



# Seminar om utdanningssamarbeid i Museums-Norge

Trondheim, 29.-30.9.2022

## 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.

Prosjektet er et samarbeid mellom Institutt for historiske og klassiske studier, Det humanistiske fakultet, NTNU og Museene Arven (tidligere Stiklestad Nasjonale Kultursenter (SNK)). Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) støtter prosjektet under programmet «Økt arbeidsrelevans i høyere utdanning».

### ET NETTVERK FOR MUSEUMSUTDANNING I NORGE

Ett av formålene med prosjektet er å begynne en samtale på tvers av sektorene, dvs. museumssektoren og universitets- og høyskolesektoren om behov og muligheter for samarbeid om utdanning og etter- og videreutdanning rettet mot museumsfeltet. Dialogen skal fortsettes kontinuerlig i form av et nettverk for museumsutdanning.

For å starte dialogen, gjennomførte prosjektgruppen i MuSaDel et oppstartseminar om utdanningssamarbeid i Museums-Norge, 29. og 30. september 2022 i Trondheim. Over to dager deltok mellom 45 og 50 museumsansatte, studenter og universitetsansatte fra hele Norge på foredrag og gruppesamtaler. Dag 1 presenterte internasjonale foredragsholdere fra Danmark, Tyskland, Sverige og Storbritannia hvordan utdanningsinstitusjoner og museene samarbeider i deres land. Dag 2 brukte vi til gruppediskusjoner med utgangspunkt i erfaringer, behov og muligheter i norsk sammenheng. I denne rapporten gjengis en kort sammenfatning av foredragene. Til videre lesning finnes det i slutten av rapporten en oversikt over utdypende litteratur, der også tekster fra foredragsholdere er representert.

De innledende innleggene som ble holdt under seminarets dag 2, og som dannet utgangspunkt for gruppesamtalene er gjengitt i overenstemmelse med hvordan de ble presentert under seminaret. Hver gruppeleder samlet samtalepunkter fra gruppesamtalene og vi presenterer disse samlet i denne rapporten. Rapporten avslutter med en invitasjon til å diskutere forslag til videre prosjekt- og nettverksaktivitet fremover.

Enda en gang ønsker vi å takke alle oppmøtte for deres aktive deltakelse og deres bidrag under seminaret! Vi ser frem til flere møter i fremtiden.

For prosjektgruppen MuSaDel, Insa Müller & Ingrid E. Fostervold

Innhold	
Forord.....	1
Bakgrunn og arbeidslivsrelevans i høyere utdanning .....	3
DAG 1 Museumsrelevant utdanning i andre land.....	4
Museumsutdanning i Norge.....	4
Susanne Krogh Jensen, «From Generalist to Specialist. The Professionalization of the Danish Museum Occupation since the 1950s» .....	5
Dr. Matthias Bensch «The "Wissenschaftliches Volontariat" as a qualification for a career in the museum sector in Germany» .....	6
Q&A .....	8
Fil dr. Richard Petterson og Fil dr. Märit Simonsson: Utbildning i ämnet museologi vid Umeå universitet .....	9
Q&A .....	9
Dr. Oonagh Murphy: «Working with and for museums – exploring the space between the museum and university» .....	10
Q&A .....	11
DAG 2 Hvordan kan museene og utdanningsinstitusjonene samarbeide om relevant utdanning for studenter og museumsansatte? Erfaringer, behov og muligheter .....	12
Erfaringer.....	12
Formålene for gruppesamtaler om erfaring .....	14
Fra gruppesamtalen .....	14
Behov .....	15
Formålene med gruppesamtalene om behov .....	17
Fra gruppesamtalene .....	17
Muligheter.....	19
Formålet med gruppeoppgaven om muligheter.....	20
Fra gruppeoppgaven.....	20
Hva har vi lært? .....	21
Veien videre i MuSaDel.....	23
Nettverk museumsutdanning .....	23
Litteratur .....	24
Vedlegg 1: Program .....	25
Vedlegg 2: Påmeldte-/deltakerliste .....	26

## Bakgrunn og arbeidslivsrelevans i høyere utdanning

Meldingen til Stortinget (2020-2021) *Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* danner bakgrunnen for HK-dir.-programmet om økt arbeidslivsrelevans, prosjektet MuSaDel inngår som et av 28 prosjekter i programmet. Felles for prosjektene er at de skal føre til «økt arbeidsrelevans i utdanningene, styrke studentenes læring og møte arbeidslivets behov.»

### ARBEIDSLIVSRELEVANS

Hvordan begrepet 'arbeidslivsrelevans' fylles med innhold, hva som anses for å være relevant utdanning, eller hva som oppfattes som relevante kunnskaper og ferdigheter når det gjelder arbeid i museene, vil besvares ulikt alt etter hvem en spør, hvilken type museum en tenker på eller hvilke oppgaver vektlegges. Det er en kjensgjerning at museene i Norge er ulike, mens noen er store, er andre veldig små, mens noen er statlig eide, er andre private, noen museer samler, forsker og formidler kunst, andre forvalter kulturhistoriske bygninger, gjenstander, fotografier eller privatarkiv og mange museer gjør flere av disse ting samtidig. I tillegg er oppgavene innenfor museenes vegger sammensatte og mangfoldige. Spesielt i de mindre museene opplever mange museumsansatte å dra nytte av allsidige kompetanser og ferdigheter, noen ervervet gjennom utdanning, andre gjennom erfaring.

Å utvikle og tilby utdannings- og undervisningstilbud innen høyere utdanning som tilsvarer slike sammensatte yrkesprofiler, er utfordrende og krever ved siden av akademisk kunnskap også innsyn i praksisfeltet, kunnskap om forskning på praksisfeltet, og kontakter til praksisfeltet. I MuSaDel-prosjektet mener vi at oppgaven med å utvikle og tilby museumsrelevant utdanning ikke kan løses av universitets- og høyskolesektoren alene. Det er nødvendig med et samarbeid på tvers av sektorene for å kunne produsere utdanninger som kan møte de behovene som er i museumssektor i dag og i fremtiden.

### ARBEIDSLIVSRELEVANS OG HØYERE UTDANNING

Meld. St. 16 (2020-2021) *Utdanning for omstilling – økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* presenterer spørsmål som danner fruktbare utgangspunkt for å diskutere arbeidslivsrelevans i utdanningene. Når det gjelder museumssektoren, var de følgende viktige for seminarets tema

«Hvordan tilrettelegge for mer systematisk dialog mellom studenter, institusjoner og arbeidsliv om samfunnets kunnskapsbehov, utviklingen av høyere utdanningstilbud og studentenes læring?»

«Hvordan utvikle studietilbud som er tilrettelagt for livslang læring?» I tråd med livslang læring, vil arbeidstakere måtte fornye og videreutvikle kompetansene sine gjennom hele arbeidslivet, flere vil vende tilbake til høyskoler og universiteter for kompetansepåfyll. Hvordan er det mulig å få på plass utdanningstilbud som er tilpasset folk i arbeid?»

«Hvilke ferdigheter må studentene utvikle i løpet av studiene for å møte arbeidslivets kompetansebehov – både i dag og i fremtiden?»

«Hvilke læringsformer er særlig egnet til å fremme arbeidslivsrelevans i høyere utdanning?»

«Hvordan få til mer praksis av god kvalitet?»<sup>1</sup>

Seminalet siktet ikke på å finne frem til endelige svar på alle disse spørsmål, men la istedenfor til rette for at representanter fra museer, universiteter og høyskoler inngikk i en dialog med hverandre for å lete etter svar sammen. Ved å diskutere spørsmål på tvers av sektorene, skal det være mulig å finne løsninger som er konstruktive og gjennomførbare sett fra, og på tvers av, de ulike sektorene.

## DAG 1 Museumsrelevant utdanning i andre land

### MUSEUMSUTDANNING I NORGE

I motsetning til f.eks. lektorutdanning for lærere eller medisinstudiet som forbereder til legeyrke, tilbys det i Norge i dag ingen spesifikk profesjonsutdanning som forbereder studenter til jobber i museumssektoren.<sup>2</sup> Det finnes derimot mange studieprogram som med rett kan kalle seg 'museumsrelevante utdanninger'. Blant disse er Bachelor og Master i arkiv og samlingsforvaltning (NTNU), Bachelor i kulturledelse (USN), Bachelor og Master i kulturminneforvaltning (NTNU), Master i historie og historiedidaktikk (UiS), Master i museologi og kulturarvsstudier (UiO) og Bachelor og Master i Kulturvitenskap (UiB). I tillegg er flere disiplin-fag 'museumsrelevant', blant disse er historie, kunsthistorie, arkeologi og etnologi ansett som vesentlige for fremtidig arbeid i museumssektoren.<sup>3</sup>

De nevnte studieprogrammene er svært forskjellige, og presenterer et bredt spekter som strekker seg fra sterk vektlegging av akademiske kompetanser til praktiske ferdigheter, noe som fører til svært ulike læringsmål i de enkelte emnene som inngår i studieprogrammene. Det som likevel forener alle de nevnte studieprogram er at de presenterer seg selv som utdanningsløp for kandidater som finner jobber i museumsfeltet.

Når det gjelder etter- og videreutdanning, er emnene Å forske i og på museum og Vitenskapelig publisering for museumsansatte som begge er utviklet og undervises i ved Universitetet i Bergen, (Institutt for arkeologi, historie og kultur- og religionsvitenskap), i samarbeid med Norges Museumsforbund det eneste tilbud som direkte retter seg til museumsansatte. Museumsansatte tar enkeltemner på universiteter og høyskoler, men som oftest retter emnene seg i hovedsak til fulltidsstudenter og kan dermed bare i begrenset grad ta hensyn til arbeidssituasjonen hos museumsansatte.<sup>4</sup> I Norge finnes det ellers få utdanningstilbud til museumsansatte i form av formelle

---

<sup>1</sup> St.meld.nr. 16 (2020-2021), 14-17.

<sup>2</sup> Unntak danner tekniske konservatorer, håndverkere og andre spesialiststillinger i museene.

