

# Rammer for forskning

*Utkast til retningslinjer for forskningspolitikk og forskningsledelse ved stiftelsen Norsk Folkemuseum, utarbeidet av Sven Ahrens, Siv Ringdal, Bård Frydenlund og Audun Kjus. Revidert 11.03.2022.*

## **Overordnet mål**

Å ta vare på og utforske kilder til kunnskap for og med det norske samfunnet, er kjerneoppgaven til Stiftelsen Norsk Folkemuseum. For å gjøre dette på gode måter må vi sørge for at innsamling, forvaltning, forskning og formidling henger sammen som en verdikjede. Målet for stiftelsens forskningspolitikk er å ivareta og styrke forskningens rolle i denne verdikjeden.

Forskningen ved stiftelsen Norsk Folkemuseum (heretter omtalt som *museet*) er en del av vårt samfunnsoppdrag. Den skal styrke kunnskapsutviklingen i det norske samfunnet på museets fagområder og være et virkemiddel for å nå museets strategiske mål. Utfordringen vi står overfor er å skape tydeligere og bedre fungerende rammer for forskning ved vårt museum, samtidig som vi sørger for at sammenhengene mellom forskningen, forvaltningen og formidlingen ved museet blir sterkere, og ikke svakere.

Det som særpreger museene som forskningsinstitusjoner, er kombinasjonen av unike samlinger og mangfoldige kunnskapspraksiser. Nærværet av arkiv, gjenstander og forvaltning, den direkte kunnskapsutvekslingen med publikum, arbeid med immateriell kulturarv og med utstillinger gjør museene til særegne miljøer for kunnskapsutvikling. Det er av stor betydning at museet utnytter dette unike kunnskapsgrunnlaget til produksjon av forskningsresultater av høy kvalitet. Disse særegne kvalitetene bør også i større grad framheves når museet presenterer seg for forskere, samarbeidspartnere og brukere som et attraktivt, alternativt forskningsmiljø til UH-sektoren.

## **Forskningspolitikk**

Forskning er et kreativt og systematisk arbeid for å finne ny kunnskap, sette den inn i en empirisk og/eller teoretisk sammenheng og produsere forskningsresultater som publiseres i vitenskapelig form. Vitenskapelig publisering er primærpublisering av forskningsresultater, som offentlig dokumenterer kildebruk og metoder på måter som gjør resultatene etterprøvbare.

For at forskningen skal kunne gi gode resultater er det avgjørende at museets ledelse har omfattende kunnskap om både forskningsadministrasjon og forskningsarbeid. Derfor må stiftelsen sørge for at denne typen kompetanse er godt representert og at forskningshensyn blir prioritert i ledergruppen. Brenna-utvalgets rapport *Vilje til forskning* uttrykker bekymring for at museenes ledergrupper ofte viser svak forståelse for forskningens vilkår og funksjon ved museene. Også ved vårt museum har vi erfaring med underutnyttede forskningsressurser og svak prioritering av forskning. På den positive siden vil en styrket forskningsledelse også kunne tilføre våre budsjetter betydelige eksterne midler.

Museets forskningspolitikk vil i stor grad handle om utnyttelsen av institusjonens avtalefestede forskningstid. Målet er å skape gode rammer for – og øke – både mengden og kvaliteten på forskningsaktiviteten i stiftelsen. En ansatt gjennomfører forskning når hun/han utfører arbeid som står i en prosess mot et forskningsresultat. Forskningen ved museet må følge de alminnelige frie forskningsprinsippene. Valg av problemstilling beror både på forskerens spesialkompetanse, forskningsfronten på feltet og institusjonens kunnskapsbehov. Grunnleggende forskningspolitiske mål for de neste årene vil være å:

