



NORGES
MUSEUMSFORBUND

Evalueringsnotat angående spørreundersøkelse om museumsreformen

Magnus Garder Evensen

1.0 Innledning og bakgrunn

Mandag 15. oktober sendte Norges museumsforbund ut en spørreundersøkelse til sine medlemmer. Bakgrunnen for undersøkelsen var tilbakemeldinger Museumsforbundet hadde fått fra flere medlemsmuseer som opplevde hverdagen som problematisk etter museumsreformen. Under landsmøtet i Loen ble det etterlyst tiltak fra Museumsforbundets side for å gjøre museene i stand til å møte de nye utfordringene. Som del av dette arbeidet valgte derfor Museumsforbundet å utarbeide et spørreskjema som kunne kartlegge medlemsmuseenes situasjon.

Undersøkelsen ble utarbeidet av generalsekretær Tron Wigeland Nilsen etter en runde i styret for Museumsforbundet og styret for Seksjon for Museumsledelse. Magnus Garder Evensen bidro som prosjektmedarbeider med innsamling og bearbeiding av data. Undersøkelsen ble sendt til de 183 medlemsmuseene som har e-post. Vi fikk åtte sendinger i retur. Det kan tyde på at sendingene er stoppet av enkelte filtre. Med forbehold regnes det derfor med at 175 medlemsmuseer fikk undersøkelsen, hvorav 88 medlemmer fra hele landet responderte.

Svarprosenten var på ca 50 %, noe som gjør undersøkelsen til en god stemningsrapport. Vi hadde håpet på en noe høyere svarprosent, men undersøkelsen burde fremdeles gi et representativt bilde. Til sammenlikning kan undersøkelsen ”Kartlegging av tid til FoU i museumssektoren”¹ nevnes. I denne undersøkelsen svarte 264 av 580 inviterte, noe som gir en svarprosent på ca 46 %.

Svarene ble fordelt i fire grupper. Respondenter som oppgav at de har 0-7 faste ansatte ble kalt gruppe 1, de som oppgav 8-15 ble gruppe 2, de som oppgav 16-25 ble gruppe 3, mens gruppe fire består av de som oppgav over 26 faste ansatte. I tillegg er det to respondenter som ikke oppgav antall faste ansatte og tre som kun kommenterte enkelte spørsmål. Den vedlagte grafiske oversikten over spørsmål 2-4 forklarer spesifikt hvor mange gyldige respondenter det er på hvert spørsmål totalt og etter grupper. Inndelingen ble gjort for å gi en pekepinn om eventuelle forskjeller mellom mindre, små, mellomstore og store museers oppfatninger. Respondentenes svar ble behandlet anonymt for å oppfordre til full åpenhet.

1.1.1 Tendenser

Undersøkelsen viser en rekke tendenser som gjelder alle grupper. Kort oppsummert er de viktigste elementene:

- Respondentene er delt når det gjelder konsekvensene av reformen.
- Gruppen bestående av over 26 faste ansatte er mer tilfreds med reformen enn gruppene bestående av færre antall ansatte.
- Alle grupper etterlyser en styrking av det faglige. Her er ansettelse av kompetente personer og det å heve eksisterende ansattes kompetanse viktig for mange av respondentene.
- Penger og tid til forskning blir satt høyt av respondenter fra alle grupper.
- Organisasjonsutvikling er sentralt for et flertall av respondentene i alle grupper.
- Et klart flertall av respondentene i alle grupper mener at reformen ikke har ført til forenklete administrative rutiner.
- Reformen har gitt større oppgaver og forventninger, men respondenter fra alle grupper mener bevilgningene ikke har fulgt etter.
- Ønsket om økte økonomiske rammer til samlingsforvaltning og nye/flere fagpersoner tilknyttet dette arbeidet går også igjen i alle gruppene.
- Enkelte ledere ønsker oppfølging og veiledning i sin nye rolle.
- Det er motstand innad i enkelte av de nye konsoliderte enhetene, noe som påvirker arbeidsmiljøet.
- Et flertall av respondentene uttrykker tvil om reformen har ført til organisatorisk og/eller faglig forbedring.

¹ "Kartlegging av tid til FoU i museumssektoren," Skriftserien nr. 5/2007.

1.1.1 Tendenser, etter spørsmål

På **spørsmål to**, ”Hvorledes oppfatter museumslederen den faglige situasjonen i forbindelse med museumsreformen?”, er det totalt et flertall (27 respondenter) som oppgir at de er blitt styrket faglig, mens 22 respondenter oppgir at det ikke er noen forskjell. 10 respondenter oppgir at de er blitt svekket faglig, og disse to siste svaralternativene sett sammen gjør at det er et flertall som mener at det ikke er noen forskjell eller at de har blitt svekket faglig etter museumsreformen. Et interessant trekk er at respondenter i alle grupper oppgir at de er blitt svekket.

Når det gjelder **spørsmål tre**, ”Hvorledes oppfatter museumslederen den organisatoriske situasjonen i forbindelse med museumsreformen?”, oppgir et flertall (29 respondenter) at de er styrket organisatorisk. Denne tendensen er sterkest i gruppe 4, hvor 9 respondenter sier de er styrket, og en svarer de er svekket. Andelen som oppgir *ingen forskjell* eller at de er svekket er sterkere i de tre andre gruppene.

På **spørsmål fire**, ”Har museumsreformen ført til forenklede adm. rutiner?”, er det et påfallende flertall av samtlige respondenter som oppgir ”nei” som svar. (36 av 84 respondenter svarte ”nei”, mens 13 svarte ”ja”.) Denne trenden er sterkest i gruppe 1, men er også gjeldende i gruppe 2 og 3. I gruppe 4 (hvor flertallet var positive - 6 ”ja” mot 3 ”nei”) er tendensen annerledes, men det er også en splittelse i gruppen på dette spørsmålet.

Under spørsmål fem, ”Hva utgjør de største faglige utfordringene framover utfra museumslederens ståsted?” og spørsmål seks, ”Hva utgjør de største organisatoriske utfordringene framover utfra museumslederens ståsted?” er det noen tendenser som går igjen blant et flertall av respondentene.

Under **spørsmål fem** er det spesielt seks punkter som går igjen. Når det gjelder de **ansatte** er det et gjennomgående ønske med kompetanseheving, nyansettelser av kompetente personer og en generell profesjonalisering. En nivåheving av **forskningen** er også et ønske som går igjen, hvor både tid og penger til å drive forskning etterlyses. En nivåheving og utvikling av **formidlingen** settes også høyt av respondenter i alle grupper. Et annet gjennomgående ønske

angår **organisasjonsutvikling**, hvor utvikling av fellesforståelse, samarbeid mellom de nye avdelingene/enhetene/institusjonene vektlegges. Når det gjelder **samlingsforvaltning** er det også en gjennomgående enighet blant respondentene om viktigheten av kompetanseheving, samt tid og ressurser til katalogisering, magasinerings, sikring, bevaring, konservering og digitalisering. **Driftsmessig** etterlyses bedre rammebetingelser i alle grupper, noe som kan sees i sammenheng med det generelle kravet om nivåheving og profesjonalisering på alle felt. Vedlikehold, oppussing, tilbakeføring, utvidelse av areal og oppgradering av utstyr er også sentrale element under det driftsmessige. Profesjonalisering av ledelsen og det administrative er også driftsmessige/organisatoriske grep som etterlyses av alle grupper.

Når det gjelder **spørsmål seks** er det også sammenfallede svar fra et stort antall respondenter fra alle grupper. Svarene overlapper noe med de fra foregående spørsmål, og kan sammenfattes på en liknende måte. Oppfølging av **ansatte**, kompetanseheving, nyansettelser (for kompetanseheving og for å unngå slitasje på eksisterende) og et generelt bedre arbeidsmiljø er hovedpunkter som er viktig for respondentene samlet sett. **Forskning** er et felt der det ønskes profesjonalisering samt bedre tid og økonomiske rammer. Samarbeid mellom avdelingene faglig kan bidra til et samarbeid om formidling, noe som respondenter fra alle grupper etterlyser. Nye areal og evne til å skape debatt er også viktige element under formidling. **Profesjonalisering** og **organisasjonsutvikling** er trekk som går igjen. Involvering av alle enheter, finne fellesløsninger, og det å skape både vilje og entusiasme rundt konsolideringsprosessen er i denne sammenhengen momenter som det fokuseres på. En bedre **administrasjon** til å takle den nye organisasjonen blir tatt opp av mange respondenter, noe som stemmer med tendensen fra spørsmål fire. Mindre byråkratisering, **økte økonomiske rammebetingelser og utvikling av ledelsen** er punkter alle grupper ser ut til å enes om.

Under **spørsmål syv**, ”Hvilke behov føler dere for oppfølging?”, svarte kun et fåtall at det *ikke er store behov for oppfølging*, mens det store flertall svarte at de ser *behov for oppfølging* knyttet til en rekke tema. Respondentene kunne sette opptil tre kryss på dette spørsmålet, også de som ikke er omfattet av reformen satte kryss på dette spørsmålet, noe som gjør frekvensen på hvert alternativ høyere enn foregående spørsmål. Som spørsmål fem og seks viste, er det stor interesse for ”Organisasjonsutvikling knyttet til samarbeidet med forskjellige museumsenheter/avdelinger/visningssteder/Skape synergieffekter av konsolideringa”, som 44 avkryssninger viser. Videre hadde ”Organisasjonsutvikling knyttet til oppfølging av

medarbeidere” en frekvens på 33. ”Organisasjonsutvikling knyttet til administrasjonen/profesjonalisere den interne administrative driften” og ”organisering av arbeidet med samlingsforvaltningen” hadde en frekvens på 32. 30 respondenter krysset av ”Organisasjonsutvikling knyttet til oppfølging av resultater/målstyring”, mens 24 krysset av ”Profesjonalisere styrearbeidet/samarbeidet mellom styre og administrasjon.”

