



MUSEA I SOGN
OG FJORDANE

Strategi for mangfold og inkludering

MiSF 2026-2030

«Ein strategi for mangfold og inkludering skal sikre like moglegheiter, og verdsette ulikskap i alle former hjå oss. Det er eit samfunns-, arbeidsgjevar-, kollegialt- og medmenneskeleg ansvar å arbeide med dette.»





**MUSEA I SOGN
OG FJORDANE**

Musea i Sogn og Fjordane

Gota 16, 6823 Sandane

telefon: (+47) 99 09 47 77

post@misf.no

Musea i Sogn og Fjordane:

Astruptunet

De Heibergske Samlinger – Sogn Folkemuseum

Eikaasgalleriet

Kvernsteinsparken

Kystmuseet i Sogn og Fjordane

Nordfjord Folkemuseum

Norsk Reiselivsmuseum

Sogn fjordmuseum

Sogn kunstsenter

Sogn og Fjordane Kunstmuseum

Sunnfjord Museum

Vågsberget

Innholdsfortegnelse

1. Føremål	4
2. Mål	5
3. Vår tilnærming – dei 4 T'ane	5
4. Tiltak innan dei 4 T'ane	5
4.1 Tryggleik	5
4.1.1 Inkluderande arbeidskultur og leiing	5
4.1.2 Synleggjering av breidde i roller og kompetanse	6
4.1.3 Systematisk rekruttering	6
4.1.4 Tydelege verdiar og synlege standpunkt	6
4.2 Tillit	6
4.2.1 Realisme, prioritering og ansvar	6
4.2.2 Forankring og oppfølging	7
4.3 Tilgjenge	7
4.3.1 Tilgjenge i drift og informasjon	7
4.3.2 Inkluderande språk og kommunikasjon	7
4.4 Tyngde	7
4.4.1 Perspektiv og representasjon i innhald	7
4.4.2 Relevans og samfunnsrolle	8
4.4.3 Utfordre etablerte forteljingar	8
5 Etske retningslinjer	8
6 Forankring og gjennomføring	8
7 Oppfølging og utvikling	8
8 Tilgjenge og kommunikasjon	9
9 Samanheng med anna planverk i MiSF	9
Vedlegg	10
Vedlegg 1 – Utfyllande tiltaksversikt per kategori som inkluderer tiltak på seksjons- og avdelingsnivå	10



1. Føremål

Musea i Sogn og Fjordane (MiSF) er ein konsolidert museumsorganisasjon med tolv museum i Vestland fylke. Vi formidlar kunst, kulturhistorie, kystkultur og reiselivshistorie, og har ei viktig rolle som kunnskapsinstitusjon og samfunnsaktør.

MiSF legg til grunn ei brei forståing av mangfald og inkludering i dette arbeidet. Mangfald handlar om forskjellar mellom menneske – til dømes i erfaringar, perspektiv, bakgrunn og livssituasjon. Inkludering handlar om korleis vi tek vare på dette mangfaldet i praksis, gjennom deltaking, tilhøyrse og respekt.

Mangfald og inkludering handlar for MiSF om meir enn organisasjonsutvikling. Dette handlar om kva slags arbeidsplass vi ønskjer å vere, kva rolle vi tek som samfunnsaktør, og korleis vi møter menneske – som kollegaer, publikum og samarbeidspartnarar.

Det omfattar skilnader i erfaring, perspektiv, bakgrunn og livsfase, også på tvers av generasjonar. Strategien tek ikkje føre seg enkeltgrupper særskild, men legg til rette for ein inkluderande praksis som rommar ulike behov og forventningar i organisasjonen.

Som museum forvaltar vi historier, identitet og kunnskap. Difor har vi eit ansvar for å spegle eit breiare mangfald av erfaringar og perspektiv – og for å bidra til refleksjon og forståing i samfunnet.

Samstundes har vi eit ansvar som arbeidsgivar for å sikre at alle tilsette opplever tryggleik, respekt og like moglegheiter i kvardagen.

Dette arbeidet er også eit medmenneskeleg ansvar. Det handlar om korleis vi er mot kvarandre – og kva verdiar vi vel å stå for i praksis.