- drive forskning av høy kvalitet og produsere en tilfredsstillende mengde forskningsresultater årlig
- styrke posisjonen som en likestilt og attraktiv samarbeidspartner for andre kunnskapsinstitusjoner
- skape et attraktivt forskningsmiljø for ansatte, studenter, eksterne samarbeidspartnere og talentfulle forskere innenfor våre fagområder
- satse på mer samhandling og samarbeid med kunnskapsinstitusjoner utenfor egen sektor
- motvirke nedgangen i og øke antallet forskerstillinger og sørge for jevnlig rekruttering
- øke antallet ansatte med førstestillingskompetanse
- bli en bedre forskningsorganisasjon og gjeninnta den ledende rollen stiftelsens arenaer har hatt på våre felt

### **Disposisjon for dokumentet**

Dette strategidokumentet inneholder både 1) en avklaring av hvordan museet vil forstå og benytte noen av de sentrale begrepene/fenomenene på forskningsfeltet og 2) forslag til grep for å styrke forskningsledelsen ved museet.

### **Forskningskoordinator**

Forskningskoordinatoren bistår ledelsen i forskningssatsingen ved museet, og skal sikre gode rammevilkår for forskning på alle seksjonene/avdelingene.

Hovedoppgaven er å legge til rette for museets forskningsinnsats og styrke forskningens funksjon i museets verdikjede. Målsetningen er å sørge for en god utnyttelse av museets forskningstid. Til rollen må det stilles høye krav til forståelse av både forskningsfeltet og museumsarbeidet. Vedkommende må ha førstestillingskompetanse og egen forskningstid.

Vedkommende skal sørge for at det tas hensyn til forskning i museets større satsninger og prosjekter, slik at institusjonen får best mulig avkastning fra den verdifulle ressursen museets forskning utgjør. Stillingen har også en ombudsfunksjon; både gjennom å føre tilsyn med at ansatte tar ut sin avtalefestede forskningstid og ved å sørge for at ledere tilrettelegger for uttak av forskningstid. Forskningskoordinatoren bør i tillegg forvalte midler som kan tildeles til forskningsrelaterte utgifter, som for eksempel forskningsreiser, analyser, språkvask, oversettelser, konferanser m.m. Forskningskoordinator leder museets forskningsutvalg, og fritas 60 % av sin arbeidstid til koordinatorrollen.

Forskningskoordinatorens oppgaver:

- bistår direktøren i arbeidet med strategisk ledelse og planarbeid
- har dialog med avdelingsdirektørene/-lederne om disponering av forskningstid
- leder forskningsutvalgets arbeid
- arbeider med rekruttering av forskere og kompetanseopptrykk av egne ansatte
- vurderer forskningskompetanse ved nyansettelser
- tilrettelegger og etablerer fora og systemer som hjelper ansatte med skrivning
- tilrettelegger og bistår i søknadsprosesser
- representerer SNF i eksterne forskningsrelaterte sammenhenger etter avklaring med direktøren

- koordinerer forskningspolitiske prosesser utenfor museet som krever museets involvering
- tilrettelegger for opptak av praktikanter, masterstudenter, ph.d.-stipendiater og er kontaktperson under oppholdet
- utvikler og støtter samarbeid med kunnskapsinstitusjoner utenfor egen sektor
- er kontaktperson for høyskoler og universiteter i spørsmål om forsknings- og undervisningssamarbeid
- fordeler midler for reiser, feltarbeid, publiseringsstøtte, språkvask m.m.
- har tilsyn med og oversikt over søknadsprosesser
- fører oversikt over forskningsresultater og rapporterer, og er kontaktperson overfor videreutvikling av CRISTIN
- koordinerer formidlingen og markedsføringen av museets forskningsresultater
- inviterer gjesteforskere, organiserer foredrag og seminarer i dialog med forskerne
- bistår forskergrupper/faggrupper
- koordinerer publikasjonsmulighetene i museets kanaler og arbeider aktivt med kanalregisteret

