

Fremtidens museer – som virksomhed og attraktion set i en kommunal kontekst

-oplæg for Kulturministeriet og
Kulturarvsstyrelsen d. 9. januar 2006 på
Schæffergården v/ Børne- og Kulturdirektør Per
B. Christensen, Næstved, fmd. for BKF

Bærende pejlemærker for kommunerne generelt

- Borgernes kommune- også på kulturområdet
- Demokratisk bæredygtighed
- Gennemskuelse
- Faglig bæredygtighed
- Helhedsorientering
- Decentral ledelse og central styring
- Udvikling

Kommunerne og kultur

- Vil formulere:
- Kulturpolitikker
- Kulturplaner på fagområder og på tværs af fagområder
- Kulturstrategi
- Kultur som vækstparameter(erhverv, kultur, uddannelse og bosætning)

Kommunen som sparringspart

- Den kommunale forvaltning bliver stærkere og mere professionel
- Kultur kommer i højere grad på den kommunale dagsorden
- Flere kommuner opretter politiske udvalg, der alene har fokus på kultur
- Vil kunne udøve sparring om faglighed, markedsføring, formidling, ledelse, økonomi og kontraktforhold
- Vil stille krav til museerne – ikke mindst på formidlingssiden
- Kommunal fokus på armslængdeprincippet
- Vil udfordre det "klassiske" museum
- Vil stille krav om, at museet indgår i samarbejdsprojekter- ikke mindst på det børnekulturelle område

Museet som virksomhed

- Styring- kommunen der styrer museet eller museet, der styrer kommunen?
- Ledelse- behov for efteruddannelse?
- Samdrift af museer
- Fælles administration
- Samordning af museumsområdet
- Specialisering
- Evne til at omstille og omprioritere

Udvikling af museumsområdet

- Udvikling af museernes:
- Indhold og profil
- Organisation
- Ledelse og
- Personale

Museet som organisation og ledelse

- Fælles faglig og administrativ ledelse af flere museer
- Ledelsesudvikling (strategisk, faglig, personalemæssig og økonomisk ledelse)
- Hvilke kompetencer skal være repræsenteret på museet?

Museumslederen som virksomhedsleder – kræver andet end faglig ledelse

- Evne til at se nye trends og tendenser
- Evne til at lede under foranderlige vilkår
- Evne til igangsætning, innovation og udvikling
- Evne til at formulere vision og strategier
- Evne til at udvikle sig selv
- Evne til at træffe beslutninger
- Evne til at formidle organisationens værdier og holdninger
- Evne til at være resultatorienteret
- Evne til at etablere netværk
- Evne til at kommunikere

Regionale Kulturaftaler

- Indhold i aftalerne
- Regionalisering af museumsområdet-arbejdsdeling
- Rådgivende udvalg på tværs af kommuner og kunstarter/faglighed
- Kulturområdet som attraktion
- Nationale og regionale events
- Fleksible aftaler – indhold, geografi

Udviklingskontrakter på museumsområdet

- 4-årige aftaler
- Udviklingsmål-kommunens forventninger til museet (indenfor indsamling, registrering, bevaring, forskning og formidling)
- Økonomiske rammer
- Særlige fokusområder
- Samarbejde med andre

Forudsætninger for samarbejde på museumsområdet

- Noget at samarbejde om
- Politiske mål
- Ledelsesfokus
- Klarhed over ressourcer
- Personaleudvikling
- Kulturel tolerance
- Faglighed-tværfaglighed

Museerne som attraktion

- Kulturturisme
- Lokale-regionale-og nationale events
- Udstillings- og arrangementsvirksomhed
- Samarbejde om katalogudarbejdelse
- Internationalt samarbejde
- Formidling og markedsføring
- Besøgstal

Museerne som attraktion- et eksempel

- Kulturelt partnerskab mellem Næstved Museum, Kähler Keramik og Rønnebæksholm Kunst –og Kulturcenter
- Udstillingssamarbejde (Temaudstillinger: L. A. Ring –udstilling, Finsk Keramik)
- Udveksling af kernekompetencer
- Kulturturisme – og Kultur og erhverv
- Mål : øget kvalitet, spredningseffekt, fornyelse og flere besøgende