

Til KHMs Styre  
Fra Museumsdirektør

---

Sakstype: Ordinær sak  
Møtedato: 16.12.2016  
Notatdato: 05.12.2016

---

## S 42/16 Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan med tiltaksplaner

### Bakgrunn

*Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan for Kulturhistorisk museum 2016-2020* skal understøtte ambisjoner og mål anført i museets *Strategi 2020*. Målet med planen er å gi klare føringer for hva slags kompetanseforvaltning, utvikling og rekruttering KHM skal prioritere i kommende år.

Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan ble vedtatt av KHMs styre i juni 2016. På styremøtet 16. desember 2016 skal tiltaksplaner for mobilisering, utvikling og rekruttering behandles. Foreslåtte tiltak er skrevet direkte inn i plandokumentet.

Tiltaksplan for rekruttering har vært diskutert i ledergruppen, gjennom tematisk organiserte møter (forskning, forvaltning, formidling og administrasjon) med relevante seksjonsledere og i individuelle møter med seksjonsledere. I tillegg har museumsledelsen mottatt skriftlige innspill fra seksjonslederne. Tiltaksplanene for mobilisering og utvikling ble gjennomført med involvering fra de ansatte i form av tre work-shoper med formål å bidra til å identifisere og kvalitetssikre tiltak og aktiviteter. I work-shopene ble de ansatte inndelt etter funksjon (forvaltning, formidling og forskning) og jobbet med de delene av strategien som var mest relevant for dem. Administrasjonen gjennomførte et gruppearbeid med innspill på «Det handlekraftige museum». Alle gruppene ga innspill til «Det gode museum». Endelig forslag til tiltaksplaner ble behandlet i ledergruppen 29. november 2016 og tiltakene justert etter tilbakemeldingene derfra. Tiltakene drøftes med de tillitsvalgte i IDF-møte den 13.12.

### Prioriterte tiltak for kompetansemobilisering og –utvikling

Arbeidet med å identifisere tiltak for kompetansemobilisering- og utvikling har tatt utgangspunkt i museets ambisjoner, strategiske utfordringer og vurderinger av hvilke muligheter museet bør prioritere å benytte seg av for å benytte og videreutvikle kompetansen museet har tilgjengelig blant de som er ansatt i dag. Det er langt vekt på å konkretisere de overordnede tiltakene og tatt hensyn til at de samlede tiltakene ikke skal være flere enn det er mulig å gjennomføre i perioden fram til og med 2020. I tillegg er allerede gangsatte tiltak som vil bidra til å nå overordnede mål tatt med i vurderingen.

Dette har resultert i følgende prioriterte områder:

- Internasjonalisering – nettverksbygging
- Karriere- og CV- utvikling
- Strategisk kommunikasjon og internkommunikasjon
- Forskningsadministrasjon
- Arbeidsmiljøbygging og integreringstiltak

De konkrete tiltakene er markert med rød skrift i det vedlagte strategidokumentet.



## Handlingsrom for rekruttering

I plandokumentet foreligger det særskilte strategiske føringer for rekruttering. I foreliggende saksfremlegg vil museumsdirektøren ytterligere utdype begrunnelsen for de foreslåtte rekrutteringsstillingene. Presentasjonen vil bli delt i to, der første del omfatter stillinger som videreføres (med samme eller endret stillingsinnhold og kompetansekrav), mens andre del omfatter nye, strategisk prioriterte stillinger. Under de to delene vil vitenskapelige stillinger blir presentert før teknisk-administrative stillinger.

