

Rapporterende enhet:  
Kulturhistorisk museum

Rapportert av:  
Håkon Glørstad  
Karl Kallhovd

Periode: 15.12.16

## Ledelsesvurdering

Kulturhistorisk museum (KHM) har i 2016 fullført arbeidet med Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan. Planen er en del av et større, overordnet planverk som springer ut av KHMs funksjonsanalyse fra 2013 og ny Strategi 2020 vedtatt i 2014. Formålet med Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan er å gi klare føringer for hva slags kompetanseforvaltning, utvikling og rekruttering KHM skal prioritere i årene fram til 2020 for å nå overordnede mål.

Med Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan avsluttes et toårig arbeid med å bygge en helhetlig strategi for Kulturhistorisk museum, basert på museumsvisjonen utformet i Funksjonsanalysen og kunnskapsvisjonen i UiO:Strategi 2020.

### 1. Årsplan 2017-2019

KHMs årsplan er to-delt. I del A beskrives aktiviteter i henhold til tiltak i UiOs årsplan 2017-2019, mens del B beskriver KHMs egne tiltak. KHM har valgt å videreføre strukturen fra Strategi 2020 som mal for årsplanens del B.

I KHMs årsplan for 2017-2019 er åtte tema skilt ut som særskilte satsningsområder:

- 1) Vikingtidsmuseet - prosjekt nybygg, Saving Oseberg, vikingtidsforskning, økt formidlingsvirksomhet, styrket kommunikasjonsfokus
- 2) Strategisk forskningsutvikling- EU-prosjekter, Horizon 2020
- 3) Globalt samlingsansvar - repatriering, digitalisering, internasjonalisering
- 4) Kommunikasjon og digitale media - kommunikasjonsstrategi, sosiale media, nettsatsing
- 5) Tullinløkka - visjonen for området, fornying av utstillinger i Historisk museum, skoletilbud og publikumsarrangementer
- 6) Nye lokaler Økern - flytting, magasinutvikling, Revita-oppfølging, revisjon Middelaldersamlingen
- 7) Evaluering av organisasjonsmodell som oppfølging av Funksjonsanalysen
- 8) KHMs finansieringsmodell - dialog med UiO sentralt om utvikling av en langsiktig, bærekraftig finansieringsmodell

I årsplanen er det utarbeidet en matrise som viser sammenhengen mellom satsningsområdene og tiltakene.

I årsplansammenheng må de tre store bygg og infrastrukturprosjektene nevnes. Ferdigstillingen av Økern er kraftig forsinket i henhold til opprinnelig plan. Dette har fått konsekvenser for måloppnåelse på revisjon og flytting av samlingene.

Arbeidet med en helhetlig plan for Tullinløkka har kommet et godt stykke videre. Museet er særlig fornøyd med en ambisiøs, men realistisk, plan for fornying av 1. etg. i Historisk museum.

Planleggingen av det nye Vikingtidsmuseet på Bygdøy går som beregnet. Prosjektet vil frem til ferdig bygg i økende grad legge beslag på museets ressurser.

For museet har det vært en særlig utfordring å innfri forventningen om god uttelling på EU-prosjekter. Aktivitetsnivået i organisasjonen er meget høyt, samtidig med at bemanningen for øyeblikket er redusert, hvilket bidrar til at det ikke er blitt satt av nok ressurser til denne satsningen. Museet justerer strategien sin



med tiltak mot forskergruppene og bedre karriereplanlegging. *Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan* er ferdigstilt og innfasing av stillinger fortas i henhold til denne. Dette vil på mellomlang sikt sikre kapasitet til å kunne innfri i henhold til ambisjonsnivået.

## 2. Vurdering av prognoser 2017-2021

KHMs økonomiske situasjon er markant forbedret. Dette er oppnådd gjennom tre forhold:

- 1) Økt ekstern inntjening.
- 2) Stram ansettelsespolitikk.
- 3) Løsning av underkapasiteten i kulturminneforvaltningen og sikring av finansieringen av Sving Oseberg fase II.

De grunnleggende strukturelle svakhetene i KHMs økonomi er derimot ikke løst, tvert i mot er de forsterket. Dersom situasjonen vedvarer, forutsetter det at KHM gis anledning til å disponere egne midler gjennom langtidsbudsjettering. Vi hadde i både 2015 og 2016 betydelig inntektsøkning og underforbruk. Dette har gitt et handlingsrom for langsiktig planlegging av nye kjerneutstillinger i Historisk museum og prosjektutvikling gjennom etablering av og avsetninger til internprosjekter. Det er helt avgjørende for KHMs fremtidige økonomi at museet kan planlegge på denne måten i årene som kommer og at den økte eksterne inntjeningen kun brukes til prosjekter og drift. Museumsledelsen er derfor meget tilfreds med at UiO slutter seg til museets hovedgrep i langtidsbudsjetteringen.

Museet har utarbeidet en ny *Strategisk kompetanse og rekrutteringsplan* i 2016, som grunnlag for innfasing av stillinger. Det må bemerkes at KHM ikke har til hensikt å øke bemanningen utover stillingsplanen av 2014, med unntak av de 6 stillingen som ble innfaset på grunnlag av tildelte midler for å løse underkapasiteten i kulturminneforvaltningen. Innenfor tidshorisonen 2014-2020 er det pr i dag lagt opp til en balanse mellom rekruttering og naturlig avgang, for å sikre en forsvarlig økonomisk drift.

Den mest utslagsgivende faktoren for KHMs økonomisk situasjon de siste to år, er inntektene fra Vikingskipshuset. Samtidig med at KHM fra 2015 økte billettprisene, steg antallet besøkende markant. I LTB ligger det en ytterligere økning av billettprisene fra 2017. Museet har også opplevd et mer kjøpekraftig publikum. I dag utgjør disse inntektene en så stor prosentandel av museets økonomi at en kraftig reduksjon eller bortfall av inntektene vil skape dramatiske underskudd. For museumsledelsen er det derfor en bekymring at vi ikke har fått en avklaring på hvordan inntektsbortfallet skal kompenseres ved stengning av Vikingskipshuset i forbindelse med byggingen av det nye museet. KHM mener at bortfall av inntekter på Vikingskipshuset på grunn av byggeprosjektet, må betraktes som en prosjektkostnad. Det er avgjørende med tett dialog med Kunnskapsdepartementet i denne saken.

## 3. Andre vesentlige kommentarer

Dato: 15.12.2016

Håkon Glørstad  
Museumsdirektør

Karl Kallhovd  
Assisterende direktør