<sup>3</sup> Dette kommer fram i kartleggingen av stillingsannonser gjennomført i forveien av seminaret.

<sup>4</sup> Emnet «KULMI3215 Museologi og kulturarvspedagogikk» (MA kulturminneforvaltning NTNU) er et eksempel på et slikt emne som primært retter seg mot studieprogrammets egne studenter, men er åpent for deltakere utenfra.

etter- og videreutdanningstilbud, mye kompetanseheving skjer i Museumsforbundets fagseksjoner<sup>5</sup> eller i de nasjonale museumsnettverkene<sup>6</sup>.

Mens strukturene i både det norske museums- og utdanningslandskapet er vokst frem over mange år, er i dag godt etablerte, og kan virke naturlige for de som beveger seg i dem, er det ikke sagt at de er best egnet til å bidra til å forberede studenter på jobb i museum, eller å tilby etter- og videreutdanning rettet mot sektoren. For å løfte blikket og riste i etablerte tankebaner, inviterte MuSaDel-prosjektgruppen fem foredragsholdere fra ulike land til å belyse forskjellige sider ved 'museumsrelevante utdanninger' i deres land; Danmark, Tyskland, Sverige og Storbritannia.

#### SUSANNE KROGH JENSEN, «FROM GENERALIST TO SPECIALIST. THE PROFESSIONALIZATION OF THE DANISH MUSEUM OCCUPATION SINCE THE 1950S»

Første foredragsholder var samlingsinspektør Susanne Krogh Jensen ved Danmarks Tekniske Museum. I hennes foredrag «From Generalist to Specialist. The Professionalization of the Danish Museum Occupation since the 1950s» presenterte Krogh Jensen funn fra sin doktorgradsavhandling med samme tittel. I avhandlingen undersøkte hun hvordan profesjonalitet er blitt definert, forhandlet og har forandret seg i det danske museumsfeltet mellom 1958 og 2018. Kilder for undersøkelsen er arkivmateriale, stillingsutlysninger og kvalitative intervju med museumsfolk og universitetsundervisere.

#### MUSEUMSARBEID ER MYE FORSKJELLIG

Ved å vise til ulike museologiske stemmer om profesjon/profesjonalitet illustrerte Krogh Jensen at museumsarbeid er mye forskjellig: «Museum work is many things!» At dette har vært tilfelle en god stund underbygget hun ved å vise til Parr, som i 1960 skrev at det ikke fantes en vanlig museumsprofesjon, Teather (1990) fremhevet at museumsansatte selv ikke identifiserte seg som museumsarbeidere, men heller som historikere, konservatorer, utstillingsdesignere etc. Van Mensch viste i hans arbeid fra 1992 at ulike påvirkninger utenfra har ledet til at det i museumssektoren fantes mange nye '(sub)professions' som f.eks. administrator, formidler eller registrator. Sola (1992) beskrev 'museum professionals' som truet art, og Simon (2007) mente at den høyt utdannede kuratoren ikke lenger trengs. Som siste stemme i denne rekken, introduserte Krogh Jensen Tlili (2016) med utsagnet om at «Professional core knowledge equals museographic creativity».

#### MUSEUMSPROFESJONENS UTVIKLING I DANMARK

For å kunne undersøke museumsprofesjonens utvikling, legger Krogh Jensen en forståelse av profesjonalitet til grunn som bygger på sosiologen Mirko Noordregaf. Noordregaf beskriver en utvikling fra 'pur' til 'hybrid' profesjonalitet. Ifølge Krogh Jensen kjennetegnes hybrid profesjonalitet i museumsfeltet ved at den kombinerer teori og en rekke praksiser, og kan best beskrives som en kombinasjon av akademisk hybriditet, funksjonell hybriditet og organisasjonshybriditet. Museumsansatte kombinerer i deres profesjonsutøvelse ulike akademiske disipliner (akademisk hybriditet), de jobber innenfor ulike praktiske felt hvor de utøver ulike praktiske oppgaver (funksjonell

<sup>5</sup> I Museumsforbundet finnes fagseksjoner for formidling, forskning, immateriell kulturarv, industri, kommunikasjon og anlegg, kunst- og kunstindustrimuseer, museumsledelse, naturhistorie, samisk museumsvalg, samlingsforvaltning. Museumsforbundet, «Fagseksjoner». 24.11.22: <https://museumsforbundet.no/fagseksjoner/>.

<sup>6</sup> På kulturrådets nettsider oppføres 22 tematiske Museumsnettverk. 24.11.22: [Faglige museumsnettverk - Museumsutvikling - kulturradet.no](https://kulturradet.no/museumsnettverk/).

hybriditet) og de utøver deres arbeidsoppgaver på tvers av ulike organisasjoner (organisasjonell hybriditet). I sitt danske materiale finner Krogh Jensen at "the discourse on professionalism changed from a combination of academic and functional hybridity during the 1960s, 1970s, and 1980s to increasingly combining functional hybridity with organizational hybridity since the 1990s."

Når det gjelder utviklingen av det danske museumsfeltet som arbeidsfelt, så viste Krogh Jensen til en stor endring i antall stillingstitler. Mens det i perioden 1964-76 var 15 'ulike' stillingstitler i 119 utlysninger, i perioden 1977-2001 85 ulike stillingstitler i 811 utlysninger, så var det i perioden 2002-2018 322 ulike stillingstitler i 1800 utlysninger. Sammen med annen empiri vitner denne utviklingen ifølge Krogh Jensen for en økende arbeidsstyrke, økende spesialisering og sammen med en økende andel midlertidige stillinger, en voksende prosjektkultur i feltet.

#### MUSEUMSRELEVANT UTDANNING I UTVIKLING

Utviklingen i utdanning for museumssektoren beskriver Krogh Jensen som å gå fra en "utveksling av ideer blant egne" 1967 til 1988, til å være preget av institusjonalisert yrkestrening i perioden 1987 til 2000. Parallelt foregikk det siden 1970-tallet akademisk trening med fokus på kritisk refleksjon og 'situert profesjonalisme'. I den første perioden ble det gjennomført sommerskoler for museumsansatte med mellom 70 og 123 deltakere som samlet seg åtte til ti dager i juni for å utveksle erfaringer, føre profesjonelle diskusjoner om praktiske tema og bygge nettverk. I 1987 ble Museumshøjskolen etablert i felleskap av danske museumsorganisasjoner. Siden 1980-tallet tilbød Museumshøjskolen etter- og videreutdanning for museumsansatte. I 2006 ble Museumshøjskolen og Organisationen Danske Museer slått sammen til Danske Museers Efteruddannelse (DME). Parallelt fra 1977 fant museologi en plass i universitetsutdanningene.

I sum beskriver Krogh Jensen utviklingen som følger:

- "The professionalization of museum work can be seen as a path dependent development with critical junctures in the 1970s and around 2000.
- Professional museum work has become increasingly specialized throughout the period.
- Professional museum work has become increasingly generalized throughout the period.
- The specialization is an ongoing process also within the established specializations.
- Museum practitioners have lost influence over the period.
- Access to the profession has become increasingly acadimized due to a growing demand for formal education. Result: combination of analysis, practice and critical reflection."

Krogh Jensens avhandling er fritt tilgjengelig på nett og anbefales til videre lesing.

#### DR. MATTHIAS BENSCH «THE "WISSENSCHAFTLICHES VOLONTARIAT" AS A QUALIFICATION FOR A CAREER IN THE MUSEUM SECTOR IN GERMANY»

Matthias Bensch er Wissenschaftlicher Volontär am Landesmuseum Westfalen-Lippe (LWL)-Römermuseum Haltern am See, og har tidligere jobbet som talsperson for Arbeitskreis Volontariat ved Deutscher Museumsbund.

Bensch presenterte hvordan ordningen «Wissenschaftliches Volontariat» fungerer i Tyskland. Volontariat er en toårig utdanningsordning som skal gi nyutdannede med ønske om å jobbe i museumssektoren, praktisk erfaring fra de forskjellige arbeidsområdene i et museum. Ved siden av forvaltning, forskning, formidling, vil en volontär også bli kjent med markedsføring, offentlig samarbeid og mye mer. Forutsetning for å kunne søke en volontärstilling, er å ha avlagt en master- eller doktorgrad i museumsrelevante fag.

#### UTDANNING ELLER MIDLERTIDIG STILLING?

Et volontariat er på samme tid både en stilling og et utdanningsforhold. Bensch fremhevet at denne dobbeltheten bidrar til at det ikke er konsensus om volontariat er best forstått som ansettelsesforhold med de plikter og rettigheter som følger med dette, eller som en yrkesrettet utdanningsordning med de konsekvensene dette medfører. Det er vektlegging av utdanningsmomentet som rettferdiggjør at volontärstillinger lønnes lavt med 50% av det som en offentlig ansatt på et museum i Tyskland tjener. Volontariatet er den viktigste inngangen til jobb i museum i Tyskland. I følge Bensch er det en svært liten andel museumsansatte som via andre veier finner en jobb i museumssektoren. Museer er i utgangspunktet heller skeptisk til å ansette søkere med rent akademiske utdanninger.

Deutscher Museumsbund har på sine nettsider publisert retningslinjer på hva volontärer har rett på i sitt volontariat og hvordan museene burde organisere volontariatet. Sentralt i anbefalingene er at hver volontär skal tilbys en individuell utdanningsplan. Planen skal utarbeides av museet og den ansatte i felleskap. Utdanningsplanen skal si noe om innholdet og fremdrift for volontariatet. Hvis museet, fordi det f.eks. er for lite, ikke kan gi innsikt i alle deler av museumsarbeid, skal museet sørge for at volontären får tilsvarende kunnskaper gjennom kurs eller opphold ved andre institusjoner. En volontär skal også få oppfølging av faste ansatte under perioden.