Handlingsrommet for å rekruttere inn nye stillinger er begrenset til bemanningssituasjonen pr 1. januar 2014, nærmere bestemt stillingsplanen slik den var vedlagt i Funksjonsanalysen. I praksis innebærer planforslaget en svak nedbemanning av faste stillinger sammenlignet med situasjonen i 2013 (3 stillinger). Museet hadde et langvarig økonomisk underskudd, hvor nedbemanning var et uunngåelig virkemiddel for å få økonomien i balanse. Det ble derfor innført en handlingsregel om at det skulle være en solid buffer mellom lønnsvolum og disponible inntekter. For å kunne overskride stillingsplanen av januar 2014, trengs det friske midler over basisbevilgningen. Museet ble tilgodesett med en slik bevilgning i 2016 for å imøtekomme underkapasiteten i kulturminneforvaltningen. De 6 stillingene som ble faset inn på grunnlag av denne tildelingen kommer dermed i tillegg til stillingsplanen og diskuteres ikke her. Dermed er handlingsrommet definert av stillingsplanen og pensjoneringer i perioden 2014-2020. Til grunn for beregningen er lagt pensjonsalder 67 for teknisk- administrativt personale og 70 for vitenskapelige. Innfasing av stillingene må tilpasses reell avgang. En pensjonering i mars 2021 er tatt med i planen, fordi innretning og utlysning av ny stilling må skje i 2020. I tillegg har vi forholdt oss til en vakant stilling knyttet til kirkekunsten, som ble vedtatt utlyst av KHMs styre i 2008, men som ble holdt tilbake på grunn av negativ økonomisk utvikling fra 2009. Videre har avdelingsdirektøren i stab, som blant annet er prosjektkoordinator for nytt Vikingtidsmuseum (VTM) og ansvarlig for museets øvrige byggesaker, varslet at han vil fratruke i 2018 ved fylte 62 år.

Museumsdirektøren vil videre bemerke at det allerede er foretatt tilsetting i to faste stillinger som er blitt ledige i perioden (HR-sjef/Avdelingsleder for personal og drift; magasinforvalter i Arkeologisk seksjon) og i to tidsavgrensede stillinger som prosjektledere (en for utstillingsproduksjon i første etasje i Historisk museum og en for utstillinger i VTM-prosjektet).

Stillingsvolumet for innfasing i perioden 2017-2020 er 14 årsverk, hvorav 5 stillinger i 2017. Øvrige innfasinger av stillinger må tilpasses reelle tidspunkt for pensjoneringer.

## Videreførte stillinger:

### 1. Vitenskapelig stilling knyttet til kunstfeltet (særlig kirkekunst)

Begrunnelse:

- Stor interesse for samlingene
- Ivaretar samlinger som er viktige for museet og med internasjonal interesse
- Finnes allerede et sterkt fagmiljø som kontekstualiserer stillingen
- Åpner for tverrseksjonelt samarbeid
- Strategisk viktig for Bygdøy og Tullinløkka-satsningene
- Forutsetning at den som tilsettes har en bred tilnærming og evner å sette sin spisskompetanse inn i en større sammenheng, slik at de kan inngå i produktive samarbeid og utvikle forskningsprosjekter

Tilsetting ved Arkeologisk seksjon. Stillingen har vært vakant siden 2008.

## 2. Vitenskapelig stilling knyttet til ikonografi og skriftkultur (særlig runologi)

Begrunnelse:

- Stor interesse for samlingene
- Ivaretar samlinger som er viktige for museet og med internasjonal interesse
- Styrke fagmiljøet med bredere tverrfaglig sammensetning
- Åpner for tverrseksjonelt samarbeid
- Forutsetning at den som tilsettes evner å kontekstualisere skriftkultur og ikonografi
- Forutsetning at den som tilsettes har en bred tilnærming og evner å sette sin spisskompetanse inn i en større sammenheng, slik at de kan inngå i produktive samarbeid og utvikle forskningsprosjekter

Tilsetting ved Arkeologisk seksjon. Stillingen i runologi blir ledig i 2017.

## 3. Vitenskapelig stilling knyttet til kulturminnevern

Begrunnelse:

- Opprettholde nødvendig kapasitet i kulturminneforvaltningen
- Kulturminnevern er et betydelig satsningsområde innen EU og NFRs programforskning
- Et felt med stort potensial for internasjonalt samarbeid
- Kan løfte KHMs innsats for faste kulturminner og kulturlandskap til et internasjonalt nivå
- Aktivisere samlingene og arkivalia som kulturarv
- Åpne for tverrseksjonelt samarbeid
- Forutsetning at den som tilsettes har en bred tilnærming og evner å sette sin spisskompetanse inn i en større sammenheng, slik at de kan inngå i produktive samarbeid og utvikle forskningsprosjekter

Tilsetting ved Arkeologisk seksjon. En vitenskapelig stilling i kulturminneforvaltningen blir ledig i 2018.