De fleste respondentenes svar samsvarer her med kommentarene fra spørsmål fem og seks, hvor styrking av personale, forskning, organisasjonsutvikling, samlingsforvaltning, formidling, økonomi, ledelse og administrasjon var sentrale moment.

Under **spørsmål åtte** kunne respondentene komme med egne kommentarer. En gjennomgående trend her var understreking av de samme momentene som nevnt over under spørsmål fem, seks og syv. I tillegg kom **frustrasjon og skuffelse med reformen til uttrykk**. Motstand til museumsreformen, et svekket arbeidsmiljø og en forverret faglig situasjon er kilder til frustrasjon blant noen ledere. Et manglende samsvar mellom økonomi og nye oppgaver etter konsolideringen ble tatt opp som et problem av flere respondenter. Ledelse og organisasjonsutvikling ble i særlig grad trukket frem av enkelte respondenter som områder det må jobbes med. Enkelte respondenter trakk frem de frivilliges situasjon som et svekket moment.

1.2 Konklusjon

Et høyt antall respondenter gir uttrykk for tvil om museumsreformen har ført til faglig og organisatorisk styrking. Gruppen av respondenter som oppgav *ingen forskjell* og *vet ikke* var høy på de fleste spørsmålene og i de fleste gruppene, noe som gir grunn til nærmere undersøkelser angående museumsreformens mål og gjennomføring. Når det gjelder det administrative ser vi at respondentene sier reformen ikke har ført til forenklete rutiner. Undersøkelsen viser at det er behov for generell organisasjonsutvikling men også et ønske om å styrke den faglige virksomheten i forhold til formidling, forskning og administrasjon.

Spørsmål 2: alle respondenter og etter gruppe

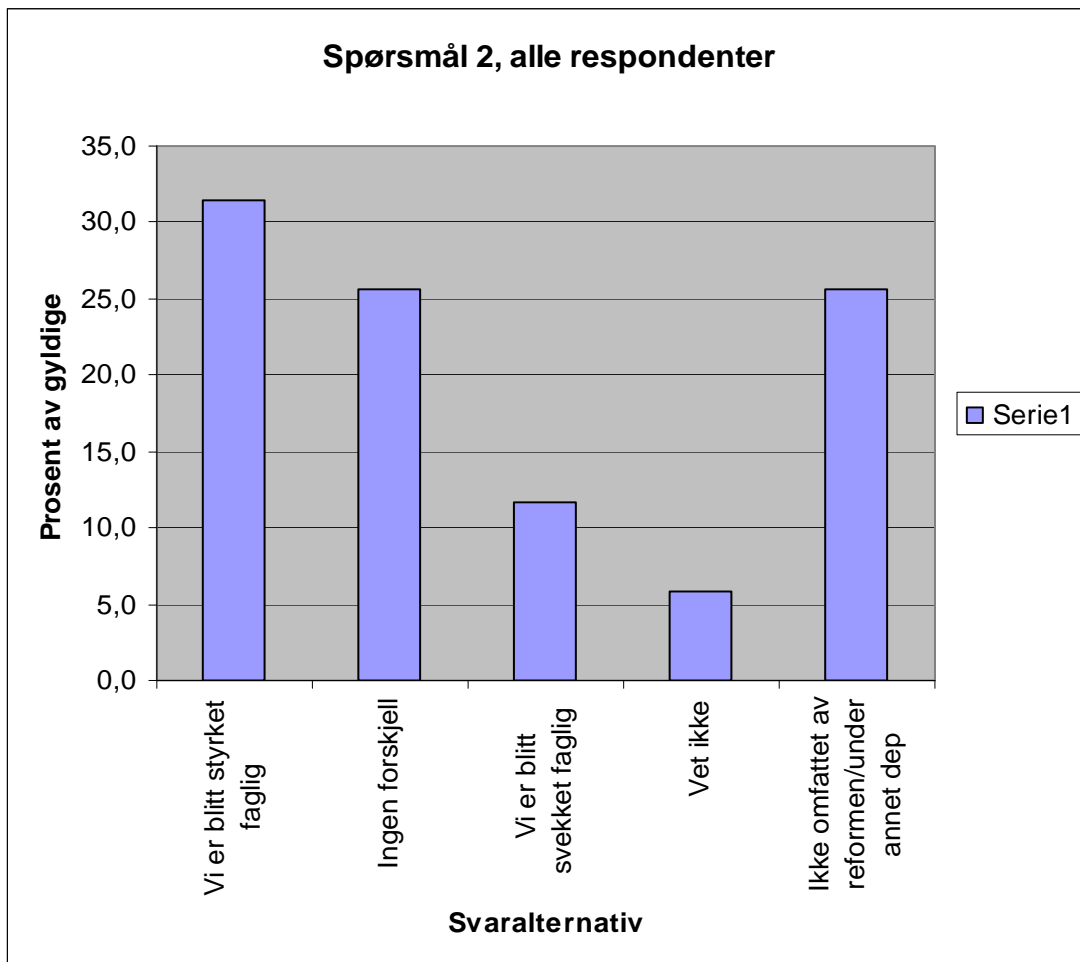
Spørsmål 2, Alle respondenter:

88 respondenter, minus to som kun hadde kommentarer. 86 gyldige svar.

2. Hvorledes oppfatter museumslederen den faglige situasjonen i forbindelse med museumsreformen – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket faglig | 27 | 31,4 |
| Ingen forskjell | 22 | 25,6 |
| Vi er blitt svekket faglig | 10 | 11,6 |
| Vet ikke | 5 | 5,8 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 22 | 25,6 |
| Totalt | 86 | 100,0 |

Tabell 2.0: spørsmål 2, svar alle respondenter



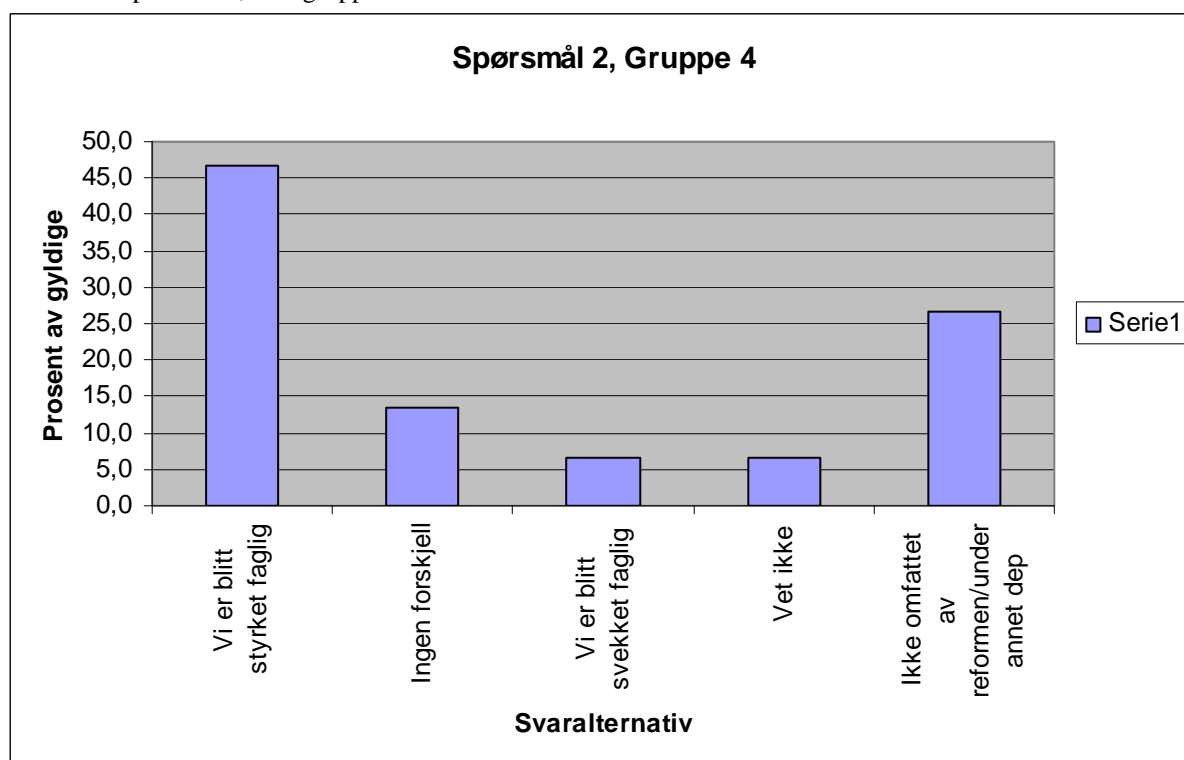
Spørsmål 2, Gruppe 4:

Over 26 faste ansatte, 15 gyldige svar i denne gruppen.

