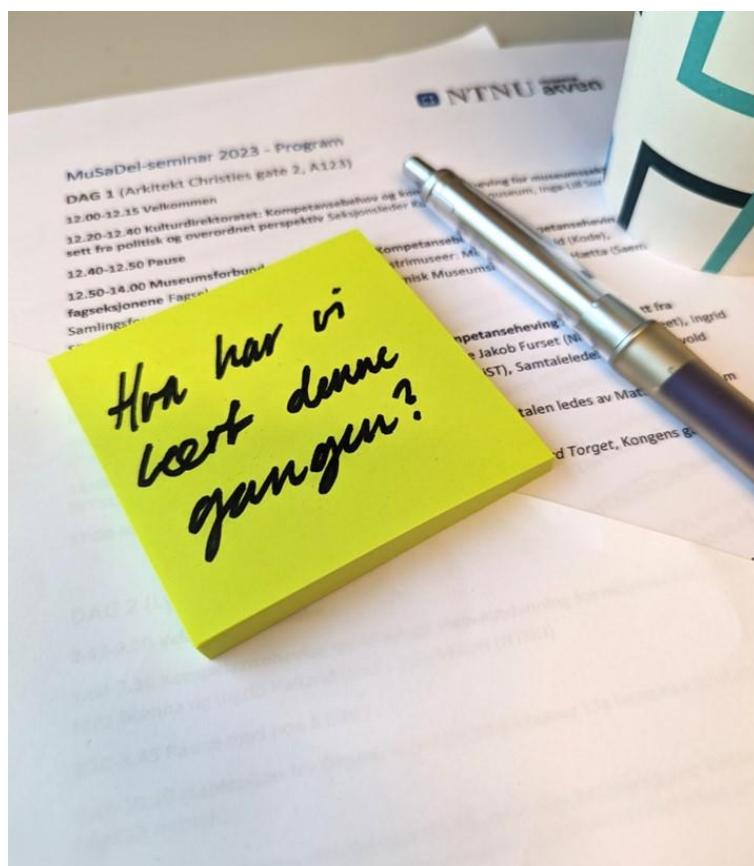


Insa Müller og Ingrid Fostervold

Seminar om kompetanseheving og etter- og videreutdanning i museumssektoren. MuSaDel-seminar 2

Trondheim, 5.-6.10.2023



Rapport

Seminar om kompetanseheving og etter- og videreutdanning i museumssektoren. MuSaDel-seminar 2

Insa Müller og Ingrid Fostervold

Forord

Kulturarvsinstitusjoner som museene endres i takt med samfunnet. Endrede samfunnsstrukturer, kunnskapsregimer og deltakelseskulturer utfordrer etablerte forståelser av hva et museum er og hvordan museumsansatte arbeider. Å kunne bevege seg i dette dynamiske og krevende landskapet, forutsetter at universitetsstudenter som ønsker seg en karriere i sektoren, har tilgang til forskningsbaserte og praksisnære undervisningstilbud. Samtidig har dagens og fremtidens museumsansatte behov for etter- og videreutdanning som hjelper dem å fornye kompetansen sin gjennom hele arbeidslivet.

Prosjektet Museum, samfunn, deltakelse – grunnutdanning for noen, etter- og videreutdanning for andre (MuSaDel) (2022-2024) adresserer disse utfordringene og mulighetene. MuSaDel er et samarbeid mellom Institutt for historiske og klassiske studier, NTNU og Museene Arven. Prosjektet gjennomføres med støtte fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir.) i programmet «Økt arbeidslivsrelevans i utdanningene». Bakgrunnen for programmet er Meld. St. 16 (2020-2021) *Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*. Meldingen pekte ut fire innsatsområder til å øke arbeidslivsrelevans i høyere utdanning: 1) mer studentaktive lærings- og undervisningsformer, 2) mer og bedre praksis, 3) styrket samarbeid mellom aktørene, dvs. utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet og 4) en åpen og mer tilgjengelig høyere utdanning. Alle fire innsatsområdene ønsker MuSaDel å bidra til.

Prosjektperioden for MuSaDel går fra 2022 til utgangen av 2024. Mens denne rapporten skrives, er prosjektet midtveis. I prosjektperioden jobbes det mot to hovedmål: Det ene er å utvikle et undervisningstilbud rundt tema deltakelse og læring på museer som retter seg både mot masterstudenter i kulturminneforvaltning og tilgrensende fag og museumsansatte som tar emne med noen tilpasninger som studiepoenggivende videreutdanning.

Prosjektets andre mål er å skape møteplasser mellom museums- og universitets- og høyskolesektoren. I møtene undersøkes muligheter for samarbeid i utdannings- og kompetansehevingsøyemed. De årlige MuSaDel-seminarene og tilhørende rapport er prosjektets viktigste aktiviteter her. Rapportene gjengir innhold i seminarene og er dermed en dokumentasjon over pågående diskusjoner i sektorene. Sammen skal rapportene ved slutten av prosjektperioden bidra til fremtidig utvikling i feltet.

Seminartema varierer fra år til år. Mens seminaret i fjor tjente som en samtalestarter, er temaet i 2023 kompetanseheving og etter- og videreutdanning for museumsansatte. Spørsmål for årets seminar var blant annet:

Hvilke kompetansebehov finnes i sektoren i dag og i fremtiden?

Hvordan jobbes det med kompetanseheving i sektoren?

Hvordan gjøres dette i andre land?

Hvilke typer kompetansehevings- og etter- og videreutdanningstilbud (EVU) etterlyses i sektoren?

Hvordan kan universiteter, høyskoler og museer i Norge samarbeide om kompetanseheving og EVU?

For å diskutere disse spørsmålene inviterte prosjektteamet foredragsholdere og deltakere fra offentlig sektor, museene og universitetene. Seminardeltakere og studenter er viktige innspillgivere og samtalepartnere i prosjektet, denne rapporten søker derfor med utgangspunkt i opptak, powerpointplansjer og egne notater fra seminaret å gjengi momenter av det som er blitt presentert, sagt, spurt og diskutert under årets MuSaDel-seminar 5. og 6.10.2023. Selv om rapporten støtter seg på

dokumentasjon fra seminaret, gjengir den prosjektteamets tolkninger og vektlegging og alle feil som måtte forekomme er utelukkende forfatternes.

Vi ønsker å benytte anledningen til å takke alle deltakere for deres bidrag og medvirkning som gjorde MuSaDel-seminaret 2023 til to lærerike og inspirerende dager.

På vegne av prosjektteamet i MuSaDel, Insa Müller (førstemanuensis NTNU og spesialrådgiver samfunnsdialog ved Museene Arven) og Ingrid Elise Fostervold (vitenskapelig assistent NTNU)

Trondheim mars 2024.

Innholdsfortegnelse

	3
Forord	5
Kompetanseheving og etter- og videreutdanning for museumssektoren	1
Kompetanse	1
<i>Profesjon(er) og profesjonalitet</i>	2
Kompetansebehov og kompetanseheving	3
Politisk og overordnet perspektiv. Kulturdirektoratet	3
Faglig ståsted. Fagseksjonene i Norges museumsforbund	4
<i>Fagseksjon for kunst- og kunstindustrimuseer med Morten Spjøtvold</i>	5
<i>Fagseksjon for samlingsforvaltning med Jeanne Dalbu</i>	6
<i>Samisk museumslag med Kai Rune Hætta</i>	6
<i>Fagseksjon for forskning med Ingeborg Hjorth</i>	7
<i>Fagseksjon for formidling med Line Engen</i>	7
Museumslederens ståsteder	8
Utvikling og dagens kompetansebehov	9
Tverrsektorielt samarbeid - Forskning	9
Rekruttering	10
Individuell kompetanseheving og kollektive utviklingsprosesser – et ledelsesansvar	11
Kompetansebehov	11
Avsluttende diskusjon dag 1	11
Forskning	12
Tverrfaglig samarbeid	12
Forutsetninger for etter- og videreutdanning	13
Fire på seminaret	14
Universitets- og høyskolesektoren	15
Kompetansebehov i museumssektoren sett fra et fagmiljø på Universitetet i Oslo med Brita Brenna og Ingrid Halland.	17
<i>Grunnutdanning for noen – etter- og videreutdanning for andre</i>	18
Inspirasjon til museumsrelevant etter- og videreutdanning fra Danmark og Tyskland	20
<i>Organisasjonen Danske Museer (ODM) med Ida Bennicke</i>	20
Det sosiale - nettverksbygging	20
<i>Prosjektet museOn videreutdannig og nettverk med Sonja Thiel</i>	21
Hva kan fungere i Norge? – Hvordan kan UH og museene samarbeide om kompetanseheving og EVU?	23
Gruppenes forslag	24
Avsluttende samtale dag 2	25
Struktur og ansvar	25
Muligheter for å utvikle undervisningstilbud	25
Hva har vi lært denne gangen?	26
Veien videre for musadel	27
Litteratur	29
<i>Nettsider</i>	30
<i>Videreførende Litteratur</i>	31
Vedlegg 2: Påmeldte-/deltakerliste	32

Kompetanseheving og etter- og videreutdanning for museumssektoren

Museumssektoren i Norge er i vekst. Ifølge SSB vokser ikke antall årsverk eller stillinger i norske museer dramatisk, men det er likevel rundt 800 flere faste stillinger og 1000 flere årsverk i dag enn for ti år siden.¹ Økningen henger sammen med at museene er blitt større og flere, men veksten i antall stillinger og årsverk kan også delvis forklares med at museene får utvidete og nye ansvars- og oppgaveområder² som krever flere ansatte med ulike faglige bakgrunn.

I 2023 fortsetter museene å samle, forvalte, forske og formidle, nå under betegnelsene helhetlig samlingsforvaltning, trygg ivaretagelse, solid kunnskapsproduksjon og relevant formidling.³ Museene jobber mot å fylle rollen som 'demokratiske bærebjelker'⁴ i samfunnet, de utgjør viktige institusjoner i turisme og opplevelsesnæringen og i lokal- og regional utvikling. Også skoleverket har (igjen) fått opp øyne for museer som viktige alternative læringsarenaer og peker på disse i læreplanene.

Mangfoldet i hva et museum er og hva et museum gjør, speiler seg i den reviderte museumsdefinisjon til ICOM fra 2022:

Et museum er en ikke-kommersiell, permanent institusjon i samfunnets tjeneste, som forsker på, samler, konserverer, fortolker og formidler materiell og immateriell kulturarv. Museene er åpne for publikum, tilgjengelige og inkluderende, og fremmer mangfold og bærekraft. De opererer og kommuniserer etisk og profesjonelt, legger til rette for bred deltakelse fra samfunnet og tilbyr varierte opplevelser for utdanning, underholdning, refleksjon og kunnskapsdeling. (ICOM internasjonale museumsdefinisjon (2022))

Definisjonen stadfester at museene endrer seg med tanke på hva de er og hva de skal være. Dette har konsekvenser for hva museene (og verden utenfor) anser for å være museenes oppgaver - hva de bør gjøre og skal gjøre, på hvilke måter museene oppfyller oppgavene – hvordan de gjør det de gjør, og ikke minst har dette konsekvenser for museumsansatte. Hvordan museum defineres har konsekvenser for hvordan den enkelte ansatte omsetter formuleringen «De opererer og kommuniserer etisk og profesjonelt» i arbeidshverdagen sin.

Kompetanse

I Meld. St. 16 (2020-2021): *Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* vises til kunnskapsdepartementets definisjon av kompetanse som «[e]vnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Begrepet omfatter kunnskaper, ferdigheter og holdninger og hvordan disse brukes i samspill.» (s. 14)⁵

Hva som oppfattes som relevante kompetanser i museumssektoren vil variere individuell, avhengig av stilling og i tråd med den museale konteksten den enkelte museumsansatte virker innenfor. Til tross for at begrepet fylles med ulikt innhold, vil kompetanseheving handle om 'å få mer av' og utvikle det som setter den enkelte i stand til å kunne utøve arbeidet sitt på best mulig måte både i dag og i fremtiden. Slik er kompetanseheving en forutsetning for å arbeide profesjonelt i sektoren, kompetanseheving bidrar til den enkelte ansattes profesjonelle utvikling, og det kommer det enkelte museum og museumsfelleskapet i sin helhet til gode.

¹ 2012: 3972,7 årsverk i alt, 2 8686,1 faste stillinger 2022: 4.857,0 årsverk i alt, 3 683,0 faste stillinger (rundt 800 flere faste stillinger på 10 år). Oversikten finnes i statistikkbanken på SSB sine nettsider: SSB Museum og samlinger, statistikk 08885: Museum og samlinger. Årsverk (F) 2001-2022. [Museum og samlinger \(ssb.no\)](https://www.ssb.no/museum-og-samlinger)

² Boylan 2007, Hylland et al. 2020.

³ Kulturdepartementet. Meld. St. 23 (2020-2021) *Musea i samfunnet. Tillit, ting og tid.*

⁴ Ibid. s. 7.

⁵ Om kompetansebehov se også rapport nr. 1 fra MuSaDel-seminaret 2022, spesielt sidene 15ff.

Profesjon(er) og profesjonalitet

Spørsmålet om hva eller hvem som defineres som profesjon eller profesjonell i museumssammenheng vil besvares på ulike måter. At ansatte i museene tilhører museumsprofesjonaliteten er ikke omstridt, men tilhører også forskere og undervisere i museumsrelevante fag⁶ ved universiteter og høyskoler denne gruppen? Museologen Jesús-Pedro Lorente f.eks. legger i sin tolkning av museumsprofesjon en bred forståelse til grunn og anser universitetsansatte i deres roller som forskere og undervisere som viktige medlemmer i det museumsprofesjonelle felleskapet. Selv om de ikke har sin daglige arbeidsplass på et museum, bidrar de gjennom kritisk analyse og refleksjon og virker inn på museumspraksis.⁷

Lorentes forståelse av profesjonen er bred og samsvarer i stor grad med ICOM sin avklaring av hvem som anses for å tilhøre museumsprofesjonen, formulert som følger i statuttene:

Museum professionals include all staff of the museums and institutions qualifying as museums in accordance with the definition [...] and persons who, in a professional capacity, have as their main activity to provide services, knowledge and expertise for museums and the museum community. (ICOM, statuer 2023).

Hvem som er delaktig i det museumsprofesjonelle felleskapet er ett omstridt spørsmål, et annet, forutgående spørsmål, er om det eksisterer en særegen museumsprofesjon.

I boken «Museumsetikk i praksis» bejaer Katrin Pabst spørsmålet om en særegen museumsprofesjon i Norge og beskriver denne nyansert som følger:

Museumsansatte er både medlemmer og utøvere av profesjonen, og museet som organisasjonsform danner rammer for deres arbeid. Museene forvalter ressurser som historiske gjenstander og samlinger, og gir de ansatte tilgang til et kollegialt felleskap med stor og variert faglig kompetanse. Det passes på at tilliten museene får fra befolkningen forvaltes med omhu av de ansatte, blant annet ved å sørge for at institusjonsinterne tradisjoner og regler blir fulgt, og at de ansatte har den faglige kunnskapen og de sosiale ferdighetene som arbeidet krever. (Kathrin Pabst (2016): *Museumsetikk i praksis*, Trondheim: Museumsforlag, s. 35)

Uansett om en går ut ifra at en egen museumsprofesjon eksisterer, og uansett om en velger en bred eller mer begrenset definisjon av hvem som deltar i profesjonsfelleskapet, fremstår variasjon av stillingstitler og arbeidsoppgaver og dermed kompetansen som finnes og behøves i sektoren som stor og variert.

Kompleksiteten økes ytterligere tatt i betraktning samtidige trender som at museumsansatte med ulike kompetanser og oppgaveområder oftere jobber sammen i team og på tvers av ulike oppgaveområder, og de jobber oftere i prosjekt. I likhet med andre sektorer, er det også i museene tilfelle at ansatte i minkende grad avslutter en utdanning, tiltrer en stilling og gjennomfører de samme arbeidsoppgavene gjennom resten av arbeidslivet. I publikasjonen «Å jobbe profesjonelt i museum»⁸ observerte det tyske Museumsforbundet i sammenheng med de nevnte utviklingene en bevegelse fra stillings- og yrkestitler til det som de kaller «Tätigkeitsprofil». Ordet kan oversettes til 'handlings-, virksomhets'- eller 'jobbprofil' og understreker den individuelle aktive handlingen som definerende i det å utøve museumsjobben. I Tyskland settes dagens 'jobbprofiler' i museumssektoren sammen av stadig nye oppgaver den enkelte får, kunnskaper den enkelte aktiviserer i arbeidssituasjoner, og kompetanser den enkelte erverver og utvikler gjennom hele karrieren. Museumsansatte er i likhet med andre yrkesaktive avhengig av å lære gjennom hele arbeidslivet. Etter- og videreutdanning eller andre former for kompetanseheving kan bidra til å ivareta den enkeltes mulighet til å tilegne seg stadig nye kunnskaper, ferdigheter og kompetanser for å kunne utfylle 'hverdagslige' arbeidsoppgaver. Samtidig er kontinuerlig kompetanseheving i sektoren en forutsetning for endring og innovasjon i museene.

⁶ Se rapport for MuSaDel- seminar 2022 for hva som menes med 'museumsrelevante fag', s. 4

⁷ Lorente 2012, s. 238.

