

Det strategiske panel 2016

Fem forslag der kan bidrage til at styrke og professionalisere ledelse på museerne:

1. Fælles lederforløb

Udfordring: Der mangler et fælles lederforløb for museumsledere, der kan kvalificere dem til at agere bedre og mere strategisk i kulturlandskabet, der har været under forandring de sidste par år.

Løsning: Panelet foreslår, at Slots- og Kulturstyrelsen i samarbejde med relevante parter sikrer udvikling af et kvalificerende og højt profileret lederforløb for ledere af museer (og evt. endnu bredere for ledere af institutioner på tværs af kultursektoren). Fonde bør involveres i udvikling af uddannelsen for at sikre en forankring på sigt. Ligeledes skal et antal videregående uddannelsesinstitutioner inddrages for at sikre relevant indhold og niveau i programmet. Programmet skal bl.a. inspireres af det engelske Clore Programme for Cultural Leadership og andre udenlandske programmer. Forløbet skal både fokusere på individuelle behov hos lederne, f.eks. gennem mentorordninger og indeholde mere generelle fokuspunkter, som forretningsforståelse, branding og flerfaglig ledelse.

2. Talent og vækstlaget skal styrkes

Udfordring: Der opleves en mangel på kvalificerede ansøgere til lederstillinger i kulturlivet – ikke mindst på museerne. Institutionernes størrelse medfører desuden en udfordring med at sikre tilstrækkelig ”on the job training” for førlederne.

Løsning: For at understøtte ledertalenter og vækstlaget på museerne og evt. for alle kulturinstitutionerne, foreslår panelet, at der oprettes et fælles forløb for førledere.

Her kan de arbejde med konkrete redskaber, der kan øge deres mulighed for at blive ledere fremadrettet. Der skal ligeledes indgå overvejelser om langsigtet karriereplanlægning og -ønsker i forløbet. Det er panelets opfattelse, at et coaching- og/eller mentorforløb i kombination med en karriereplan også vil kunne tiltrække yngre medarbejdere til ledelsesstillinger på sigt. Man kunne også med fordel overveje at iværksætte mere systematiske jobrotations- eller turnusordninger på tværs af sektoren.

3. Årets museumsleder

Udfordring: Ledelsesopgaven på museerne er i de senere år blevet mere krævende. Der stilles høje faglige, forretningsmæssige og økonomiske krav. Lederne har for det meste en kulturfaglig baggrund og kan derfor have udfordringer med at anvende nytænkende og effektive ledelsesgreb. Desuden er der ikke tradition for at synliggøre eller anerkende gode ledelsesmæssige resultater på tværs af sektoren med henblik på læring på tværs.

Løsning: For at anerkende og honorere de dygtigste lederes resultater foreslår panelet, at Kulturministeriet uddeler en pris til årets museumsleder (eller evt. kulturleder). Prisen skal uddeles på baggrund af nogle fastlagte kriterier, som understreger lederens indsats og visionære tilgang, f.eks. i form af en særlig god udvikling af institutionen, nye forretningsstiltag, understøttelse af faglig ledelse, der fører til særlig gode resultater el. lign.

4. Modeller for administrativ ledelsesstøtte

Udfordring: Ledelsesopgaven på museerne fordrer en bred faglighed. På de mindre museer er der dog ikke ressourcer til at ansætte en administrationschef og måske heller ikke altid opgaver nok til en sådan. Der er derfor behov for at sikre en høj ledelsesfaglighed inden for administration og styring på anden vis.

Løsning: Panelet anbefaler, at Slots- og Kulturstyrelsen efter dialog med sektoren og evt. med inspiration fra andre sektorer udvikler en række modeller for, hvordan man kan understøtte museumsledelsen administrativt. For eksempel kunne man etablere "låneordninger", hvor både personale og systemer (IT) kan deles/udlånes.

5. Revision og opdatering af "God ledelse i selvejende kulturinstitutioner".

Udfordring: Panelet oplever, at der til stadighed er udfordringer på museerne med hensyn til at have professionelle bestyrelser, der har forståelse for de nye betingelser, som kulturinstitutioner skal operere under i dag.

Løsning: "God ledelse i selvejende kulturinstitutioner", er en række anbefalinger udgivet af Kulturministeriet i 2011. Anbefalingerne har haft til formål at styrke bestyrelser og direktioner i forhold til at løfte de ledelsesmæssige opgaver og det lovlige ansvar, som modtager af driftstilskud fra Kulturministeriet. Panelet anbefaler, at "God ledelse i selvejende kulturinstitutioner" revideres og opdateres på baggrund af de erfaringer, der er blevet gjort siden 2011 også med blik for det ændrede kulturlandskab og krav, der stilles til museerne i dag.