Mattias Bensch påpekte at et to-årig volontariat vil kunne gi kandidaten god forståelse og god praktisk erfaring dersom det blir gjennomført i tråd med retningslinjene. I følge Bensch varierer dog praksisen rundt volontariat sterkt. Med bakgrunn i resultat fra en spørreundersøkelse gjennomført i 2021, peker Bensch på flere utfordringer med ordningen. Ofte får de som ansettes i volontärstillinger i liten grad mulighet til å forme innholdet i volontariatet etter egne interesser eller spesielle kompetanser. En annen utfordring er at anbefalingene til Deutscher Museumsbund om hvordan et volontariat skal gjennomføres, ikke danner et krav institusjonene er forpliktet til å følge opp. Dette gjør ordningen enkel å misbruke. Selv om i utgangspunktet alle skal få ett opphold ved alle museumsavdelingene, er det mange som ender opp med å bli plassert i en del av museet hvor de jobber hele volontariatsperioden. I følge Bensch ligger en forklaring i at mange museer som ansetter volontäre, er små museer med få ansatte og uten adskilte avdelinger for formidling, forvaltning, forskning, etc. Mange av disse museene har heller ikke ansatte med akademisk eller teoretisk bakgrunn som kunne følge opp volontärens utdanning. Bensch poengterte at selv om et volontariat kan ha et spesifikt fokus, slik som ett større flerårig utstillingsprosjekt, skal ikke volontären gjøre en jobb i hele perioden. Dersom dette likevel er tilfelle, ender museer opp med å bruke volontärene i stillinger der det skulle vært en fast ansatt (eller en prosjektansatt) med full lønn. Volontären får på denne måten ikke den brede praktiske utdanningen de skal ha anledning til å erverve, og de erstatter i verste tilfelle regulære eller prosjektstillinger.



Et avsluttet voluntariat er ikke en garanti for en fast stilling i sektoren. Arbeidsmarkedet er presset, og Bensch peker på at ironisk nok blir volontärer brukt i stillinger som ville egnet seg godt som inngangsstillinger for nyutdannede. En annen utfordring for de som gjennomfører et voluntariat er den lave lønnen. De fleste volontärer (spesielt de som er ansatt i de større byene med høye levekostnader) er avhengig av annen finansiering i tillegg til voluntariatet.

Avslutningsvis trakk Bensch frem at voluntariat-systemet er sterkt preget av tradisjon og tanken om at den beste utdanningen er den du får gjennom praksis. Å ha gjennomført et voluntariat er ofte sett på som et nødvendig grunnlag for å kunne jobbe i et museum i Tyskland. En av hovedutfordringene slik Bensch ser det, er mangelen på regulering. Hvor utfyllende og bra et voluntariat er, er helt avhengig av enkeltpersonene i museene som følger opp og planlegger voluntariatet for og med volontärene. På den andre siden er volontären avhengig av gode skyssmål fra institusjonen de jobber på, det er derfor få som kritiserer ikke fungerende volontärsordninger åpent. Når tidligere volontärer har funnet en stilling i sektoren, ser de ikke lenger behov for endringer i volontärsordningen, det er dermed begrenset med aktører som taler volontärens sak.

### Q&A

Etter foredraget ble det spurt etter fagforeningenes holdning til denne ordningen, men Bensch svarte at fagforeningene viser liten interesse i denne gruppen som bare er løst organisert og som ikke rår over økonomiske midler til å fremme sine interesser.

Det ble også spurt om det ble organisert fellesseminarer hvor det diskuteres fag, teori, forskning for volontärer fra ulike museer. Bensch fortalte at slike tilbud finnes for de som gjennomfører voluntariat i museer som er eid av ulike Bundesland, der altså landesregjeringen står ansvarlig for museene og voluntariatsordningen.

En deltaker i salen viste til paradokset at Krogh Jensen med sine erfaringer fra Danmark hadde pekt på at det var for lite praktisk arbeid i den akademiske utdanningen, mens Bensch derimot påpekte manglende rom for teoretisk refleksjon i voluntariatsordningen. Spørsmålstilleren ba de to om å reflektere kort over denne observasjonen. I sitt svar understrekte Bensch verdien av gode teoretiske kunnskaper og at noen tar f.eks. med seg en master i arkeologi eller museologi inn i voluntariatet, men at han ikke var sikkert på hvordan teoretisk refleksjon bedre kunne inkorporeres i gjennomføringen av voluntariatet. Krogh Jensen responderte med at det fleste som jobber i museene ikke har en museologiutdannelse, og kanskje ikke opplever dette som noe som mangler heller, fordi det er lite (ingen) tid til å reflektere over spørsmål som f.eks. «Hva et museum?». Om en kunne rette på dette, hadde det vært bra. I Danmark på 60-tallet fantes det summer-schools for museumsansatte som en mulighet der en kunne ta seg tid til å ta denne og liknende diskusjoner. Kanskje dette kunne være en mulighet i andre land også?

Som et norsk perspektiv fra salen ble det vist til Det relevante Museum som et tilbud til norske museumsansatte i årene 2013 til 2016. Museumsansatte fra hele Norge samlet seg en gang i året i en uke, og jobbet sammen i en felles- og flere fagseksjoner. Det var en veldig god måte å utveksle erfaringer og diskutere teoretiske spørsmål med andre museumsansatte.

## FIL DR. RICHARD PETTERSON OG FIL DR. MÄRIT SIMONSSON: UTBILDNING I ÄMNET MUSEOLOGI VID UMEÅ UNIVERSITET

Richard Petterson åpnet foredraget med å gi seminardeltakerne en oversikt over hvordan museologien har utviklet seg fra kuriositetskabinettene tid, via et søkelys på forvaltning av gjenstander til å, i tråd med 1970-tallets svenske kulturpolitikk, bli mer "samhällstilvända". Slik gikk museumssektoren i Sverige fra å være en samlings- og bevaringsbasert sektor, til å bli en sektor med fokus på medvirkning, tilgjengeliggjøring, inkludering og dialog. Museologistudiet ved Umeå universitet fulgte disse endringene. Studieretningen startet opp som Kulturvetarlinjen, grunnlagt av Per-Uno Ågren i 1981. Bakgrunnen var et behov for et utdanningstilbud for museumsansatte. I 1988 ble Kulturvetarlinjen innlemmet med den da nye institusjonen for museologi, og i 1994 ble det mulig å studere museologi på magister- og forskernivå. I 1996 utviklet studiet seg igjen til å bli en fullstendig utdanning med navnet Museologiprogrammet, og i 2012 endret navnet på utdanningen seg igjen, nå til Programmet för museer och kulturarv, noe som bedre fanget innholdet i studiet. Studieprogrammet ble igjen revidert i 2017 og heter i dag Branshutbildningen för museer och kulturarv.

Petterson forklarte at museologi ved Umeå universitet, baseres på Ågrens skille i tre teoretiske perspektiver; historisk, sosiologisk og kommunikativ. Det historiske perspektiv belyser hvordan samfunnet forstår natur- og kulturarv i tid og rom. Det sosiologiske perspektivet ser på institusjoner og organisasjoner med virksomhet knyttet til «minnesvård», og innebærer studier på gruppeidentiteter, kollektive minner og historiebruk. Det kommunikative perspektivet undersøker formidling gjennom utstillinger og annen virksomhet. I dag er museologi ved Umeå universitet et universitetsemne som studerer vurderinger, ideologier, betydninger og praksis i kulturarvsbransjen, og som har som formål å gi studentene hybridkompetansen som trengs for å jobbe i sektoren. Selv om studiet ikke er en ren praktisk utdanning, gir det et godt grunnlag for et yrke i sektoren gjennom en kombinasjon av akademisk kompetanse og praktiske øvinger.

### STUDIETS OPPBYGGING

Märit Simonsson presenterte studiets oppbygging. Studiet går over 6 semestre og gir 180 høyskolepoeng. Det har tre terminer som vektlegger museologi; Museologi A: Museer, samling och kulturarv, Museologi B: Pedagogik, utställning och representasjon, og Museologi C: Eksamensarbete med fördjupning i metod och teori. Studiet har et tyngdepunkt i etnologi og har en termin der studentene tar introduksjonskurset til etnologi sammen med etnologistudenter. Simonsson påpekte at allerede i første termin blir studentene introdusert til museet som arbeidsplass gjennom ekskursjoner og museumsbesøk. Studiet har et samarbeid med samtidskunstmuseet Bildmuseet i Umeå, hvor studentene jobber med museumsrelevante problemstillinger, blant annet er de med i å utvikle utstillingskonsepter eller gjennomfører utstillingsanalyser. Koblingen til arbeidslivet er derfor sterk. Under siste termin har studentene praksis hvor de er på en arbeidsplass nesten hele semesteret.

### Q&A

En seminardeltaker spurte etter studentenes utsikter til å få seg jobb etter studiene. Petterson svarte at det ikke fantes en nylig alumniundersøkelse, men at flere studenter har funnet jobb i Umeå fordi studiet er godt kjent i byen. Den siste undersøkelsen er ti år gammel og viste at de fleste hadde fått adekvate jobber i kulturarvssektoren, ikke nødvendigvis i museumssektoren.

En annen seminardeltaker ba foredragsholderne om å utdype om samarbeidet med Bildmuseet. Märit Simonsson forklarte at studentene gjør en oppgave i museet og de følger med på og deltar i programvirksomheten. Studentene intervjuer også ansatte for å få en bedre innsikt i hvordan de forskjellige yrkeskategoriene jobber i museet. Ifølge Simonsson jobbes det fortløpende med å videreutvikle studiet og dermed holde det relevant. Et annet eksempel er at Bildmuseet underviser studentene i hvordan man gjennomfører en guiding, studentene filmer opplegg og lærer mer om formidling. Samarbeidet er organisert slik at universitetet planlegger undervisningsopplegg sammen med en fast kontakt på Bildmuseet, men det er flere ved museet som er involvert i undervisningen.

På spørsmål om hvorfor etnologi er valgt som inngang i studiet, svarer Petterson og Simonsson at det handler mye om å knytte studiet opp mot det som etterlyses i bransjen, og at etnologien ligger nærmest de generiske kompetansebehovene i sektoren sammenlignet med f.eks. kunsthistorie. Det er likevel flere undervisere med ulik bakgrunn, slik at det er mye tverrfaglighet og forskjellige innfallsvinklinger som innlemmes i studiet. I tillegg er valget begrunnet i pragmatisme: Etnologi hører til samme institusjon som Branschutbildningen för museer och kulturarv.