⁸ Deutscher Museumbund. *Professional arbeiten im Museum*. 2019.

I dag spiller universiteter og høyskoler som utdanningsinstitusjoner først og fremst en rolle for museumsansatte før de blir en del av museumsverden. Etter det vi har funnet ut i en kartlegging i fjor, finnes det i dag få formelle etter- og videreutdanningstilbud på universiteter og høyskoler som retter seg eksplisitt mot museumsansatte. I NOUen *Lærekraftig utvikling* fra 2019⁹ skilles mellom etterutdanning som ikke gir studiepoeng og studiepoenggivende videreutdanning. Unntaket er Universitetet i Bergen sitt tilbud Forskning og publisering i museum¹⁰ og NTNU med emne i Museologi og kulturarvspedagogikk (etter 2023 Deltakelse og læring i museer) i prosjektperioden 2022-2024 med ønske om videreføring også etter 2024.

Kompetansebehov og kompetanseheving

MuSaDel-seminarene er møteplasser for tverrsektorielle samtaler som sikter mot å øke forståelsen for kompleksiteten innenfor de ulike sektorene og på tvers av sektorene. Under seminarene gis mye rom til ulike aktørers observasjoner, forståelser og refleksjoner knyttet til kompetansebehov i sektoren. Seminardeltakerne presenterer og drøfter forskjellige erfaringer om hvordan det jobbes med kompetanseheving i de respektive sektorene og ulike ideer og forslag om hvordan det kan arbeides med kompetanseheving i og for museene fremover. På denne måten skal seminarene bidra til bedre kjennskap til de ulike aktørenes muligheter og begrensninger, deres prioriteringer og hvilke hensyn som anses for å være mindre viktige. I sum er dette viktige forutsetninger når en skal diskutere samarbeidsmuligheter på tvers av universitetene og høyskolene og museumssektoren.

Spørsmål om kompetansebehov i museumssektoren og samarbeidsmuligheter angående kompetanseheving og etter- og videreutdanning mellom museene og universitetene og høyskolene besvares på ulik vis sett fra overordnet politisk nivå (Kulturdirektoratet), fra museumsfaglig ståsted (Museumsforbundets fagseksjoner), fra et ledelsesperspektiv (museumsledere) og sett fra forsknings- og utdanningsinstitusjonene (UiO og NTNU). I det følgende gjengis sammendrag av innleggene, diskusjonene og gruppesamtalene. Direkte sitat er fremhevet i anførselstegn. Mulige feil ligger hos forfatterne.

Politisk og overordnet perspektiv. Kulturdirektoratet

Seksjonsleder for kulturarv og museum i Kulturdirektoratet, Inga-Lill Sundset innledet ved å presentere Kulturdirektoratets arbeids- og ansvarsområder. Blant disse er utviklingsarbeid innen kultursektoren i sin helhet, tildeling av tilskudd, administrasjon av museumsprogrammene, institusjonsvurdering, museumsstatistikk og arbeid med stortingsmeldinger og høringer på politisk nivå.

Museumsvurderingene er «for Kulturdirektoratet et ledd i kunnskapsutvikling for forvaltningen knyttet til måloppnåelse og kontroll, men også et verktøy for institusjonenes eget utviklingsarbeid». Videre ble det påpekt at det er behov for en dialog om hva *kvalitativt godt* museumsarbeid. Det finnes ikke gode nok vurderinger knyttet til kunnskapsutvikling i museene. Vurderingene som gjøres baserer seg på museenes egenmeldte utvikling.

Museumsprogrammene er et av de viktigste redskapene direktoratet har og programmene skal stimulere til kompetanseheving, samordning og metodeutvikling i museene. At museumsverdenen er mangfoldig og variert, skaper utfordringer når en ønsker å skape og sikre like muligheter for alle. Med utgangspunkt i tilbakemeldingene fra forrige periode, ble det høst 2023 lansert nye museumsprogram.

Så hvordan ser kompetansebehovene ut fra Kulturdirektoratet sin side? Fem punkter ble trukket frem av Sundset:

Datagrunnlaget i museumsvurderingene sier lite om kvaliteten på kunnskapsutviklingen, formidlingen eller dokumentasjonen som museene produserer.

⁹ NOU 2019: 12: Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurransevne.

¹⁰ For mer informasjon: [Forskning og publisering i museum](#) | [Etter- og videreutdanning](#) | [UiB](#). (sist besøkt 01.02.24)

Fortsatt behov for kompetanse og ressurser for å opprettholde og utvikle den digitale formidlingen. Museene må fortsette og styrke sitt FoU-arbeid i nært samarbeid med andre museer og kunnskapsinstitusjoner.

At forskning prioriteres svakere enn andre kjerneområder i museene.

At forskningsarbeid i større grad enn annen virksomhet virker å være basert på ekstern prosjektfinansiering, og dermed er mindre forutsigbart.

Med tanke på hvordan man kan utvikle og sikre kompetanse-overføring ble formell utdanning, ikke-formell utdanning og EVU nevnt. Formell utdanning kan organiseres i form av mikroemner, dvs. små emner med få studiepoeng. Mikroemnene kan til slutt samles og omgjøres til en mastergrad, når for eksempel en masterutdanning ikke er mulig å gjennomføre innenfor de tradisjonelle rammene ved universitetene. Her kreves det at universitetene også tar i et tak, inngår samarbeid med aktører i nærheten.

En annen utfordring er kompetanseoverføring, hvordan f.eks. kan en systematisere overføringen av den immaterielle kunnskapen?

I den siste museumsmeldingen blir oppretting av et kompetanseprogram for museene omtalt. Dette har per dato ikke skjedd, men her vil det ligge muligheter for samarbeid mellom sektorene. Under overskriften «Kulturrådets rolle» heter det i Museumsmeldingen:

- administrere og utvikle sammen med museene og andre relevante institusjoner et kompetanseutviklingsprogram for museene. Programmet skal favne hele funksjonsspekteret i museene, men det skal legges spesiell vekt på organisasjonsledelse, digitaliseringskompetanse, mangfoldsperspektiver og tiltak som gjelder styrking av tradisjonell håndverkskompetanse. (Meld. St. 23 (2020 – 2021), s. 116.)

Ett siste viktig spørsmål er hvordan museene kan tilrettelegge for å sikre sine ansatte muligheter til faglig påfyll og kompetanseheving, og sikre at museene forblir attraktive arbeidssteder for høyt utdannede ansatte. Det er store forskjeller mellom museene, hos noen er søkerlistene på utlyste stillinger lange med mange søkere med relevant og høy kompetanse, mens det hos andre museer kan være vanskelig å finne søkere som oppfyller kravene i utlysningene.

Faglig ståsted. Fagseksjonene i Norges museumsforbund

Norges Museumsforbund har 9 fagseksjoner: Fagseksjon for formidling, forskning, immateriell kulturarv, industri, kommunikasjon og anlegg, kunst- og kunstindustrimuseer, museumsledelse, naturhistorie, samisk museumslag og fagsseksjon for samlingsforvaltning.

Fagseksjonene

skal fungere som Museumsforbundets kompetanseorgan innen de respektive fagfelt, være en arena for faglig utvikling og diskusjon, holde seg oppdatert om aktuelle problemstillinger og diskusjoner som omhandler eget fagfelt, og være forum og møteplass for faglig utvikling, erfaringsutveksling og debatt, bidra til å initiere relevante tiltak i tråd med rådende strategi.

Seksjonene skal gjøre dette ved å bidra med seksjonens spesialkompetanse til høringer (som sekretariatet i Museumsforbundet utformer og sender til gjennomlesing). Gjennom å søke aktivitetsmidler initiere og bidra til å arrangere kurs og andre møteplasser for erfaringsutveksling og relevante faglige diskusjoner, gjerne i samarbeid med de andre seksjonene. Dele disse erfaringene via seksjonenes side på museumsforbundet.no. Seksjonene skal rullere på ansvaret med å delta i planleggingen av fagseminar på Det nasjonale museumsmøtet. Ta initiativ til og

bidra til fagpolitiske utspill, kronikker, høringer og innspill til budsjett i samarbeid med sekretariatet i Museumsforbundet når det er aktuelt. [...] ¹¹

I forberedelse til seminaret inviterte MuSaDel alle fagseksjonene i museumsforbundet til å holde et innlegg med utgangspunkt i en liste med spørsmål. Vi lurte blant annet på: hvilke trender anser dere for å påvirke museenes arbeidsområder og arbeidsmåter i dag, og hvilke tror dere vil bli viktige i fremtiden, om fem eller om 20 år? Hvordan jobbes det i seksjonene målrettet med kompetanseheving innenfor deres arbeidsområder? Finnes det samarbeid med universiteter og høyskoler med mål om etter- og videreutdanning? Hvilke erfaringer har seksjonen i så fall gjort seg? Tar seksjonens medlemmer etter- og videreutdanning på universiteter? Hva trenger eller ønsker fagseksjonene fra universitets- og høyskolesektoren?

Vi ba representantene for fagseksjonene om å velge bort eller sette søkelys på de spørsmålene som de anså for å være spesielt relevant for deres seksjon. Under følger en oppsummering av hvordan spørsmålene besvares fra fagseksjon for kunst- og kunstindustrimuseer med Morten Spjøtvold (Kode), Seksjon for forvaltning med Jeanne Dalbu (Jærmuseet), Samisk Museumslag med Kai Rune Hætta (Saemien Sijte) og Forskningsseksjonen med Ingeborg Hjorth (Falstadsenteret). Line Engen (Nasjonalmuseet) for fagseksjon formidling sendte inn skriftlig innspill etter seminaret.

Sammendragene av fagseksjonenes innlegg på seminaret, bortsett fra bidraget fra formidlingsseksjonen, er basert på opptak, plansjer og notater fra seminaret og er prosjektteamets tolkning og gjengivelse av innleggene.

Fagseksjon for kunst- og kunstindustrimuseer med Morten Spjøtvold

Fagseksjon for kunst- og kunstindustrimuseer favner litt over 20 museer og jobber med kompetanseheving på to akser: Nettverksturer til europeiske museumsbyer for inspirasjon og nettverksarbeid både internasjonalt og nasjonalt på tvers av museer, og fagseminarer, der fokuset de siste årene har ligget på formidling.

Fagseksjonen identifiserer tre megatrender med betydning for museenes arbeidshverdag. Den første er digitalisering, her ser seksjonen behov for kompetanseheving når det visuelle feltet beveger seg inn i en ny digital virkelighet og museenes «[...] objekter ikke lenger er fysiske gjenstander». Den andre store trenden er endring i kulturkonsum, noe hele sektoren må forholde seg til. Museene opererer i et mangfoldig og mer sammensatt samfunn og dette får konsekvenser for programmering og hvilken kunsthistorie som skal fortelles. Her ser seksjonen behov for at den kunsthistoriske kompetansen heves. En tredje trend som seksjonen ser, er sentraliseringen av offentlige midler. Oslo-institusjonene har i de senere årene fått en større del av kulturbudsjettet. Dette får konsekvenser for hvilken kompetanse museer utenfor hovedstadsregionen har mulighet til å tiltrekke seg, og mulighetene de mindre institusjonene har til å drive kompetanseheving. På sikt kan man risikere at de mindre museene blir mindre attraktive for arbeidstakere.

Når det kommer til kompetanseheving og samarbeid med UH-sektor, har fagseksjonen formulert tre ønsker. Det er et ønske om en fagspesifikk videreutdanning rettet mot kunsthistorikere. Tilbudene som finnes er ganske generelle, og tar ikke hensyn til at kunsthistorie er et eget fagfelt med egne teoretiske og metodiske rammeverk. Det finnes flere kunsthistoriske fagmiljøer ved flere universiteter i Norge som kan få til fruktbare samarbeid med kunst- og kunstindustrimuseene som sitter på et enormt empirisk materiale i sine samlinger. Et annet ønske er tilgang til forskningsinfrastruktur, for eksempel tilgang til vitenskapelig litteratur. Det tredje er at etter- og videreutdanningskurs kan tilrettelegges for hospitering i ulike fagmiljøer, enten innen akademia eller på andre museer. Siden kunst- og kunstindustrimuseene i Norge er ganske små, har det stor verdi for museene å ha kontakt med og kunne utveksle kunnskap på tvers av institusjonene og fagmiljø.

¹¹ Norges Museumsforbund: Mandat for fagseksjonene i Norges museumsforbund. [Fagseksjoner – Norges museumsforbund \(museumsforbundet.no\)](https://museumsforbundet.no).

Fagseksjon for samlingsforvaltning med Jeanne Dalbu

I 2022 gjennomførte fagseksjonen for samlingsforvaltning *Kartleggingsundersøkelse av kompetansebehov og tilbud ved norske museer*.¹² Til dette formål ble det sendt ut spørreskjema til 106 museer. Museene distribuerte undersøkelsen til de ansatte de mente kunne svare best og fagseksjonen mottok til slutt 262 svar. Undersøkelsen var anonym, og rapporten er redigert av fagseksjonen. Halvparten av respondentene besto av museumsansatte med mer en 10 års erfaring med samlingsforvaltning og de oftest oppgitte stillingstittlene er samlingsforvalter og konservator.

Når det kommer til kurs og kompetanseheving, så ble det påpekt at «Over 7 av 10 savner kurs, etter- eller videreutdanningstilbud innen samlingsforvaltning». Mer spesifikt ble det nevnt behov for kurs i prosedyrer og rutiner, og på åpent spørsmål om hvilke typer kurs respondentene i spørreundersøkelsen ønsket seg, ble det nevnt «arkivering, beredskap, forebyggende konservering, prosjektstyring, mugghåndtering etc.» Spørsmålet om hvor lett respondentene mente det var å holde seg oppdatert på relevante kurs, besvartes med at «kun 2 av 10 opplever det som lett å få oversikt over relevant kurs innen samlingsforvaltning».

Blant respondentene kom det frem at det er et stort ønske om kunnskapsdeling mellom museene, f.eks. gjennom hospitering. Ifølge undersøkelsen har få kjennskap til ordningen og kun «1 av 6 sier at museet de jobber ved har tatt imot kolleger til hospitering de siste 3 år». I tillegg er det kun 3% av respondentene som har vært på hospitering og 7 av 10 kunne tenkt seg å dra på hospitering.

Avslutningsvis ble det påpekt at det er et stort behov for kursing i planverktøy og at fagseksjonen ønsker å se nærmere på måter å synliggjøre de kompetansehevende tilbudene på som allerede finnes.

Samisk museumslag med Kai Rune Hætta

Kai Rune Hætta, styreleder for Samisk Museumslag, fremhevet at sammenlignet med de andre fagseksjonene, jobber Samisk Museumslag veldig bredt. Museumslagets arbeid omfatter alle de samiske museene under Sametinget og hele deres virksomhet, noe som inkluderer samlingsforvaltning, formidling og forskning. I de samiske museene jobber det få folk, men med bred kompetanse. I tillegg er formålet å fremme og styrke samarbeidet mellom museer som har samiske samlinger og de samiske museene under Sametinget.

Noe av det viktigste Samisk Museumslag jobber med er å synliggjøre og ivareta det samiske perspektivet. De samiske språkene skiller de samiske museene fra andre museer i Norge, og siden de er truet og skjøre, er bevaring og forvaltningen av språkene et prioritert ansvarsområde. Derfor har den samiske språk- og kulturkompetansen høy prioritet når museene søker nye ansatte.

Samisk museumslag jobber med kompetanseheving gjennom seminarer rettet mot de samiske museene, men det ble påpekt at disse seminarene også er åpne for de som er interesserte og som forvalter og formidler samiske gjenstander ved andre museer. De har blant annet gjennomført fotoetikk-kurs, der deltakerne har sett nærmere på etikken rundt forvaltning og formidling av fotografier der samer er avbildet. Kompetanseheving finner også sted gjennom prosjekter som *Bååstede*¹³, og *Dávvirat Duiskkas/ Gjenstander i Tyskland*.¹⁴

Samisk Museumslag identifiserer at det er behov for utvikling av kompetansehevende tiltak som retter seg mot den samiske måten å formidle. I tillegg besitter de samiske museene stor material- og håndverkskompetanse i sine museer, men det er et behov for å kombinere den samiske materialkompetansen med teknisk konservering.

¹² [Fagseksjon for samlingsforvaltning: KARTLEGGING AV KOMPETANSEBEHOV OG TILBUD VED NORSKE MUSEER 2022 \(museumsforbundet.no\)](https://museumsforbundet.no)

¹³ [Bååstede \(Norsk folkemuseum\)](#)

¹⁴ [Dávvirat Duiskkas/ Gjenstander i Tyskland \(Museumsforbundet\)](#)

Rapporten til stortinget fra sannhets- og forsoningskommisjonen¹⁵ peker på at kunnskapsnivået om samer og fornorskningen er for lav i det norske samfunnet. Hætta oppfordret alle museene til å samarbeide om å løfte kunnskapen innenfor det samiske, historie og kultur i sine egne museer.

Når det gjelder samarbeid med UH-sektor så finnes det ikke mange tilbud rettet mot samiske museer og deres behov. Det har blitt gjort forsøk på å få til et tilbud der man kunne kombinere teknisk konservering og samisk kulturarv og materialkunnskap, men det førte ikke frem. Hætta påpekte at det kan være mulighet for å prøve å få til et slikt samarbeid på nytt.