### **Forskningsutvalg**

I dagens organisasjonsstruktur er det vanskelig å samle alle parter som er berørt av forskningspolitikken. Både seksjons- og avdelingsledere har personalansvar for forskerne, men de er ikke representert i samme ledermøte. De fleste forskere er ansatt i seksjoner, ikke på avdelingsnivå. Dermed er det per nå også nødvendig at forskningskoordinator leder et forskningsutvalg. Utvalget består av ledere med personalansvar for forskere og forskere slik at alle parter er best mulig representert. Utvalget er sammensatt med sikte på at diskusjonene og prioriteringene både skal være ledelsesforankret og forankret blant dem som utøver forskning i stiftelsen. Utvalget bør bestå av mindre enn ti personer hvorav halvparten utpekes blant ansatte som utøver forskning og resten blant avdelings- og seksjonslederne med personalansvar for forskere. Direktøren utpeker utvalgets medlemmer etter innspill fra forskningskoordinatoren. Forskningskoordinatoren har ansvar for administrativ støtte til utvalgets arbeid.

### **Forskningstid**

Museets forskningstid er den tiden i forskningspersonalets arbeidskalendere som er avsatt til å produsere forskningsresultater. Forskningstid er like viktig som andre museale oppgaver. Arbeidet i forskningstiden omfatter hele prosessen, fra temavalg – over datainnsamling og analyse – til formulering av konklusjoner og publisering. Den ansattes forskningstid må kunne realiseres på rasjonelle måter og stiftelsen må tilrettelegge arbeidsforholdene slik at en forsker kan arbeide konsentrert med sin forskning. Langsiktig planlegging, viderefordeling av ikke-forskningsrelaterte arbeidsoppgaver og tilrettelegging for uttak av lengre, sammenhengende forskningsperioder er viktige vilkår for å oppnå god avkastning av forskningstiden.

Alle som forsker ved museet har flere andre oppgaver i tillegg til forskning, og vi må tilstrebe en fleksibilitet rundt uttak av forskningstid. Forskningstid kan brukes fortløpende uke for uke, i kortere, men konsentrerte bolker og samlet på et avtalt tidspunkt i løpet av arbeidsåret. For å ivareta de ulike oppgavene på avdelinger og seksjoner, må uttak av forskningstid skje i samråd med nærmeste leder, forskningskoordinator og individuell forskningsplan. Oppsparing av forskningstid til senere år kan ha uheldige konsekvenser for budsjett og gjennomføring av oppgaver på avdelingene, og fører gjerne til en situasjon hvor den enkelte ansatte ikke klarer å oppfylle sin forskningsplikt. Det er forskningskoordinatorens oppgave å påse at ansatte kan bruke hele sin forskningstid før avsluttet kalenderår. Unntak fra denne regelen avtales med nærmeste leder og avdelingsleder.

Forskere på ulike avdelinger har forskjellige andeler av sin arbeidstid avsatt til forskning. Det er ønskelig med en harmonisering av forskningstidsprosenten mellom de ulike delene av stiftelsen. En harmonisering vil kreve at en del forskere inngår nye arbeidsavtaler. Det kan også være nødvendig med en prioritering av bestemte forskningsprosjekter som vil kreve en innsats utover avtalt forskningstid. En slik prioritering betyr utvidet bruk av arbeidstid til forskning og må dermed avtales direkte mellom forsker og nærmeste leder.

Ansatte uten forskningstid bidrar betydelig med forskningsresultater. Stiftelsen bør støtte dette arbeidet både for å øke kompetansen til ansatte uten forskningstid og for å øke museets produksjon av forskningsresultater. Forskningskoordinator disponerer ressurser til feltarbeid, forskningsreiser, språkvask m.m. som ansatte uten forskningstid kan søke om.

## **Forskningsresultater – publisering, rapportering og formidling**

Det forutsettes at forskerne leverer resultater av høy kvalitet og synlighet i fagfellevurderte publiseringskanaler. Det bør være en ambisjon for hver ansatt med forskningsplikt å publisere minst en fagfellevurdert artikkel per år. For å oppnå dette bør museet bruke positiv motivasjon i form av veiledning, mentorvirksomhet, seminarer, foredrag og samarbeid i faggrupper. Museet må også oppmuntre til økt samhandling mellom forskere på tvers av stiftelsen og til samarbeid med forskere i andre kunnskapsinstitusjoner, både nasjonalt og internasjonalt. Det er ønskelig at forskningskoordinator involverer seg tidlig i forskernes publiseringsplaner slik at det kan arbeides målrettet med å melde forskningskanaler inn i tellekantsystemet før publisering. Stiftelsen bør også tilstrebe å utgi skriftserier og antologier der ansatte kan publisere sine vitenskapelige arbeider. Forskerne rapporterer sine forskningsresultater i rapporteringssystemet CRISTIN. Forskningskoordinator rapporterer de samlede resultatene til ledelsen og til Kulturrådets årlige vurdering av museene.