#### DR. OONAGH MURPHY: «WORKING WITH AND FOR MUSEUMS – EXPLORING THE SPACE BETWEEN THE MUSEUM AND UNIVERSITY»

Dr. Oonagh Murphys foredrag ga seminardeltakerne et innblikk i hvordan Murphy samarbeider med museer i sin arbeidshverdag som foreleser i Arts Management ved Goldsmiths University i London.

#### MUSEUMSRELEVANT UTDANNING I STORBRITANNIA

I Storbritannia er det flere ordninger som gir en formell utdanning i museumsstudier. Museene tilbyr lærlingetid (apprenticeships) for personer som ønsker å jobbe i museumssektor. Lærlingetiden er betalt og ordningen tar oftest opp søkere som ikke har en akademisk bakgrunn fra før. Denne ordningen fungerer som en måte å skape mer variasjon i kompetanser i museumsstaben. Undergraduate museum studies (utdanninger på bachelornivå) finnes, men det er få av dem, og de ses mer på som et tillegg til utdanninger i historie, kunsthistorie, antropologi, visuell kultur og arts management.

Museumsperspektivet inngår i modulform i andre kurs mens det tilbys veldig få rene museumsfaglige kurs. Postgraduate kurs (dvs. utdanningstilbud på master- eller doktorgradsnivå) finnes i stort omfang i England, men de er ofte dyre, noe som – til tross for stipendordninger – begrenser hvor tilgjengelig utdanningene er. Slike kurs varer typisk over tolv måneder og inneholder i økende grad en utplassering eller et praktisk museumsprosjekt. Museumsrelevant doktorgradsutdanning er stort sett egenfinansiert av kandidaten, selv om det også her, om enn i svært begrenset grad, finnes stipendordninger.

#### SAMARBEID PÅ TVERS AV SEKTORENE

I hennes arbeid med å kartlegge skjæringsfeltet mellom museer og utdanningssektoren har Murphy snakket med flere aktører om hvordan samarbeid på tvers av sektorene oppfattes og kan utvikles. Ifølge Murphy bærer akademia på en oppfatning om at museene ikke møter opp på deres relevante faglige arrangementer, og museumsansatte leser ikke universitetsansattes publikasjoner, i tillegg er det vanskelig å etablere langvarige samarbeid. Museumsansatte på den andre siden, har en oppfatning om at universitetene ikke forstår utfordringene i museumssektoren og deres pressede situasjon knyttet til økonomiske ressurser og ansatte. De viser også til at universitetene vil jobbe i langvarige prosjekter,

men at museene har en større utskiftning av ansatte og er nødt til å rapportere årlig til de som finansierer museene. Murphy mener at ved å ta et steg tilbake, og se på disse utfordringene sammen, kan man finne løsninger. Museumsansatte kan tilnærme seg universitets- og høyskolesektoren ved å betrakte *akademia* som en ressurs som kan bidra med å oppnå mål i sektoren, ved å reflektere over hvilke kompetansebehov som finnes i egen sektor, ved å undersøke om UH-sektoren kan bidra med å fylle disse, og ved å identifisere hvilke tema museet kunne tenkt seg å forske på (om de bare hadde tid). Ved å selv gå til universitetene og foreslå samarbeid eller aktivt bidra til å forme eksisterende og nye samarbeidsavtaler, kan museene bidra til å åpne opp for samarbeid som i høyere grad også tjener museene. Universitetsansatte på den andre siden kan aktivt velge å publisere open access, og i språk og format som er tilgjengelig også utenom *akademia*. De kan også tenke på hvordan praksisperioder for studentene eller gjesteforedrag kan bidra til at museene kan oppnå bedre resultat innenfor nøkkelrapporteringskrav som besøkstall, forskning, etc.

#### KRITISK PRAKSIS

Når det gjelder læring og utdanning for museumssektoren, skisserte Murphy et mulighetsrom i det hun kaller for *critical practice* i skjæringsfeltet mellom universitet og museum. Murphy presenterte avslutningsvis noen av undervisnings-/læringsformene hun bruker i undervisningen. Det ene er Flipped classroom, hvor studentene blir gitt et formål og må selv finne ut hvordan de når målet. I stedet for å lære hvordan noe er blitt gjort, får studentene selv bruke kunnskap, kreativitet og problemløsningsevner for å nå målet. På denne måten får studentene selv lage praksisen, forstå hvordan systemer fungerer, og hvilke konsekvenser som følger etter ulike valg.

En annen metode Murphy bruker er *Design Thinking Model* og *Process based learning*. Modellen følger stegene: empathize – define – ideate – prototype – test, og studentene jobber gjennom trinnene for å utvikle en ide til å konkretisere og kunne teste den på faktiske forhold. I samarbeid med museer kan studentene utfordre museumsinstitusjonens arbeidsmetoder på nye kreative måter, samtidig som museene ikke risikerer noe.

Til slutt trakk Murphy frem begrepet *community of practice*, som er basert på «Legitimate peripheral participation» av Lave & Wenger 1991. Inspirert av en forestilling om at det eksisterer et praksisfelleskap i feltet, er ideen å samle aktører med forskjellige kunnskaper i feltet, som gir studenter innsikt i hvor mange perspektiver som møtes i praksis og mulighet til å komme i kontakt med aktører, samt å bygge nettverk og utvikle et forhold til ekspertene i feltet. Hun påpekte at for å få til gode samarbeidsnettverk må man ha åpenhet og legge til rette for diskusjon, i tillegg til å oppmuntre til å dele arbeid som ikke er ferdigstilt.

#### Q&A

Etter foredraget ba en av seminardeltakerne om Murphy kunne fortelle mer, og gi praktiske eksempler på hvordan hun anvendte 'Legitimate peripheral participation' i egen praksis. Oonagh Murphy forklarte at når hun f.eks. inviterer gjesteforedragsholdere, så vil hun benytte anledningen til å introdusere enkelte studenter, som hun vet er særlig interessert i foredragsholderens tema, for hen og tilrettelegge for at de har noe tid til å snakke sammen. Av erfaring vet Murphy at denne typen ikke-formelle samtaler bidrar til at studentene utvikler en bedre forståelse av egen faglighet, og mer sikkerhet i møte med

personer fra praksisfeltet. Hun oppfordrer dessuten studentene til å følge foredragsholderen på sosiale medier, dette kan bidra til at studentene opplever at de får en fot inn i praksisverden.

## DAG 2 Hvordan kan museene og utdanningsinstitusjonene samarbeide om relevant utdanning for studenter og museumsansatte? Erfaringer, behov og muligheter

På dag 2 samlet seminardeltakerne seg i grupper bestående av museumsansatte, universitets- og høyskoleansatte, og studenter. Hver gruppe besto av mellom 5 til 9 medlemmer, med varierende sammensetning av representanter fra de forskjellige sektorene. Siden en større del av de som deltok var fra museumssektoren, var fordelingen i noen av gruppene ujevn. Dagen var delt inn i tre tema; erfaringer, behov og muligheter. Hver del ble innledet i plenum før gruppesamtalene startet. I hver gruppe tok en representant for MuSaDel-prosjektgruppen notater og veiledet samtalen. Innledningene besto av korte sammendrag fra kartleggingen som prosjektleder og forskningsassistenten gjennomførte i forløpet til seminaret, samt innspill fra relevant litteratur for hvert tema. Under innledningen ble også formålene med samtalene presentert.

### Erfaringer

Når det gjelder erfaringer fra museumsrelevant utdanning, opplevelser av samarbeid mellom universitets- og høyskolesektor og museer i utdanningsøyemed, og relevansen av utdanning for arbeidspraksis, er alumni fra museumsrelevante studier en gruppe som har mye å bidra med. Mens det finnes alumni både blant de museums- og universitetsansatte som deltok i seminaret, er alumni ikke definert som en egen deltakergruppe under seminaret. For å atskille alumniperspektivet fra andre, har det i vår og sommer 2022 blitt sendt ut en spørreundersøkelse til alumni i museumsrelevante fag. De som svarte på spørreskjemaet har gått et universitetsløp i kulturminneforvaltning eller et annet museumsrelevant studie, og de fleste av dem som har svart, har en jobb på museum eller ønsker en jobb i museum. Dette er personer som har erfart hva som var nyttig, og hva som manglet i deres universitetsutdanning da de lette etter, eller begynte på en jobb i museumssektoren.

Datagrunnlaget er per i dag ikke tilstrekkelig til å komme med sterke utsagn. Det er dog mulig å identifisere noen tendenser som er relevante å ta med inn i gruppediskusjonene. Vi spurte «Hvilke kunnskaper og ferdigheter fra studiene opplever du som relevante for jobben?» og «Var det noen kunnskaper eller ferdigheter du føler du manglet etter endt studie som var relevant for jobben?» Dette er åpne spørsmål der informantene selv valgte ordene til å svare. Her observerer vi foreløpig noen opphopninger. En første er at alumni fremhever noe som i læringsmålbeskrivelsene for universitetsemner gjerne kalles 'generelle kompetanser'. De følgende sitat er eksempler på dette:

«Kritisk tekning»

«Den brede teoretiske kunnskapen har vært nyttig både i museumsjobb og i andre stillinger jeg har hatt. Det å kunne kommunisere faglig med andre tilgrensende disipliner har også vært svært nyttig. Å få mulighet til å være i praksis på to ulike museer var også veldig fint, både for læringsutbytte og for kontakten med arbeidslivet.»

«Prosessering av store mengder informasjon, søk i arkiv og litteratur, praksisen jeg hadde ga meg erfaring med utstillingsutvikling og katalogisering.»

I dette sitatet og de tre etterfølgende vises til en annen opphopning: Selv om spørsmålet spør etter kunnskaper og ferdigheter, er det mange som av eget initiativ benytter anledning til å skrive noe om praksis. Praksis, kan vi forsiktig tolke, fremstår i svarene som noe som alumni kobler til ervervelse av viktige kunnskaper og ferdigheter. De skriver f.eks.

