



Kompetanseplan

Vestfoldmuseene IKS, revidert 2025

Om kompetanseplanen

Planen

- skal sikre riktig kompetanse slik at målene i Vestfoldmuseenes strategi nås
- er knyttet til gjeldende HR-strategi
- skal bidra til å dekke gapet mellom kompetansen vi har og kompetansen vi trenger
- søker å kombinere kortsiktige og langsiktige behov
- omhandler både kapasitetsbehov, dvs. mer av kompetanser vi allerede har, og behov for ny kompetanse. Prioritet her må vurderes i hvert enkelt tilfelle
- vil være et levende dokument og skal revideres i forbindelse med strategi- og budsjettarbeidet årlig
- utarbeides av HR i samarbeid med ledergruppen. Ansatte vil involveres gjennom avdelingene
- bygger på analyser og tilgjengelig kunnskap om behov
- skal være enkel, oversiktlig, tilgjengelig og lett å bruke



Mål og ambisjoner iht. Strategi 2025-2028

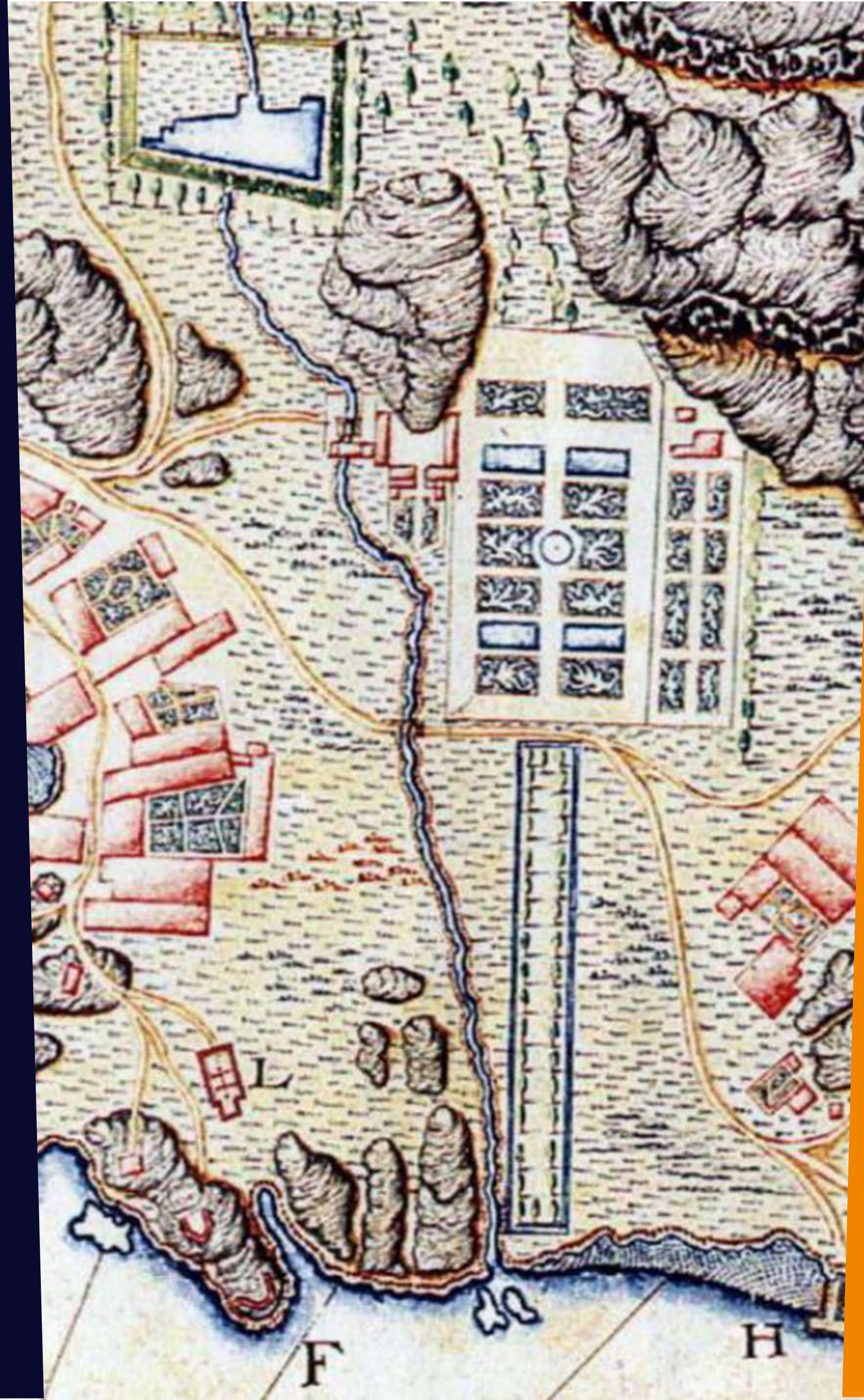
Vestfoldmuseene har formulert seks hovedmål som retningsgivende for vårt arbeid og våre prioriteringer fremover. Hovedmålene belyser områdene ivaretagelse, formidling, kunnskap, samlinger, samhandling og drift. Alle målene er like viktige og er ikke i prioritert rekkefølge.