2. Hvorledes oppfatter museumslederen den faglige situasjonen i forbindelse med museumsreformen – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket faglig | 7 | 46,7 |
| Ingen forskjell | 2 | 13,3 |
| Vi er blitt svekket faglig | 1 | 6,7 |
| Vet ikke | 1 | 6,7 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 4 | 26,7 |
| Totalt | 15 | 100,0 |

Tabell 2.1: spørsmål 2, svar gruppe 4.



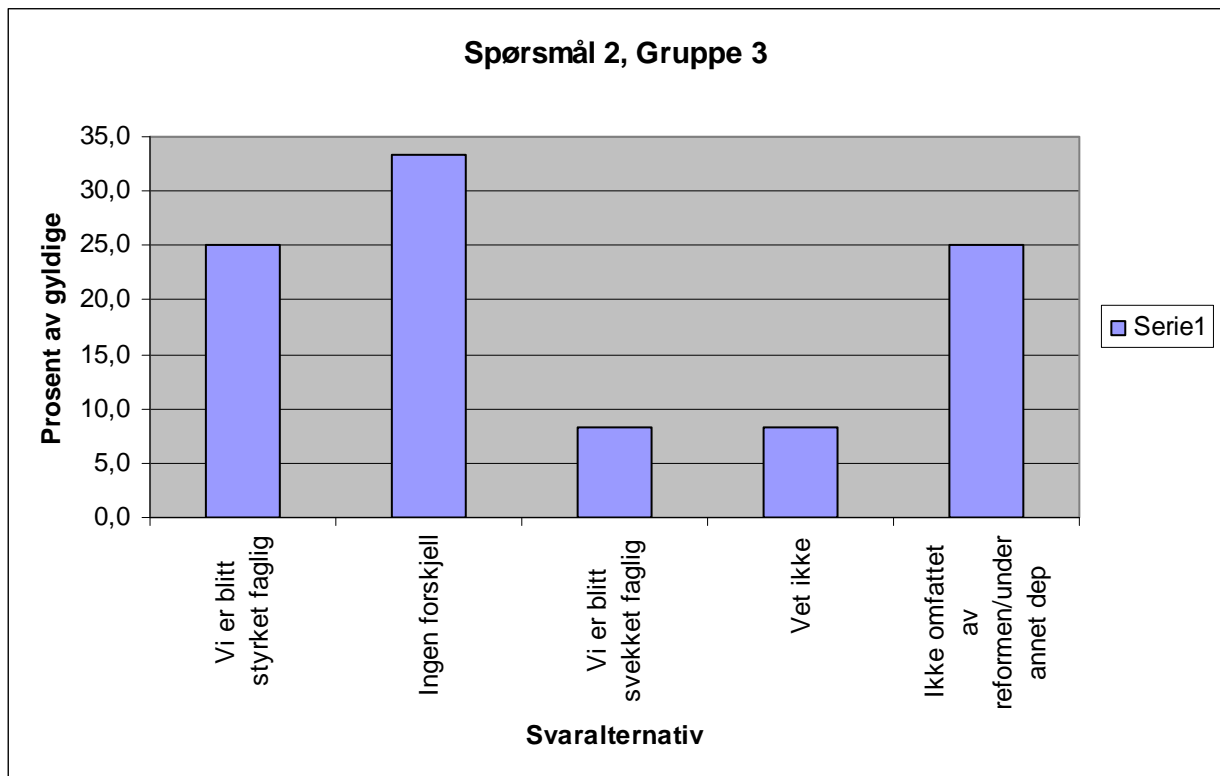
Spørsmål 2, Gruppe 3:

16-25 faste ansatte: 12 gyldige svar i denne gruppen

2. Hvorledes oppfatter museumslederen den faglige situasjonen i forbindelse med museumsreformen – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket faglig | 3 | 25,0 |
| Ingen forskjell | 4 | 33,3 |
| Vi er blitt svekket faglig | 1 | 8,3 |
| Vet ikke | 1 | 8,3 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 3 | 25,0 |
| Totalt | 12 | 100,0 |

Tabell 2.2: spørsmål 2, svar gruppe 3.



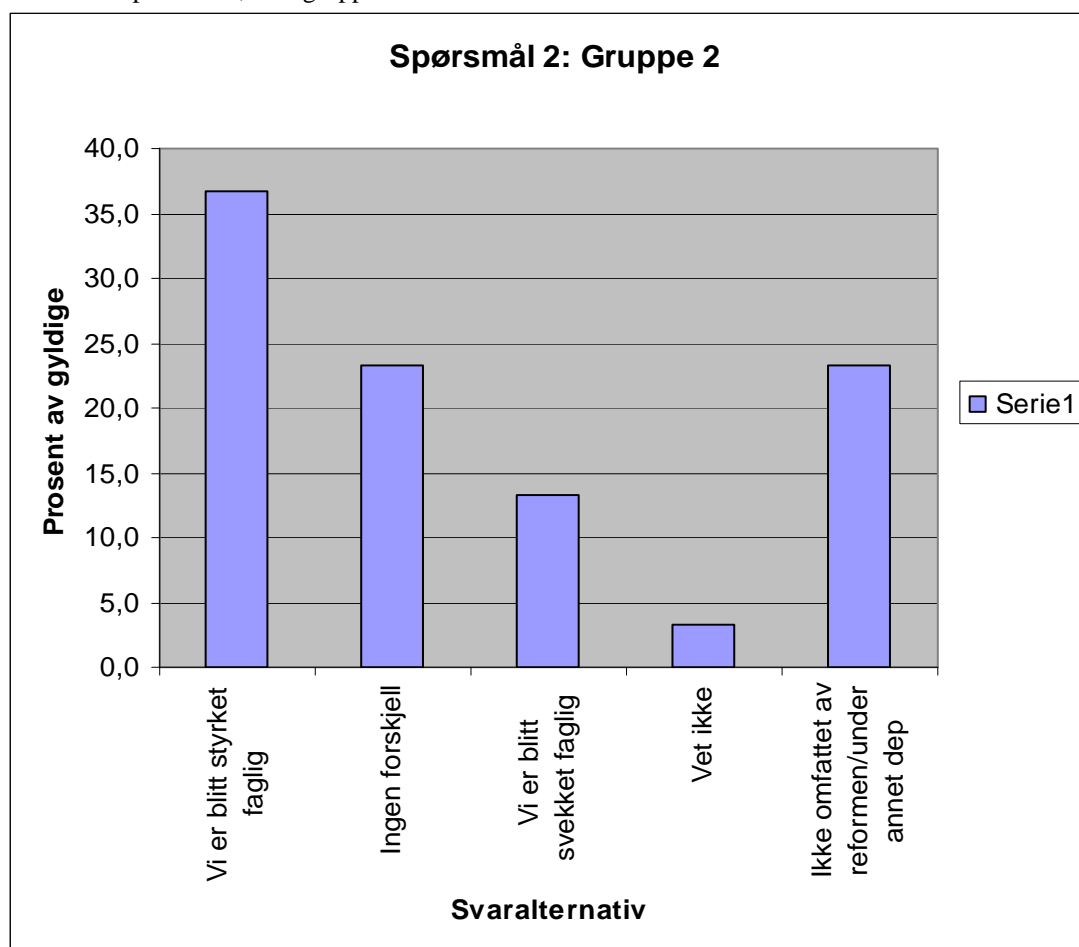
Spørsmål 2, Gruppe 2:

8-15 faste ansatte, 30 gyldige svar i denne gruppen.

2. Hvorledes oppfatter museumslederen den faglige situasjonen i forbindelse med museumsreformen – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket faglig | 11 | 36,7 |
| Ingen forskjell | 7 | 23,3 |
| Vi er blitt svekket faglig | 4 | 13,3 |
| Vet ikke | 1 | 3,3 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 7 | 23,3 |
| Totalt | 30 | 100,0 |

Tabell 2.3: spørsmål 2, svar gruppe 2.