Fagseksjon for forskning med Ingeborg Hjorth

Fagseksjonens formål er å styrke forskning i museene og å jobbe for bedre vilkår for forskning i museene. I motsetning til for eksempel UH-sektor, som har tilgang til forskningslitteratur og større forskningsmiljø, har museumssektoren en forskningsinfrastruktur som behøver styrking.

Seksjonen jobber med kompetanseheving gjennom to årlige arrangementer som gjennomføres med skiftende partnere. Den årlige museumsforskningskonferansen inviterer museumsansatte til å presentere forskningen sin. Til konferansen inviteres også innleggsholdere og deltakere utenfor museumssektoren for å gjøre både forskere innenfor og utenfor museumsinstitusjonene oppmerksomme på forskningen og kunnskapsproduksjonen som finner sted i museene. I tillegg skal konferansen vise frem potensialet for utvikling av forskning som ligger i museene.

Kompetanseheving på individuelt nivå gjennom deltakelse på Museumsforbundets forskningskonferanse innebærer faglig påfyll, trening i å legge frem egen forskning, erfaring med å få tilbakemelding av fagfeller, oppmuntring og inspirasjon til å jobbe målrettet videre, for eksempel mot vitenskapelig publisering.

Det andre kompetansehevende tiltaket i regi Fagseksjon for forskning er et årlig to-dagers-skrivekurs som retter seg mot vitenskapelig skriving og publisering. Seksjonen har sett et økende behov og interesse for dette etter at forskning i museet har blitt satt høyere på agendaen de siste årene.

Forskningsseksjonen ser at det finnes mange eksempler på samarbeid mellom museer og UH som innebærer kompetanseheving og ulike former for etter- og videreutdanning for museumsansatte. I flere tilfeller inngås det intensjonsavtaler for å holde mer langsiktig kontakt. Det ligger forskjellig potensiale i slike avtaler, der en kan tilrettelegge for at forskere og studenter bruker museene mer aktivt, som studieobjekt, praksisplass og formidlingsarena. Samarbeid om forskning og undervisning, og involvering av ansatte ved universitetene i museumsarbeidet kan bidra til kompetanseheving i museet. En annen mulighet i slike avtaler er formell kompetanseheving i form av Ph.d-prosjekter, slik som Hjorth selv har gjennomført. I hennes tilfelle delte NTNU og Falstadsenteret på utgiftene til stipendiatstillingen, ved fullført doktorgrad fikk NTNU studie- og publiseringspoeng og Falstadsenteret fikk styrket forskningskompetansen i egen stab.

Avslutningsvis ble det påpekt at seksjonen ønsker flere samarbeid som innebærer læring og utviklingsmuligheter for både UH og museene og at samarbeid med UH er helt nødvendig. Samtidig er forskningsseksjonen seg bevisst over at de ulike museene har ulike forutsetninger og ulike prioriteringer når det gjelder forskningskompetanse i museene.

Fagseksjon for formidling med Line Engen

Leder for Seksjon formidling, Line Engen, hadde ikke mulighet til å delta på seminaret og sendte inn en tekst i etterkant av seminaret. Nedenfor gjengis sammendrag av teksten med noen sitat.

¹⁵ Sannhet og forsoning – grunnlag for et oppgjør med fornorskingspolitikk og urett mot samer, kvener/norskfinner og skogfinner
RAPPORT TIL STORTINGET FRA SANNHETS- OG FORSONINGSKOMMISJONEN Avgitt til Stortingets presidentskap
01.06.2023. [Sannhets- og forsoningskommisjonen - sluttrapport \(stortinget.no\)](https://www.stortinget.no/rapport-til-stortinget-fra-sannhets-og-forsoningskommisjonen-sluttrapport)

Formidlingsseksjonen ser et økt behov for forskning og fagutvikling i museumsformidling. Som leder for fagseksjon formidling, skriver Line Engen

Formidling er et fag- og kunnskapsfelt i vekst som blir stadig viktigere i museenes innholdsproduksjon. Kunnskapen og litteraturen om publikum har vokst enormt de siste tretti årene, men det har vært et stort etterslep på forskning fra innsiden, fra praktikerne selv: Hvordan og hvorfor utvikles disse formidlingspraksisene? Hvilke metoder og strategier tas i bruk, hvilke teoretiske perspektiver trekker praktikerne på? Dette har vært taus kunnskap.

For å imøtekomme dette behovet, gjennomførte styret i Seksjon for formidling sammen med Nasjonalmuseets nettverksteam¹⁶ et todagers internasjonalt seminar om formidlingsforskning i 2021. Seminaret *Spreng grensene! Formidling blir forskning* ble fullbooket i løpet av kort tid, flere hundre fulgte seminaret i ektetid og over 1000 mennesker har sett seminaret på nett i etterkant.

Engen skriver videre at styret i Seksjon for formidling

[...] opplevde at seminaret ble en viktig referanse i det store og sammensatte fagfeltet som er opptatt av formidling i museet – først og fremst for dem som jobber med å utvikle formidlingspraksiser inne i museet, men også for fagfeltene utenfor. Det ga et innblikk i hvordan formidlere jobber kunnskapsbasert og undersøkende, og samtidig en mulighet til å lære om metoder for praksisforskning for dem som ønsker å teste ut en slik måte å jobbe på.

I 2022 skrev NMF og Museumsforlaget kontrakt om publisering av antologi, og i desember 2023, ble boken *SPRENG GRENSENE! / BREAKING BOUNDARIES! Formidling blir forskning / Museum Education as Research*¹⁷ lansert. Boken er kjøpt inn til museer, bibliotek og bokhandlere over hele landet.

Med bakgrunn i erfaringene med seminaret, bokpubliseringen og den store responsen oppfattet fagseksjonen tydelig at det finnes «behov for mer kunnskap om hvordan vi kan reflektere omkring egen praksis i museene» og diskusjoner om «faghierarkier og kunnskapshegemonier og om hvem som sitter på makten i museet til å skape innhold for et publikum, og hvilke kunnskaper, kompetanser, erfaringer og holdninger som spiller inn i denne prosessen». I 2023 fikk seksjonen aktivitetsmidler til å lage en podkast med samme tittel. Podcasten «Spreng Grensene!» tar opp vanskelige temaer og begreper i museet, den skal handle om språkets makt, om definisjonsmakt, mangfoldstematikk og mye mer. I januar 2024 ble de første episodene publisert.

Museumslederens ståsteder

I deres redigerte bok *Museum Management and Marketing* fra 2007 beskriver professor i museum studies Richard Sandell og museumsforsker og -praktiker Robert R. Janes at mindre offentlig finansiering, endrede forventninger fra publikum og andre interessegrupper, ny og mer konkurranse med andre aktører, økte krav om rapportering og tilblivelse av nye oppgaver, roller og prioriteringer har bidratt til at ledelse i økende grad er blitt til en viktig og integrert del av museumsinstitusjonene.¹⁸ I tråd med dette er «formålsparagrafer, strategiplaner, personalplaner og -utviklingstiltak samt rapportering blitt til velkjente deler av arbeidshverdagen for de fleste praktikere.»¹⁹ Sandell og Janes beskrev ledelsens betydning for museene for 15 år siden; under MuSaDel-seminaret ble tre museumsdirektører fra forskjellige landsdeler og ulike museumstyper invitert til en plenumssamtale for å belyse lederperspektivet på kompetanseheving og tversektorielt samarbeid i KUD-museene i Norge i dag. Siri Aavitsland har 30 års erfaring fra kulturledelse innenfor ulike institusjoner og har vært administrerende direktør for Museum

¹⁶ Eget team ved Nasjonalmuseet som jobber landsdekkende med museums-, galleri- og skolenettverket. Kompetanseheving og kunnskapsdeling er viktig i dette arbeidet.

¹⁷ Engen, L. (Red.). (2023). *SPRENG GRENSENE! / BREAKING BOUNDARIES! Formidling blir forskning / Museum Education as Research*. Museumsforlaget.

¹⁸ Richard Sandell og Robert R. Janes: Introduction to Part Two, i: Ibid (red.): *Museum Management and Marketing*, London og New York: Routledge, s. 101-103, her s. 101.

¹⁹ Ibid. (Forfatternes oversettelse).

Stavanger i 11 år. Museum Stavanger er et konsolidert regionsmuseum med 10 museer som inkluderer kunsthistorie, naturvitenskap, kulturhistorie, sjøfart og industri. Ingrid Lunnan Nødseth er siden januar 2023 museumsdirektør for Nordenfjeldske kunstindustrimuseum (MiST), hun har en doktorgrad i kunsthistorie og har gjennom karrieren jobbet på tvers av universitet og museum. Ole Jakob Furset er direktør for regionmuseet Nordlandsmuseet som strekker seg over ni kommuner og har hovedsete i Bodø. Furset har vært museumsdirektør i 17 år og også ledet seksjon for kulturarv og museum i Kulturrådet (i dag Kulturdirektoratet). Åshild Karevold, direktør for Justismuseet og medlem i lokal referansegruppe for MuSaDel, ledet samtalen.

Utvikling og dagens kompetansebehov

Karevold innledet samtalen med å spørre paneldeltakerne om hva de anså for å være de mest fremtredende utviklingene i museene de siste 10 år, og hvordan utviklingene har påvirket kompetansebehovene for sektoren i dag. Aavitsland observerte en enorm profesjonalisering innen alle museumsområdene, noe som etter hennes mening kan spores tilbake til museumskonsolideringene. Med konsolideringene fikk museene festet fokus på de fire f-ene, og selv om fagmiljøene på enkelte museer kan være små, samarbeides det i dag bredere sammen innenfor de ulike museale arbeidsområdene. I tillegg har kompetansebehovene blitt mer omfattende siden museene skal være tilgjengelige, ivareta mangfold og medvirkning, øke egeninntekter, være samfunnsrelevant og innta en tydelig samfunnsrolle. Nødseth løftet spesielt samlingsforvaltning frem som et område som har endret seg mye det siste tiåret. Med store samlinger som skal arkiveres og digitaliseres, er det økt behov for kompetanse i feltet, noe som igjen leder til profesjonalisering innenfor arbeidsområdet. Utfordringene knyttet til museenes forvaltning av immateriell kulturarv, spørsmål etter hvordan dokumentere og ta vare på f.eks. lyd eller praksis er noe som har fått større oppmerksomhet og noe som Nødseth mener museene trenger å utvikle mer kompetanse på. Furset tilføyde at museene i dag jobber mer enn tidligere på tvers av de konsoliderte enhetene gjennom faggrupper og nettverk, for museene betyr dette i sum «mindre geografi og mer fag».

Karevold plukket opp stikkordet 'faglig samarbeid', ikke minst med den nyeste museumsmeldingen i mente. Furset viste til eksemplet Nordland der museene, også de som ikke ligger under kulturdepartementet, har et samarbeidsfelleskap rundt samlingsforvaltning. Fylkeskommunen støtter faglig arbeid og utvikling, f.eks. i bruk av Spectrum, slik at de som sitter alene med arbeidsoppgavene i hvert sitt museum har et nettverk å støtte seg på. De museumsfaglige nettverkene er ifølge Furset for mange, spesielt mindre museer, ofte det viktigste forum for faglig påfyll. Det er derfor viktig at direktoratet forsetter å støtte museumsnettverkene.

Tverrsektorielt samarbeid - Forskning

Nordenfjeldske Kunstindustrimuseum har en formalisert samarbeidsavtaler med NTNU knyttet til prosjektet Museer og tekstiler i Trondheim (MUTE)²⁰. Nødseth forklarte at denne avtalen tok utgangspunkt i et reelt museumsfaglig behov hos museet. I forskningstunge samarbeidsprosjekter har det vært en tendens at UH-sektor har tatt styringen og at museene har kommet inn for sent, noe som har ført til at museene ikke har vært likeverdige partnere i forskningsprosjekt. I MUTE-prosjektet er det et uttalt mål at prosjektet skal være kompetansehevende for flere ansatte i MiST, og derfor er et tiltak i prosjektet arbeid med Primus på tvers av MiST sine samlinger.

Aavitsland viste til det store potensiale for tverrsektorielt samarbeid som ligger i offentlig finansierte PhD-stillinger mellom UH-sektoren og museene. Museum Stavanger (MUST) har for tiden to ansatte som gjennomfører PhD-utdanning. Formelle utdanningstilbud som kurset Forskning og publisering ved Universitetet i Bergen²¹ har gitt resultat i form av flere vitenskapelige publiseringer. En viktig sideeffekt for de ulike samarbeidsformene mellom UH og museene er at det ikke bare skaper ny kunnskap der og da, men at det også mer langsiktig skaper nye muligheter for samarbeid som oppstår i møter og nettverk.

²⁰ [Museer og tekstiler i Trondheim \(MUTE\) - Museene i Sør-Trøndelag \(mist.no\)](https://www.mist.no/museer-og-tekstiler-i-trondheim-mute)

²¹ [Forskning og publisering i museum | Etter- og videreutdanning | UiB](https://www.uib.no/forskning-og-publisering-i-museum-etter-og-videreutdanning)

På spørsmål om hvilke strategiske prioriteringer som kreves for å sikre kompetanseheving i egen virksomhet, trakk Aavitsland frem at de museene som har mulighet, burde utvikle en forsknings- og utviklingsplan som skaper utgangspunkt for å systematisk og kontinuerlig heve forskningskompetansen i museet ved hjelp av kurs, etterutdanning, PhD-løp og annet i tillegg til nasjonalt og internasjonalt samarbeid om forskning og forskningsformidling. Ved MUST er det etablert et internt forskningsnettverk som hvert år får midler slik at medlemmene i nettverket kan møtes en gang i måneden og delta på kurs o.l. For én ansatt inngår også forskningskoordinering i stillingen. Aavitsland understrekte at det er en lederoppgave å prioritere forskning i museene.

Rekruttering

Et annet spørsmål er hvordan museene jobber strategisk for å tiltrekke seg søkere med riktig kompetanse. Furset delte observasjonen at søkerlistene til museumsstillinger er blitt kortere enn før. Som eksempel brukte han Hamsundsenteret, der en for å finne en litteraturviter som kan være med i å utvikle senteret, er avhengig av individuell kontakt og nettverk til relevante fagmiljø ved universitetene. En slik rekrutteringsmekanisme er ikke bærekraftig. En måte å gjøre museene mer interessant for høyt utdannende mulige søkere, kunne være å sende studenter til museene og gi dem anledning til å bli kjent med den spennende arbeidsplassen et museum er, allerede i studietiden. Dette forutsetter samarbeidsavtaler også mellom universiteter og museer som ikke ligger i eller nært de store universitetsbyene. Ofte er de mindre museene en stasjon i karrieren til den enkelte, det er fint, men det må synliggjøres at det finnes muligheter for faglig utvikling og ulike karriereveier i museene også. Nødseth sluttet seg til behovet om samarbeid. Når det gjelder kunsthåndverk og kunstindustri, så er ikke disse egne universitetsfag, og museene er derfor avhengige av tett dialog med UH-sektor for å kunne motivere studenter til å skrive bachelor- og masteroppgaver med tema som er relevante for museet. Studentoppgaver utvikler og tilfører ny kunnskap til museene og kan etterpå lede til rekruttering av relevante kompetanser til museet. Å kunne tilby masterstipender knyttet til museumsrelevante tema er slik et virkemiddel for kunnskapsutvikling og kompetanseheving. Museene i Stavanger jobber på samme måte og spiller inn relevante MA-temaer og tilbyr praksisplasser til studenter ved UiO.

Museene har utfordringer med å sikre mangfold blant ansatte. Karevold spurte paneldeltakerne om hvordan en kan tenke mangfold og kunnskapsutvikling, kompetanseheving og EVU sammen. Nødseth viste til at det allerede finnes mange gode tiltak og organisasjoner som jobber med mangfold i sektoren. Balansekunst²² er et av disse. Nordenfjeldske kunstindustrimuseum deltar i aspirantordningen og har for tiden en iransk kunstner ansatt for å jobbe med formidling av samlingen. Nødseth gjentok også Samisk museums lag sin oppfordring om kompetanseheving når det gjelder samisk kultur, at det er noe det er stor interesse for i sektoren, og at det kunne vært en EVU-mulighet. Aavitsland stemte i at rekruttering kan være utfordrende, spesielt med tanke på ulik språk- og kulturbakgrunn, siden det i mange tilfeller forutsettes at museumsansatte behersker norsk. Hun trakk også frem at museene skal jobbe med og imot et bredt mangfoldsbegrep som innebærer å gjøre museene tilgjengelige ved hjelp av universell utforming både for publikum, og som arbeidsplass for personer med nedsatt funksjonsevne. En annen side av mangfold er mangfold i fagkompetanser og kan ha å gjøre med at folk tar med seg realkompetanse fra andre sektorer, og slik bidrar til å utvide og heve kompetansen for flere i organisasjonen. Furset fulgte opp innspillet om mangfoldig erfaringsbakgrunn, og fremhevet viktigheten av komplementære kompetanser i museet. Når man går inn i en jobb i et museum, blir en del av et større fellesskap. For å få en forståelse for at det museale fellesskapet er mye bredere enn det man kan formidle på universitetet, er det viktig å innlemme praksis i utdanningen. Han påpekte også at kompetanse handler om vilje. Om man ikke har vilje til å jobbe med det man formelt kan på papiret, har man heller ikke kompetanse i det.