«Museologi. Og praksis i relevant institusjon (museum). Den praktiske erfaringen var mye verdt da jeg skulle søke jobb.»

«Å få mulighet til å være i praksis på to ulike museer var også veldig fint, både for læringsutbytte og for kontakten med arbeidslivet.»

«Praksisperioden, noe relevant teori fra emner.»

I svarene blir praksis nevnt som noe positivt. Samtidig blir det nevnt som noe det er mangel på. Dette ses i svarene på spørsmålet «Var det noen kunnskaper eller ferdigheter du føler du manglet etter endt studie som var relevant for jobben?» Her svarer alumni f.eks.:

«Skulle ønske det var enda mer praksis og tettere samarbeid mellom ulike institusjoner.»

«Savner mer praksis relatert til reel samlingsforvaltning. Synes enkelte emner i studiet blir for teoretisk som er lite relevant i arbeidslivet, med unntak av jobb innen akademien.»

Praksis henger tett sammen med – og dette er en tredje opphopning - opplæring og trening i bruken av museumsverktøy: Ting som manglet i utdanningen er ifølge svarene fra spørreskjemaet:

«Praktisk kjennskap til programvare som brukes (Primus, Asta, etc.)»

«Kjennskap til databaser som brukes. Arkivsystem f.eks.»

«Forvaltningssystemer, utstillingsproduksjon, rettighetsavklaring, standarder»

«Kanskje mer fokus på digitale verktøy som er i bruk ved museum og andre kulturarvsinstitusjoner».

«Også opplæring i relevant programvare som museer ofte [etter]spør, f.eks. innenfor samlingsforvaltning. Det vil gi et stort fortrinn når man skal ut i den første jobben.»

«Ulike digitale verktøy som brukes daglig i forvaltningen. Primus, KulturNav, Digital Museum som eks.»

«Administrasjon, økonomi, søknadsskriving, rapportering. Det er mye mer administrasjon enn fag enn man skulle tro.»

«Primus, presentasjons- og formidlingserfaring, enkel bevaringsteori (gjenstand, foto/film, tekstil)»

### FORMÅLENE FOR GRUPPESAMTALER OM ERFARING

Å sette ord på og dele med hverandre hvilke erfaringer vi med våre ulike bakgrunner, har gjort oss i møter mellom universitet/høyskole og museum i høyere utdannings- eller etter- og videreutdanningskontekst.

På denne måten synliggjøre hvilke kontakter og møtepunkt som allerede finnes, og synliggjøre mangfoldet og variasjonene i erfaringene knyttet til disse.

Sette ord på og vurdere hva som oppleves som positivt og hva som oppleves som ikke så bra i disse møtene.

Få en bedre forståelse for opplevelsen og situasjonen hos mulige samarbeidspartnere.

### FRA GRUPPESAMTALEN

Under gruppesamtalen om erfaringer ba vi deltakerne om å fortelle og dele erfaringene de har fra møter med den andre sektoren. I de ulike gruppene ble det nevnt mange forskjellige møter mellom museumssektor og UH-sektor. Disse er f.eks.

- Utplassering/hospitering
- Praksis
- Skrivning av bachelor- eller masteroppgaver
- *Ekspertes i team*
- Ekskursjoner
- Gjesteforelesninger
- Case-arbeid i museet
- Etterutdanning for museumsansatte
- Seminarer
- Veiledning på oppgaver
- Ekstern sensor på oppgaver og eksamen

### SAMARBEIDSAVTALER

Møtepunktene som eksisterer fører sjelden til langvarige, stabile samarbeid eller prosjekter. En utfordring er ofte at samarbeidsavtaler mellom museumssektor og UH-sektor er personavhengige, kortsiktige og ikke satt i system. Det skildres også at selv om samarbeidsavtaler er på plass, er

forpliktelsen til avtalene varierende. En av annen faktor som begrenser samarbeidsavtalers positive effekt, er mangelen på samarbeid rundt det å sette premissene for slike samarbeidsavtaler. Utdanningsinstitusjonene ønsker samarbeid fordi de får mye ut av ordninger i form av f.eks. museumsbesøk, gjesteforedrag, praksisplasser og eksterne sensorer. Museumssektoren derimot opplever i mange tilfeller at de ikke får noe/nok igjen i samarbeidet. Det savnes bedre kommunikasjon og samarbeid rundt tilbudene for å sikre utbytte for museumssektoren. Mangelen på forventningsavklaring ble også nevnt.

#### ØKONOMI, TID, RESSURSER

Begrenset økonomi, ressurser og tid ble nevnt som hindringsfaktorer for å utvikle gode samarbeidsrutiner. Dette gjelder begge sektorene.

#### STUDENTENES KONTAKT MED MUSEUMSSEKTOREN

Studentene trakk frem at deres møte med museene i faglig kontekst ofte går via undervisere, og at de sjeldent er i kontakt med folk fra museumssektoren på egenhånd. Etterspørsel for møteplasser for studenter og arbeidsmarkedet, dvs. museumssektor er der, men krever organisering og ressurser som så langt ikke er identifisert.

Studentene har også opplevd å ikke få så stort utbytte av praksisopphold, og at museene ikke har opplegg for praksisperioden. Alle er enige i at det er viktig at studentene blir godt tatt imot, og at utdanningsinstitusjonene har et ansvar i å formidle hva praksisen skal innebære ovenfor studenten og praksisplassen.

En positiv erfaring som ble trukket frem er at samarbeid på tvers av sektorene gjør det mulig for studentene å få kjennskap til, og arbeidserfaring i sektoren gjennom praksis og utplassering. En gruppe nevnte at denne type møter er med på å bygge tillit og forståelse, at det er en mulighet for alle parter å skape seg nettverk og kontakter på tvers av sektorene. Når studenter skriver bachelor- og masteroppgaver om temaer som museer ønsker å jobbe videre med, oppleves dette som positivt for alle.

Det ble også nevnt at samarbeid på tvers av sektorene, som bidrar til å utvikle relevante utdanninger og en større forståelse for hva museumsarbeid er, vil være noe som kommer museene til gode når studentene etter hvert går inn i arbeidslivet.

## Behov

Kompetanse er et begrep som ble nevnt i foredragene på dag 1 og som går igjen i kartleggingsmaterialet for prosjektet. Kompetanse defineres i Meld. St. 16: *Utdanning for omstilling* som «Evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Begrepet omfatter kunnskaper, ferdigheter og holdninger og hvordan disse brukes i samspill».

Kompetansebegrepet er sammensatt og ved siden av den nevnte definisjonen finnes det mange andre definisjoner. Sentralt for vår forståelse av kompetanse er at kunnskaper, ferdigheter og holdninger anvendes på spesifikke oppgaver. Fra museum til museum – og fra stilling til stilling – vil hva som betraktes som relevant eller viktig kompetanse innebære eller vektlegge forskjellige kunnskaper,



ferdigheter og holdninger. Likevel er det mulig å identifisere noen gjennomgående likheter i kompetansebehov i sektoren.

Katja Lindqvist påpeker i boka *Kompetens i museisektoren*, som tar for seg skandinaviske forhold med hovedvekt på den svenske museumssektoren, at det i større grad stilles krav til at museumsansatte utfører arbeidsoppgaver som krever kompetanser fra andre fagfelt enn de som er vanligst å finne i museumssektoren i Sverige. Hun trekker blant annet frem samarbeidskompetanse inn mot andre institusjoner og samfunnet for øvrig, samt management- og markedskommunikasjon, i tillegg til digitalisering og inkludering. I 2019 gjennomførte Riksantikvariembetet i Sverige en utredning på kompetansebehovet i kulturmiljø- og museumssektoren. Kompetanser som de fant det var behov for, var blant annet digital kompetanse, likestillingskompetanser, samlingsforvaltningskompetanse og forskningskompetanse.

## KOMPETANSER I STILLINGSUTLYSNINGER

Kartleggingsundersøkelsene i MuSaDel-prosjektet ble gjennomført med formål om å kartlegge etterlyste kompetanser i museumssektoren. Som en del av kartleggingen har vi blant annet studert stillingsannonser fra sektoren publisert i perioden 2019-2022. Susanne Krogh Jensen poengterer i teksten «What a curator needs to know – the development of professional museum work and the skills required in Danish museums 1964-2018» at stillingsutlysninger er skrevet for å engasjere mulige søkere og interessenter, og beskriver ikke nødvendigvis hvordan en jobb har blitt gjort tidligere eller konkret hvordan jobben kommer til å bli gjort. Stillingsutlysninger skal nå ut til et stort publikum, men skal også finne den ene kandidaten med kompetansene museet trenger for å utfylle eksisterende oppgaver, og dekke de behovene som kan komme i fremtiden. Selv om det i undersøkelsen viste seg som vanskelig å identifisere generelle kompetansebehov i sektoren, tillater materialet likevel å formulere noen relevante utsagn:

- Det er en stor variasjon i arbeidsoppgaver til tross for at stillingstittel sier noe om hovedfokus, ofte knyttet til enten forvaltning, formidling, forskning eller fornying.
- Stillingerne i museene krever utdanninger som er 'relevante'. Historie er det fagfeltet som oftest blir nevnt som eksempel på en relevant utdanning i utlysningene.
- Erfaring blir nevnt i tilknytning til utdanning, og er enten et ønske eller et krav. Vi tolker dette slik at erfaring peker mot at arbeidsgiverne ønsker seg praktisk opparbeidet kompetanse av nye ansatte.
- Det etterlyses en mengde forskjellige personlige egenskaper uansett stillingstittel.

Generelt kan vi si at museene leter etter kandidater som kan gjøre mange forskjellige oppgaver, som har en relevant utdanning og relevant erfaring for de arbeidsoppgavene som skal gjøres, og som har et mangfold av personlige egenskaper.

Kompetanser som er mest fremtredende i stillingsutlysningene, utenom de som er direkte knyttet til formidling, forvaltning, og forskning, er:

- Digitale kompetanser – Som for eksempel: Asta, Primus, Digitalt Museum, sosiale medier, nettsideredigering, digitale utstillinger, etc.