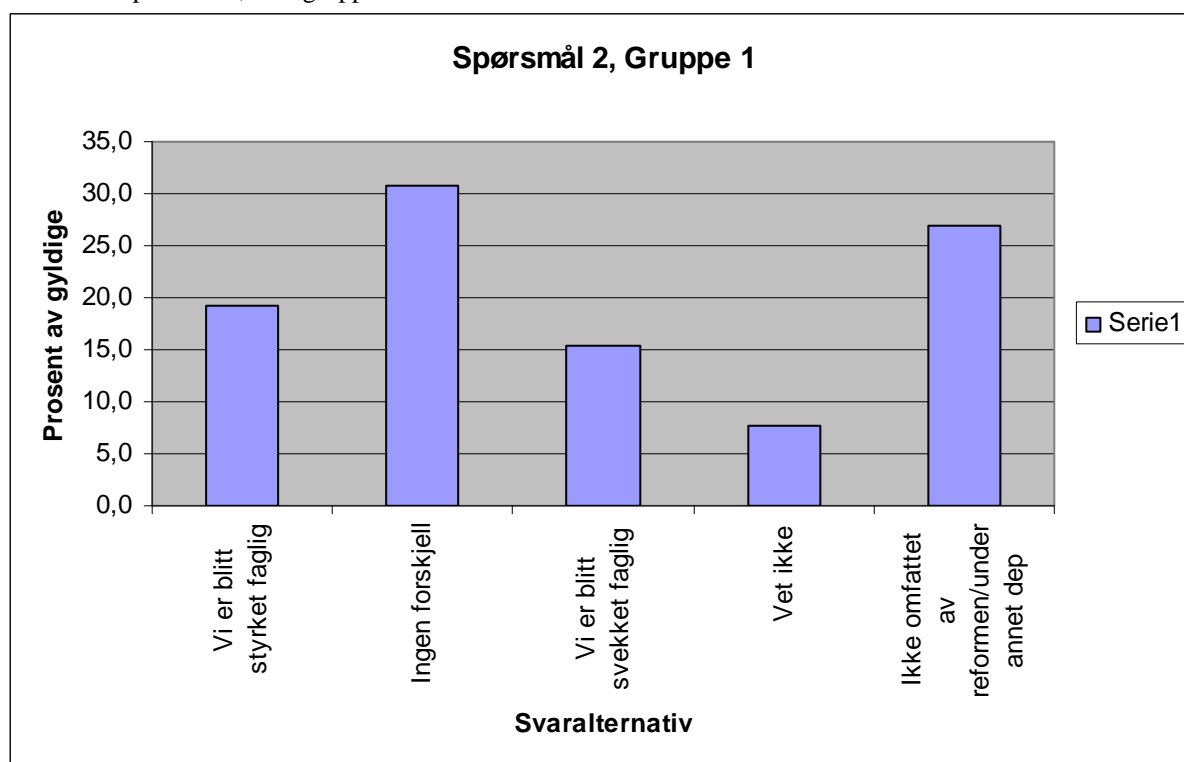
Spørsmål 2, Gruppe 1

0-7 faste ansatte, 26 gyldige svar i denne gruppen.

2. Hvorledes oppfatter museumslederen den faglige situasjonen i forbindelse med museumsreformen – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket faglig | 5 | 19,2 |
| Ingen forskjell | 8 | 30,8 |
| Vi er blitt svekket faglig | 4 | 15,4 |
| Vet ikke | 2 | 7,7 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 7 | 26,9 |
| Totalt | 26 | 100,0 |

Tabell 2.4: spørsmål 2, svar gruppe 1.



Spørsmål 3 samlet og etter gruppe

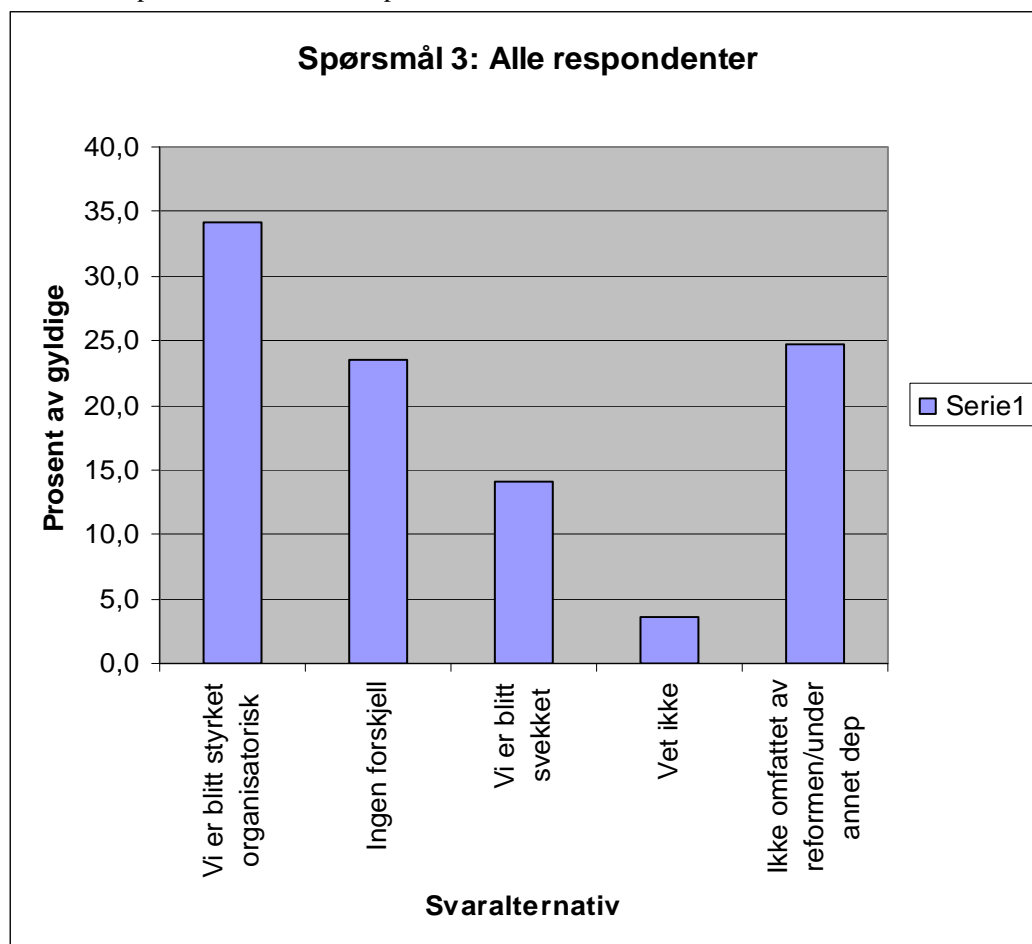
Spørsmål 3, alle respondenter samlet.

Av 88 respondenter totalt, var det 3 som ikke svarte på dette spørsmålet. 85 gyldige svar totalt.

3. Hvorledes oppfatter museumslederen den organisatoriske situasjonen i forbindelse med museumsreformen– sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket organisatorisk | 29 | 34,1 |
| Ingen forskjell | 20 | 23,5 |
| Vi er blitt svekket | 12 | 14,1 |
| Vet ikke | 3 | 3,5 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 21 | 24,7 |
| Totalt | 85 | 100,0 |

Tabell 3.0: Spørsmål 3, svar alle respondenter



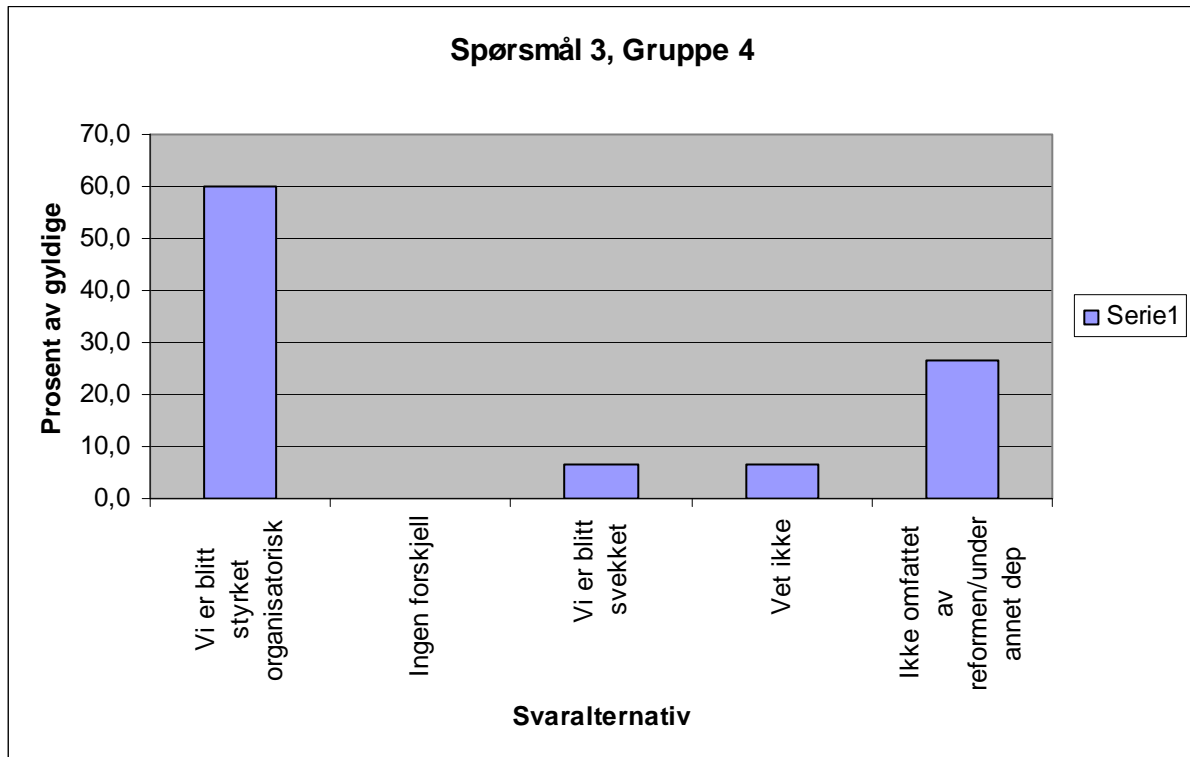
Spørsmål 3, Gruppe 4

Over 26 faste ansatte. 15 gyldige svar i denne gruppen.

3. Hvorledes oppfatter museumslederen den organisatoriske situasjonen i forbindelse med museumsreformen– sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket organisatorisk | 9 | 60,0 |
| Ingen forskjell | 0 | 0,0 |
| Vi er blitt svekket | 1 | 6,7 |
| Vet ikke | 1 | 6,7 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 4 | 26,7 |
| Totalt | 15 | 100,0 |

Tabell 3.1: Spørsmål 3, svar gruppe 4.