²² Balansekunst beskriver seg selv som «medlemsforening for kulturvirksomheter som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv.» Se nettsiden Balansekunst.no.

Individuell kompetanseheving og kollektive utviklingsprosesser – et ledelsesansvar

Karevold tok opp samspillet mellom ansatte som individuelle representanter for ulike faggrupper og summen av kompetansene som utgjør et museum og spurte lederne om deres syn på forholdet mellom individuell kompetanseheving og mer kollektive utviklingsprosesser i organisasjonene: kan de best beskrives som samspill eller motsetningsforhold? Furset påpekte at, avhengig av bakgrunn, så har alle individuelle tilnærminger til læring, og det er en leders utfordring å skape et felleskap for læring. Furset trakk videre frem at et tilbud som er sårt trengt blant lederne i hans organisasjon, er nettopp en museumslederutdanning som tar for seg det kompliserte fagfellesskapet i museene. Lederkurs fra næringslivet blir gjerne for generiske eller henter eksempler fra oljeindustrien og er i liten grad anvendbare for museene. Aavitsland bifaller og anerkjenner samme behovet, på den ene siden fordi slike tilbud vil kunne styrke rekruttering til museene, på den andre siden fordi slike kompetansehevingstilbud ville svare bedre på en museumsrealitet der det i økende grad jobbes i prosjekt og tverrfaglig. Det trengs ved siden av lederkurs også et kollektivt løft på prosjektlederkompetanse i museene.

Kompetansebehov

Aavitsland fremhevet viktigheten av kommunikasjon med omverdenen og samfunnet om hva som skjer i museene. Kronikkskriving er én måte å nå ut med kunnskapen, utstillingene og prosjektene som foregår i museene. Å bidra til den offentlige debatten med utgangspunkt i tilliten og posisjonen som museene har, krever at museene tar kommunikasjon i full bredde på alvor. Et tredje område der det behøves kompetanseheving er forretningsutvikling og publikum og marked. Nødseth gjentok behovet for prosjektledelse og pekte utover dette på behovet for mer kompetanse på immateriell kulturarv. Museene får spørsmål fra for eksempel båtbyggere og utøvere av tradisjonshåndverk om hvordan de skal dokumentere det de gjør for å ikke bare overføre kunnskapen til neste generasjon, men faktisk dokumentere praksisen de forvalter og møtene med lokalsamfunnet i lengre tid fremover. Hun mener at dette er en tematikk som er relevant for flere museer, og at det trengs et kollektivt løft på dette område.

Avslutningsvis gjentok paneldeltakerne de viktigste poengene sine. Nødseth understrekte behovet for en felles kompetanseheving på samisk kultur og immateriell kulturarv. Furset gjentok behovet for en museumslederutdanning og viste til Danske museers museumslederutdanning²³ som inspirasjon for et lignende initiativ i Norge. Aavitsland fulgte opp dette poenget og la til at om lederutdanningen styrkes, så styrkes også kjerneoppgavene forskning, formidling og forvaltning i museene.

Avsluttende diskusjon dag 1

Mattias Bäckström (førsteamanuensis i kulturminneforvaltning ved NTNU og medlem i prosjektteamet) ledet dagens avsluttende samtale.

Det første spørsmålet fra salen gjald erfaringene med offentlig PhD²⁴. Mange mindre museer har ingen rene forskerstillinger og spørsmålet er dermed hvordan det at en ansatt gjennomfører et offentlig PhD-løp også kan gjøres relevant for de mindre museene. Er det en fare for at museet ender opp med en museumsmedarbeider som helst vil jobbe med forskning, mens museet pga manglende forskerstillinger ikke kan tilby dette? I diskusjonen ble det vist til at kompetansen den enkelte erverver gjennom en doktorgrad er verdifullt i seg selv, i tillegg vil både den faglige og den formelle kompetansen vedkommende erverver seg, være en fordel i mange sammenhenger der en jobber opp mot UH-sektoren. Formell forskningskompetanse åpner en del dører og samarbeidsmuligheter. For å integrere forskning i en hektisk arbeidshverdag, kan en lage avtaler om forskningstid innenfor prosjekter som f.eks. utstillinger, eller finne mer permanente løsninger.

²³ Kurset Ledelse på museum i praksis tilbys på forespørsel av Organisasjonen Danske Museer. [Ledelse på museum i praksis - Organisationen Danske Museer - ODM \(dkmuseer.dk\)](https://www.odm.dk).

²⁴ [Offentlig sektor-ph.d. \(forskningsradet.no\)](https://www.forskingsradet.no)

Avlagte master- og doktorgrader er kompetansehevende for organisasjonen i sin helhet. Nødseth viste til Nordenfjeldske Kunstindustrimuseum (NKIM) som forvalter Hanna Ryggen-samlingen har det verdi at museet eier kunnskapen og forskningen rundt henne som kunstner. Nødseths svar ble fulgt opp med en kommentar om at for eksempel kunstindustrimuseene ikke kan overlate til universitetsforskere at de skal forske på museenes gjenstander og samlinger. Selv om mange museer jobber med veldig mye annet enn forskning, så er de faglige enheter som skal bedrive kunnskapsutvikling innen sitt område og sine samlinger.

Forskning

Hva som legges i begrepet museumsforskning eller forskning i museene har vært omdiskutert tidligere og i flere sammenhenger.²⁵ Det samme gjelder spørsmål om hva som må til for å styrke forskningen i museene.²⁶ I plenumsamtalen ble spørsmålet om hva som kjennetegner forskning i museene stilt og flere deltakere, både fra museums- og UH-sektoren argumenterte for en utvidet forståelse av forskningsbegrepet. Utstillingsproduksjon som forskningsprosess ble nevnt. Det ble også understreket at museene ikke kan være tellekantinstitusjoner på samme måte som universitetene, det ville ta bort det særegne med museene. Museer skal ikke være universitet, men en kunnskapsinstitusjon, som forsker og tar vare på særegenhetene som å produsere utstillinger og forvalte samlingene. Det ble også vist til formuleringen i den siste museumsmeldingen, der museene beskrives som «lokal kunnskapsforvalter», og understreket at det er opp til museene å aktivt bidra til definisjon av hva er kunnskap for museene. I denne sammenhengen dro en seminardeltaker oppmerksomheten mot antologien «Tingenes metode – museenes kunnskapstopografi»²⁷ som en bok som kan åpne forståelsen for feltet og synliggjøre at museene kan vinne mye på å jobbe med ulike vitenskapelige metodikker.

Manglende tid for forskning er en gjenganger i samtaler om forskning i museene. En deltaker pekte på muligheten som ligger i trenden med mer prosjektarbeid i museene. Å søke eller gå inn i prosjekter med frikjøp for ansatte, kan gi dem tid til forskning. En slik fremgangsmåte ville forutsette forskerkompetanse i staben som kan dra kollegaene med seg og forskningskompetanse i ledelsen som støtter slike løsninger. Tidligere hadde det også blitt nevnt at museenes økende prosjektavhengighet krever kompetanser i å forstå utlysninger, skjema, budsjett, og kravene som stilles under skrivingen av denne type søknader. Mens det i academia ofte finnes en administrasjon som kan være behjelpelig, er det viktig å ikke glemme muligheter for å øke administrativ kompetanse som behøves i prosjektsammenheng når en tenker EVU for museumssektoren.

Noe som også er viktig for museene er å få opp øyne for andre forskningstema, som f.eks. publikumsutvikling, å få til ny forskning rundt publikum på museum vil også være viktig fremover og kan ikke overlates til forskere fra utsiden.

Tverrfaglig samarbeid

I museene møtes ulike kompetanser. Aavitsland viste til et eksempel fra MUST der håndverkere deltar sammen med konservatorer og andre museumsansatte i prosjekt om kirkekunst, og bidrar slik til norsk kunsthistorisk forskning med utgangspunkt i Stavanger Domkirke. Å gå inn i tverrfagligheten, å samle ulike type kompetanser i tverrsektorielle prosjekter er veldig viktig. Dette tror Aavitsland at vi vil se mer av fremover. Her finnes også et mulighetsrom for å hente ekstern finansiering f.eks. til internasjonale forskningsseminar som gjennomføres ved hjelp av forskningsmidler fra private. Men for å kunne bruke

²⁵ Se f.eks. Bäckström, Mattias. (2016). *Att bygga innehåll med utställningar : Utställningsproduktion som forskning*, Nordic Academic Press. Her spesielt kapittel "Diskussionen om forskning och museer". s. 46-73.

²⁶ [Utvalg for museum og forskning Vilje til forskning - museumsforskning i Norge i det 21. århundre Rapport.](#)

Jernsletten et.al. 2020. Museenes forskningsrolle – sett innenfra.

Fjell et al. 2020. Vil man egentlig ha forskning i museene? Museumspolitiske mål og hindringer for forskningsarbeid. s. 26-40. Meld. St. 23, Kap. 5. Solid kunnskapsproduksjon. s. 45-54.

²⁷ Treimo, H., Risan, L., Andersen, K. G., Løken, M., og Skåtun, T. (Red.). (2023). *Tingenes metode – museenes kunnskapstopografi*. Museumsforlaget.

ulike profesjoner i tverrfaglige prosjekter, må man tilrettelegge i driften på museet for at dette gjøres mulig.

Fagsjef i Museene Arven og førstekonservator NMF Hanna Mellemsæther minnet om at tverrfaglighet er noe som har satt sitt preg på museenes kompetanseheving i en god stund. I 2012 fikk daværende kulturrådet midler for å utvikle et kurs i museumsfag. En-ukes-kurset *Det relevante museum* ble gjennomført som en fellessamling for alle fagområdene i museene. Kurset ble ikke til et formelt utdanningsløp, fordi dette på daværende tidspunkt ville kostet hver deltaker 20-30 000 kr. Formålet med kurset var å få samlet alle funksjonene sammen, og målet var å oppnå merverdien i tverrfaglig samarbeid.

Et viktig aspekt er uansett hva som er motivasjonen for den enkelte for å ta etter- eller videreutdanning. Mellemsæther stilte spørsmålet: «Hva får vi ut av å bruke ettermiddager og helger på å ta EVU?» og trakk frem at lønn kan være et insentiv for å ta EVU. Spørsmålet vil besvares individuelt, men det er også et ledelsesspørsmål og handler da om hvordan sikre gode – og varierte - karrierestiger i museene.

ansvar for kompetanseheving i sektoren

Ved å løfte blikket fra den enkelte ansatte, den enkelte lederen og det enkelte museet ble det i salen stilt spørsmål etter hvem som har overordnet ansvar for kompetanseheving og etter- og videreutdanning i sektoren. Hvor skal initiativet komme fra? Skal initiativet komme fra museumsforbundet og fagseksjonene? Fra kulturdirektoratet? Hvilket ansvar har universitetene? Flere deltakere fra museumsfeltet svarte at dette ansvaret ligger til en stor grad hos sektoren selv. Det er nødvendig at premissene må komme fra museene og at de må være tydelige i å definere behovene fra sektoren selv i dialog med andre. Samtidig ble det pekt på kulturdirektoratets muligheter til å bidra. Museumsutvikling som ligger i Kulturdirektoratets mandat, innebærer også kompetanseheving og etter- og videreutdanning.

Forutsetninger for etter- og videreutdanning

En seminardeltaker pekte på de praktiske utfordringene som ligger i å gi ansatte mulighet til å ta en grad eller enkeltemner ved siden av full jobb. Når enkelte ansatte utfyller komplekse og mange oppgaver, er det nesten umulig å finne erstatning mens en ansatt tar EVU. Et forslag og en utfordring til UH er å tilby mer undervisning digitalt og i form av kortere, mindre omfattende emner.

Her foreslå en annen seminardeltaker å se til andre sektorer som har vært underlagt store krav om heving av formalkompetanse, for eksempel skole og barnehage. Hvis UH sektor tar og forstår det som sitt ansvar å bidra til at det skal være mulig å ta EVU for i uunnværlige folk i museumssektor, vil det være mulig å tilrettelegge for dette med desentraliserte og digitaliserte tilbud. UH rigget seg veldig for kompetanseløftet i skole og barnehage fordi det var offentlig pålagt politikk og fulgt opp med store midler fra Kunnskapsdepartementet. Påtrykket utenfra på UH er ikke like tung i museumssammenheng, men når museumssektoren prøver å melde seg på i egen kompetanseheving, må det være mulig å få til i samarbeid med UH. Det ble stilt spørsmål etter hvor vidt Kulturdepartementet kan (eller burde) bidra. Også universitetsmuseenes stilling ble stilt spørsmål om. Det kan se ut til at de befinner seg en særstilling der de faller under både kunnskaps- og kulturdepartementets ansvar, samtidig som de kan oppleve å falle mellom stolene.

En annen deltaker løftet frem mikrokurs, korte tematiske kurs, praktiske kurs i f.eks. pakking og håndtering av gjenstander som noe som etterlyst av flere, og understreket viktigheten i at museene får tilbud basert på behovene de har. Det er ikke alltid slik at man trenger en MA eller Ph.d., men når man jobber lenge i sektoren trenger man påfyll. Kompetanseheving handler om å bygge faglig fellesskap på tvers av avdelinger og arbeidsoppgaver. En deltaker delte erfaringen med å være fersk formidler og å få møte andre med erfaring fra hele Norge på årsmøte i museumsformidling som ekstremt verdifullt. Dette gjelder spesielt for ansatte på mindre museer, der den enkelte kan savne et kollegium.

Fire på seminaret

For å få med museumsansattes individuelle syn på kompetanseheving og etter- og videreutdanning ble det i pausene på dag 1 gjennomført en liten spørreundersøkelse. Spørreundersøkelsen var anonym og gjennomført av studentassistentene med lydopptak. Deltakerne ble spurt både individuelt og i grupper. Spørsmålene var:

Hvordan holder du deg faglig oppdatert i jobben din?

Har du tatt kurs eller etter- og videreutdanning?

Hvilke kurs eller etter- og videreutdanningstilbud skulle du ønske at fantes?

Hva er din motivasjon for å ta EVU?

Hva hindrer deg i å ta EVU?

På spørsmålet *Hvordan holder du deg faglig oppdatert?* ble det svart at seminarer, webinar, kurs og konferanser er noe alle hadde benyttet seg av, blant annet gjennom museumsnettverkene og museumsforbundet. Flere trakk også frem prosjektvirksomhet som en måte å holde seg faglig oppdatert på, for eksempel EU- og EØS-prosjekter. En gruppe fortalte at de hadde egne workshoprekker i sitt konsoliderte museum hvor de lærer av hverandre og leier inn eksperter utenfra. De hadde også jobbet med nabomuseum og gjennomført workshop hos hverandre. En respondent svarte:

Nettverk! Sammen med kollegaer. Vi er ledere så vi søker nettverk hvor ledere kommer sammen i. Mye deling av kompetanse gjennom nettverk (...) Å ha gode kollegaer å kunne diskutere med. Egenarbeid og lesing av artikler

De fleste aktivitetene som fører til faglig oppdatering, har ut ifra svarene i undersøkelsen et sosialt aspekt og kontakt og erfaringsutveksling på tvers av institusjonene. Svarene i spørreundersøkelsen stemmer overens med forhold som både fagseksjonene og museumslederne hadde pekt på under seminaret.

På spørsmålet *Har du tatt kurs eller etter- og videreutdanning?* var det flere som svarte at de hadde fullført utdanning etter at de ble ansatt i museumssektor. Noen hadde benyttet seg av videreutdanningstilbudet «Forskning og publisering i museum» ved UiB. En person hadde tatt mastergrad samtidig som hen var i jobb og noen hadde tatt etter- og videreutdanning flere ganger, blant annet praktisk prosjektstyring gjennom NTNU Videre og beskrev dette som veldig nyttig. En av deltakerne fortalte om egen erfaring med etter- og videreutdanning og påpekte at etter- og videreutdanning er kostbart, at hen måtte betale for det selv og at det ikke førte til kompensasjon på arbeidsplassen, for eksempel i form av lønn. Hen måtte også bruke kvelder og fritid på å gjennomføre etter- og videreutdanningen. En museumsleder påpekte at hen har flere ansatte som er i utdanning og at det er veldig krevende og nesten umulig å ta en mastergrad (også i deltid) samtidig som man skal ha ansvar for et lokalt museum.

Et annet poeng som kom frem under fagseksjonenes presentasjoner var behovet for etter- og videreutdanning som er rettet spesifikt mot museumssektor. Det samme ble påpekt av flere i spørreundersøkelsen. En benytter forteller at hen benytter seg av de tilbudene som er «mest konstruktive». Siden den enkelte ansatte i noen tilfeller må bruke egen økonomi og egen fritid på etter- og videreutdanning, innebærer det at de som utformer etter- og videreutdanning må være oppdatert på hva som er relevant og aktuell kunnskap for museumsfeltet, slik at tilbudene gir direkte nytte i arbeidshverdagen til den museumsansatte.

