

NOTAT

Slots- og Kulturstyrelsen

H.C. Andersens Boulevard 2
1553 København V

Telefon 33 95 42 00

post@slks.dk
www.slks.dk

Opsummering af survey om bestyrelses(sam)arbejde

Surveyen blev udsendt ultimo august 2016 til alle museumsdirektører på de statsanerkendte og statslige museer. Besvarelserne har været anonyme.

Der er modtaget svar fra 73/105 museer, hvilket er en svarprocent på ca. 70%. I det følgende er besvarelserne opsummeret og en række kommentarer medtaget.

Surveyen skal bl.a. bruges til at føde ind til det strategiske panels key learnings, hvor der er fokus på udviklingsmuligheder og understøttelse af behov. Derfor er kommentarer, der understreger, at det går godt med bestyrelsen, og der ikke er nogle presserende behov, ikke medtaget.

Ad 1. Hvordan vurderer du samarbejdet med din bestyrelse?

Ca. 70 % af respondenterne finder, at de har et meget godt eller særdeles godt samarbejde med deres bestyrelse.

Kun 5 % af respondenterne vurderer, at de har et mindre godt eller dårligt samarbejde med deres bestyrelse.

Kommentarer:

Vedr. formanden

- Formanden skal holde sammen på bestyrelsen – ellers varetager medlemmerne egeninteresser.
- Svært med en svag formand – så står man alene.
- Spørgsmålene i surveyen kan også være relevante for bestyrelsesformændene.

Generelt

- Godt med udfordrende spørgsmål fra bestyrelsen.

- Har brug for mere opbakning fra bestyrelsen ift. interesse for museet, og at de fungerer som ambassadører og bruger deres kontakter.
- Mangler bedre kompetencer i bestyrelsen – til tider manglende professionel tilgang til bestyrelsesarbejdet.
- Svært med udskiftninger i bestyrelsen.
- Grundet de økonomiske muligheder er bestyrelsen ulønnet, hvilket sænker mulighederne for leverancer i bestyrelsesarbejdet.

Ad 2. Hvilke udfordringer oplever du ift. din bestyrelse?

I surveyen blev respondenterne bedt om at vælge ud fra nogle prædefinerede muligheder ift. udfordringer.

Næsten 60% af respondenterne angiver at bestyrelsens manglende professionelle kompetencer kan være en udfordring. Herefter kommer manglende rådgivning/sparring og manglende engagement på hver 37%.

Manglende forståelse for museets behov generelt og manglende/dårlig kommunikation med hhv.24% og 18% ligger på hhv. 3. og 4. pladsen over udfordringer.

Kommentarer:

Vedr. manglende indsigt generelt

- Der er manglende forståelse for og klarhed af, hvad opgaven og deres rolle er og varetagelse af egeninteresser for enkeltes vedkommende.
- Der er manglende indsigt i museets rammevilkår og interessenters forventninger.
- Der mangler forventningsafstemning.

Ønsker for bestyrelsen

- Det kan være svært at stille krav til en frivillig bestyrelse – enkelte medlemmer er helt passive
- Gerne yngre og mere dynamiske medlemmer – og flere kvinder
- Det er fint med andre kompetencer end museumsfaglige i bestyrelsen
- De politisk udpegede medlemmer engagerer sig ofte mindre i bestyrelsesarbejdet og har ikke nødvendigvis relevante kompetencer ift. museumsarbejdet.

- Godt når bestyrelsen er fleksibel og forstående overfor ændringer, samtidig ned, at den er fast i forhold til at følge op på beslutninger.
- Som kommunalt museum er hele det kommunale rådgivningsapparat bag museet.

Manglende inspiration

- Manglende bestyrelsesnetværk på det kulturhistoriske område betyder, at det kan være svært at få inspiration for bestyrelsen.

Ad 3. Anvender du Anbefalinger for god ledelse i selvejende kulturinstitutioner?

Næsten 70% af respondenterne anvender God ledelse i selvejende institutioner og ca. 20 % anvender dem ikke.

Kommentarer:

Vedr. anvendelse

- Anbefalingerne har vi aktivt brugt ifm. revision af vedtægter og forretningsorden samt ved rekruttering af nye medlemmer.
- Vi gennemgår årligt "Anbefalingerne" og følger dem ret nøje i måden at udvikle bestyrelsens arbejde på.
- Bestyrelsen har gennemgået anbefalingerne og de har dannet baggrund for en god debat.
- De er udleveret til bestyrelsen.

Generelt

- Det er et ideal skrift. Gennemgået af bestyrelse, men umuligt at leve op til i praksis.
- Det er formandens opgave at bringe anbefalingerne op overfor bestyrelsen.

Ad 4. Har du forslag til ønskede forbedringer i Anbefalinger for god ledelse i selvejende kulturinstitutioner?

Kommentarer:

Generelt

- Anbefalingerne skal forenkles – er alt for detaljeret pt.
- Anbefalingerne kan ikke altid anvendes 1:1 da museernes størrelser og

Økonomi har betydning for valg og prioriteringer af muligheder. Behov for at kunne differentiere mellem store og små museer.

- Det er en længere proces at understøtte skabelsen af professionelle bestyrelser. Anbefalinger om godledelse har og er et godt redskab, der bør arbejdes kontinuerligt med.
- Man skal tage foreningerne og de frivillige mere alvorligt - de frivillige spås en stor fremtid, så dem skal man ikke skrive ud af bestyrelserne.

Konkrete forslag til, hvad der ønskes mere af

- Cases fra virkeligheden, gerne anonymiseret. Og med anvisning af hvad det konkret har betydet for udvikling strategi, målsætning og ikke mindst fundraising
- Tydeligere evalueringsværktøjer.
- Mere konkrete arbejdsbeskrivelser for en formand.
- Mere konkrete betragtninger omkring honorering af bestyrelser ved museer/selvejende kulturinstitutioner, så vi har noget at bench-marke op imod.
- Retningslinjer for god kutyme vedrørende valgperioder, genvalg og "mangfoldighedskriterier".
- Det kan være nyttigt at bestyrelsen i højere grad får nogle redskaber til at koble anbefalingerne med de større linjer inden for drift og udvikling af museer, så de lange perspektiver i museets arbejde fastholdes.

Konkrete forslag til ændringer ift. gældende anbefalinger

- Forhøj antal år for karantæne af tidligere ansatte i bestyrelsen til 7 år og lad det fremgå tydeligt, at dette også gælder frivillige.
- Mere fokus på faglig relevante kompetencer blandt bestyrelsesmedlemmerne?
- Arbejdsdeling mellem direktion og bestyrelse bør gøres klarere.
- Det er for meget med 11 medlemmer i en bestyrelse.

Ad 5. Oplever du et behov for uddannelse af dine bestyrelsesmedlemmer med henblik på bedre bestyrelseskompetencer?

Knap 50% af respondenterne mener ikke, at uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne er et behov, men ca. 33% mener at behovet er til stede.

Kommentarer:

Vedr. kurser

- Bestyrelsen kan have gavn af et grundkursus i museernes vilkår og ydelser.
- Nogle bestyrelsesmedlemmer er ikke interesserede/har ikke tid til kurser.
- Kunne være fint, at bestyrelsen var sammen med andre bestyrelser for at drøfte bestyrelsesarbejdet og generelle forhold om museumsverden/fremtiden mv.

Vedr. behov

- Der er et ujævnt behov i en række bestyrelser ift. uddannelse.

Vedr. studieture

- Der er ikke midler til studieture sammen, så man kan skabe en fælles referenceramme i strategiske diskussioner.