For MiSF handlar mangfald og inkludering om både:

- kven vi er som organisasjon
- kven som nyttar seg av musea våre
- kva historier vi viser fram og formidlar

Mangfald og inkludering er difor ikkje eit eige prosjekt, men ein integrert del av vår kjerneverksemd, vårt samfunnsbidrag og vår organisasjonskultur.

Strategien skal gi ei felles retning for arbeidet, og vere eit grunnlag for prioritering og utvikling på tvers av organisasjonen.



2. Mål

MiSF har definert to overordna mål som byggjer på innspel, erfaringar og ønskjer frå våre tilsette. Måla speglar både interne og eksterne perspektiv på korleis vi utviklar verksemda vår.

Mål 1:

MiSF skal aktivt jobbe for å vere ein trygg og inkluderande arena der tilsette, publikum og samarbeidspartnarar kjenner seg sett, respektert og representert.

Mål 2:

MiSF skal aktivt jobbe for å løfte fram og belyse tema som er viktige for samtida, og bidra til kunnskap, læring og refleksjon – også når desse utfordrar etablerte forteljingar og perspektiv.

3. Vår tilnærming – dei 4 T'ane

For å nå måla har vi strukturert arbeidet gjennom 4 kategoriar, dei 4 T'ane:

Tryggleik

Eit inkluderande arbeidsmiljø med psykologisk tryggleik, tilhøyrse og respekt.

Tilgjenge

Låge tersklar – fysisk, digitalt og språkleg – slik at fleire kan og vil bruke musea

Tillit

Tydeleg ansvar, prioritering og openheit som gjer arbeidet realistisk og truverdig

Tyngde

Utvikling av kunnskap, samlingar og formidling som speglar eit breiare samfunn

Tryggleik og tilgjenge skal bidra til mål 1, medan tillit og tyngde skal bidra til mål 2.

4. Tiltak innan dei 4 T'ane

4.1 Tryggleik

Tiltaka under tryggleik handlar om kultur, arbeidsmiljø og leiing.

4.1.1 Inkluderande arbeidskultur og leiing



MiSF ønskjer å styrke ein arbeidskultur der tilsette kjenner seg trygge, verdsette og tekne på alvor. Dette handlar om å skape rom for ulike erfaringar, perspektiv og usemje.

Kort sikt: refleksjon, kompetanseheving og tydelege forventningar

Lang sikt: integrert i leiing, HR og arbeidsmiljøarbeid

4.1.2 Synleggjering av breidde i roller og kompetanse

MiSF vil synleggjere breidda i roller, kompetanse og erfaringar internt og eksternt. Dette vil bidra til oppleving av likeverd og tilhøyrse – både blant tilsette og publikum.

Kort sikt: medvitne val i representasjon

Lang sikt: systematisk praksis og kultur for verdsetjing

4.1.3 Systematisk rekruttering

MiSF vil arbeide systematisk med inkluderande rekrutteringspraksis i alle ledd. Målet er å nå ei breiare søkarmasse gjennom bevisste val i språk, krav og kanalbruk.

Kort sikt: gjennomgå språk, krav og kanalval

Lang sikt: revidere alle delar av rekrutteringsprosessen for å sikre fast praksis og breiare rekruttering

4.1.4 Tydelege verdiar og synlege standpunkt

MiSF vil vere tydeleg om kva verdiar vi står for, og ta synlege standpunkt som styrkjer tryggleik og inkludering blant potensielle tilsette, tilsette og blant publikum.

Kort sikt: avklare prinsipp og forankre markeringar

Lang sikt: etablere praksis og kultur for å stå i egne verdival

4.2 Tillit

Tiltaka under tillit handlar om struktur, prioritering og ansvar.

4.2.1 Realisme, prioritering og ansvar

MiSF vil sikre at arbeidet med mangfald og inkludering er realistisk, prioritert og med tydeleg plassert ansvar.

Kort sikt: avklare ambisjonsnivå og ansvar

Lang sikt: integrere i styring og planverk



4.2.2 Forankring og oppfølging

MiSF vil forankre arbeidet tydeleg i leiing og struktur og følgje det opp over tid. Dette gjer arbeidet føreseieleg og gjev grunnlag for læring og utvikling.