Hovedmålene tar utgangspunkt i Meld.St.23 *Musea i samfunnet – tillit, ting og tid* sine mål for et samlet museumslandskap. Som grunnlag for strategien ligger også meldinger og føringer for arkivsektoren.

Våre ambisjoner er å ha sterke og attraktive museumsarenaer som når et stort og mangfoldig publikum. Vi ønsker også å styrke Vestfoldarkivet som en betydelig aktør på privatarkivområdet og med et særlig fokus på næringslivsarkiver.

Særlig viktige utviklingsområder i strategiperioden er utvikling av Herregården med hage i Larvik (Akantus-prosjektet) og Næringslivsarkivet. Vi søker staten om ekstra midler til disse satsningene. Vi har stort fokus på å øke virksomhetens egeninntekter.

Vestfoldmuseene arbeider på mange viktige temaområder i arkiv- og museumsfeltet og vi har høye ambisjoner om å styrke oss innen flere av disse områdene.



Våre hovedmål i perioden 2025-2028

- Vi har trygg ivaretagelse av kunst og kulturarv
- Vår formidling er nyskapende og gir opplevelse og læring for et mangfoldig publikum
- Vi forsker og utvikler kunnskap for å bli ledende innenfor våre prioriterte områder
- Vi dokumenterer samfunnet og aktualiserer samlingene våre
- Vi er en relevant samfunnsaktør gjennom samhandling og dialog
- Vi har profesjonell og solid drift

Hva skal kompetanseplanen bidra til?

Resultater	Hvorfor	Hvordan
Nytenkning og utvikling	Alle fagområder må være oppdaterte og ha et utviklingsfokus slik at vi leverer godt der vi skal. Særlig fokus skal vi ha på prioriterte områder i strategien (ref. ambisjoner og tiltak)	Gjennomføre gode utviklingsprosjekter. Bruke ny metodikk. Ta i bruk digitale verktøy. Hente støtte og kjøpe tjenester på områder vi ikke selv kan dekke. Samarbeide og samskape med et bredt utvalg av samarbeidspartnere.
Kunnskap om oss selv og samfunnet	Vi har behov for økt kunnskap om våre ulike leveranser, om vårt publikum, samfunnstrender, samarbeidsparter, forventninger til oss, osv. Kunnskapen skal brukes til kontinuerlig forbedring.	Utføre interne analyser. Kjøpe analysetjenester. Synliggjøre data og fakta internt og eksternt (eks. dashboards, rapporteringer, mv.). Være i løpende dialog med samfunnet rundt oss. Utvikle gode analyser og data til bruk i utviklingen.
Fokus på samfunnsoppdraget	Vestfoldmuseene IKS følger ICA og ICOMs etiske regelverk for arkiv- og museumssektoren. Vi følger stortingsmeldinger, tildelingsbrev, fylkeskommunale- og kommunale styringsdokumenter. Vårt samfunnsoppdrag er forankret i våre eiere og finansielle bidragsyteres forventninger til oss.	Utarbeide godt planverk, ha riktig styringsverktøy og gjennomføre målinger for å påse leveranser etter forventningene. God internkommunikasjon. Være oppdaterte på utviklingen av arkiv, kunst og museumsbransjen, følge med på trender og muligheter for å stadig utvide vår kompetanse på relevante områder. Være forutseende på muligheter til finansiering og mulige samarbeidspartnere, for gjennomføring av vår visjon og våre ambisjoner.
Profesjonalitet, effektivitet og økte egeninntekter	Vi lever i stor grad av offentlige midler og må vise til høy grad av profesjonalitet og kvalitet på alt vi leverer. Vi må også være effektive for å utnytte ressursene på en best mulig måte. Det er store forventninger om økte egeninntekter. Vi må levere på FNs bærekraftsmål innenfor alle de tre dimensjonene; Klima og miljø, Økonomi og Sosial bærekraft.	Passe på å ha rett person på rett plass. Ha riktig kompetanse til alle oppgaver. Legge til rette for, og påse gode rammer for kvalitet og effektivitet hos den enkelte ansatte. Etterfølge regelverk og arbeide strukturert. Tilby kompetansehevende tiltak, inngå samarbeid på tvers i organisasjonen, med andre museer og arkiv, samt med andre eksterne samarbeidspartnere for å øke vår kompetanse og samskape med samfunnet rundt oss.
Styrket samarbeid	Samarbeid er viktig internt og eksternt ut mot samarbeidsparter og publikum. Samarbeid, samhandling og samskaping etterspørres av tilskuddsytere og er et grunnlag for gode leveranser. Særlig samskaping med barn og unge er etterspurt.	Forventning om samarbeid legges inn i prosjektenes styringsdokumenter. Forventning om samarbeid internt og eksternt tillegges alle ansatte. Synliggjøre resultater av samarbeid og samskaping internt og eksternt (media). Legge våre verdier til grunn for all samhandling og samskaping. Våre verdier om å være dynamiske, relevante, inkluderende og verdifulle legger grunnlaget for respektfulle samarbeid både internt og eksternt.
Godt arbeidsmiljø	Vestfoldmuseene har et viktig samfunnsoppdrag. Alle ansatte påser at samfunnsoppdraget løses på en god måte. Ansatte har krav på et godt arbeidsmiljø. Det får de bl.a. ved å arbeide i en kultur hvor tillitt, åpenhet og samhandling er sentrale faktorer.	Vi arbeider kontinuerlig med internkultur, leder- og medarbeiderskap. Vi tilbyr struktur og gode rammer rundt ansattes arbeidsforhold. Virksomheten organiseres slik at oppgavene løses på en god og effektiv måte. Dette krever god ressursfordeling i hele virksomheten.

