

Small is beautiful... ...But big is powerful

Det professionelle museum - Faglighed og professionalitet

Udfordringer eller muligheder?



Realiteterne



Case: Museum Sydøstdanmark

Udfordringer eller muligheder?

- Museerne oplever økonomisk pres og høje forventninger fra samfundet. Er disse krav fra politikere, erhvervsliv og borgere rimelige?
- Museerne opfattes af mange som støvede og bagudstræbende. Men netop nu har de mulighed for at blive dagsordensættende.
- Eksempel: **Danmarks Borgcenter**. Et museum der vil være en del af løsningen på samfundets udfordringer.
- Selvejerskab giver frihed og ansvar.
Lars Liebst udvalget: Få styr på økonomien eller kassen lukkes.
- Et museum med vision, mission og strategi har en berettigelse.

Realiteterne - Museerne 2013

- Tendensen er fusioner med færre og større regionale museer. Men er ledelsen og bestyrelsen rustede til at drive de nye stormuseer?
- Kulturstyrelsen ønsker professionalisering, ikke af den kulturelle ledelse men af virksomhedsledelsen, altså styr på økonomi og management.
- Udfordringen er, at museerne ofte bygger på folkelige græsrodder med stærk lokal forankring. Hvorimod de fusionerede museer nu er ved at definere sig selv regionalt, nationalt eller internationalt.
- Museerne har opnået en kritisk masse, men allokeres ressourcerne strategisk og målrettet ud fra en forskningsstrategi?
- Kort sagt, så er museet blevet en stor forretning, og behovet for professionel rådgivning af direktionen er blevet tilsvarende større.

Stordriftsfordele frem for spildte chancer

Eksempel: *Museum Sydøstdanmark*

- Fra tre lokale “bymuseer” til ét regionalt stormuseum med central administration, en håndfuld besøgssteder, udviklingsafdeling, ekstern forretning, slagkraftige faglige enheder og professionel bestyrelse.
- Big business - Museet har en årlig omsætning på 50-60 millioner kr. og 100 ansatte, og kan dermed sammenlignes med en rimelig stor privat virksomhed. Den virksomhed kræver en professionel bestyrelse.
- En professionel bestyrelse er forudsætningen for, at museet kan arbejde med langsigtede strategiske visioner og ikke blot hænge fast i lokale særinteresser.
- Vejen fra overgangsbestyrelse på 24 personer til permanent bestyrelse på 10 personer. Velmenende meninger eller professionel rådgivning?
- De museets interessenter må have tillid til den professionelle bestyrelse

Mission og vision

- Museet skal være internationalt orienteret og en central kultur- og forskningsinstitution i landsdelen.
- Samfundet kan forvente, at museet skaber viden, værdi og identitet.

Forsknings- og formidlingsprofil 2022:

- Borge (afsæt i Danmarks Borgcenter og kongeborgen Vordingborg)
- Handel og søfart (afsæt i Køge Museum og integreret i Køge Kyst)
- Kunsthåndværk (afsæt i Holmegaard og Kähler i Næstved)

Mål 2022:

- Kultur- og oplevelsesøkonomisk institution med ca. 200.000 årlige besøgende
- Museet er anerkendt for sin varetagelse af museumslovgivningen.
- Museet er en attraktiv arbejdsplads og samarbejdspartner.
- Museet er en stærk og omstillingsduelig organisation

Bestyrelsens opgaver:

- Udfordre direktionen og stille de nærgående spørgsmål
- Hjælpe med at åbne døre over for fonde og bidragsydere
- Udvide museets perspektiv
- Pege på nationale og internationale udviklingsmuligheder
- Hjælpe med at skabe forbindelser til forskningsmiljøer
- Sætte rammerne for museets visioner og agendaer

Bestyrelsens kompetencer:

- Økonomi
- Forvaltning og administration
- Forskning og uddannelse
- Kommunikation og branding
- Strategi og politik