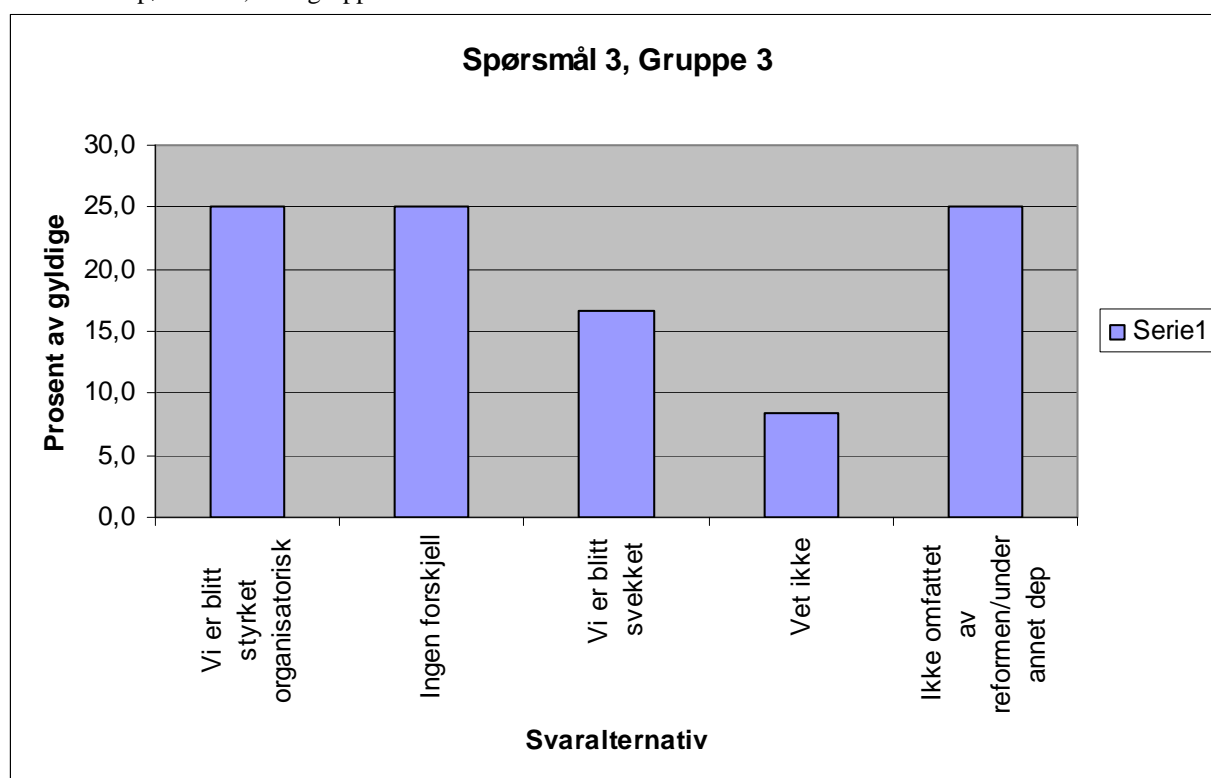
Spørsmål 3, Gruppe 3:

16-25 faste ansatte. 12 gyldige svar i denne gruppen.

3. Hvorledes oppfatter museumslederen den organisatoriske situasjonen i forbindelse med museumsreformen– sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket organisatorisk | 3 | 25,0 |
| Ingen forskjell | 3 | 25,0 |
| Vi er blitt svekket | 2 | 16,7 |
| Vet ikke | 1 | 8,3 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 3 | 25,0 |
| Totalt | 12 | 100,0 |

Tabell 3.2: Spørsmål 3, svar gruppe 3.



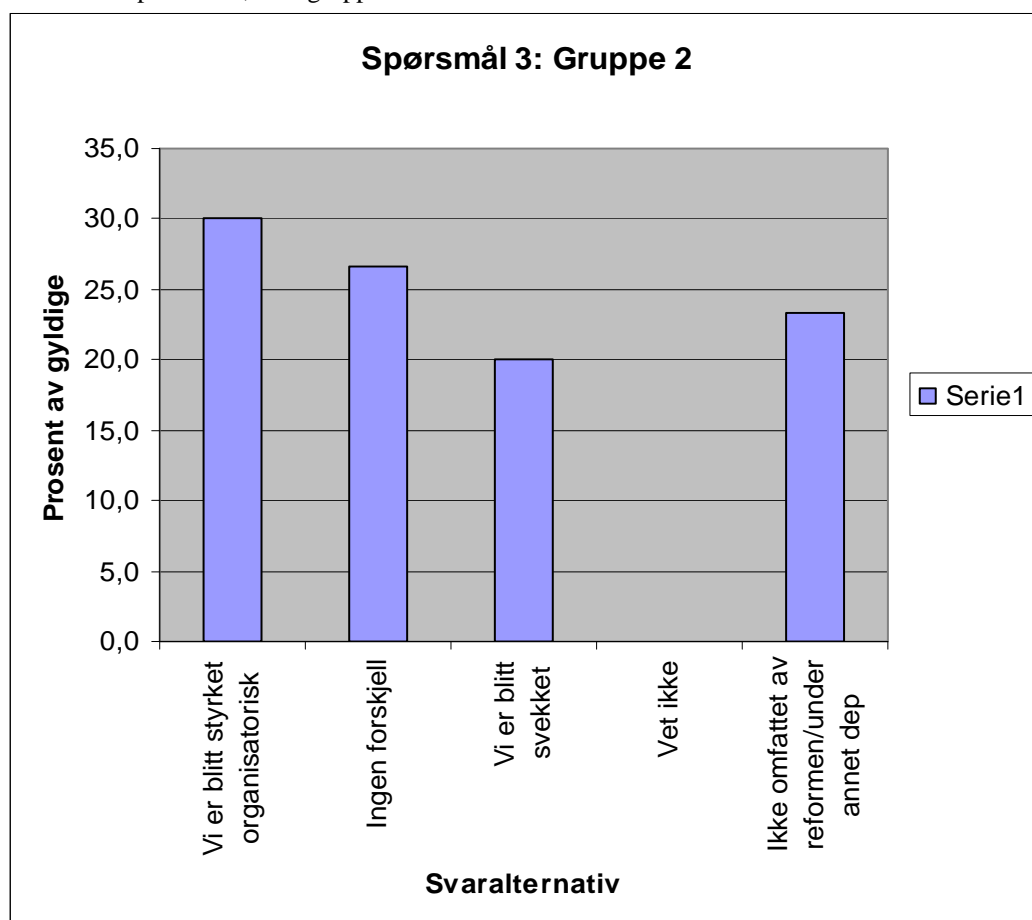
Spørsmål 3, Gruppe 2:

8-15 faste ansatte. 30 gyldige svar i denne gruppen.

3. Hvorledes oppfatter museumslederen den organisatoriske situasjonen i forbindelse med museumsreformen– sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket organisatorisk | 9 | 30,0 |
| Ingen forskjell | 8 | 26,7 |
| Vi er blitt svekket | 6 | 20,0 |
| Vet ikke | 0 | 0,0 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 7 | 23,3 |
| Totalt | 30 | 100,0 |

Tabell 3.3: Spørsmål 3, svar gruppe 2.



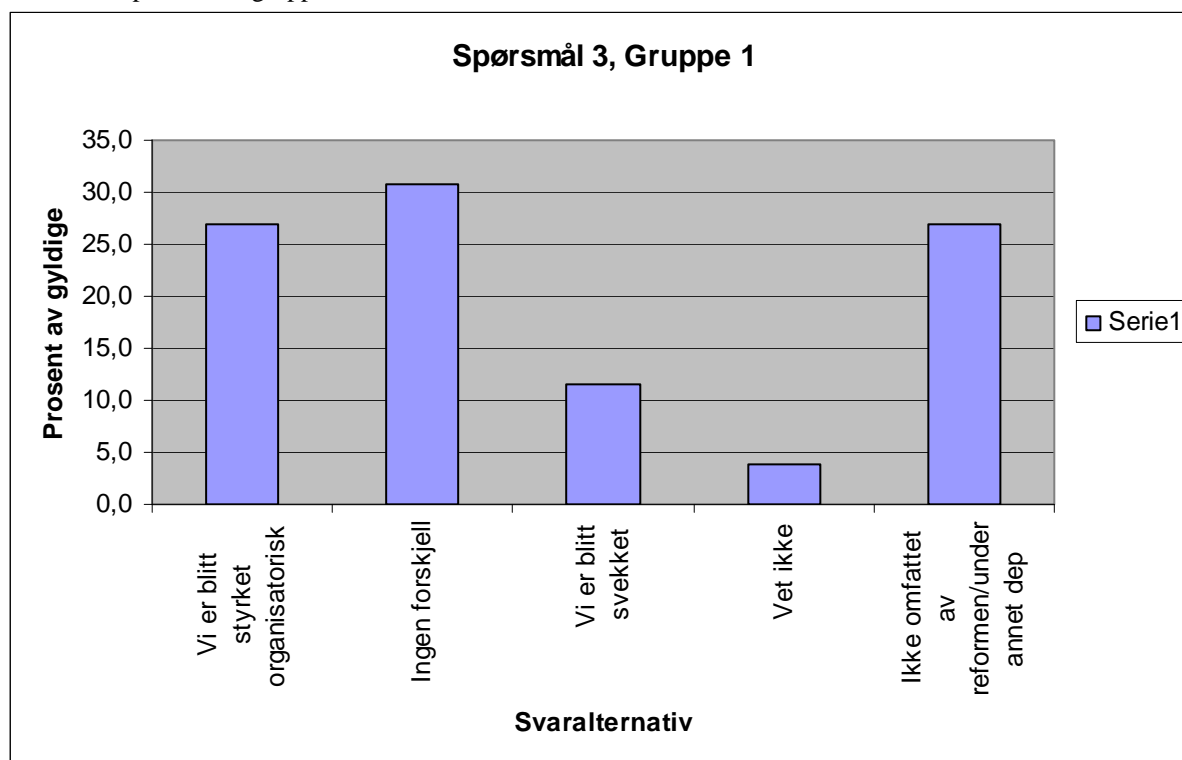
Spørsmål 3, Gruppe 1:

0-7 faste ansatte. 26 gyldige svar i denne gruppen.