Kompetanser som skal beholdes og STYRKES

Kompetanse	Begrunnelse	Hvordan få det til
Prosjektledelse og prosjektarbeid	Museet har mange og til dels store utviklingsprosjekter. Utvikling skal i stor grad skje i prosjekter. Prosjektledelse er et fag og vi må sikre oss at våre medarbeidere har riktig kompetanse – både prosjektledere og prosjektmedarbeidere	Alle prosjektledere skal ha prosjektlederkurs. Vi skal i større grad kjøpe inn profesjonell prosjektlederkompetanse. Sikre intern støtte til prosjektene.
Forskerkompetanse	Vi har høye ambisjonene knyttet til flere fagområder iht. ambisjoner i strategien	Vi bør øke antallet PhD og engasjere i professor II-stillinger. Vi bør arbeide for å støtte ansatte med forskerambisjoner innen disse områdene. Området støttes av forskningskoordinator.
Kunnskapsutviklingskompetanse	Vi skal levere på høyt nivå innen virksomhetens kjerneområder. Vi skal sikre utvikling på alle definerte områder iht. strategi.	Rekruttere på masternivå ved ledige stillinger innen disse kjerneområdene. Sikre utvikling av kompetansen hos eksisterende ansatte og oppfordre til bl.a. å jobbe for NMF-kvalifisering for konservatorer
Formidlingskompetanse	Vi trenger formidlere som er nyskapende på metodikk og nye verktøy, og som leverer til et bredt spekter av brukergrupper og stadig økende forventninger til utvikling på formidlingsfeltet, bl.a. samskaping med barn og unge.	Sikre spennende stillinger med stor bredde og godt utviklingspotensial. Rekruttere med ulike typer bakgrunner/erfaringer. Sikre utvikling av kompetansen hos eksisterende ansatte. Sikre godt internt samarbeid.
Digital kompetanse	Museene er bærebjelker for demokrati og ytringsfrihet. Vi bruker digitale virkemidler. Vi må sikre vår relevans i en digitalisert verden.	Bygge videre på nåværende kompetanse. Vi samhandler med KulturIT og andre aktører i sektoren. Delta på produktmøter o.a. i regi av KulturIT for å utvikle intern kompetanse. Styrke delingskulturen på området. Vi kjøper IT-leder-tjeneste av Kultur-IT. Vi bør utpeke digital formidlingskoordinator.
Husarkiv	Vestfoldmuseene skal ha god kontroll på sitt husarkiv. Ansvarer innebærer riktig kompetanse, systemer og verktøy.	Ansvarlig for Vestfoldmuseenes husarkiv ligger i avd. Arkiv og forvaltning. Alle ansatte læres opp i retningslinjer og verktøy.

Nye kompetanser som skal utvikles eller rekrutteres

– i prioritert rekkefølge

Kompetanse	Begrunnelse	Hvordan få det til
Antikvarisk bygningsvernkompetanse	Vi må ha kompetanse som tar ansvaret for museets antikvariske bygninger. Det legges opp til at håndverksoppgaver kjøpes.	Kan tillegges en konservatorstilling på Slottsfjellsmuseet, grunnet friluftsmuseet på Tallak. Hvis ansvaret legges til en eksisterende stilling må kompetansen bygges, alternativet er å rekruttere når anledningen byr seg.
Historiske hageanleggskompetanse	Museet vil etter hvert få ansvar for hageanlegg på flere av våre arenaer. Vi må ha kompetanse som tar ansvaret for disse. Det legges opp til at gartneroppgavene kjøpes og/eller leveres av frivillighet.	Kan tillegges en eksisterende konservatorstilling, eller rekrutteres når anledningen byr seg. Hvis ansvaret legges til en eksisterende stilling må kompetansen bygges.
Konseptutvikling og kommersiell kompetanse	Økt besøk og økt egeninntjening er viktige mål. Vi trenger spisskompetanse på disse områdene for å hjelpe oss å nå målene.	Vi har ikke en slik spisskompetanse i dag. Denne bør rekrutteres når anledningen byr seg.
Bibliotek	Museet har bibliotek på alle våre arenaer. Vi trenger bibliotekarkompetanse til å sikre ressurser og bruk av biblioteksamlingene	Ansvaret bør legges til en eksisterende stilling hvor kompetansen bygges opp. Alternativet er å rekruttere når anledningen byr seg.