Kort sikt: bruke eksisterande møteplassar og strukturar

Lang sikt: etablere praksis for evaluering og læring

4.3 Tilgjenge

Tiltaka under tilgjenge er praksisnære og fokuserer på konkrete barrierar.

4.3.1 Tilgjenge i drift og informasjon

MiSF vil legge til rette for at flest mogleg kan bruke musea våre. Dette handlar om å redusere barrierar og vere opne om avgrensingar.

Kort sikt: kartlegge fysiske, språklege og digitale barrierar på alle musea og forbetre informasjon

Lang sikt: utvikle felles minimumsstandard, samt planar og prioriteringar på kort – og lang sikt.

4.3.2 Inkluderande språk og kommunikasjon

MiSF vil bruke språk, bilete og kanalar som signaliserer kven musea er for. Målet er å senke tersklar og gjere innhaldet meir tilgjengeleg for fleire.

Kort sikt: gjennomgå sentrale kommunikasjonsflater

Lang sikt: etablere felles prinsipp og styrke kompetanse

4.4 Tyngde

Tiltaka under tyngde handlar om fagleg innhald, representasjon og relevans i samling, forskning og formidling.

4.4.1 Perspektiv og representasjon i innhald

MiSF vil arbeide medvite om kva historier, perspektiv og erfaringar som blir synlege i forskning, samlingsarbeid og formidling. Dette handlar om å løfte fram fleire stemmer og erfaringar i det vi gjer.

Kort sikt: auka medvit og refleksjon i eksisterande prosjekt

Lang sikt: utvikle praksis for breiare perspektiv i prioriteringar



4.4.2 Relevans og samfunnsrolle

MiSF vil løfte fram tema som er relevante for samtida. Slik bidreg vi til refleksjon, læring og samfunnsforståing.

Kort sikt: tydelegare prioritering av aktuelle tema

Lang sikt: styrkje rolla som arena for kunnskap og refleksjon

4.4.3 Utfordre etablerte forteljingar

MiSF vil bidra til å belyse og utfordre etablerte forteljingar og perspektiv der det er relevant. Dette gjev rom for nye tolkingar og eit breiare kunnskapsgrunnlag.

Kort sikt: synleggjere ulike perspektiv i formidling

Lang sikt: vidareutvikle praksis for kritisk og inkluderande formidling

5 Ethiske retningsliner

MiSF legg følgjande prinsipp til grunn for arbeidet med mangfald og inkludering:

- Vi møter kvarandre med respekt og openheit
- Vi legg til rette for ulike perspektiv og erfaringar
- Vi er bevisste vår rolle som samfunnsaktør
- Vi er opne om val, prioriteringar og avgrensingar
- Vi tek ansvar for korleis våre handlingar verkar på andre

6 Forankring og gjennomføring

Arbeidet med mangfald og inkludering er eit leiaransvar og skal vere ein del av den ordinære verksemda.

- Leiargruppa har ansvar for prioritering og forankring i øvrig strategiarbeid og budsjett
- Planen skal bli vedteken i styret
- HR har ansvar for implementering, koordinering og oppfølging
- Avdelingsdirektørar har fagleg ansvar i sine avdelingar for gjennomføring og tiltak
- Museumsleiarar har ansvar for gjennomføring og oppfølging av tiltak på arena
- Tiltak skal planleggast og gjennomførast i tråd med eksisterande rammer

7 Oppfølging og utvikling

Strategien skal:

- Evaluerast årleg (ansvar: HR)
- Reviderast kvart tredje år (ansvar: HR)
- Resultat skal rapporterast i årsmelding og leiing
- Tilsette vert involvert gjennom medarbeiderundersøking og AMU



- Justerast ved behov
- Vere prega av openheit, læring og realistiske prioriteringar

8 Tilgjenge og kommunikasjon

Planen er tilgjengeleg for alle på MiSF si nettside og i interne informasjonskanalar. Planen vert omsett til engelsk.