3. Hvorledes oppfatter museumslederen den organisatoriske situasjonen i forbindelse med museumsreformen– sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Vi er blitt styrket organisatorisk | 7 | 26,9 |
| Ingen forskjell | 8 | 30,8 |
| Vi er blitt svekket | 3 | 11,5 |
| Vet ikke | 1 | 3,8 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 7 | 26,9 |
| Totalt | 26 | 100,0 |

Tabell 3.4: spørsmål 3, gruppe 1.



Spørsmål 4: samlet og etter gruppe

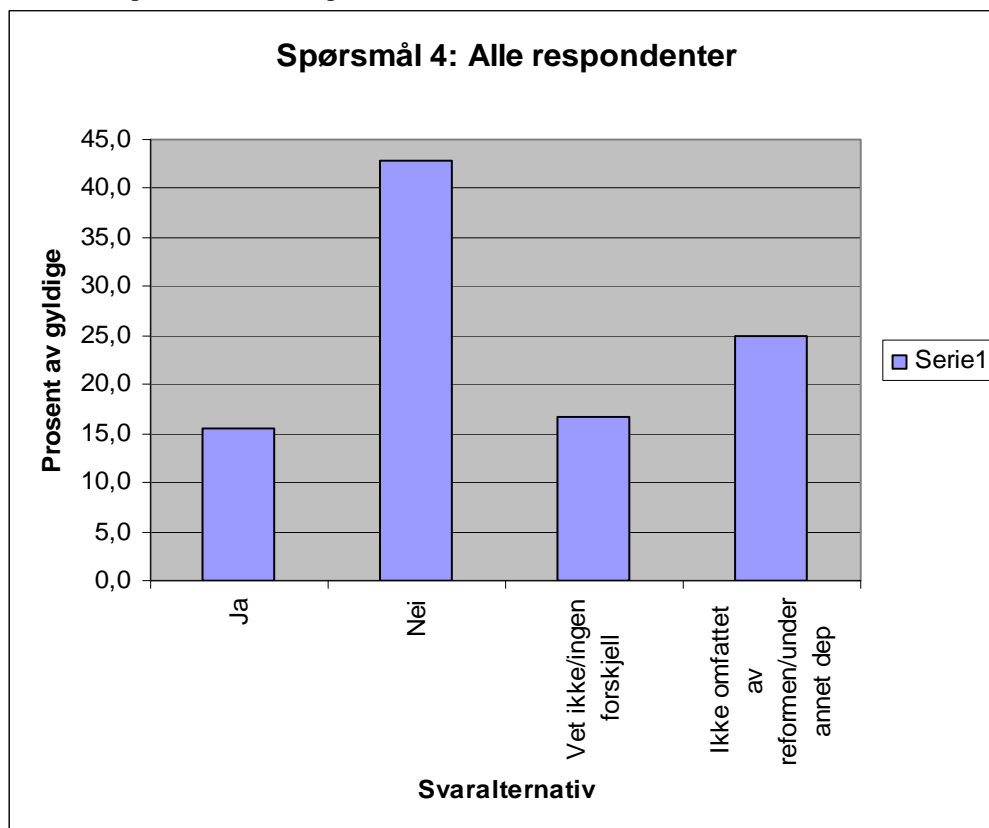
Spørsmål 4, alle respondenter samlet.

88 respondenter totalt, hvorav tre respondenter ikke svarte på dette spørsmålet. Av disse 85 var det 1 skjema uten kryss - dermed 84 gyldige svar på dette spørsmålet.

4. Har museumsreformen ført til forenklede adm. rutiner? – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Ja | 13 | 15,5 |
| Nei | 36 | 42,9 |
| Vet ikke/ingen forskjell | 14 | 16,7 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 21 | 25,0 |
| Totalt | 84 | 100,0 |

Tabell 4.0: spørsmål 4, alle respondenter samlet.



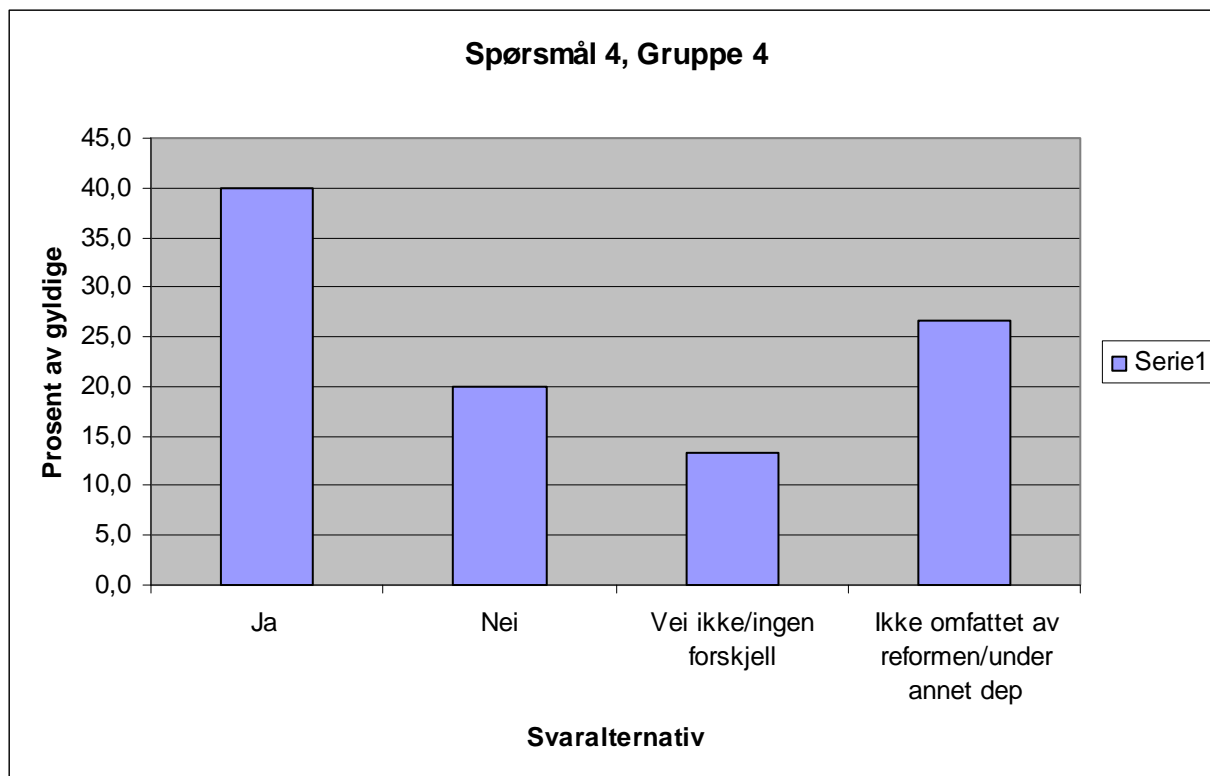
Spørsmål 4, Gruppe 4:

Over 26 faste ansatte. 15 gyldige svar i denne gruppen.

4. Har museumsreformen ført til forenklede adm. rutiner? – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Ja | 6 | 40,0 |
| Nei | 3 | 20,0 |
| Vei ikke/ingen forskjell | 2 | 13,3 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 4 | 26,7 |
| Totalt | 15 | 100,0 |

Tabell 4.1: spørsmål 4, svar gruppe 4.