- Prosjektkompetanse – ledelse, økonomistyring, administrasjon og personalansvar

Mer generelt kan vi også se at praktisk opparbeidede kompetanser er noe som ettersøkes. Slik som: utstillingsproduksjon, registrering, dokumentering, formidling, utvikling, arkivering, digitalisering etc.

#### KOMPETANSER FRA ALUMNIUNDERSØKELSEN

På spørsmålet «Var det noen kunnskaper og ferdigheter du føler du manglet etter endt studie som var relevant for jobben» svarer alumni fra kulturminneforvaltning og andre museumsrelevante utdanninger blant annet:

«Ønsket meg mer erfaring med programmer som Primus og Asta. Savner mer praksis relatert til reel samlingsforvaltning. Synes enkelte emner i studiet blir for teoretisk som er lite relevant i arbeidslivet, men unntak av jobb innen akademia.»

«Litt mer praktiske skills kanskje, som å jobbe med kart og tegneprogram. Kunne med fordel vært litt kursing på praktisk formidling og å holde presentasjoner o.l.»

Kompetansene og ansatte-profilene som stillingsannonse formidler, stemmer til en viss grad overens med utsagn fra alumni-undersøkelsen. Det som ettersøkes er 'museumspoteten' eller 'den improviserende oktopussen («Improvising octopus»)). Variasjonen av arbeidsoppgaver, utdanninger, erfaringer og personlige egenskaper i museumsfeltet er stort.

#### FORMÅLENE MED GRUPPESAMTALENE OM BEHOV

Når gruppene gikk for å diskutere kompetanser og kompetansebehov i sektoren, var formålene med gruppesamtalen delt i to:

- Få en bedre forståelse for hvilke kompetanser som anses for å være viktige for arbeid i museumssektoren a) sett fra museenes ståsted, b) sett fra UH sitt ståsted, c) sett fra studentenes ståsted.
- Få innsyn i og forståelse for ulike vurderinger av kompetansebehov.

#### FRA GRUPPESAMTALENE

På spørsmål om hvilke kompetanser som gruppene mener trengs i dag og i fremtiden, diskuterte gruppene rundt et bredt spekter av kompetanser. Noen kompetanser som ble identifisert var:

- Forskningskompetanse
- Digital kompetanse – spesielt digitale kommunikasjonsmidler og forvaltningssystemer
- Formidlingskompetanse – formidling i forskjellig kontekst, for forskjellige publikum
- Samlingsforvaltningskompetanse
- Prosjekt- og prosjektledelseskompetanse
- Administrasjons- og økonomikompetanser
- Kommunikasjonskompetanse
- Likestillingskompetanse

- Skrivekompetanse
- Organiserings- og koordineringskompetanse
- Utstillingskompetanse

Relatert til museenes kjerneoppgaver identifiserte gruppene behov for mer inngående kompetanser innen forskning, formidling, og forvaltning. Når det kommer til forskning, ble skriving og forskningsmetode nevnt. Forskningsformidling ble også nevnt som noe en må ha større mulighet til å øve på. Med tanke på formidling ble kommunikasjon, formidling av eget fag, digital formidling og innholdsproduksjon nevnt. Innen forvaltning snakket gruppene om behov for bredere kompetanse innen systemer, inntak, avhending, digitalisering og digitalarkiv.

På spørsmål om hvilke kompetanser universitetsansatte mener studentene burde erverve, ble det trukket frem kompetanser på samarbeid og teamarbeid, formidling, museologi, samlingsplan, gjenstandskompetanse, kritisk tenkning, kulturpolitikk, etikk og lignende. Museumsansatte trakk blant annet frem kompetanser innen samfunnsdialog, administrasjon, digital kommunikasjon, digitalisering, formidling av eget fag og skriving etter forskjellige behov. Mens studentene mener det praktiske, slik som utstillingsarbeid, arrangementsproduksjon, bruk av IT-løsninger og lignende er viktige kompetanser å få bedre innsikt i under studiene. På tvers av gruppene var det enighet om at det er behov for generell bred kompetanse i museumssektor, både i dag og i fremtiden.

#### BEHOV FRA FORSKJELLIGE STÅSTED I UTDANNINGSSAMARBEID

Ut ifra om de jobber i museumssektor, utdanningssektor, eller er studenter, trakk deltakerne fram ulike typer behov når det kommer til utdanningssamarbeid. Flere studenter har opplevd at museene ikke var forberedte når de møtet opp til praksis, og at studentene kan bli plassert et sted i museet uten å få noen spesiell oppfølging. Museene har også opplevd at studentene ikke var forberedte når de møtet opp til praksis. Et forbedringspotensial som ble nevnt i denne sammenheng er at både museums- og UH-sektor kan bli bedre til å evaluere hvordan praksisoppholdet fungerte. Studentene påpekte også at de ønsker at informasjon om praksis legges ut i kanaler som blir brukt av studentene, slik som Blackboard ved NTNU, samt bedre tid på å planlegge praksis. Det er varierte muligheter til å fikse praktiske forhold, slik som bosted under praksisperioden eller søke reisestipend, og da trenger studentene bedre tid.

I en gruppe ble det også nevnt at studenter opplever at de lærer litt om alt under studiene, og kunne tenkt seg muligheten for å spesialisere seg. Et spørsmål som kom frem under denne samtalen var: Når er det mest egnede tidspunkt for spesialisering? Under bachelorstudiene eller under masterutdanningen?

Museene trekker frem etterutdanning og etter- og videreutdanning på deltid som et behov. Felt som det ønskes etter- og videreutdanning i, er blant annet samlingsforvaltning med fokus på digitalisering, avhending, digitalt arkiv, inntak, hvordan skrive samlingsplan og lignende. Etterutdanning med vekt på forskning i museet ble også nevnt, samt digital kommunikasjon og innholdsproduksjon.

Både universitetsansatte og museumsansatte påpekte også at det er et behov for bedre kommunikasjon mellom sektorene og bedre samarbeid rundt museumsrelevante utdanninger. I en gruppe ble det nevnt at museene ofte får tildelt midler som må brukes innen utgangen av året, mens

universitetene må organisere alle samarbeid inn i planverk, noe som innebærer at de ikke kan samarbeide før langt frem i tid.

## Muligheter

Etter å ha delt erfaringer og ha diskutert behov, videreførtes gruppesamtalene i en avsluttende gruppeoppgave. Gruppene ble utfordret til å tenke kreativt over konkrete muligheter for utdanningssamarbeid på tvers av sektorene. Sammen skulle de utvikle en idé om utdanningssamarbeid i dialog mellom studenter, museumsansatte og universitetsansatte. I denne ideen skulle potensialet og utfordringer knyttet til et konkret samarbeidstiltak i høyere utdanning eller etter- og videreutdanning synliggjøres.

Til inspirasjon ble det presentert tre innspill, tatt fra Museumsmeldingen, fra Utdanningsmeldingen og fra alumniundersøkelsen. I Museumsmeldingen (Meld. St. 23 (2020-2021) *Musea i samfunnet. Ting, tillit, tid*) vises det til Brenna-utvalgets rapport om forskning i museer med følgende sitat:

«Utvalget mener det finnes et stort potensial for å trekke museene tyngre inn i forskerutdanning på ph.d. – og masternivå i flere fag. For eksempel kan man se for seg at museene bidrar til utvikling av spesialiserte kurs og emner der museene har spesielle forutsetninger til å bidra ut fra faglig ansvarsområde, gjenstandssamlinger eller arkiver. Ikke bare innenfor kultur- og historiefag vil det være stort potensiale for slikt samarbeid, men også innenfor det pedagogiske og didaktiske feltet.» (Rapport Vilje til forskning – museumsforskning i Norge i det 21. århundre, s. 55) (sitert i (Meld. St. 23 (2020-2021) *Musea i samfunnet. Ting, tillit, tid*, s. 53.)

I sitatet vises det til kultur- og historiefag, og pedagogikk og didaktikk. Hva med museumsrelevante studier? Hvilket potensial ligger her?

Også Meld. St. 16 (2020-2021) *Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* gir noen eksempler. Som læringsformer som er «særlig egnet til å fremme arbeidslivsrelevans i høyere utdanning» nevnes Professor II-stillinger, forelesere fra arbeidslivet, arbeidslivspaneler som gir innspill og råd om studier sett fra et arbeidslivsperspektiv, arbeidsrelevante oppgaver i undervisningen (s.16). Andre forslag som presenteres i meldingen er utforming av studieprogram (og/eller emner) i samarbeid, tydeliggjøre hvordan studieprogram forbereder studentene på arbeidslivet, gi studenter bedre informasjon om arbeidsmarkedet (s. 9), eller forpliktende samarbeidsavtaler, gjensidig hospitering og studentoppgaver (s. 11/12).

Svar fra alumniundersøkelsen kan tjene som en tredje inspirasjonskilde. På spørsmålet «Har du noen ideer om hvordan man kan øke arbeidslivsrelevans i museumsrelevante studier» svarte alumni f.eks.:

«Viktig at praksisperioder opprettholdes. Kontakt med museer og arkiver opplevdes svært nyttig for å peile seg inn på fremtidig arbeidsplass.» «[...] Noe som var veldig bra da jeg studerte, var at vi fikk oppgaver der problemstillingen var helt reell og gitt direkte fra institusjonen som også fikk tilgang til oppgavene våre etterpå.» «Fortsette med lang praksis, og variert praksis. Tettere samarbeid med arbeidsgiver som tilbyr praksis.»

«Praksis og studiebesøk. Tilgang til ansatte i museer for inspirasjon og erfaringsdeling.»

Med utgangspunkt i presentasjonene fra dag 1, erfaringene og behovene som gruppene hadde identifisert tidligere på dagen, ble gruppene bedt om å bli enig om et konkret forslag for utdanningssamarbeid. For å starte idémyldringen, hadde gruppene også fått stikkordkort med noen av de innledningsvis nevnte ideene. Flere av gruppene valgte å diskutere flere av stikkordkortene som ble gitt til gruppen, andre foreslo nye ideer, og vi opplevde stort engasjement rundt gruppeoppgaven.