9 Samanheng med anna planverk i MiSF

Arbeidet med mangfald og inkludering i MiSF må sjåast i samanheng med likestillingsplanen (GEP). Der GEP omhandlar konkrete tiltak knytt til lovkrav og rapportering, skal denne strategien bidra til felles retning, språk og prioriteringar i organisasjonen.

Arbeidet må også sjåast i samanheng med anna planverk i MiSF, som overordna strategi, forskingsplan, formidlingsplan, kommunikasjonsstrategi og kompetanseplan, blant anna.

Strategi for mangfald og inkludering skal leggjast til grunn i vidare utvikling og revisjon av desse planane, slik at mangfald og inkludering blir ein naturleg og integrert del av styring og prioritering i organisasjonen.



Vedlegg

Vedlegg 1 – Utfyllande tiltaksversikt per kategori som inkluderer tiltak på seksjons- og avdelingsnivå

TRYGGLEIK			
Overordna tiltak	Kort forklaring	Kort sikt	Lang sikt
Styrke felles forståing av inkluderande praksis	Bygge felles kompetanse og språk kring mangfald, inkludering og psykologisk tryggleik	Refleksjon og kompetanseheving om inkluderande praksis Klårgjere forventningar om atferd og samhandling Bruke eksisterande møteplassar og prosessar	Integrere inkluderande kultur i leiing, HR og HMT Vidareutvikle tryggleik for dialog og fagleg usemje
Tydelege verdiar og synlege standpunkt	Tydeleg om kva verdiar vi står for, og synlege standpunkt som styrker tryggleik og inkludering	Avklare når og kvifor vi tek standpunkt og til kva Forankre markeringar i leiing og kommunikasjon	Etablere tydelege verdiar som naturleg del av profil Bygge kultur for å stå i egne verdigrunnlag
Synleggjere verdi og breidde i alle roller	Synleg representasjon styrker oppleving av likeverd, tilhøyrslø og verdsetjing – for tilsette og publikum	Medvitne val om kven som representerer MiSF Løfte fram breidda av kompetanse og personar i intern kommunikasjon	Systematisk og balansert representasjon i ekstern kommunikasjon
Arbeide systematisk med inkluderande rekruttering	Ta bevisste val i språk, krav og kanalbruk	Gjennomgå og justere språk i stillingsutlysingar og krav Styrke samarbeid mellom HR og KOMA Rutinar for inkluderande rekruttering	Fast praksis for inkluderande rekruttering Arbeide målretta for breiare søkarmasse



TILLIT			
Overordna tiltak	Kort forklaring	Kort sikt	Lang sikt
Systematisk oppfølging og læring	MiSF vil følge opp mål, kategoriar og tiltak over tid	Årleg status og refleksjon i leiargruppe, AMU og mangfaldsråd Kvartalsvis status i HR	Kontinuerleg læring og justering basert på erfaring og ny kompetanse
Truverde gjennom openheit	MiSF vil vere open om både ambisjonar og avgrensingar	Dele status og prioriteringar internt	Utvikle kultur for open kommunikasjon om val, dilemma og framdrift
Realisme, prioritering og ansvar	MiSF vil sikre realistisk, prioritert og forankra og ansvarleg forankring av arbeidet	Avklare ambisjonsnivå og prioriteringar i leiing Klårgjere ansvar og bruke eksisterande strukturar Avstemme forventningar	Jamleg prioritering og justering av tiltak Integrere arbeidet i styring og planverk

TILGJENGE			
Overordna tiltak	Kort forklaring	Kort sikt	Lang sikt
Systematisk arbeid med å gjere musea tilgjengelege for publikum og tilsette	MiSF vil arbeide planmessig med fysisk, digital og sansemessig tilgjenge for å bygge ned barrierar	Kartlegging og prioritering av lågthengande tiltak Betre og meir tydeleg informasjon på nettsider Etablere og bruke sjekklister i programutvikling Skilting	Langsiktig plan for UU i bygg, utstilling og uteområde Prioritering i permanent infrastruktur/publikumsareal Involvering av publikumsgrupper Mangfaldsråd med eksterne aktørar
Klårt, inkluderande og tilgjengeleg språk	MiSF vil bruke språk som senkar tersklar og fremjar forståing	Gjennomgang av språkbruk i sentrale tekstar og kanalar	Felles prinsipp for inkluderande kommunikasjon Styrke intern kompetanse på språk og form