Motivasjonen til å ta kurs, etter- og videreutdanning varierer. En deltaker uttrykte at det er gøy å lære noe nytt, at man får reist og snakket med andre er ytterligere en motivasjon. Det ble også nevnt at indre motivasjon må til og at det er ikke lett å bli pålagt å ta kurs, etter- og videreutdanning fra ledelsen. Samtidig ble behovet for «systematikk og tematikk» og en «plan for hele organisasjonen» nevnt. Med tanke på det som hindrer de som svarte på spørreundersøkelsen ble tid og økonomi nevnt av flere. Slik som en deltaker påpekte:

Kanskje den vanskeligste tilgjengeligheten: tid. Presset på tid, å ta tid til faglig oppdatering er ofte en salderingspost og derfor må man prøve å finne både frikjøpsmuligheter, hospiteringsmuligheter, delingsarenaer og digitale plattformer for å få et volum på kompetanseheving til at det er stort nok til at det er bærekraftig.

Fra en deltaker ble doktorgrad nevnt som et aktuelt steg videre, men det ble påpekt at det som kanskje hindrer hen er at en doktorgrad innebærer en spesialisering. Mens samlingene og museumsarbeidet er bredt, virker en doktorgrad for snevert. Et annet poeng som ble nevnt under seminaret, men som også ble trukket frem i spørreundersøkelsen, er mangelen på en karrierestige i museumssektor. Som en museumsleder som hadde snakket med sine ansatte i forveien av seminaret påpekte:

Et av innspillet fra noen av de ansatte, er at du når for fort et toppnivå innen museet, slik som når du er konservator og førstekonservator så er det på en måte stopp. Folket når på en måte tidlig toppnivået, mens du i academia kan gå videre til type professornivå, så har ikke vi noe som tilsvarer det på en måte, så det er hvert fall noen av mine (ansatte) som skulle ønske at det fantes et ytterligere nivå.

Det digitale som noe som gir flere muligheter for etter- og videreutdanning og kompetanseheving ble fremhevet av flere. Noen pekte på at kulturdirektoratet er flinke til å benytte seg av webinar-muligheter, mens Museumsforbundet gjerne kunne jobbe mer med dette. En deltaker sammenfattet

[J]eg synes det er spennende med trenden etter covid med større grad av webinarer. – Ja det er viktig. Muligheten å dele med flere, og at vi som ledere kan gi muligheten til flere til å delta bredere i kompetanseheving. – Ja, og det har absolutt med finansiering generelt å gjøre og har et miljøperspektiv, vi reiser jo mindre. Og det er lav terskel, de fleste kan få med seg webinarer. Det blir også lettere å holde nettverk og kompetanse over lengre tid, mer kontinuitet, og vi treffes oftere gjennom digitale plattformer.

Universitets- og høyskolesektoren

Universiteter er forsknings- og utdanningsinstitusjoner. Mye forskning på universiteter og høyskoler har museum som sitt studieobjekt, tar utgangspunkt i museer og deres samlinger og aktiviteter, eller gjennomføres i samarbeid mellom museer og universiteter. Spesielt i det sistnevnte ligger det mye potensiale som per i dag ikke utnyttes godt.

Universiteter er ikke bare forskningsinstitusjoner, de er også utdanningsinstitusjoner og i likhet med museer er også universiteter institusjoner i endring. Nedenfor redegjøres for en del betingelser som er viktige å ha kjennskap til for å kunne diskutere samarbeid om etter- og videreutdanning på tvers av sektorene.

De siste årene er begrepene 'arbeidslivsrelevans' og 'livslang læring' blitt viktige i sammenheng med universiteter som utdanningsinstitusjoner. UH skal bidra til å møte fremtidige kompetansebehov i samfunnet og de skal bidra til livslang læring, altså læring i alle aldre. I Meldingen til Stortinget 14 (2019-2020) *Kompetansereformen – Lære hele livet* heter det

«Målene for kompetansereformen er for det første at ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse, og for det andre at vi skal tette kompetansegapet, det vil si gapet mellom hva arbeidslivet trenger av kompetanse, og den kompetansen arbeidstakerne faktisk har.» (Meld. St. 14 (2019 – 2020), s. 98)

I periodeplanen for NTNU for 2023 heter det på tilsvarende vis: «NTNU vil bidra til å møte framtidige kompetansebehov i samfunnet, og utvikle etter- og videreutdanningstilbud i samspel med arbeidslivet.

Utdanningar ved NTNU skal gje kandidatane eit godt grunnlag for å tileigne seg ny kunnskap og kompetanse.»²⁸ Et av styringsparametrene i planen er: «Styrkar tilbodet om livslang læring.»²⁹

Sett fra universitetssektoren, gir kompetansereformen signaler om en økt vektlegging av fleksible videreutdanningstilbud. Status quo for videreutdanningstilbud ved Norges universiteter og høyskoler beskrives annet steds slik: «Det er en gjennomgående oppfatning blant høyskoler og universiteter at finansieringen ikke er tilstrekkelig for en stor satsing på videreutdanningsfeltet uten at det går på bekostning av grunnutdanningene.»³⁰

For å forstå dette, trenger en å kjenne til universitetenes finansieringsmodell. I dag finansieres videreutdanning på universiteter enten over rammebevilgninger fra kunnskapsdepartement, ved egenbetaling, via oppdragsfinansiering eller en kombinasjon av disse. I tilfelle rammebevilgninger fra Kunnskapsdepartementet, er bevilgningene resultatstyrt, indikatoren er studiepoeng og kandidattall, altså avlagte grader. Universitetene får midler basert på hvor mange studiepoeng de produserer gjennom at studenter består eksamen og hvor mange kandidater de uteksaminerer med en bachelorgrad, mastergrad eller doktorgrad. En annen måte å finansiere EVU på er ved hjelp av egenbetaling fra studentene eller ved bidrags- eller oppdragsfinansiering f.eks. når en arbeidsgiver betaler et videreutdanningstilbud til sine ansatte.

Ved universitetene gjelder gratisprinsippet som tilsier at utdanningsinstitusjonene ikke kan ta betalt for utdanningstilbud fra en gruppe i tilfeller der det samme tilbud er gratis for en annen gruppe. I praksis betyr dette at etter- og videreutdanning må utvikles og gjennomføres i tillegg til annen undervisning. Etter- og videreutdanningsemner er ofte emner med begrenset antall deltakere, og de administrative kostnadene for opptak og eksamensavvikling utgjør derfor en større andel per student. Dette fører til at det ofte ikke lønner seg for universitetene å tilby EVU. Finansiering av UH er i endring. Den generelle rammebevilgningen for utdanning endres til resultatbasert uttelling for avlagte studiepoeng og fullførte studieprogram (og avlagte doktorgrader). Her vil EVU-studiepoeng telle like mye som andre studiepoeng. I tillegg trådte det i kraft 1. januar 2024 en endring i forskrift som muliggjør gjenbruk av innhold fra det ordinære utdanningstilbud i utvikling av tilbud til folk med yrkeserfaring.³¹ En forutsetning for gjenbruk er at den praktiske gjennomføringen av tilbudet er særlig tilpasset for personer i arbeid eller at innholdet er utviklet spesifikt for personer med arbeidserfaring.

Universiteter og høyskoler kan selv opprette (eller legge ned) utdanninger, enkeltemner og etter- og videreutdanningstilbud. Ifølge en rapport fra Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) fra 2019 er arbeidsmarkedets behov mindre utslagsgivende for endringer i studietilbud enn studentenes preferanser.³² NIFU-funnet, overført til museumssektoren, peker på at det er lite kontakt mellom museene og universitetene når det gjelder utvikling av undervisningsinnhold og det kan være vanskelig for universitetsansatte å holde seg oppdatert over hva som er behovene i sektoren. Ved studieprogram i kulturminneforvaltning (NTNU) er en ansatt fra sektoren medlem i programrådet, men det er sjelden at vedkommende er med i å diskutere innhold i enkeltemner. Det er i stor grad opp til den enkelte vitenskapelige ansatte å utforme undervisning i tråd med Nasjonalt Kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring, studieplaner og egne faglige og forskningskompetanser (og interesser).

Etter- og videreutdanning skal i utgangspunktet kjennetegnes av at den er fleksibel. Flexibilitet kan ivaretas ved hensyn til tid, sted, omfang eller progresjon. Tilbudene kan både være nett- og/eller stedbaserete, og på hel- eller deltid. Flexibilitet er ofte en forutsetning for at etter- og videreutdanning lar

²⁸ NTNU. (2023). Periodeplan NTNU 2023-2026 vedteke av NTNUs styre 23.01.2023. S. 3. [94ce70bd-f8f9-9e88-8250-4c64dd734b38 \(ntnu.no\)](https://www.ntnu.no/94ce70bd-f8f9-9e88-8250-4c64dd734b38)

²⁹ Ibid. s. 4.

³⁰ Finansiering av universiteter og høyskoler. Rapport til Kunnskapsdepartementet 17. mars 2022 fra et utvalg nedsatt 9. september 2021, s. 38.

³¹ Se § 3-2 (2) <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-12-15-1506>

³² «Generelt har arbeidsmarkedets behov hatt mindre å si for endringer i studietilbud enn studentenes preferanser.» («Søkt eller søkerstyrt? En undersøkelse av hvordan universiteter og høyskoler dimensjonerer sine studietilbud», NIFU-rapport 2019:15, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).)

seg kombinere med livsfase, bosted, og det å stå i jobb, noe som står i motsetning til idealet om 'fulltidsstudenten' som utdanning på universitet fortsatt innforstått forutsetter. For enkeltpersoner er det å få tatt etter- og videreutdanning ofte bare mulig i form av deltidsstudier. I et slik tilfelle følger den enkelte museumsansatte den ordinære studieplanen, men med individuell progresjon, i kulturminneforvaltning ved NTNU er det f.eks. tegnet opp en løype der kandidater tar 2-årig master over fire år. Fordelen er at dette er 'gratis' (bortsett fra semesteravgift), men ulempen er at undervisningen i utgangspunktet ikke er tilrettelagt for folk i jobb, ofte krever regelmessig fysisk tilstedeværelse til ukentlige forelesninger eller seminar og fastlagte eksamenstider.

UH forholder seg til Nasjonal kvalifikasjonsrammeverk for høyere utdanning som en del av Nasjonal kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring³³. Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring ble innført i Norge 2011 som videreføring av Bologna-prosessen og European Qualifications Framework-prosessen. Rammeverket gir en standard for å beskrive læringsutbytte og på hvilket nivå kvalifikasjonen ligger. Dette er viktig for kvalitetssikring i høyere utdanning og det hjelper at en kan sammenligne kvalifikasjoner nasjonalt, men også internasjonalt. Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk setter en standard for hva en som har fullført utdanning, skal ha lært på de ulike nivåene innen høyere utdanning. Med utgangspunkt i rammeverket blir spørsmålet om på hvilket nivå EVU-tilbud til museumsansatte skal ligge viktig å ta stilling til. Forutsetter emnedeltakelse en bachelor? Kan realkompetanse anerkjennes? Undervisning på universiteter skal sette studenter i stand til å utvikle seg gjennom hele arbeidslivet og styrke generiske ferdigheter som skriftlig og muntlig formuleringsevne, digital kompetanse, evne til samarbeid og læring, i tillegg til selvstendig refleksjon og kritisk tenkning. Dessuten fremheves det i Stortingsmeldingen 16 (2020-2021) Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning også «evne til omstilling, innovasjon og entreprenørskap, men også evne til å forstå og tilpasse seg usikkerhet og risiko.»³⁴ Disse er viktige for at folk skal kunne lære gjennom hele livet og tilpasse seg i tilfelle det er behov for endringer.

Etter- og videreutdanning i regi av universiteter og høyskoler byr på fordeler som andre typer kompetanseheving ikke kan tilby. Gjennom opptak som student får museumsansatte gratis tilgang til læringsressurser som universitetsbibliotek, pensum- og annen faglitteratur, f.eks. internasjonale vitenskapelige tidsskrift. De får tilgang til aktuell forskning og relevante fagmiljøer. Etter- og videreutdanning gir museumsansatte mulighet for erfaringsbasert læring. Å ha arbeids- og praksiserfaring fra feltet, er en stor læringsfordel sammenlignet med å lære om praksis for de som tar museumsrelevante emner før de begynner å jobbe i museum. EVU gir rom til å sette egen praksis i kontekst, tilrettelegger for refleksjon over egen praksis og egen arbeidsplass. Dette er ting som bidrar til faglig utvikling og profesjonalisering, men som ofte ikke er mulig å prioritere i en travel arbeidshverdag.

Universiteter og høyskoler er de eneste aktørene som er akkrediterte for å tilby høyere utdanning. Det vil si at det bare er disse som kan tilby emner eller utdanninger som gir internasjonalt gyldige studiepoeng eller en grad. Å ta videreutdanning på universitet eller høyskole gir formell anerkjennelse av utdanning i form av studiepoeng eller akademisk grad. Det kan også være en formalisering av kompetanser som den enkelte allerede har.

Kompetansebehov i museumssektoren sett fra et fagmiljø på Universitetet i Oslo med Brita Brenna og Ingrid Halland.

Professor i museologi Brita Brenna innledet med at Universitetet i Oslo som landets største breddeuniversitet, har utdannet mange av dagens ansatte i museumssektoren. En lange rekke emner og grader som tilbys ved UiO i dag, kan også være aktuelle som EVU-tilbud rettet mot museumssektoren. Mens det i de siste tiårene har det vært liten satsning på EVU ved UiO, er det nå løftet fram som et strategisk satsningsområde. Samtidig er hverken finansiering eller overordna rammebetingelser på plass og det tilføres per dato ingen nye ressurser til utvikling av EVU.

³³ [Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring | Nokut](#)

³⁴ Kunnskapsdepartementet: Meld. St. 16 (2020-2021) Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning, s. 7.

Brenna fremhever videre at undervisning på universitet skal være forskningsbasert. Universitetene må også ta stilling til om videreutdanning skal tilbys på bachelor eller masternivå. Emner på bachelor er ofte åpne, de krever studiekompetanse, de gir studiepoeng og de benyttes av mange. Opptak til masterstudier krever bachelor med relevant fagbakgrunn, emnene er ofte lukket, men det er mulig å søke spesielt om opptak til enkeltemner.

Ved UiO er det etablert HEI: Heritage Experience Initiative som en forsknings- og undervisningssatsning. HEI utforsker hva kulturarv er, og hva slags betydning kulturarv har i dag. En viktig målsetning er å bygge et langsiktig samarbeid mellom UiO og kulturarvsektoren. HEI er initiert av Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH), Institutt for kulturstudier og orientalske språk (IKOS) og Det norske institutt i Roma (DNIR) ved Det humanistiske fakultet, i samarbeid med Kulturhistorisk museum (KHM). HEI arrangerer årlig kulturarvsdag og HEIs studentkonferanse.

Ved UiO tilbys også masterprogram i museologi og kulturarvsstudier som et praksis-, sektor- og forskningsnært studieprogram.³⁵ For å styrke koblingen mellom undervisning, forskning og sektor ytterligere er for tiden to museumsansatte tilsatt som førsteamanuensis II. Det drøftes muligheter for å tilby emner samlingsbasert for museumssektoren og egne studenter eller gi dem dobbelt opp tilpasset ulike løp. Mulighet for EVU ligger i nåværende emner som 'digital kulturarv' eller 'utstillingsproduksjon'. Det er også tenkbart å utvikle et undervisningstilbud i 'museer og bærekraft'.

Førsteamanuensis i kulturhistorie og museologi ved UiO Ingrid Halland trakk frem mulighetene som ligger i tversektorielt samarbeid når det gjelder forskning. Halland presenterte det NFR-finansierte forskningsprosjektet *How Norway Made the World Whiter (2023-2028)*³⁶ som eksempel på et forskningsprosjekt med representasjon fra museer (Dalane Folkemuseum og Østfoldmuseene) og universitetet (UiB) og stilte spørsmål etter mulighetene til å utvide forskningsbegrepet ved å se til kunstnerisk forskning. I en tid der Humaniora befinner seg i endring og der tellekantsystemet i akademisk forskning (kanskje) skal bort, stilles spørsmålet etter hvordan vi kan måle, telle og evaluere ny kunnskap i forskningsinstitusjonene. Hvordan museer og andre kulturarvsinstitusjoner og universiteter kan samarbeide om dette utgjør en spennende fremtidig problemstilling.

Halland presenterte ideen om en ny nasjonal forskerskole for kulturarv og museumsstudier. Denne kan by på administrative støttefunksjoner som for eksempel hjelp til søknadsskriving om eksterne midler og prosjektbudsjettering. Denne kunne tilby Ph.d. kurs og digitale etter- og videreutdanningskurs. Hun stilte også spørsmål etter hvem som skal samarbeide? Hvem skal ta hovedansvaret – universitetene som UiO, NTNU og UiB eller museer med status som akkrediterte forskningsinstitusjoner eller Norges museumsforbund med fagseksjon for forskning. Halland og flere utreder muligheten til å gjennomføre et pilotprosjekt i gestalt av et Ph.d. og EVU-kurs 'Utstillingen som forskning' i mai/juni 2024.

Grunnutdanning for noen – etter- og videreutdanning for andre

KULMI3215 Deltakelse og læring i museer er et masteremne i studieprogrammet i kulturminneforvaltning som i ramme av MuSaDel utvikles og modifiseres til å også, med litt variasjon, tilbys som EVU-emne for museumsansatte, KULMI6215.