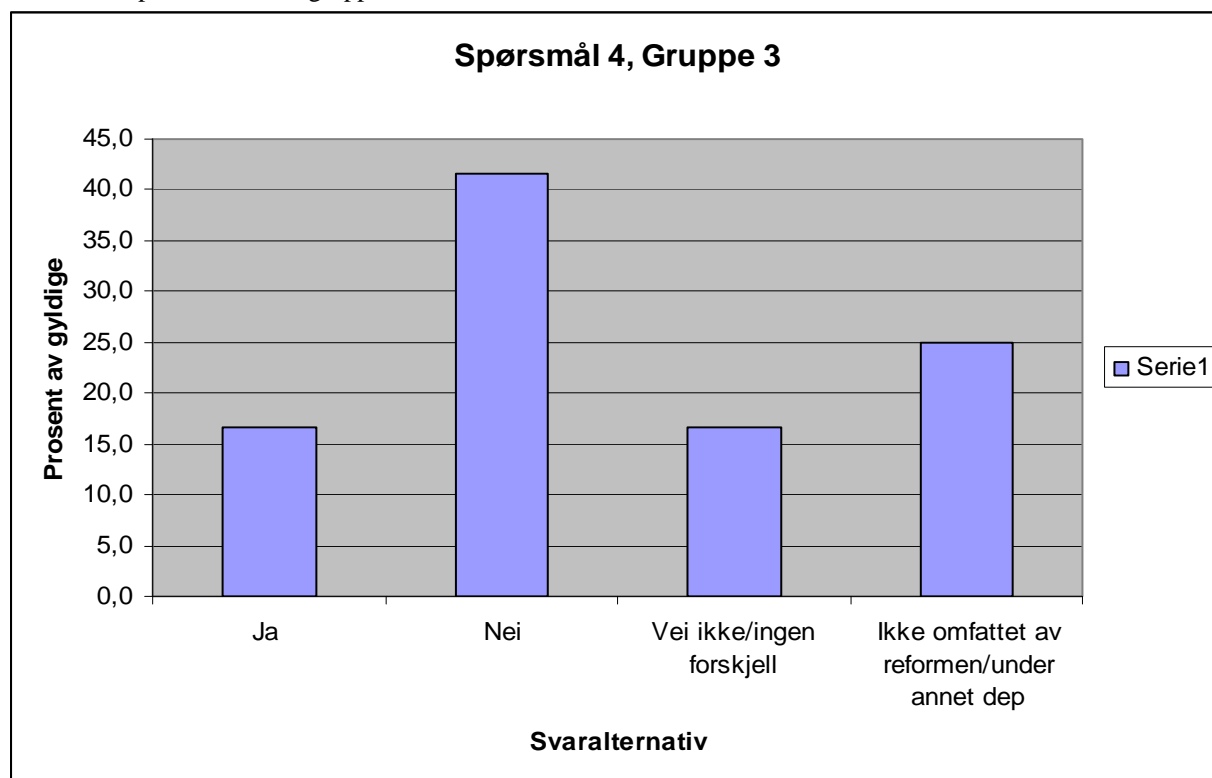
Spørsmål 4, Gruppe 3

16-25 faste ansatte. 12 gyldige svar innen denne gruppen.

4. Har museumsreformen ført til forenklede adm. rutiner? – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Ja | 2 | 16,7 |
| Nei | 5 | 41,7 |
| Vei ikke/ingen forskjell | 2 | 16,7 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 3 | 25,0 |
| Totalt | 12 | 100,0 |

Tabell 4.2: Spørsmål 4, svar gruppe 3.



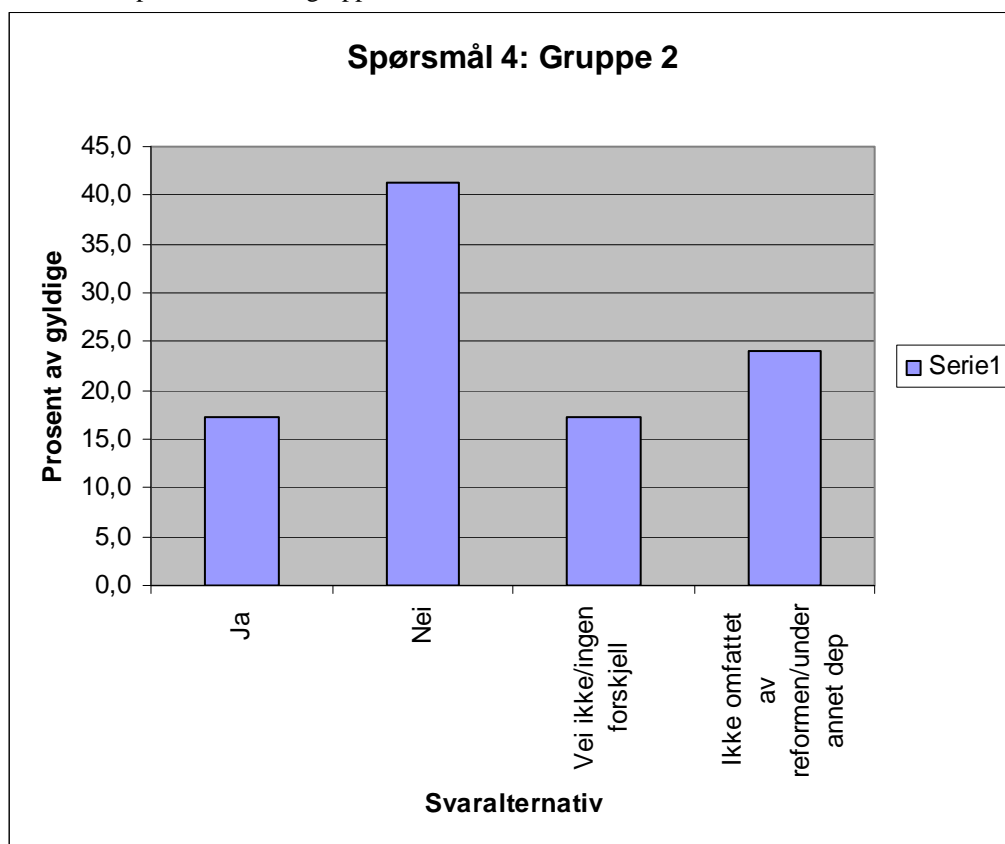
Spørsmål 4, Gruppe 2

8-15 faste ansatte. 30 svar innen denne gruppen, 1 skjema uten kryss på dette spørsmålet – 29 gyldige svar.

4. Har museumsreformen ført til forenklede adm. rutiner? – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Ja | 5 | 17,2 |
| Nei | 12 | 41,4 |
| Vei ikke/ingen forskjell | 5 | 17,2 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 7 | 24,1 |
| Totalt | 29 | 100,0 |

Tabell 4.3: Spørsmål 4, svar gruppe 2.



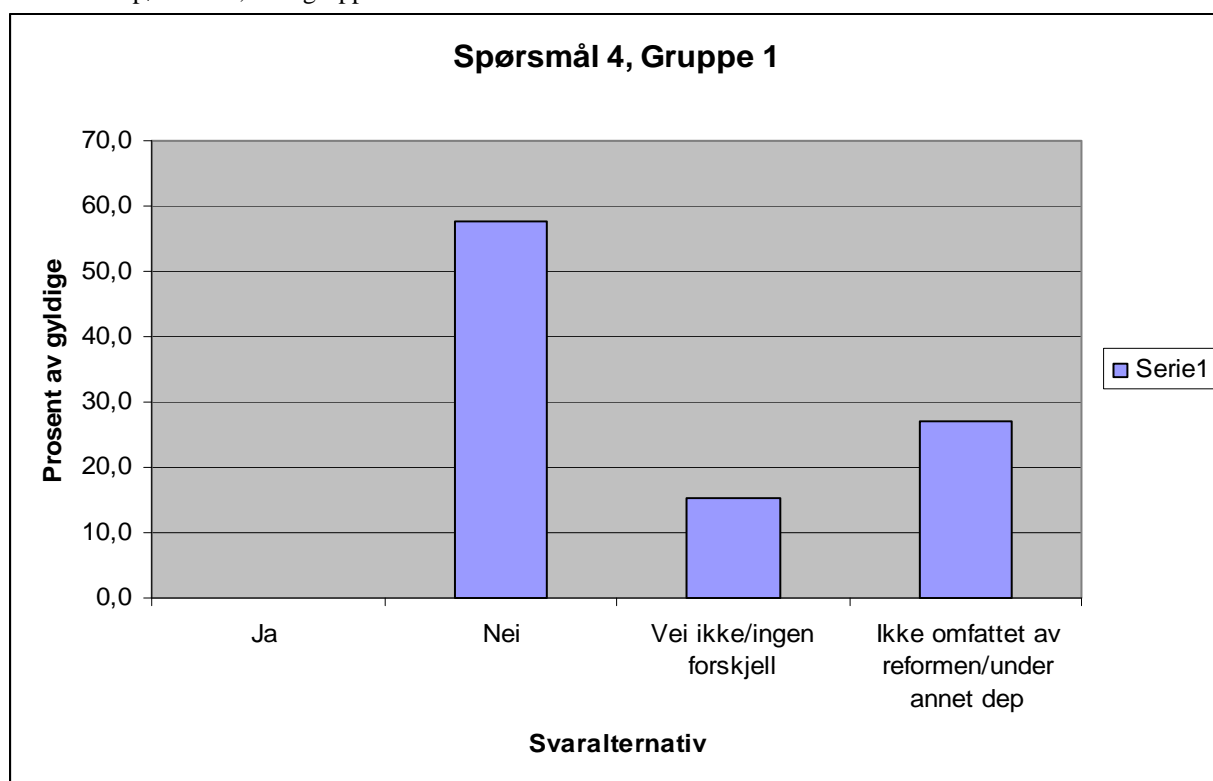
Spørsmål 4, Gruppe 1

0-7 faste ansatte. 26 gyldige svar innen denne gruppen.