		<p>Auke medvit om signal i språk, bilete og kanalval</p> <p>Gjennomgang av sentrale tekstar og kanalar</p> <p>Bruke tilgjengelege ressursar som rettleiing</p> <p>Bruke tilgjengelege verktøy i gjennomgang (KI)</p>	Etablere intern ressursgruppe for språk
Redsuere sosiale og økonomiske barrierar	MiSF vil sikre at prioriterte målgrupper får delta/oppleve musea	<p>Gratis for born og unge, prioritere skule</p> <p>Museumsbuss (utvide finansiering)</p> <p>Tiltak retta mot føresette Museumsvenn</p>	<p>Utvikle varige samarbeid som styrkar deltaking frå underrepresenterte grupper</p> <p>Vere til stades på andre arenaer</p> <p>Arena for frivillig arbeid for å auke inkludering</p>

TYNGDE			
Overordna tiltak	Kort forklaring	Kort sikt	Lang sikt
Styrke representasjon og perspektiv i formidling og samling	MiSF vil jobbe aktivt med kven og kva som blir synleg	<p>Etablere og bruke sjekklister i programmering og produksjon</p> <p>Gjennomgang av eksisterande formidlingstilbod med mangfaldsblick</p>	Systematisk arbeid med samlings- og programutvikling med nye perspektiv
Utvikle musea som arena for refleksjon og samfunnsamtale	MiSF vil løfte aktuelle tema i møte med samtid og historie	<p>Temabaserte arrangement og program</p> <p>Sikre breidde i program/formidling som tar opp dei perspektiva som t.d. ikkje får plass i ei utstilling</p>	Etablere musea som relevant møteplass for dialog og refleksjon – debatt/panel
Samarbeid med eksterne miljø og stemmer	MiSF vil styrke tyngde gjennom samarbeid	Koble på eksterne fagmiljø og målgrupper der det er relevant	Opprette referansegruppe i program- og innhaldsutvikling



Styrke medverknad	MiSF skal jobbe for å styrke medverknad frå relevante aktørar i programmering og produksjon	Opprette referansegruppe i program- og innhaldsutvikling	Publikumsinvolvering – prosjekt i prosjekta. T.d. Alt går bra, Livsnerven, Pels
Mangfald og representasjon som overordna satsingsområde i all forskning	MiSF vil styrke arbeidet med sosial ulikskap, kjønn og kultur møte som perspektiv i våre forskingsprosjekt	Integrert i forskingsplan Tema på halvårlege forskarseminar Felles lesing og diskusjon av relevant faglitteratur	Forskinga, i form av kritiske undersøkingar av kva som skapar og opprettheld makttilhøve i samfunnet, historisk og i vår tid, skal formidlast gjennom fagartiklar, utstillingar og formidlingsopplegg
Samlingane skal spegle samfunnet i fortid, notid og framtid	MiSF vil gå systematisk gjennom samlingane for å løfte fram skjulte historier og identifisere kritiske manglar	Revisjons- og prioriteringsprosjekt i samband med innflytting i Tinghuset Publikumsmagasin som Tingstad, som legg til rette for diskusjon og medverknad om samlingane	Jobbe for at samlingane våre skal vere eigna til å formidle dei historiene som er relevante i høve vårt samfunnsoppdrag
Tradisjons-handverk som inkluderingsarena	MiSF vil jobbe for å synleggjere tradisjons-handverk som yrkesval uavhengig av kjønn og kulturell bakgrunn	Bevisste perspektiv i formidling av handverk mot born og unge Praktisk arbeid, lågare krav til språkkunnskap Biletbruk i ekstern kommunikasjon Fokus i rekruttering	Skape forståing for at «tradisjon» forstått som korleis kunnskap vert utført og ført vidare, ikkje <i>kven</i> som er utøvaren Lærlingordning



**MUSEA I SOGN
OG FJORDANE**



Følg oss på:



[museaisognogfjordane/](https://www.facebook.com/museaisognogfjordane/)



[museaisognogfjordane/](https://www.instagram.com/museaisognogfjordane/)