Bakgrunnen for ideen var faglærerens observasjon at det hvert år er minst en student i masteremnet som allerede jobber i museum og som kommer tilbake til universitetet for faglig påfyll. I møte mellom masterstudent og museumspraktiker ligger et didaktisk potensial som ikke ble utnyttet godt dersom de ulike bakgrunnene ikke ble aktivisert i læringsfelleskapet.

MuSaDel jobber med å utvikle emnet på måter som tilrettelegger for læring i møte mellom student, museumsansatt, teoretisk kunnskap og erfaringskunnskap og har gjennomført og evaluert undervisningen i 2023 for første gang. Undervisningsdesignet legger opp til at studentene blir presentert med en realistisk, men oppdiktet case – Vår 23 ønsket Egge Museum å søke midler hos Liksom-kulturdirektoratets

³⁵ For studiets oppbygging se her: <https://www.uio.no/studier/program/kulturhistorie-museologi-kulturarv/>

³⁶ [How Norway Made the World Whiter \(2023 – 2028\)](#)

utlysning «Deltakende museumsprosjekt som bidrar til økt mangfold i museene». I denne utlysningen skulle midlene tildeles prosjekter som bidrar til økt mangfold, inkludering og deltakelse av underrepresenterte grupper i museumspraksisen.

Studentene fikk pensumlitteratur og tilhørende spørsmål for å jobbe med faglitteraturen, og de samlet seg en uke til intensivkurs på Egge Museum i Steinkjer. På Egge jobbet de i grupper med minst en museumsansatt og en student. De hørte på forelesninger fra universitetslærer og museumsansatte, diskuterte seg imellom og i plenum, speed-datet den lokale mangfoldsorganisasjonen Rød Tråd og de fikk en introduksjon i prosjektteori. Ved hjelp av disse læringsressursene utviklet de prosjektideer som de pitchet for hverandre og et plenum fra fagseksjonen i Museene Arven og universitetslærere. De fikk tilbakemeldinger og jobbet så individuelt med å utvikle prosjektsøknader som de igjen fikk veiledning på og som etter bearbeiding ble levert som eksamen.

I 2023 hadde Egge Museum mangfoldsmidler til å omsette en av prosjektideene. Landbruksmuseet Egge Museum folierte en gråtass i regnbuefarger og «Lovetass» deltok i Steinkjer Pride høst 2023. Senere samme år åpnet museet portrettfotografiutstilling «Mangfold i landbruket» som viser mangfoldet i det regionale jordbruket i traktorutstillingen på Egge. Ideen ble utviklet av studentene og omsatt av museet i samarbeid med lokal interesseorganisasjon Rød Tråd.

Inspirasjon til museumsrelevant etter- og videreutdanning fra Danmark og Tyskland

Nasjonale forskjeller i organiseringen av museums- og UH-sektoren setter ulike rammer for tverrsektorielt samarbeid. For å la oss inspirere, men også med formål om å bevisstgjøre hva som er særegen for den norske konteksten, ble Ida Bennicke fra Organisasjonen Danske Museer (ODM) og Sonja Thiel, tidligere prosjektleder museOn invitert til å presentere hvordan de jobber med kompetanseheving og EVU henholdsvis i Danmark og i Tyskland. Begge holdte digitale foredrag hvorav Bennicke sitt innlegg var spilt inn på forhånd.

Organisasjonen Danske Museer (ODM) med Ida Bennicke

Utdannelsesleder Ida Bennicke presenterte hvordan ODM tilbyr og gjennomfører kompetanseheving og kunnskapsutvikling for sine medlemmer. ODM utvikler og holder kurs i sine lokaler i København, med 16-20 deltakere per kurs. Kursene går som oftest over en dag. Bennicke påpekte at museumssektoren i Danmark, i likhet med Norge, er en sektor med lite frie ressurser når det gjelder økonomi og tid; dette tas hensyn til ved at kursene er korte og billige. Etterutdanningen finansieres gjennom kursavgift, men også gjennom tilskudd fra Slots- og Kulturstyrelsen³⁷ med 1,5 millioner danske kroner i året i 2. års-perioder.

Etterutdanningskursene spenner bredt og omfatter fagspesifikke emner som samlingsforståelse og verdivurdering som metode, utstillingsutvikling og dokumentasjon av bygninger truet av nedrivning, like mye som mer generelle kurs slik som museumsformidling på sosiale medier, ledelse på museum i praksis og styrking av museets forretningsøkonomi. Hovedprinsippet er at kursene skal svare på behov i museumssektoren og at man skal kunne sette «museum-» foran kursets tema. Undervisere er personer som selv har erfaring fra å jobbe med temaet, noe som gjør kursene praktisk relevante og er en forutsetning for at kursene skal gi museumsansatte læring de kan ta med seg tilbake til sitt museum og umiddelbart anvende på arbeidsoppgavene sine. For å oppnå disse mål inneholder kursene et minimum av teori, er praksisnære og casebasert. Bennicke la frem fem læringsprinsipper³⁸ som ligger til grunn for ODM sine kurs:

Praksisnær: det skal være mulig for deltakerne å omsette det lærte til egne forhold i museumshverdagen.

Involverende: deltakerne skal bringe egne erfaringer, faglighet og situasjon i spill i kursene.

Aktuelt: det trenes i tidsaktuelle problemstillinger og metoder.

Variierende: Det anvendes forskjellige pedagogiske virkemidler i undervisningen for å holde på deltakernes fokus og interesse.

Effektfullt: Læring og etterutdanning skal gjøre en forskjell. Deltakerne får med seg noe hjem, som kan styrke utbytte av deres arbeidsinnsats.

Bennicke påpekte at ODM sin kontinuerlige og daglige kontakt med museene setter dem i en spesiell stilling. ODM er oppdaterte på problemstillingene som dukker opp i museumshverdagen og de kan bruke denne oversikten til å utvikle relevant og anvendbar etterutdanning. I tillegg jobber ODM med museene både faglig og politisk i det daglige, og har dermed en god forståelse på hvor museumslandskapet beveger seg hen.

Det sosiale - nettverksbygging

ODM har gjennomført en spørreundersøkelse om etterutdanningstilbudet. I svarene trekker flere respondenter frem nettverksbygging som en viktig og positiv effekt av kursene. Etterutdanning blir slik et

³⁷ Slots- og kulturarvsstyrelsen har ansvar for faglig rådgivning til kulturministeren og bidrar til utforming og gjennomføring av regjeringens målsetninger på kulturområdet. [Organisation og ledelse \(slks.dk\)](https://www.slks.dk/organisation-og-ledelse)

³⁸ Den danske originalteksten finnes her: [Laeringsprincipper_ODM.pdf \(dkmuseer.dk\)](https://www.odm.dk/laeringsprincipper-odm.pdf)

møtepunkt der museumsansatte med forskjellige bakgrunner og fagfelt møtes, noe som styrker kommunikasjonen på tvers av museene. For de som sitter alene med en arbeidsoppgave på et mindre museum er det en god måte å møte og diskutere med kolleger på andre museer.

Avslutningsvis sammenfattet Bennicke presentasjonen ved å trekke frem «ODM's oppskrift på vellykket etteruddannelse». Den er som følger:

Museumsspesifikk – man kan sette 'museum' foran

Praksisorientert – 'hvad du lærer i dag, kan du bruke i morgen'

Ikke-ressurskrevende – billige, korte kurs

Fokus på nettverk og fellesskap i bransjen

Prosjektet museOn videreutdannig og nettverk med Sonja Thiel

Sonja Thiel jobbet som prosjektleder for museOn. Weiterbildung und Netzwerk (videreutdanning og nettverk), et blended-learning program i museumsstudier ved Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Og FRAMAS: Freiburger Akademie für Museums-, Ausstellungs-, und Sammlungswissen (Freiburg akademi for museums-, utstillings-, og samlingskunnskap) i samarbeid med Museumsforbundet for Bundesland Baden-Württemberg. Prosjektet ble finansiert av det tyske kunnskapsdepartementet (Bundesministerium für Bildung und Forschung) i programmet «Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen II» (Avansement gjennom danning: Åpne høyskoler II) som støttet prosjekter med målsetting å tilgjengeliggjøre vitenskapelig videreutdanning for personer utenfor universitets- og høyskolesektoren. Prosjektperioden varte fra 2014 til 2020.

Thiel beskrev at bakgrunnen for museOn var observasjonen at museer og universiteter i Tyskland i økende grad beveger seg bort fra hverandre. Mens det tidligere var vanlig at en museumsdirektør også underviste f.eks. kunsthistorie på universitet, bidro profesjonaliseringen i begge sektorene til at avstanden vokste. Museene i Tyskland klager i dag over at arbeidsbegynnere med universitetsutdanning ikke er forbered på det praktiske arbeide i museene, noe som utdanningsløpet vitenskapelig voluntariat, der 'training on the job' gjelder, skal kompensere for.³⁹ Som følge av raske endringer i sektoren er det i dag få museer som har personalmessig og økonomisk kapasitet til å tilby kontinuerlig oppdatert museumsfaglig kunnskap til sine ansatte. Avstanden mellom academia og museumsfeltet er blitt prøvd lukket gjennom etablering av museumsstudier, som f.eks. i Storbritannia med Museum Studies ved University of Leicester, men disse retter seg primært til studenter som ønsker å starte en karriere i museum. De tilbyr i liten grad etter- og videreutdanning.

Før etableringen av undervisningstilbud i museOn-akademiet, gjennomførte museOn en behovsanalyse der mulige kursdeltakere fra museumssektoren ble spurt etter hvor attraktiv ulike typer tilbud ville være. Svarene fordelte seg som følger:

Akademisk utdanningsprogram for museumsansatte på deltid (tidsbruk 1 uke):

32% veldig interessert, 46% interessert, 16% litt interessert, 5% ikke interessert.

In-service training for museumsansatte med sertifisert akademisk grad (tidsbruk 1-2 uker):19% veldig interessert, 33% interessert, 25% litt interessert, 22% ikke interessert

Å oppnå deler av in-service training kurs i kombinasjon med selvstendige studier og fri tidsbruk (blended learning): 24% veldig interessert, 34% interessert, 28% litt interessert, 14% ikke interessert]

Ifølge Thiel ble informantene også spurt om hvor viktige forskjellige mål var for at de valgte å ta etter- og videreutdanning. Høyst rangert blant svarene var 'profesjonalisering av arbeid', etterfulgt av 'utvidelse av nettverk' og 'utvidelse av horisont'. Også 'vitenskapelig fordypning i eget arbeid' og 'spesialisering' ble

³⁹ [Se rapport for MuSaDel-seminar 2022, s. 6](#)

rangert som viktig til meget viktig. Mindre viktig derimot var 'prestisjegevinst i yrkesfelleskapet/arbeidsplassen' og 'erhvervelse av sertifikat eller grad'.

museOns oppdragserklæring beskriver prosjektet som et fleksibelt kompetanse-orientert videreutdanningstilbud i blended learning-format for museumsansatte og yrkesaktive i tilgrensende felt. Målene med museOn beskrives som følger:

museOn...

... enables targeted, practice-oriented and solution-oriented further education in one or more areas of museum work.

... supports persons whose goal is the long-term professionalisation and quality development of museum and cultural work.

... creates creative spaces in which strategic and substantive considerations on museum work can be museum work together with other experts.

... forms new networks for museum work.

... offers the tools for contemporary museum work.

... interlocks current scientific and practical professional knowledge in all areas of museum work.

... promotes the transfer of what has been learnt into professional practice, e.g. through project into professional practice.

... imparts technical and methodological, social and selfcompetence, communicative competence as well as digital competence through task-based learning activities (individual and collaborative).

... is not only a place for imparting knowledge, but also a place for reflection and discussion and concrete problem-solving for everyday work.

... provides practical tips from experts and the learning network.⁴⁰

museOn er lagt opp som blended learning, det betyr at 80 til 100% av undervisningen gjennomføres digitalt, slik ivaretas muligheten for deltidsstudium og læring ved siden av jobb. Studieløpet og hvordan læring gjennomføres kan tilpasses individuelle forhold som familie, jobb, førkunnskaper, tid, sted etc. Analoge samlinger i begynnelsen og til slutten av studieåret, ved siden av digital læring og prosjektarbeid knyttet til en autentisk oppgave (anvende kunnskapen lokalt, på denne måten vinner også institusjonen) står sentralt. Undervisning skal ikke bare gi teoretisk kunnskap, men kompetanseutvikling knyttet til konkrete arbeidsoppgaver og personlig profesjonell utvikling. Individuelt valgbare moduler, men også 'profilinjer' som foreslår en kombinasjon av moduler for ulike ansattegrupper, bidrar til dette. Modulene Utstilling, Samling, Marketing, Managing og Mediating inneholder over 50 ulike kurstilbud som deltakere kan velge mellom. Modulene er liten i omfang og uavhengig fra hverandre.

Det er mulig å oppnå ulike typer sertifikat: Certificate og attendance tilsvarer 1 studiepoeng og 25-30 timer læring, CAS - Certificate of Advanced Studies tilsvarer 10 stp og innebærer ca. 300 timer læringsaktivitet, DAS - Diploma of Advanced Studies utstilles for 30 oppnådde studiepoeng og tilsvarer ca. 900 timer læring.

I prosjektperioden tok 405 ulike personer emner, 85% av disse var kvinner, 1761 kurs ble gjennomført av lærende, 74 CAS og 11 DAS sertifikat ble delt ut over et tidsrom av 9 semestre.

Prosjektet ble avsluttet 2020 og evalueringer viser at deltakerne var fornøyde og satte pris på tilbudet. Finansieringsstrukturer som ville sikret bærekraftig videreføring og videreutvikling av undervisningstilbudet er per dato ikke på plass og museOn videreføres derfor bare med et lite utvalg av

⁴⁰ Sitert fra foredragsplansje, Sonja Thiel, 06.10.2023.

valgbare moduler. Thiel beskrev, og dette kan også leses om i prosjektets avslutningsrapport⁴¹, at undervisningstilbud som kan tilpasses individuelle lærendeønsker og -behov, som er aktuelle og av høy kvalitet krever mye av undervisere, men også av administrasjon.

Hva kan fungere i Norge? – Hvordan kan UH og museene samarbeide om kompetanseheving og EVU?

Prosjektperioden for MuSaDel varer ut 2024, men prosjektet sikter mot å skape noe som varer utover prosjektperioden. Hvordan dette kan gjøres, er noe vi ønsket en samtale om på tvers av sektorene. Derfor gjennomførtes som siste del under seminaret en workshop med gruppearbeid.

Under MuSaDel-seminar i 2022 diskuterte vi erfaringer, behov og muligheter for utdannings samarbeid på tvers av sektorene på et overordnet nivå. En utfordring som ble tatt opp og fremhevet av flere og gjentatte ganger, var en mangel på kontaktflater mellom museum og universitet og mellom museumsansatte og universitets- og høyskoleansatte utover punktuelle møter eller individuelle personlige nettverk.

Spørsmålet for workshopdelen under årets seminar ble er derfor:

Hvordan kan vi etablere kontinuerlige, systematiske kommunikasjonskanaler mellom sektorene når det gjelder utvikling og tilbud av kompetansehevings- og etter- og videreutdanningstilbud?

I grupper á fem til seks personer jobbet seminardeltakerne med følgende oppgaver:

Oppgave 1:

Individuell brainstorming (ca. 5 min): Hva er styrkene i hvordan kompetanseheving og EVU er organisert i dag? Hva er ulempene med hvordan kompetanseheving og EVU er organisert i dag?

Oppgave 2:

Ta en runde rundt bordet (ca. 10 min): Alle presenterer kort hva de har skrevet ned (ikke begynn å diskutere før alle har delt sine tanker).

Oppgave 3:

Diskuter rundt bordet (30 min) med utgangspunkt i spørsmålet:

Hvilke strukturer for samarbeid på tvers av sektorene kan ivareta styrkene og unngå ulempene dere identifiserte? Hva kan fungere på sikt?

Kan en *Seksjon for utdannings samarbeid i Museumsforbundet* være en mulighet? Hva er fordeler og hva er ulemper med en slik organisering?

Har dere *andre forslag* til måter å strukturere utdannings samarbeid på tvers av sektorene? Diskuter fordeler og ulemper.

Oppgave 4:

Bli enig om et alternativ, skisser hvordan denne form for samarbeid skal organiseres og forklar hvorfor dere mener den vil fungere bra også på lengre sikt.

Oppgave 5:

Presenter gruppens forslag kort.

⁴¹ museOn Weiterbildung und Netzwerk (red.): Weiterbilden – weiterdenken. Digitale wissenschaftliche Weiterbildung für Museen: [content \(uni-freiburg.de\)](https://content.uni-freiburg.de)

Gruppenes forslag

Gruppe 1 foreslo å opprette en ny koordinatorstilling i Museumsforbundet i tillegg til de tre eksisterende stillingene. Fagseksjonene drives av frivillige, oppgavene som tillegges en slik ny stilling kan ikke være avhengig av frivilliges engasjement. Oppgaver til denne nye stillingen innebærer å koordinere samarbeid mellom UH og museene. Det finnes i dag mange muligheter. Men de mangler struktur, mange tilbud er avhengig av enkeltpersoner og initiativer dukker opp enkelte steder og uten at alle har like god mulighet til å finne informasjon. Koordinatoren sørger for at uoversiktligheten og tilfeldigheten ryddes opp i og vil også ta ansvar for kommunikasjon på tvers av sektorene for å utvikle relevante museumsspesifikke kurs, inspirert av det danske eksempel. Koordinatoren samler dessuten best practice-eksempler og koordinerer hospitering mellom museene.