### FORMÅLET MED GRUPPEOPPGAVEN OM MULIGHETER

- Utvikle en idé om et utdanningssamarbeid i dialog mellom studenter, museumsansatte og universitetsansatte.
- Med utgangspunkt i erfaringer og identifiserte behov, tenke kreativt over konkrete muligheter for utdanningssamarbeid på tvers av sektorene.
- Synliggjøre potensialet og utfordringer knyttet til et konkret samarbeidstiltak i høyere utdanning eller etter- og videreutdanning.

### FRA GRUPPEOPPGAVEN

#### MØTEPLASS

En gruppe utviklet en idé om en konferanse der studenter, museumsansatte og UH-ansatte kan møtes. Stikkord som ble nevnt var torgdag, speed-dating, arbeidstorg, videreutdanning og museumskarrieredagen. Her kan samarbeidsprosjekt, praksis, forskningsprosjekter og forslag til master og bacheloroppgaver gjøres synlig. Et slikt arrangement kan også fungere som en møteplass som legger til rette for tverrfaglighet og nettverksbygging. En utfordring gruppen trakk frem, er hvordan man skal lokke folk til å delta.

#### KONTAKTFLATE

En annen gruppe jobbet med utgangspunkt i stikkordet 'kontaktflate'. Gruppen påpekte at det finnes mange aktiviteter og tilbud fra både museums- og UH-sektor, men at det er lite kjennskap til hva hver av gruppene holder på med i den respektive andre sektoren. Fra museumssektorens side påpekes det at de tilbudene og aktivitetene studentene sier de savner, finnes, men at de synliggjøres ikke på de plattformene som studenter benytter seg av. Forslag til måter å sikre bedre kontakt og kommunikasjon på, er at programleder på studiet har en person å forholde seg til i museet (ikke ulik ordningen i Umeå). Et annet poeng er at det må være langsiktige og forpliktende avtaler mellom museum og UH-sektor. Andre muligheter for å styrke kontakten er mentorordning for studenter i museet, og at universitetene deltar i museumskonferanser og -seminar, og er oppdatert på det som skjer i de nasjonale museumsnettverkene.

## FORMELL UTDANNING OG 'FLIPPED MENTORSHIP'

En gruppe diskuterte hvilke forhold som må på plass for å få ressursbruk og kunnskapsbygging til å henge godt sammen. Et punkt var at et kompetansehevingstilbud for museumsansatte må være poenggivende (studiepoeng) og dermed være et formelt utdanningstilbud. Det andre er at det er fordelaktig om en gruppe ansatte fra museumssektor deltar på tilbudet sammen, i stedet for at enkeltpersoner deltar, da det gir større utbytte på samarbeid og kunnskapsoverføring tilbake til museet. På denne måten vil man også lettere kunne skape et miljø.

Ideen om et 'flipped mentorship' ble også presentert, og her kan aktuelle temaer for museumssektoren i dag være bærekraft og mangfold, studenter kan ta kunnskapen de erverver i forskningsbasert undervisning til museene.

## SOMMERJOBB

En gruppe tok for seg sommerjobb som en mulighet til å tilby studenter relevant erfaring i museet. Et forslag er at museene sammen med universitet eller høyskole rekrutterer studenter for sommerjobber. Dette kan gjøres gjennom en felles kontaktflate hvor utlysninger er synliggjort fra museene til UH-sektor. Museene kan også identifisere arbeidsoppgaver innen forskjellige deler av museet, slik som formidling, utstilling, konservering og forvaltning som studentene kan jobbe med i sommermånedene. Museene kan vurdere muligheten for å legge prosjekter til sommermånedene, for eksempel utstillingsprosjekter, som studentene kan bidra til. Fordelene med et slikt tilbud er at museene får arbeidskraft til spesifikke oppgaver i en spesifikk periode, noe som kan planlegges på forhånd, og studentene får relevant museumserfaring. UH-sektoren må kunne godkjenne sommerjobb som relevant praksisperiode for studenten. Et slikt opplegg krever at ressurser gjøres tilgjengelig i sommermånedene, at studenten har tilstrekkelig med forhåndskunnskaper, og at det blir gitt opplæring til studenten fra museumsansatte i oppstarten av perioden. Det vil være store lokale forskjeller om og hvordan sommerjobb som praksiserstatning vil kunne gjennomføres.

## Hva har vi lært?

Under dag 2 av seminaret påpekte en av deltakerne at vedkommende ikke før hadde satt seg ned med studenter, universitetsansatte og museumsansatte i samme rom, og diskutert museumsrelevant utdanning. For oss fremstår dette utsagnet som symptomatisk for utfordringene med samarbeid på tvers av sektoren: Det mangler på felles kontaktflater for museums- og utdanningssektor for å diskutere samarbeidsmuligheter om museumsrelevant etter- og videreutdanning og utdanning for bachelor- og masterstudenter.

Til tross for manglende nasjonale kontaktflater, foregår mangfoldige former for samarbeid mellom sektorene. Mye tyder imidlertid på at samhandlingene er punktuelle, ofte personavhengige og hvor nyttig de oppleves av ulike involverte, varierer sterkt.

Oonagh Murphy påpekte i sitt foredrag at det finnes barrierer for samarbeid som ligger innebygd i strukturene til hver sektor. Vi gjenkjenner denne beskrivelsen i at f.eks. utdanningssektoren er preget av behov for forutsigbarhet ovenfor studenter, studieprogram og emner forholder seg til delvis mange måneder som tidsperspektiv når det gjelder frister og planlegging av undervisning. Høyere

utdanningssektor forholder seg til semesteroppbyggingen, museumssektoren derimot planlegger og jobber etter kalenderåret, med sommersesong som viktig aktivitetstidsrom.

Museumssektoren endrer seg raskere, musene griper muligheter der de oppstår, og de rapporterer overfor eiere og myndigheter årlig. En felles erfaring i begge sektorene er at begrenset tid og økonomi setter stopper for å kunne prioritere utdanningssamarbeid. I den daglige driften har museene lite rom for noe som oppfattes som utenfor museenes 'egentlige' arbeidsoppgaver. Universitetsansattes timeregnskap til undervisningsformål begrenser mulig innsats fra universitetslærernes side. Spørsmålet som reiser seg, er hvordan det i samarbeid mellom sektorene kan oppstå muligheter for å innlemme studentutdanning i museenes aktiviteter og skape utbytte for alle involverte.

Konkrete områder der økt samarbeid vil forbedre læringsutbytte for studenter og utbytte for museene, er praksisopphold for studenter og trening i praktisk museumsarbeid som bruk av forvaltningsverktøy, konkrete formidlingsoppgaver og liknende. Begge deler er vanskelig for universitetene og høyskolene å forbedre uten hjelp fra sektoren.

#### ÅPENT MØTE MED STUDENTER

I etterkant av seminaret gjennomførte Insa Müller og Ingrid Fostervold et åpent møte med studenter i studieprogrammet kulturminneforvaltning. Møtet ble arrangert i samarbeid med linjeforeningen KULTURA. Flere av samtalepunktene som ble tatt opp på seminar om utdanningssamarbeid i Museums-Norge, ble presentert og dannet utgangspunkt for samtalen med de 13 studentene som deltok på det åpne møtet.

Studentene og linjeforeningens representanter uttrykte at de finner det til tider vanskelig å tilnærme seg museumssektoren, og at de opplever det som uheldig at de i kontaktsituasjoner blir møtt som besøkende/publikum og i mindre grad med den faglige/kollegiale tilpassingen de kunne tenkt seg. Studentene ønsker å bli møtt som fremtidige kollegaer. En student fremhevet viktigheten av kontinuerlig kontakt til praksisfeltet gjennom hele studieperioden.

Når det kommer til praksis, så fortalte studentene at mange av dem ser på hospiterings- eller praksisopphold som en introduksjon til arbeidshverdagen, og en mulighet til å avklare om de faktisk ønsker å gå videre med studiene sine med sikte på å i fremtiden jobbe i museum.

Noen av studentene foreslå at det kunne være fint om undervisningsinstitusjonen tilbød en oversikt over hvilke praksisplasser som har blitt opplevd som positive av tidligere studenter. Det ble også påpekt at hjelp til å finne et sted å bo, er en viktig forutsetning for å kunne ta praksis et annet sted enn studie- eller hjemstedet.

På spørsmål om hvordan studenter kan bidra til bedre samarbeid på tvers av museums- og utdanningssektor, kom det frem at linjeforeningen er et naturlig knutepunkt for studentene med mye potensiale for å øke kontakt til sektoren. Studentene ønsket også tydeligere kommunikasjon fra instituttet om aktuelle arrangementer, kommunikasjonskanaler og -plattformer i museumssektor, slik at de uavhengig av undervisere enklere kan holde seg oppdaterte og møte sektoren.

## Veien videre i MuSaDel

Etter seminaret har vi fått inntrykk av at de fleste er enige om at kommunikasjon mellom sektorene er viktig. Kjennskap til den respektive andre sektoren, dens rammer og behov, er viktige forutsetninger for å kunne jobbe sammen. En annen forutsetning for samarbeid, er at hver sektor setter ord på hva de har å tilby, og gjør denne kunnskapen tilgjengelig for den andre. Dette forutsetter at forskere, undervisere og studenter gjør seg synlig for museumssektoren ved å velge kommunikasjonskanaler som brukes av museene. Samtidig som museumssektoren reflekterer over hvordan de kan nyttiggjøre seg kompetansen som finnes hos studenter og ansatte ved samarbeidende universiteter og høyskoler. Museene må være med i å bestemme premissene for utvikling av utdannings- og etter- og videreutdanningstilbud eller andre kompetansehevingstiltak i sektoren.

### NETTVERK MUSEUMSUTDANNING

Behovet for felles møteplasser, kontaktplattformer eller kommunikasjonskanaler ble gjentatte ganger fremsatt under seminaret. Prosjektteamet MuSaDel tenker at ved å utvikle ideen om et nettverk Museumsutdanning kan vi bidra til å møte dette behovet. Hvilken form et slikt nettverk burde ta, ble ikke tema for diskusjon under seminaret.