4. Har museumsreformen ført til forenklede adm. rutiner? – sett kun ett kryss

| | Frekvens | Prosent av gyldige |
|-------------------------------------------|----------|--------------------|
| Ja | 0 | 0,0 |
| Nei | 15 | 57,7 |
| Vei ikke/ingen forskjell | 4 | 15,4 |
| Ikke omfattet av reformen/under annet dep | 7 | 26,9 |
| Totalt | 26 | 100,0 |

Tabell 4.4: spørsmål 4, svar gruppe 1.



Spørsmål 7b, alle respondenter samlet.

Av 88 respondenter totalt, krysset tre av på 7a, mens tre kun hadde kommentarer til undersøkelsen. Dermed er det 82 gyldige respondenter på dette spørsmålet. På dette spørsmålet kunne respondentene krysse av opptil 3 alternativ, dermed er frekvensen høyere enn på foregående spørsmål.

Spørsmål 7b: totalt antall svar, 76 respondenter.

| | Frekvens |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Profesjonalisere styrearbeidet/samarbeid styre/adm: | 24 |
| Organisasjonsutvikling knyttet til adm/ profesjonalisere intern adm drift: | 32 |
| Organisasjonsutvikling knyttet til samarbeid mellom enheter/avd, skape synergieffekt av konsolideringen: | 44 |
| Organisasjonsutvikling knyttet til oppfølging av medarbeidere: | 33 |
| Organisasjonsutvikling knyttet til oppfølging av resultater/målstyring: | 30 |
| Organisering av arbeidet med samlingsforvaltning: | 32 |

Stikkordoversikt spørsmål 5 og 6.

Hvert punkt representerer en gruppe, første punkt er gruppe 1 (0-7 faste ansatte) osv. Oversikten tar for seg tendenser og er ikke uttømmende i forhold til alle innspillene som kom inn.

Spørsmål 5: ”Hva utgjør de største faglige utfordringene fremover utfra museumslederens ståsted?”:

Samlingsforvaring:

- Samlingsforvaring, sikring, registrering, bevaring og konservering. Katalogisering, digitalisering, dokumentasjon og bevaring.
- Samlingsforvaltning, konservering, koordinere mellom avdelingene, bevaringsforhold, tilrettelegge samlingene for eksterne, katalogisering – registrering - felles magasin – magasinering – digitalisering.
- Gjenstandssamlingene, håndtere gjenstander, katalogisering, magasin, lager, digitalisering, bevare utstyr.
- Konservering – profesjonalisering.

Forskning:

- Faglig utvikling trengs: tid og penger nødvendig – faglige stillinger i forhold til nye ansvarsområder.
- Penger og tid til forskning, spesialkompetanse. Mindre tid til forskning, innsamling, dokumentasjon etter reformen.
- Ressurser til forskning.
- Heve nivå på forskning og ansattes kompetanse – profesjonalisere. Samarbeid med forsknings/fagmiljø – skape arenaer for forskningsformidling. Publisere. Få et nasjonalt nettverk til å fungere faglig.

Personale:

- Kvalifisert personale – forskning, formidling, samlingsforvaltning, trenger lønnsressurser, mangel på faglig bistand.
- Mangel på faglig kompetanse, forbedre det faglige også i de mindre enhetene, styrke bemanning pga økt aktivitet i avdelingene.
- Vilje til samhandling, profesjonalisere alle avdelinger.
- Øke kompetanse – spesialkompetanse – blant de ansatte. Profesjonalisere alle fagfelt.

Organisasjon:

- Museumsfellesskap – få til samarbeid mellom avdelingene, gjennomføre prosjekter og utstillinger, overkomme geografisk avstand, skape lokal kontakt. Organisasjonsstruktur og – kultur må klargjøres og bedres. Nettverksbygging/samarbeid er viktig. Likestilling av institusjonene. Ivareta bredde i arbeids og ansvarsområde.
- Fremstå som enhet, tenke tverrfaglig, bedre kommunikasjon innad, samarbeid, utveksle utstillingsprosjekt. Bevare særpreg/museumsfaglige egenart innad i større enhet. Utløse den kvalitative veksten. Mangfold, nettverk, kommersialisering = utfordringer. Finne felles museumsfaglig plattform vanskelig. Gjøre noe positivt ut av forskjellene mellom avdelingene.
- Styrke internt samarbeid mellom avdelingene. Vilje til samhandling, utvikle felles identitet og eierskap til nye konsoliderte enheten og integrasjon. Overkomme geografiske avstander og ulik faglig satsning.

- Fellessatsninger, samarbeid mellom ulike avdelinger og fagfelt. Utarbeide nye museale virkemidler. Strategiarbeid og profilering.
- To skjema uten noen gruppe: faglig utvikling i alle avdelinger.

Formidling:

- Tid og penger til forbedret formidling og utstillinger.
- Formidling – penger og tid. Utarbeide ny utstillingsprofil – formidle gjennom IT og utstillinger. Rette utstilling mot barn og unge.
- Formidling: heve nivå.
- Kompetanse, heve nivå, engasjerende formidlingskonsept, tverrfaglig formidlingsformer. Bidra til samfunnsengasjement og refleksjon.

Drift:

- Økonomiske ressurser kreves. Areal/plass/
/byggningsbevaring/vedlikehold/oppdatering/tilbakeføring (utvide areal). Ta igjen økonomisk tap som følge av museumsreformen. Utvikle ledelse og administrasjon. Vanskelig å få ressurser til arbeid ikke knyttet til resultatmål. Reformen har ført til mer administrasjon.
- Ikke samsvar nye oppgaver etter konsolidering og gitte bevilgninger. Økonomiske rammebetingelser må heves. Utløse den kvalitative veksten.
- Bevare utstyr.
- Innfri forventningene til reformen - gi reformen legitimitet med de begrensede ressurser gitt. Profesjonalisere ledelse. Innhente eksterne midler.

Spørsmål 6: ”Hva utgjør de største organisatoriske utfordringene fremover utfra museumslederens ståsted?”

Organisasjon:

- Profesjonalisering, museumsfellesskap, nettverksamarbeid, organisasjonskultur: få til å virke/dra sammen. Konsolideringsprosessen en utfordring. Samarbeid på tvers av avdelinger – fordele/definere/avklare overlappende ansvarsområder mellom de nye avd. Kontakt oppover for små museer.
- Profesjonalisering. Integrasjon av avdelingene/institusjoner, homogenisering, enhetstenkning, overkomme geografiske avstander, kontinuitet. Kommunikasjon og rutiner. Endringsvilje. Markedsføring og profilering. Dialog kommune/fylkeskommune. Motvilje i fylket til at museet skal få nye oppgaver. Lokalt engasjement må opprettholdes. Unngå kunst- og kulturhistorisk sammenslåing.
- Organisasjonsutvikling, rutiner, vilje til samhandling og forandring, integrasjon av enhetene. Skape positiv effekt av konsolideringen, felles løsninger for IT.
- Profesjonalisering, videreføre konsolideringen, identitet til ny organisasjon, involvere alle enheter, minske kulturforskjeller, ressurser til org utvikling. Overkomme geografisk avstand og forskjell i tematikk/kultur, rutiner, harmonisering av lønn. Organisasjonsforenkling kombinert med lokalt engasjement.
- Uten gruppe: finansiere utstillinger, endringskompetanse, rutiner, HMS.

Drift:

- Fungere som driftsenhet: investeringsbehov, kompetanseheving. Styre/ledelse: fare for at ”gammel” kultur sitter igjen – kan hindre konsolideringen. Utvikling av ledelse. Kontorfasiliteter, arkiv og magasin. Forenkle administrative rutiner.
- Økte rammebetingelser. For liten administrasjon i forhold til ny økonomi og personale, redusere skjemaveldet/byråkratisering. For mye administrasjon gir lite tid til utstillingsarbeid, katalogisering og registrering. Balanse faglige og administrative oppgaver. Eiere låst i gammel tenkning. Økonomisk oversikt og kontroll, Styrke administrasjon – oversikt og kontroll.
- Redusere byråkratisering, økte rammebetingelser. Ledelse som eget fag. Administrasjon mer komplisert etter reformen – rapportering øker, kommunal saksbehandling tar tid.
- Få eiere til å forstå konsolideringen, bygge ut administrasjon for å takle ny organisasjon og rutiner, økte rammer for å gjennomføre konsolideringen.

Personale:

- Oppfølging av ansatte, flere stillinger. Formalisere og klargjøre de frivilliges rolle. Resultatorientering, kompetanseheving krever økte økonomiske midler.
- Utbrenthet og slitasje blant ansatte pga reform. Kompetanseheving. Bedre arbeidsmiljøet.
- Koordinere faglige ressurser, oppfølging, profesjonalisering av lønnsforhandlingene, overvinne motstand mot reformen. Bemanning som står i forhold til faglige og driftsmessige utfordringer.
- Ansvarliggjøring, utnytte personale på tvers av avdelingene, entusiasme, mangel på nok/riktig kompetanse, skape forståelse for konsolideringen, endringsvilje, aksept for ny sjef for konsoliderte enhet, økonomiske rammer for nyansettelser.

Formidling:

- Formidlingsareal.
- Samarbeid med andre avdelinger.
-
- Mangfold og debatt. Få omverden til å forstå den nye organisasjonen.

Forskning:

- Tid og mulighet for forskning, faglig utvikling.
- Økonomi til å finansiere forskning. Tid til registreringsarbeid
- Bemanning som står i forhold til faglige utfordringer.
- Profesjonalisere forskningen, prioritere samlingene.