## 4. Vitenskapelig stilling i europeisk middelalderhistorie

Begrunnelse:

- Stor offentlig interesse for samlingene
- Jobbe opp mot de numismatiske samlingene med tanke på å realisere potensialet for de europeiske myntene fra vikingtid og middelalder
- Binde sammen forskning på antikken med middelalderforskningen
- Åpne for tverrseksjonelt samarbeid
- Binde sammen den nordeuropeiske forskningen med den kontinentale
- Avlaste forvaltningsansvar knyttet til numismatikken og kulturminnekriminalitet
- Strategisk rekruttering med tanke på satsingen på Bygdøy
- Forutsetning at den som tilsettes har en bred tilnærming og evner å sette sin spisskompetanse inn i en større sammenheng, slik at de kan inngå i produktive samarbeid og utvikle forskningsprosjekter

Tilsetting ved Seksjon for etnografi, numismatikk og klassisk arkeologi. En stilling som forsker 1108 blir ledig i mars 2021. Omgjøres til vitenskapelig stilling med krav om førstestillingskompetanse.

### 5. Vitenskapelig stilling på bemalte gjenstander

Begrunnelse:

- Mobiliserer samlinger med stor publikumsappell
- Styrke seksjonens vitenskapelige profil, jfr. Funksjonsanalysen
- Finnes allerede et sterkt fagmiljø som kontekstualiserer stillingen
- Stort tverrfaglig samarbeidspotensial
- Åpne for tverrseksjonelt samarbeid
- Stort potensial for prosjektutvikling
- Infrastrukturelle forutsetninger til stede (bl.a. etablerte laboratoriefasiliteter)
- Strategisk viktig for Bygdøy og Tullinløkka-satsningene
- Forutsetning at den som tilsettes har en bred tilnærming og evner å sette sin spisskompetanse inn i en større sammenheng, slik at de kan inngå i produktive samarbeid og utvikle forskningsprosjekter

Tilsetting ved Seksjon for samlingsforvaltning. Ledig stilling som overingeniør trekkes, kompetanseområdet videreføres med vitenskapelig stilling.

### 6. Administrativ stilling som forskningsrådgiver

Begrunnelse:

- Kompetansefeltet er underbemannet i forhold til museets ambisjoner om å øke andel ekstern finansiering
- Profesjonalisere administrativ forskerstøtte ved museet
- Kravspesifikasjon må utredes nærmere etter avklaring med UiO om organisering og tilbud av sentrale tjenester

Tilsetting i Seksjon for administrative støtte. Lønnsmidler frigjøres gjennom kompetansemobilitet.

### 7. Administrativ stilling med HMS og HR som ansvarsområde

Begrunnelse:

- Må utredes videre i sammenheng med evaluering av museets organisasjonsmodell (jf. Funksjonsanalysen)
- Arbeidsfeltet har lovpålagte oppgaver som KHM plikter å ivareta

Tilsetting i Seksjon for administrative støtte. Erstatte nåværende stilling i Stab.

### 8. Administrativ stilling med bygg, sikkerhet og beredskap som ansvarsområde

Begrunnelse:

- Må utredes videre i sammenheng med evaluering av museets organisasjonsmodell (jf. Funksjonsanalysen), herunder også avgrensning mot andre arbeidsområder i administrasjonen
- Tre-lokasjonsmodellen skaper et stort ansvarsområde med hensyn til bygningsmasse

- Museet står ovenfor omfattende bygge- og rehabiliteringsprosjekter kommende 10 år der systematisk brukermedvirkning er helt avgjørende
- Beredskap og sikkerhet er et prioritert og komplekst ansvarsområde for et stort museum
- Oppgaven som prosjektkoordinator for VTM må videreføres

Tilsetting i Seksjon for administrative støtte. Erstatte ledig stilling i Stab

## Nye, strategisk prioriterte stillinger

### 9. Vitenskapelig stilling i organisk kjemi

Begrunnelse:

- Sikre kompetansefeltet etter Saving Oseberg-prosjektet
- Nødvendig kompetanse for sikring og bevaring av samlingene i et langtidsperspektiv
- Styrke seksjonens vitenskapelige profil, jfr. Funksjonsanalysen
- Finnes allerede et sterkt fagmiljø som kontekstualiserer stillingen
- Tverrfaglig samarbeidspotensial
- Åpne for tverrseksjonelt samarbeid
- Stort potensial for prosjektutvikling
- Infrastrukturelle forutsetninger til stede (bl.a. investeringer i utstyr og laboratorium)
- Forutsetning at den som tilsettes har en bred tilnærming og evner å sette sin spisskompetanse inn i en større sammenheng, slik at de kan inngå i produktive samarbeid og utvikle forskningsprosjekter

Tilsetning ved Seksjon for samlingsforvaltning. Aktuelt fra avslutning av Saving Oseberg prosjektet fase II.

### 10. 11. To administrative stillinger innen strategisk kommunikasjon, web, markedsføring og arrangementer

Begrunnelse:

- Stor offentlig interesse for våre museer
- Avgjørende å styrke kompetansen og bemanningen på utadrettet virksomhet
- Behov for å styrke internkommunikasjon
- Etablere en arbeidsgruppe med kommunikasjon, web, markedsføring og arrangementer som nav i kommunikasjonsvirksomheten
- Strategisk viktig for Bygdøy og Tullinløkka-satsningene

Tilsetning i Utstillings- og publikumsseksjonen. En stilling er potensielt ledig i 2017.

### 12. Administrativ stilling som prosjekt- og planansvarlig

Begrunnelse:

- Frigjør viktige ressurser til oppgaver under *Læringsmuseet*
- Profesjonaliserer plan- og produksjonsprosesser
- Legge til rette for faglig medvirkning i utstillingsproduksjonen
- Bedre integrasjon av utstillingsvirksomheten i forsknings- og forvaltningsvirksomheten

Tilsetning i Utstillings- og publikumsseksjonen.

### 13. Teknisk stilling som utadrettet datakurator

- Ivareta, internasjonalisere og tilgjengeliggjøre de digitaliserte samlingene for forskning og publikum
- Samarbeide med forskerne om å utløse kunnskapspotensialet i databasene
- Utvikle e-Infrastruktur ved KHM
- Frigjør tverrfaglig og tverrseksjonelt samarbeidspotensiale

- Videreutvikle bruk av informasjon med geografiske referanser i forskning, forvaltning og formidling
- Stort tverrfaglig samarbeidspotensiale
- Styrke det tverrseksjonelle samarbeidet

Tilsetting ved Seksjon for samlingsforvaltning.

#### 14. Seksjonslederstilling på SENK

*Begrunnelse:*

- Må utredes videre i sammenheng med evaluering av museets organisasjonsmodell (jf. Funksjonsanalysen)
- Dagens lederordning er midlertidig (2 x 2 år)
- Ledelsesmodellen ved seksjonen er uavklart fra 2019
- Store personalressurser bindes opp til ledelse pr i dag

Tilsetting ved Seksjon for etnografi, numismatikk og klassisk arkeologi.

#### **Anbefaling**

Museumsdirektøren anbefaler at de 14 ovennevnte stillingene fases inn med følgende fem stillinger prioritert for utlysning i 2017;

1. Nr. 1. Vitenskapelig stilling knyttet til kunstfeltet (særlig kirkekunst)
2. Nr. 2. Vitenskapelig stilling knyttet til ikonografi og skriftkultur (særlig runologi)
3. Nr. 10 og 11. To administrative stillinger innen kommunikasjon, web, markedsføring og arrangementer
4. Nr. 13. Teknisk stilling som utadrettet datakurator

Tidspunkt for innfasing av øvrige stillinger tilpasses reelle avganger og museets økonomisk situasjon.

#### **Vedtaksforslag**

*Museumsdirektøren ber Styret gi sin tilslutning til den fremlagte tiltaksplanen for rekruttering, kompetansemobilisering og –utvikling.*

Vedlegg:

- Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan for KHM 2016-2020 slik den ble vedtatt 17.6.2016- tiltak er markert med rød skrift og kun det med rød skrift er gjenstand for denne styrebehandlingen