Gruppe 2 kunne også tenke seg å opprette en ny stilling, men i påvente av finansiering av en ny stilling argumenterer gruppen for en fagseksjon i Museumsforbundet som et første skritt. Den nye fagseksjonen vill ha ansvar for å lage en portal for videreutdanning der en kan finne oppdatert informasjon om relevante kurs- og utdanningstilbud slik at museumsansatte slipper å lete på egen hånd. En slik portal ville spare den enkelte mye tid, og gruppen oppfordrer til dugnad for å få på plass en slik seksjon. Seksjonen må også ha i oppdrag å kommunisere med UH-sektoren om nye samarbeid innen EVU. Med tanke på hva som er blitt sagt om UH-sektoren - at utvikling av EVU står i lag med strategier, men at det ikke har kommet midler, vil kanskje et slik samarbeid kunne utløse midler: Se hvor langt vi har kommet, vi har samarbeidet allerede, kan vi brukes som pilot og få midler? Og da kan vi kanskje få finansiert den stillingen.

Gruppen ønsker også å fortsette med samlinger som møtearena for et bredt spekter museumsansatte og UH-ansatte, der det gis rom til å snakke sammen, gjerne også sammen med studenter. Museumsbesøk burde inngå i et slikt seminar.

Gruppe 3 foreslo et mikrokurs i regi av UH som skal være poenggivende med tema Forskning i endring. Forslaget bygger på Ingrid Halland sitt innlegg. Spørsmål et slikt kurs burde adressere er: Hvordan kan et nytt forskningsbegrep implementeres i museumssektoren? Det ligger et stort potensial i samarbeid mellom UH og museene fordi det allerede eksisterer et teoretisk og metodisk rammeverk som academia har kompetanse på i dag og som museene kan bygge på videre og ta inn i sitt daglige virke. Begrep som 'material turn' og 'practical turn' kan hjelpe å utvikle museumspraksis. Kurset skal primært være samlingsbasert og fysisk, men deler burde også legges opp digital for å møte presset i den daglige museumsdriften. Gruppen oppfordrer i tillegg til at universitetsmiljøene koordinerer seg imellom undervisningstilbud rettet mot museumssektoren.

Gruppe 4 argumenterer for at en seksjon for utdannings samarbeid vil være en god start for å få systematisert utdanning på en måte som fungerer for et mangfold av museer, ikke bare de store. Det er en ulempe at UH-sektoren ikke er medlem i Museumsforbundet og dermed ikke kan være medlem i en fagseksjon. Dette anser gruppen for å være en forutsetning for at det skal kunne være et reelt samarbeid.

Gruppen understreker også at museumssektoren trenger å ha en dialog om hvordan kompetanseheving, også andre typer enn studiepoenggivende utdanninger eller emner, korresponderer med lønnsnivå i museene. Det består forskjell mellom formell og uformell kompetanse og det å sikre kvaliteten også på uformell kompetanseheving via en offentlig institusjon er noe som etterlyses. Gruppen understreker også at universitetene og høyskolene fremstår som adskilte, og at det ikke ser ut til å skje mye koordinering dem imellom. Siden museumssektoren ikke er stor, er det viktig at utdanningsinstitusjonene ikke utfordrer hverandre, men samarbeider.

Dialog er viktig på alle nivåer og for at endring skal skje, vil strukturer for etter- og videreutdanning i sektoren diskuteres lengre opp. Kunnskaps- og kulturdepartement må være omforente i at kompetanseheving er en prioritert når det gjelder museenes og museumsrelevante utdanninger kvalitet og utvikling.

Gruppe foreslår en fast nasjonal EVU-uke for museumssektoren. I løpet av uken tilbys hospitering på tvers mellom museene og mellom UH og sektoren, universitetene kan tilby intensivkurs med 2-3 studiepoeng. Museumsforbundet (eller noen andre) skal koordinere uken og gruppen tenker at dette kan finansieres gjennom eksterne kompetansehevingsmidler, enten nasjonal eller via EU-midler.

Avsluttende samtale dag 2

Struktur og ansvar

Grupprepresentasjonene og etterfølgende diskusjon ble ledet av fagsjef og førstekonservator NMF Hanna Mellemsæther (Museene Arven, prosjektteam MuSaDel) som åpnet samtalen ved å slå fast at det var flere overlapp mellom de ulike forslagene, ikke minst fordi oppspillet i oppgaven var å se spesifikt på mulighetene som ligger i en utdanningsseksjon i Museumsforbundet. Museumsforbundet autoriserer i dag konservator og førstekonservator NMF, og Mellemsæther stilte spørsmålet om det er mulig at organisasjonen påtar seg en rolle på andre områder også. Dette ville forutsette at Museumsforbundet må styrkes, ikke minst finansielt.

En av deltakerne viste til Meld. St. 23 (2020 – 2021): Musea i samfunnet – Tillit, ting og tid, og at det vises til et nasjonalt mål om å heve evaluering og etterutdanning i sektoren. Vedkommende tenker at Kulturdirektoratet burde utfordres mer direkte. Museumsforbundet som en bransjeorganisasjon vil være et viktig taleorgan for alle i museumssektoren. For varige strukturelle endringer vil det også være viktig at Kulturdepartementet og Kunnskapsdepartementet snakker sammen. Hvem er det som begynner, hvem kobler seg på? Hvem setter ord på behovene og hvem svarer på behovene er spørsmål som krever koordinering og svar.

Muligheter for å utvikle undervisningstilbud

MuSaDel-prosjektmedlem, fagleder formidling i Museene Arven og konservator Gunhild Rikstad, tok opp presentasjonene fra UH-sektoren som tematiserte vanskelighetene i å etablere og opprette nye EVU-emner og viste til emneutvikling som tiltak i MuSaDel-prosjektet. Her utprøves og forskes det på hva som skjer når et allerede etablert masteremne i studieprogrammet i kulturminneforvaltning ved NTNU (KULMI 3215 Museologi og kulturarvspedagogikk, fra 2024 KULMI 3215 Deltakelse og læring på museum⁴²) som er åpent for studenter fra andre studieprogrammer, også åpnes for museumsansatte. Hvilke tilpasninger kreves, og hvilket didaktisk design utnytter potensialet som ligger i læringsgrupper satt sammen av studenter og museumspraktikere? I prosjektperioden er EVU-emnet KULMI6215⁴³ gratis og opptak vurderes av Institutt for historiske og klassiske studier i samråd med studieprogrammet.

Fra UiO sin del kreves opptak i masterprogram for å kunne ta emner i museologi. Programmet er populært med 110 søkere på 20 plasser som blir tildelt studieplass på bakgrunn av motivasjonsbrev og karakter. Programmets popularitet resulterer i høye karakterkrav for å komme inn.

Studieprogramleder for bachelorprogrammet i arkiv og samlingsforv

altning ved NTNU, Guro Jørgensen, beskrev at emner i studieprogrammet er åpne, men forutsetter studierett på NTNU. Skulle praksis gi grunnlag for opptak til enkeltemner vil noen måtte administrere dette. En slik mulighet ville kreve organisasjonsstøtte som studieprogrammet per i dag ikke har. Det er dessuten en utfordring at en del studenter jobber deltid ved siden av studiene, noe som forlenger studieløpet, samtidig blir studieprogram evaluert etter avlagte studiepoeng, noe som fører til at programmene som åpner for deltid eller studenter i arbeid tilsynelatende produserer lite studiepoeng. Dette har igjen konsekvenser for rammebevilgninger.

⁴² Emnebeskrivelse på nett: [Emne - Deltakelse og læring i museer - KULMI3215 - NTNU](#).

⁴³ Emnebeskrivelse på nett: [Emne - Museologi og kulturarvspedagogikk - KULMI6215 - NTNU](#)

Også i både bachelor- og masterprogrammet i kulturminneforvaltning ved Institutt for historiske og klassiske studier, består muligheten for å ta enkeltemner, men også her forutsetter dette studierett ved NTNU. Det er dessuten blitt utviklet et deltidsløp som gir mulighet til å gjennomføre graden over en lengre tidsperiode.

Systemet fremstår som ikke tilpasset den nåværende situasjonen. Heltidsstudenten på master finnes nesten ikke lengre og faglærere og studiekonsulenter får henvendelser fra interesserte som ønsker å ta enkelte kurs. Universitetsansatte må da svare at dette må vedkommende søke om ett år i forveien.

Hva har vi lært denne gangen?

I dag foregår kompetanseheving i museumssektoren i mangfoldige former, som interne kurs eller seminarer, eller som kurs og seminar i regi fagseksjonene. Det skapes og deltas på webinarer, interne prosjekter eller samarbeidsprosjekter. Museumsansatte lærer gjennom hospitering, deltidsstudier, master- og bacheloroppgaver, offentlig ph.d., forskningsprosjekter og nettverksvirksomhet. Kulturdirektoratets utviklingsprogrammer (museumsprogrammene) er viktige initiativgivere for utvikling og kompetanseheving i sektoren.

Tema og innhold i kompetanseheving varierer, men noen artikulerte kunnskaps- og kompetansebehov og -ønsker går igjen. Blant disse er mer kunnskap om endret kulturkonsum og dens konsekvenser for museenes forståelse, kjennskap til og relasjoner til publikum. Et annet tema er den digitale verdens konsekvenser for samlingsforvaltning og formidling. Bedre kunnskap om samisk kultur og språk *på tvers* av de samiske og norske museene er et tredje område det ønskes kompetanseutvikling på. I tillegg nevnes museale funksjoner knyttet til immaterielle kulturarv som tema for dagens og fremtidens museer. For museene anses også mer generiske kunnskaper og kompetanser, blant andre prosjektarbeid og -ledelse eller kommunikasjon som relevante tema for etter- og videreutdanning. Museumsledelse er blitt fremhevet som et område flere ønsker seg kompetansehevingstilbud for.

Per i dag er samarbeid om kompetanseheving og etter- og videreutdanning mellom sektorene mer sporadisk enn systematisk. Samtalene under seminaret på tvers av sektorene synliggjorde motstridende forhold som preger utdannings- og kompetansehevingssamarbeid på tvers av sektorene. Under seminaret tenkte museumsansatte på muligheter for samarbeid med universiteter først og fremst i sammenheng med forskning, i mindre grad når det gjelder andre museumsfaglige tema som samlingsforvaltning eller formidling. Museene viser slik en noe begrenset forståelse for hva UH kan bidra med av kunnskaper og kompetanser. En forklaring kan ligge i at universitetene er dårlige til å kommunisere utad hva de kan bidra med i sektoren. Selv om universitetene og høyskolene i senere år har jobbet forsterket mot mer arbeidslivsrelevans i studier gjennom studenthospitering, gjesteforelesere fra sektoren, praksisrelevante bachelor- eller masteroppgaver etc., har de ikke i like grad prioritert å synliggjøre arbeidslivsrelevansen som kan ligge i universitetsemner for museumsansatte. En annen forklarende faktor kan være at det eneste godt etablerte og kjente EVU-emne som tilbys målrettet til museumsansatte er «Forskning og publisering i museene» ved Universitetet i Bergen. Forskningsinstitusjonen universitet har uten tvil høy kompetanse på forskning og dermed mye å tilføre museumsansatte. Det er også tenkbart at UiB sitt tilbud har preget oppfatning av mulige relevante bidrag fra universitetene til museene.

Fra museenes side fremhever flere stemmer av kompetansehevingstiltak må være rettet mot praktiske problemstillinger i museet og helst umiddelbart anvendelige i arbeidshverdagen. På den andre siden skal etter- og videreutdanning i regi av universitetene være forskningsbasert. Å forene disse premissene stiller høye krav til de som skal utvikle og undervise museumsrelevante formelle etter- og videreutdanningsemner. Om etter- og videreutdanning skal være både praksisrelevant og forskningsbasert krever dette former for samarbeid på tvers av sektorene, som vedlikeholder begge perspektiver. Et eksempel hvor slikt samarbeid er testet ut er i KULMI3215 Deltakelse og læring i museer og KULMI6215 Museologi og kulturarvspedagogikk ved NTNU, hvor museumsansatte og universitetsansatte samarbeider om utvikling og gjennomføring av emnet på masterstudiet i kulturminneforvaltning og videreutdanningsemnet hvor undervisningen mellom emnene er samkjørt. En

annen måte er å ivareta dimensjonene å ansette en Førsteamanuensis eller Professor II med stilling i museum. Dette er tilfelle ved UiO. Omvendt kan også forskere/universitetsunderviser ansettes i en delstilling på museum eller samarbeidsprosjekter kan innebære kompetanseheving i de deltagende museene som i tilfelle forskningsprosjektet MUTE – Museer og tekstiker i Trondheim ved NKIM.

Ved flere anledninger under seminaret ble det fremhevet at museumssektoren må ha - og ta, et ansvar for kompetanseheving i egen sektor, at museene tydeligere må formulere behov og hvilke faktorer som må ligge til grunn for at etter- og videreutdanning kan gjennomføres av museumsansatte.

Strukturene legger per i dag hindringer for samarbeid på tvers av sektorene. Ulike års-hjul og ulike hastigheter i å gjennomføre endringer skaper utfordringer. Mest tungtveiende er dog at universitetene har en finansieringsmodell som gjør utvikling og vedlikehold av undervisningstilbud, som ikke sikkert trekker et visst antall deltakere eller som krever større investeringer i planlegging og tilrettelegging, lite økonomisk bærekraftig. Satt på spissen er det i dag på universitetene en mismatch mellom ambisjon om livslang læring, EVU og personale og økonomiske ressurser.

Problemet med kostnad knyttet til EVU er også identifisert i museumssektor, da slike tilbud ofte koster for mye, direkte og indirekte (reise, fravær fra jobben, bøker etc.). I noen tilfeller må ansatte betale selv, og formell kompetanseheving i form av EVU gir liten eller ingen uttelling i form av lønn eller annen kompensasjon på arbeidsplassen. Forholdet mellom det en investerer i tid og ressurser, oppleves noen ganger som ikke i samsvar med utbytte hos hverken enkeltansatte, museer og sektoren.

I dag inngår ikke kompetanseheving i museenes rapportering. Det er dermed ikke noe museene måles på. Kompetansehevingstiltak, slik som hospitering eller EVU, inngår derfor bare i noen museer i langsiktige planer og strategier. Dette kan videre være en av årsakene for manglende systematikk rundt kompetanseheving i sektor. Selv om det finnes en stor variasjon av kompetansehevingstilbud fra forskjellige initiativtakere i sektoren, mangler det en felles plattform eller system for å koordinere og kommunisere tilbudene.

Når det kommer til samarbeidsavtaler ble det påpekt under seminaret at tverrsektorielt samarbeid på tvers av UH og museumssektor ikke burde begrenses til universitetsbyene der også noen av de største museene befinner seg. Det er et viktig poeng at et kollegialt samarbeid på tvers av institusjoner og sektorer også inkluderer museer og universiteter og høyskoler i distriktene. Gode faglige nettverk og tverrinstitusjonelle og tverrsektorielle samarbeidsrelasjoner om kompetanseheving kan bidra til å gjøre mindre sentralt beliggende museer mer attraktive som arbeidsplasser.

Veien videre for musadel

Prosjektperioden for MuSaDel fortsetter til utgangen av 2024. I vår 2024 undervises og evalueres emnene KULMI3215 Deltakelse og læring i museer og EVU-emnet KULMI6215 Museologi og kulturarvspedagogikk på nytt. Det blir også gjennomført læringsforskning knyttet til undervisningen i disse emnene.

Høst 2024 arrangeres et siste MuSaDel-seminar. Denne gangen vil seminaret rette blikket mot økt arbeidslivsrelevans i museumsrelevante universitetsstudium. Seminaret oppsummeres i en tredje rapport.

Ved prosjektperiodens utgang skrives med utgangspunkt iblant annet de tre seminarrapportene en sammenfatting som identifiserer behov, muligheter og potensialer samt hvilke hindringer som består i dag for samarbeid om utdanning og etter- og videreutdanning.

Litteratur

Boylan, Patrick J. (2006). «The Museum Profession». I Sharon Macdonald (Red.), *A Companion to Museum Studies*. Chichester: Wiley-Blackwell.

Bäckström, Mattias. (2016). Att bygga innehåll med utställningar – Utställingsproduksjon som forskningsprosess. Nordic Academic Press.

Det kongelige kulturdepartementet: Meld. St. 23 (2020-2021): *Musea i samfunnet. Ting, tillit, tid*.

Det kongelige kunnskapsdepartement: Meld. St. 16 (2016-2017): *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*.

Det kongelige kunnskapsdepartement: Meld. St. 14 (2019-2020): *Kompetansereformen – Lære hele livet*.

Det kongelige kunnskapsdepartement. (2019). NOU 2019: 12. Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurransevne.

Det kongelige kunnskapsdepartement: Meld.St.16 (2020-2021): Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning.