Med utgangspunkt i denne rapporten ble det avholdt et møte med prosjektteamet og prosjektets lokale referansegruppe. Alle medlemmene i gruppen hadde også deltatt på seminaret og dermed et godt grunnlag for å diskutere veien videre med utgangspunkt i observasjoner og samtaler under seminaret. Samtidig uttalte de som representanter for deres institusjoner og sektoren de tilhører.

Under møtet ble flere alternative kontaktflater mellom sektorene diskutert. Forslag som ble drøftet var blant annet en nettside som driftes av en aktør. Nettsiden kan f.eks. inneholde informasjon om studieprogram, relevante emner, etter- og videreutdanningstilbud, kurs, tema for masteroppgaver, stipendordninger, praksisplassmuligheter og publikasjoner. Det er dog uklart hvem som kunne ta ansvar for drift og aktualisering av et slikt nettsted. Et annet alternativ er et brukerstyrt nettsted. Plattformen eksisterer med et redaksjonsråd, brukerne selv står ansvarlig for innhold og aktualiseringer.

Årlige møter med ulike tema og erfaringsutveksling knyttet til museumsrelevant utdanning eller en årlig 'messe' som møtested for sektorene, museer, utdanningsinstitusjoner og studenter, ble også drøftet. Et slikt arrangement kunne gi anledning til å presentere studier, pågående museums- og forskningsprosjekter, ulike undervisningsopplegg, og studenter kan møte museumsansatte.

Ideen som hadde størst tilslutning i lokal referansegruppe var å undersøke hvilke muligheter som ligger i det å jobbe mot etablering av en egen Seksjon for museumsutdanning i Norges museumsforbund. Prosjektteamet ønsker å følge opp denne ideen og skal derfor i 2023 utrede dette forslaget.

Høst 2023 gjennomføres et nytt seminar, her vil spørsmål om hvilken form et kontinuerlig utdanningssamarbeid på tvers av sektorene kan ta, være hovedtema.



## Litteratur

Brenna, Britta og Kristina Skåden. «Kompetanse, kritikk og kulturarv». I *Kompetens i museisektorn*, redigert av Katja Lindqvist, 149-156. Lund: Nordic Academic Press, 2019.

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

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

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

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

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

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.

Jensen, Susanne Krogh. *From Generalist to Specialist: The Professionalization of the Danish Museum Occupation 1958-2018*. Doktorgradsavhandling, Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet. [https://komm.ku.dk/ansatte/?pure=da%2Fpublications%2Ffrom-generalist-to-specialist\(20ba7974-41c6-483a-bd2f-081295e62134\).html](https://komm.ku.dk/ansatte/?pure=da%2Fpublications%2Ffrom-generalist-to-specialist(20ba7974-41c6-483a-bd2f-081295e62134).html)

Lave, Jean og Etienne Wenger. *Situated Learning – Legitimate Peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

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

Murphy, Oonagh. «Museum Studies as Critical Practice. Developing an Active Approach to Research, Teaching and Practice». *Tate Papers* no.20, 2018.

Pettersson, Richard. «Branshutbildning för museer och kulturarv vid Umeå universitet» I *Kompetens i museisektorn*, redigert av Katja Lindqvist, 115-122. Lund: Nordic Academic Press, 2019.

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

Wolfhechel Jensen, Ola: *Kompetenser med konsekvenser för kulturmiljö- och museisektorn – en förstudie*, 2019.

### NETTSIDER

Universitetet i Umeå. «Branshutbildningen för museer och kulturarv». 07.12.22:

<https://www.umu.se/utbildning/program/branshutbildningen-for-museer-och-kulturarv/>

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. [Økt arbeidsrelevans i høyere utdanning \(diku.no\)](#)

Ekspert i team (EiT). 07.12.22. [Ekspert i team - studier - NTNU](#)

Kulturrådet. «Faglige museumsnettverk». 07.12.22. [Faglige museumsnettverk - Museumsutvikling - kulturradet.no](#)

Deutscher Museumsbund. 07.12.22. <https://www.museumsbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/>Vedlegg 1: Program

## Vedlegg 1: Program

### DAG 1 - Museumsrelevant utdanning i andre land (Suhmhuset, Kalvskinnet Campus)

11:30 Lunsj

12:30 Velkommen

#### MUSEUMSARBEID SOM PROFESJON

12:50 *From Generalist to Specialist. The Professionalization of the Danish Museum Occupation since the 1950s* (Dr. Susanne Krogh Jensen, samlingsinspektør, Danmarks Tekniske Museum) (foredrag på engelsk)

13:30 Tid til spørsmål

#### MUSEUMSRELEVANT UTDANNING

13:40 *The Wissenschaftliches Volontariat" as a qualification for a career in the museum sector in Germany* (Matthias J. Bensch, M.A., LWL-Römermuseum Haltern am See) (engelsk, digital)

14:20 Tid til spørsmål

14:30 Pause

14:55 *Utbildning i ämnet museologi vid Umeå universitet* (Fil dr. Richard Pettersson og Märit Simonsson, Ämnesansvarig museologi, Umeå Universitet) (svensk, digital)

15:35 Tid til spørsmål

15:45 *Working with and for museums - exploring the space between the museum and university* (Dr. Oonagh Murphy, Lecturer in Arts Management, Goldsmiths, University of London) (engelsk, digital)

16:25 Tid til spørsmål

18:00 Felles middag på Café Ni Muser

### DAG 2 - Hvordan kan museene og utdanningsinstitusjonene samarbeide om relevant utdanning for studenter og museumsansatte? Erfaringer, behov og muligheter

8:00: Kaffe og te

8:30 Velkommen til dag 2, intro til gruppesamtaler om *Erfaringer*

9:50 Pause

10:00 Intro og gruppesamtaler om *Behov*

11:10 Pause

11:25 Intro og gruppeoppgave *Muligheter*

12:05 Pause

12:10 Oppsummering og veien videre, felles lunsj kl. 12:30

## Vedlegg 2: Påmeldte-/deltakerliste

Alsli, Lise Mariann	Museumsansatt	NTNU Vitenskapsmuseet
Angeletaki, Alexandra	Universitetsansatt	NTNU
Barthel, Martin	Student eller alumni	NTNU
Birkeland, Camilla	Museumsansatt	Museet Midt IKS
Bitnes, Benedikte	Student eller alumni	NTNU
Bonsaksen, Marie	Student eller alumni	NTNU
Brattfjord, Anette	Student eller alumni	NTNU
Bäckström, Mattias	Universitetsansatt	NTNU IHK, Kulturminneforvaltning
Baar, Knut	Museumsansatt	Norsk vegmuseum (Statens vegvesen)
Danielsen, Emma Rønning	Student eller alumni	NTNU
Edenborg, Liv	Student eller alumni	NTNU
Espeland, Ida Marie	Student eller alumni	NTNU
Fiske, Lisabeth Syltøy	Museumsansatt	Nordmøre museum
Fostervold, Ingrid Elise	Universitetsansatt	NTNU
Frønes, Maja	Museumsansatt	Stiftelsen Nordmøre museum
Garberg, Ann Siri Hegseth	Museumsansatt	Museene i Sør-Trøndelag
Grav, Ellen	Museumsansatt	NTNU Vitenskapsmuseet
Grubisic, Kristina	Museumsansatt	NTNU Vitenskapsmuseet
Grøtan, Olene	Student eller alumni	BA i arkiv og samlingsforvaltning ved NTNU
Haugen, Morten Olsen	Museumsansatt	Trøndelag fylkeskommune
Huljev, Helene	Museumsansatt	Oslo Museum
Isaksen, Helene Eide	Student eller alumni	NTNU
Johansen, Anja	Universitetsansatt	NTNU
Johansen, Elise Wuttudal	Student eller alumni	NTNU
Jørgensen, Guro	Universitetsansatt	NTNU ILU
Karevold, Åshild	Museumsansatt	Justismuseet
Kjennerud, Emilie	Student eller alumni	NTNU
Kleve, Karl Lorentz	Museumsansatt	Norsk Luftfartsmuseum

Kristoffersen, Eirik	Museumsansatt	Norsk jernbanemuseum
Mellemsether, Hanna	Museumsansatt	SNK
Mugaas, Malene Hegland	Student eller alumni	NTNU
Müller, Insa	Universitetsansatt	NTNU / SNK
Nedrås, Amber	Student eller alumni	NTNU
Nordsveen, Line	Universitetsansatt	NTNU, Det humanistiske fakultet
Næss, Christina	Universitetsansatt	NTNU
Nødseth, Ingrid Lunnan	Museumsansatt	MiST
Olaussen, Oler	Student eller alumni	NTNU, Kulturminneforvaltning master
Paulsen, Silje Grande	Student eller alumni	NTNU
Peacock, Elizabeth E.	Museumsansatt	VM/NTNU (emerita)
Rikstad, Gunhild	Museumsansatt	Stiklestad Nasjonale Kultursenter
Skumlien, Aurora	Student eller alumni	NTNU
Skåden, Kristina	Museumsansatt	Stiftelsen Lillehammer museum, Maihaugen
Solheim, Karina	Student eller alumni	NTNU
Stang, Margrethe C.	Universitetsansatt	NTNU
Stav Sætre, Eigunn	Museumsansatt	Nordmøre museum
Svihus, Årstein	Universitetsansatt	UiB/Museum Vest
Tiller, Kristin	Museumsansatt	NTNU Vitenskapsmuseet
Tretvik, Aud Mikkelsen	Universitetsansatt	NTNU
Tveter, Patricia	Museumsansatt	Munchmuseet
Våbenø, Joakim	Student eller alumni	NTNU
Winterbottom, Amalie	Student eller alumni	NTNU
Wikan, Line Rogstad	Museumsansatt	Oslo Museum
Ødegården, Mona	Museumsansatt	Medisinsk museum St. Olavs hospital/NTNU
Østerås, Bodil	Museumsansatt	Stiklestad Nasjonale Kultursenter
Ågotnes, Hans-Jakob	Universitetsansatt	Universitetet i Bergen