

Profielschets bestuursleden Museum Jan Cunen

Herpositionering Museum Jan Cunen

De gemeente Oss is voornemens Museum Jan Cunen te verzelfstandigen. Per 1 januari 2016 zal het museum ontvlochten zijn uit de gemeentelijke organisatie en als zelfstandige stichting verder gaan. De verzelfstandiging moet leiden tot behoud van een aantrekkelijke museale voorziening in Oss, tegen substantieel lagere kosten voor de gemeente. De inzet is te komen tot een museum dat zich verbonden weet met de Osse samenleving, met een presentatie en programmering waarmee een groter publiek wordt bereikt en dat als culturele onderneming in staat is meer eigen inkomsten te genereren.

Het verzelfstandigingsplan gaat uit van een herpositionering van het museum waarin het verhaal van Oss, de geschiedenis van Maasland en de bijzondere collectie 19^e eeuwse schilderkunst centraal staan. Met publicaties, debat, symposia, lezingen, kunst en actieve betrokkenheid van inwoners beoogt het museum de kunst- en geschiedenisprogrammering betekenis te geven voor het heden en de toekomst. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar museumeducatie voor de jeugd, waartoe nauw wordt samengewerkt met het onderwijs.

Museum Jan Cunen wil zich profileren als een onderscheidend museum voor stad en streek. Om dit mogelijk te maken moet worden voorzien in goede startcondities, zowel ten aanzien van de organisatie als ten aanzien van gebouw en collectie. De planning is erop gericht begin 2015 de Stichting Museum Jan Cunen op te richten en een bestuur te installeren. In de loop van 2015 zal de organisatie onder de regie van het nieuwe bestuur worden gebouwd middels een open wervings- en selectieprocedure, te beginnen met de functie van directeur. In de begroting is rekening gehouden met een vaste kern van 4 of 5 fte, aan te vullen met flexibele krachten en vrijwilligers. De huidige medewerkers kunnen mee solliciteren op de vaste functies. In het eerste kwartaal van 2016 is een verbouwing en herinrichting voorzien en zal het museum gesloten zijn. De nieuwe organisatie kan dan achter de schermen worden ingeregeld en in relatieve rust voorbereidingen treffen voor de opening en nieuwe programmering in het voorjaar van 2016.

Het verzelfstandigingsproces wordt begeleid door een kwartiermaker.

Profiel bestuursleden

Gekozen is voor een bestuursmodel met een eindverantwoordelijk bestuur en een directeur die als boegbeeld van het museum beleid voorbereidt/uitvoert en daartoe de werkorganisatie aanstuurt. Wanneer de herpositionering is voltooid en de organisatie goed gesteld is, kan overwogen worden over te stappen op een RvT-model, met een Raad van Toezicht en directeur-bestuurder. De Code Cultural Governance wordt gevolgd.

Het bestuur zal in beginsel bestaan uit 5 personen, waaronder de voorzitter en een penningmeester. Bij de samenstelling van het bestuur als geheel zal worden gelet op:

- Goede spreiding man/vrouw;☐
- Goede spreiding over leeftijd;☐
- Goede spreiding van deskundigheid en ervaring;
- Goede contacten in Maasland en Oss.

Voor alle bestuursleden gelden onderstaande competenties:

- Affiniteit met het inhoudelijke doel van het museum-nieuwe-stijl;
- Voldoende tijd om bestuurlijke inzet te leveren, in ieder geval ca. 6 reguliere bestuursvergaderingen per jaar;
- Kunnen bijdragen aan collegialiteit van bestuur;
- Sparringpartner kunnen zijn voor de directeur;
- Een specifieke deskundigheid/ervaring die bijdraagt aan het geheel.

Relevante (gezochte) deskundigheden/ervaringen zijn:

- Deskundigheid en netwerken in de (landelijke) museumsector;
- Deskundigheid en netwerken in de (regionale) onderwijs- en educatiesector;
- Deskundigheid op juridisch vlak en formele aspecten aan de processen binnen de organisatie;
- Deskundigheid op het gebied van communicatie, marketing, fondswerving/sponsoring;
- Ervaring op het gebied van ondernemerschap en de daarbij horende risico's;
- Ervaring als werkgever/manager;
- Ervaring met het opzetten van samenwerkingsverbanden.

Specifieke competenties voor de functie van voorzitter:☐

- Bestuurlijke ervaring;
- Verbinder;
- Representatieve/contactuele vaardigheden;
- Overzicht binnen en buiten de organisatie.

Specifieke competenties voor de functie van penningmeester:☐

- Ervaring met bedrijfsvoering, financieel beheer en rapportage;
- Ervaring met risicobeheer;☐
- Ervaring met of tenminste gevoel voor de control-cyclus;
- (en daarmee) gesprekspartner voor de externe accountant.