Deutscher Museumbund. (2019). Professional arbeiten im Museum. <https://www.museumbund.de/wp-content/uploads/2020/01/dmb-leitfaden-professionell-arbeiten-online.pdf>

Egenbetalingsforskriften. (2005). *Forskrift om egenbetaling ved universiteter og høyskoler*. (FOR-2005-12-15-1506). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2005-12-15-1506>

Engen, Line. (Red.). (2023). SPRENG GRENSENE! / BREAKING BOUNDARIES! Formidling blir forskning / Museum Education as Research. Museumsforlaget.

Lorente, Jesús Pedro. «The development of museum studies in universities: From technical training to critical museology». I *Museum Management and Curatorship*, 27(3), 237–252.

<https://doi.org/10.1080/09647775.2012.701995>

MuSaDel. (2022). *Rapport om Seminar om utdanningsamarbeid i Museums-Norge*.

[https://www.ntnu.no/documents/1292402027/0/Rapport Utdanningsamarbeid UH Museum 0123.pdf/e0155d17-a9e6-90ff-b33e-e3994a9302a1?t=1675174934159](https://www.ntnu.no/documents/1292402027/0/Rapport+Utdanningsamarbeid+UH+Museum+0123.pdf/e0155d17-a9e6-90ff-b33e-e3994a9302a1?t=1675174934159)

museOn. (2020). *Weiterbilden – weiterdenken. Digitale Wissenschaftliche Weiterbildung für Museen*. <https://freidok.uni-freiburg.de/fedora/objects/freidok:170210/datastreams/FILE1/content>

NTNU. (2023). Periodeplan NTNU 2023-2026 vedteke av NTNUs styre 23.01.2023. s. 3. [94ce70bd-f8f9-9e88-8250-4c64dd734b38 \(ntnu.no\)](https://www.ntnu.no/mediasenter/1292402027/0/Periodeplan+NTNU+2023-2026+vedteke+av+NTNUs+styre+23.01.2023.pdf/94ce70bd-f8f9-9e88-8250-4c64dd734b38)

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). *En undersøkelse av hvordan universiteter og høyskoler dimensjonerer sine studietilbud*. NIFU-rapport 2019:15.

Pabst, Kathrin. (2016). *Museumsetikk i praksis*. Trondheim: Museumsforlaget.

Richard Sandell og Robert R. Janes: “Introduction to Part Two”. I *Ibid (red.): Museum Management and Marketing*, London og New York: Routledge, 2007. 101-103.

Sannhets- og forsoningskommisjonen. (2023). *Sannhet og forsoning – grunnlag for et oppgjør med forsoningspolitikk og urett mot samer, kvener/norskfinner og skogfinner*. (Dokument 9 (2022 – 2023). Avgitt til Stortingets presidentskap 01.06.2023. <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/sannhets--og-forsoningskommisjonen/rapport-til-stortinget-fra-sannhets--og-forsoningskommisjonen.pdf>

Seksjon for samlingsforvaltning. (2022). *Samlingsforvaltning: Kartlegging av kompetansebehov og tilbud ved norske museer 2022*. Norges Museumsforbund. <https://museumsforbundet.no/wp-content/uploads/2023/03/Rapport-Seksjon-for-samlingsforvaltning-NMF-2022-2.pdf>

Treimo, H., Risan, L., Andersen, K. G., Løken, M., og Skåtun, T. (Red.). (2023). *Tingenes metode – museenes kunnskapstopografi*. Museumsforlaget.

Utvalg for Museum og forskning. (2020). *Vilje til forskning – museumsforskning i Norge i det 21. århundre*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/d466438b78fa4887a88b34d2babff2f8/rapportmuseumsforskning.pdf>

Finansiering av universiteter og høyskoler. Rapport til Kunnskapsdepartementet 17. mars 2022 fra et utvalg nedsatt 9. september 2021. <https://www.regjeringen.no/contentassets/6c4c7be66d5c4a028d86686d701a3a96/f-4475-finansiering-av-universiteter-og-hoyskoler.pdf>

Nettsider

Balansekunst. 07.03.24. <https://balansekunst.no/>

Det relevante museum. 07.12.22. <https://relevantmuseum.wordpress.com>

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). «Økt arbeidsrelevans i høyere utdanning». 07.12.22. <https://diku.no/programmer/oekt-arbeidsrelevans-i-hoeyere-utdanning>

Forskningsrådet. «Offentlig sektor-ph.d.». 07.03.24. <https://www.forskningsradet.no/sok-om-finansiering/midler-fra-forskningsradet/offentlig-sektor-phd/>

How Norway Made the World Whiter (NorWhite). 07.03.24. <https://www.tio2project.com/norwhite>

ICOM. 'Museumsdefinisjon'. 07.03.2024. <http://norskicom.no/museumsdefinisjon/>

ICOM. (2023). Statutes. https://icom.museum/wp-content/uploads/2023/07/Statutes_2023_EN.pdf

Museumsforbundet. «Dávvirat Duiskkas». 07.03.24. <https://museumsforbundet.no/?s=D%C3%A1vvirat+Duiskkas+>

MiST. «MUTE». 07.03.24. <https://mist.no/museer-og-tekstiler-i-trondheim-mute>

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT). «Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring». 07.03.24. <https://www.nokut.no/norsk-utdanning/nasjonalt-kvalifikasjonsrammeverk-for-livslang-laring/>

NTNU. KULMI3215 Deltakelse og læring i museer. 18.03.2024. <https://www.ntnu.no/studier/emner/KULMI3215#tab=omEmnet>

NTNU. KULMI6215 Museologi og kulturarvspedagogikk. 18.03.2024. <https://www.ntnu.no/studier/emner/KULMI6215#tab=omEmnet>

Norsk Folkemuseum. «Bååstede». 05.03.24. <https://norskfolkemuseum.no/baastede>

Organisationen Danske Museer. «Ledelse på museum i praksis». 07.03.24. <https://www.dkmuseer.dk/kurser-arrangementer/ledelse-paa-museum-i-praksis/>

Organisationen Danske Museer. «Læringsprinsipper». 07.03.24. https://www.dkmuseer.dk/wp-content/uploads/2019/09/Laeringsprinsipper_ODM.pdf

Organisationen Danske Museer. «Organisation og ledelse». 07.03.24. <https://slks.dk/om-styrelsen/organisation-og-ledelse>

Statistisk sentralbyrå. Museum og samlinger, statistikk 08885: Museum og samlinger. Årsverk (F) 2001-2022. <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/kultur/statistikk/museum-og-samlingar>

Universitetet i Bergen. «Forskning og publisering i museum». 05.03.24. <https://www.uib.no/utdanning/evu/86406/forskning-og-publisering-i-museum>

Universitetet i Oslo. «Kulturhistorie, museologi og kulturarv». 07.03.24. <https://www.uio.no/studier/program/kulturhistorie-museologi-kulturarv/>

Videreførende Litteratur

Brenna, Brita og Kristina Skåden. (2019). «Kompetanse, kritikk og kulturarv». I Katja Lindqvist (Red.), *Kompetens i museisektorn* (s.149-156). Lund: Nordic Academic Press.

Brunskog, Maria og Susanna Carlsten. «Högre utbildning och museer i samverkan». I Katja Lindqvist (Red.), *Kompetens i museisektorn* (s.103-114). Lund: Nordic Academic Press, 2019.

Fjell, T. I., Ryymin, T., Ågotnes, H-J. (2020). Vil man ha forskning i museene? Museumspolitiske mål og hindringer for forskningsarbeid. *Nordisk Museologi* (Vol. 29 No. 2.), 26-40.

<https://journals.uio.no/museolog/issue/view/721/295>

Fremtidens HUMSAM-Studier. «Sluttrapport for prosjektet». NTNU, Trondheim 2022. [HUMSAM - Sluttrapport 2101.indd \(ntnu.no\)](#)

Frøyland, Merethe. «Museumsutdanning i Norge – eksisterer det?». *Nordisk Museologi* 2007, 1: 87-91.

Hylland, Ole Marius, Nanna Løkka, Anne-Sofie Hjelmdal og Bård Kleppe. Museum og samfunn. Telemarksforskning rapport nr. 548. 2020.

Jernsletten, J., Ekman, M., Høiback, H., Hjorth, I. (19.10.2020). Museenes forskningsrolle – sett innenfra. *Tidsskriftet Museum*. <https://tidsskriftetmuseum.no/museenes-forskningsrolle-sett-innenfra/>

Kavanagh, Gaynor (red.). *Museum Provision and Professionalism*. London og New York: Routledge, 1994.

Lindqvist, Katja (red.). (2019). *Kompetens i museisektorn: politik, praktik och relationen till högre utbildning*. Lund: Nordic Academic Press.

Welsh, Peter H. (2013). «Preparing a new generation: Thoughts on contemporary museum studies training». *Museum Management and Curatorship*, 28 (5), 436-454.

Wolfhechel Jensen, Ola. (2019). *Kompetenser med konsekvenser för kulturmiljö- och museisektorn – en förstudie*. <https://raa.diva-portal.org/smash/get/diva2:1387382/FULLTEXT01.pdf>

Vedlegg 2: Påmeldte-/deltakerliste

Fornavn	Etternavn	Arbeidssted
Camilla	Birkeland	Museet Midt IKS
Bolseth	Bjørg	Musea i Sogn og Fjordane, MiSF
Camilla	Bolstad	Kode kunstmuseer og komponisthjem
Marie	Bonsaksen	NTNU
Brita	Brenna	Universitetet i Oslo
Randi Martine	Brockmann	Nils Aas Kunstverksted, Museene Arven
Mattias	Bäckström	NTNU, Institutt for historiske og klassiske studier
Bodil	Børset	Rindal skimuseum, MiST
Knut	Baar	Norsk vegmuseum
Jeanne	Dalbu	Jærmuseet
Steffi	de Jong	NTNU, Institutt for historiske og klassiske studier
Ingrid Elise	Fostervold	NTNU, Institutt for historiske og klassiske studier
Åse	Fredrikson	Trondheim kunstmuseum, MiST
Ole J.	Furset	Nordlandsmuseet
Ann Siri Hegseth	Garberg	Museene i Sør-Trøndelag, MiST
Ellen	Grav	Vitenskapsmuseet, NTNU
Ida	Grøttum	Trondheim kunstmuseum, MiST
Ingrid	Halland	Universitetet i Oslo
Ingeborg	Hjorth	Stiftelsen Falstadsenteret
Jon Olav	Hove	NTNU, Institutt for historiske og klassiske studier
Kai-Rune	Hætta	Saemien Sijte/Samisk Museumslag
Guro	Jørgensen	NTNU Institutt for lærerutdanning, arkiv- og samlingsforvaltning
Åshild	Karevold	Justismuseet
Åshild	Kittelsen	Museene i Akershus, MiA
Marte	Lintoft	NTNU, Det humanistiske fakultet
Hanna	Mellemsether	Museene Arven
Insa	Müller	NTNU & Museene Arven
Line	Nordsveen	NTNU, Det humanistiske fakultet
Christina	Næss	NTNU Institutt for lærerutdanning, arkiv- og samlingsforvaltning
Ingrid Lunnan	Nødseth	Nordenfjeldske Kunstindustrimuseum, MiST
Gunhild	Rikstad	Museene Arven
Beate	Rydjord	Vestfoldmuseene IKS
Hans-Olav	Solli	Romsdalsmuseet
Morten	Spjøtvold	Kode
Inga-Lill	Sundset	Kulturdirektoratet
Eigunn	Sætre	Nordmørsmusea
Stein Åge	Sørлие	Nordmørsmusea
Hege	Tofte	Østfoldmuseene
Aud Mikkelsen	Tretvik	NTNU, Institutt for historiske og klassiske studier
Grete-Andrea	Varskog	Vestfoldmuseene IKS
Tuula	Vassvik	Museumsforbundet
Vilde	Værness	NTNU
Olaug	Økland	Dalane Folkemuseum
Bodil	Østerås	Museene Arven

Siri

Aavitsland

Museum Stavanger

Vedlegg 3: Program

DAG 1 (Arkitekt Christies gate 2, A123)

12.00-12.15 Velkommen

12.20-12.40 Kulturdirektoratet: Kompetansebehov og kompetanseheving for museumssektoren sett fra politisk og overordnet perspektiv Seksjonsleder Kulturarv og museum, Inga-Lill Sundset

12.40-12.50 Pause

12.50-14.00 Museumsforbundets fagseksjoner: Kompetansebehov og kompetanseheving sett fra fagseksjonene Fagseksjon for Kunst- og kunstindustrimuseer: Morten Spjøtvold (Kode), Samlingsforvaltning: Jeanne Dalbu (Jærmuseet), Formidling: Line Engen (Nasjonalmuseet) [utgår], Samisk Museumslag: Kai Rune Hætta (Saemien Sijte), Forskning: Ingeborg Hjorth (Falstadsenteret)

14.00-14.20 Pause med noe å bite i

14.20-15.05 Plenumsamtale: Kunnskapsutvikling og kompetanseheving i sektoren sett fra museumslederne Siri Aavitsland (Museum Stavanger), Ole Jakob Furset (Nordlandsmuseet), Ingrid Lunnan Nødseth (Nordenfjeldske Kunstindustrimuseum, MiST), Samtaleleder: Åshild Karevold (Justismuseet)

15:05-16.00 Spørsmål og diskusjon etter alle innleggene Samtalen ledes av Mattias Bäckström (NTNU)

17:00 Middag (MuSaDel inviterer alle påmeldte deltakere til Hevd Torget, Kongens gate 18)

DAG 2 (Lysholmbygget, LY32)

8.45-9.00 Velkommen tilbake

9.00-9.30 Kompetanseheving og etter- og videreutdanning for museumssektoren, sett fra UH Brita Brenna og Ingrid Halland (UiO), Insa Müller (NTNU)

9.30-9.45 Pause med noe å bite i

9.45-10.10 Inspirasjon fra Organisasjon Danske Museer Ida Bennicke (Utdanningsleder ODM) (digitalt opptak)

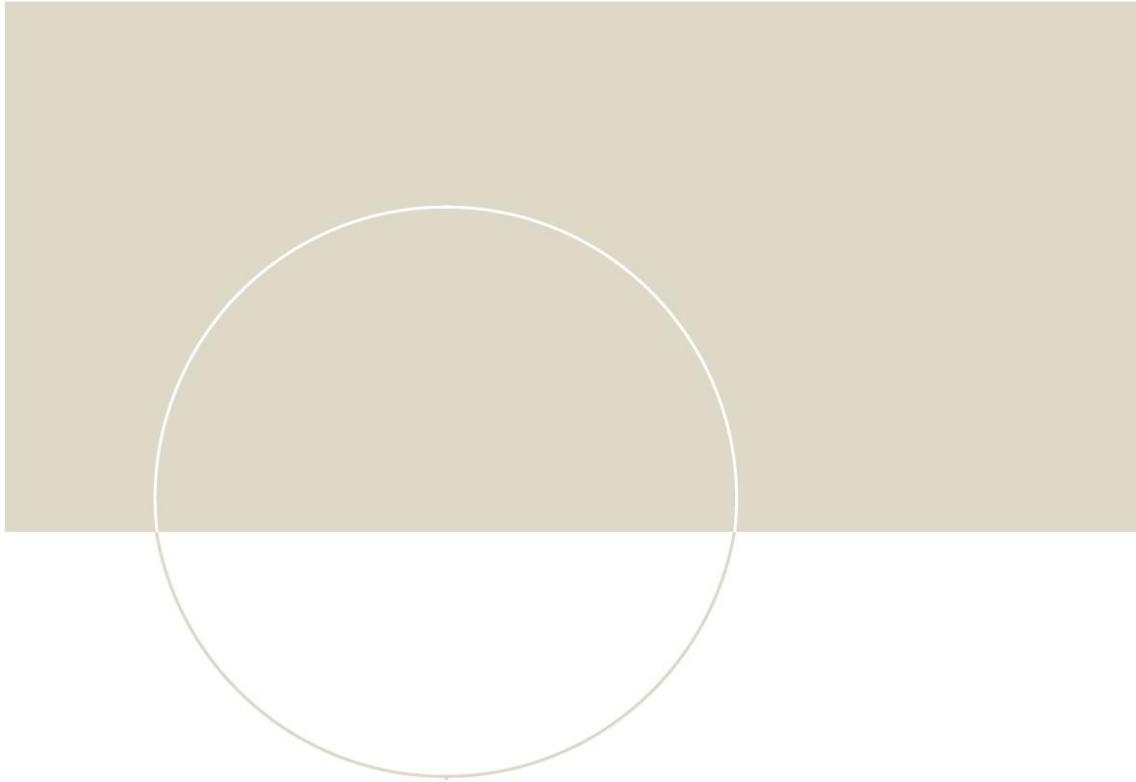
10.15-10.40 Inspirasjon fra prosjektet museOn Weiterbildung und Netzwerk Sonja Thiel, (Prosjektledelse KI/Creative User Empowerment, Direktion Badisches Landesmuseum) (digital)

10.40-10.50 Pause med rigging

10.50-12.15 Workshop - Hva kan fungere i Norge – hvordan kan UH og museene samarbeide om kompetanseheving og EVU?

12.15-13.00 Presentasjoner fra workshop og avsluttende samtale Ledes av Hanna Mellemsæther (Museene Arven)

13.00 Lunsj (MuSaDel inviterer)



museene
arven



NTNU

Kunnskap for en bedre verden