Stiftelsen Norsk Folkemuseum utfører årlig en stor, mangfoldig og profesjonell formidlingsvirksomhet. Museet har imidlertid et uutnyttet potensial i å profilere seg som forskningsinstitusjon i det offentlige rom, for eksempel i media. Ved at institusjonen selv signaliserer en interesse for og en stolthet over egne forskningsresultater kan vi lettere engasjere publikum i museets forskningsprosesser og styrke anseelsen til våre forskere.

### **Forskningsplaner**

Forskningen ved museet skal drives i henhold til en forskningsplan. Stiftelsens helhetlige forskningsplan utarbeides av forskningsutvalget på linje med stiftelsens øvrige planarbeid og godkjennes av ledelsen og styret.

En individuell forskningsplan skal utvikles av hver forsker, i dialog med forskningskoordinator og nærmeste leder. Den individuelle forskningsplanen skal ta hensyn til utviklingsmulighetene til forskeren og skal gi klare føringer for bruken av forskningstiden gjennom året. Den individuelle forskningsplanen bør brukes som et redskap for å sikre den ansattes forskningstid. Den vil også gi nærmeste leder større forutsigbarhet og oversikt over den enkelte avdelings/seksjons arbeidstids- og ressurskapasitet.

### **Rekruttering, kompetanseopptrykk og forskergrupper**

Det bør være en forutsetning at ansatte med forskningstid har et kompetansenivå som minimum tilsvarer konservator NMF. Det er viktig at stiftelsen oppfordrer og bistår til at ansatte kan kvalifisere seg for opprykk til førstekonservator NMF eller til å gjennomføre en Ph.d.-utdannelse. Dette er både god personalpolitikk og styrker stiftelsen som forskningsinstitusjon. Ved rekruttering til stillinger med forskningsplikt må førstestillingskompetanse tillegges stor vekt. Mange oppgaver innen undervisning, veiledning, søknadsskriving og prosjektledelse krever førstekompetanse. Dermed er en stor stab av ansatte i førstestillinger grunnleggende for å kunne være en likestilt samarbeidspartner med universitets-/høyskolesektoren og for å kunne skaffe finansiering til forskningsprosjekter. Det må stilles forventninger til at forskere i førstestillinger tar ansvar for oppgaver som krever slik kompetanse. Kompetanseopprykk og oppnåelse av førstekompetanse skal kompenseres gjennom lønn.

Alle stillinger som krever forskerkompetanse, skal lyses ut åpent. Rangering av kandidater må skje på grunnlag av en kvalifisert vurdering av kvaliteten i kandidatenes forskning, kombinert med vurderinger av øvrig erfaring og kompetanse som kreves for å løse sentrale arbeidsoppgaver. Forskningskoordinator skal være involvert i vurderingen av kandidatenes forskning, men vurderinger av forskningens kvalitet og relevans kan delegeres.

Hovedregelen bør være at museet rekrutterer forskere til forskergrupper, der personalet har overlappende ansvars- og kompetanseområder. Ved å organisere forskningen i team, der de ansatte kan støtte hverandre og hjelpe hverandre frem, kan vi over tid bygge opp sterke forskningsmiljøer. En slik organisering vil medføre at den enkeltes uttak av forskningstid i mindre grad vil gå utover andre sider ved museumsdriften, og den vil gjøre museet mindre sårbart for tap av kompetanse og kunnskap når ansatte pensjonerer seg eller søker seg til stillinger utenfor museet.