

## Kulturlivets lavthængende frugter - bedre kompetencer blandt politisk udpegede bestyrelsesmedlemmer

Af Rasmus Adrian

Der er kommunalvalg i november i år. Og det kan få meget direkte konsekvenser for rigtig mange danske kulturbestyrelser, som har politisk udpegede medlemmer. Det kan være politikere, folk fra politiske partiorganisationer eller embedsmænd. Der kan være mange grunde til at udpege dem: et lovgrundlag, en økonomisk rammeaftale eller fordi den pågældende institution har truffet beslutning om det. Og de personer, der kommer ind, er ofte både vidende og aktive. Men der vil uundgåeligt også være nogle, der bliver udpeget af mindre seriøse grunde. Det kan være alt lige fra "han gider egentlig ikke, men vi skal jo pege på en eller anden" til "jamen, det var altså hans tur til selv at bestemme, hvor han vil sidde, uanset om han så i øvrigt vil være god til det eller ej." Det blev vendt på konferencen i Odense, og ministeren kendte også til det, om end hun mente, at det skete mindre i dag end tidligere.

Der er derfor mange gode grunde til at gøre sig nogle overvejelser ude i kommunerne om, hvordan vores kulturbestyrelser sikrer sig de bedste kommunalt udpegede bestyrelseskandidater. Heldigvis er der i mange kommuner en voksende forståelse for den værdi, et lokalt kulturliv med stærke kulturelle og kunstneriske tilbud kan have for borgerne. I Foreningen af Danske Kulturbestyrelser møder vi derfor en stigende interesse fra kommunernes side for at skabe endnu bedre rammebetingelser for vores kulturinstitutioner. Herunder de betingelser der gælder i spørgsmålet om ledelse og governance.

### Mangler vi kompetencer i kulturbestyrelserne?

Vi har desværre ikke ret megen dansk, forskningsbaseret, viden om, hvordan man sammensætter den gode kulturbestyrelse. Men Kulturministeriet anbefalinger i God Ledelse for Selvejende Kulturinstitutioner understreger, hvor vigtigt det er, at alle medlemmer - herunder altså også de politisk udpegede - vælges i kraft af deres personlige egenskaber og kvalifikationer med blik for bestyrelsens samlede profil og dens aktuelle behov for både fornyelse og kontinuitet

I Foreningen af Danske Kulturbestyrelser anbefaler vi ligeledes, at alle udpegninger af bestyrelsesmedlemmer i kulturinstitutionerne sker ud fra en vurdering af kvalifikationer og baggrund hos den enkelte kandidat. Uanset om kandidaten udpeges politisk eller rekrutteres af en bestyrelse. En holdning ministeren var på linje med ved konferencen i Odense. Vores holdning understøttes af en nylig undersøgelse blandt museumsledere, foretaget af Slots- og Kulturstyrelsen. Den viser, at den måske største udfordring i museumsbestyrelser er manglende kompetencer blandt bestyrelsesmedlemmer. I følge undersøgelsen svarer 60% af

museumslederne nemlig, at netop det kan være en hindring for et effektivt samarbejde. Museumslederne peger desuden på manglende/dårligt engagement og kommunikation som nogle af de primære udfordringer, de oplever i samarbejdet med deres bestyrelse. Se artiklen om undersøgelsen i dette nyhedsbrev.

### Plads til forbedringer

Selvom undersøgelsen kun dækker museumsområdet, må resultaterne desværre siges at stemme meget godt overens med den virkelighed, vi møder i kulturinstitutioner, der ikke træffer bevidste valg i spørgsmål om rekruttering, kompetenceprofil og bestyrelsesroller. Og den bekræfter os i, at der blandt landets kulturbestyrelser er plads til både udvikling og forbedring.

I en tid hvor øgede økonomiske og resultatmæssige krav for alvor kræver et velfungerende ledelseslag, må kulturbestyrelserne selv på banen. Og Danske Kulturbestyrelser vil derfor være aktiv på to fronter. Vi vil arbejde for, at der er ordentlige kursustilbud til både nuværende og kommende bestyrelsesmedlemmer. Og vi vil arbejde på at skærpe bevidstheden om, hvor (livs)vigtigt det er dels at sikre den rigtige bestyrelsessammensætning, dels at det enkelte bestyrelsesmedlem forstår sit ansvar og sin rolle.

Det sidste er særligt relevant for politisk udpegede bestyrelsesmedlemmer. De er langt fra altid forberedt på bestyrelsesrollen og på det individuelle ansvar, der følger med posten. Spørgsmålet om, hvor man som politisk udpeget bestyrelsesmedlem har sin loyalitet – hos myndigheden eller hos institutionen - er desværre et, der alt for ofte skaber usikkerhed i den enkelte bestyrelse.

Derfor må der gang i dialogen rundt om i landet mellem kulturbestyrelser og kommuner. Det er nu, det skal afklares, hvilke kompetencer den enkelte kulturbestyrelse har behov for. Og det er nu, de kommunale embedsmænd skal til at tænke over, hvordan de klæder nye politisk udpegede bestyrelsesmedlemmer på til den kommende opgave.

Danske Kulturbestyrelser vil gerne tilbyde sig som "uddannelsespartner" for kommunerne i dette arbejde.

### Nye kurser på vej

Der er et stort behov for, at aktører og interessenter kommer i gang med kurser, der inddrager al aktuel viden om ledelses- og bestyrelsesarbejde på kulturområdet.

Derfor arbejder vi i Foreningen af Danske Kulturbestyrelser i disse måneder på at etablere en række kursustilbud til medlemmer af kulturbestyrelser. Kurser, vi udbyder lige efter årsskiftet. (Se mere under Kort Nyt).

I de kommende måneder tager vi derfor initiativ til en række møder med statslige og kommunale aktører for at drøfte kursustilbud og rekruttering til bestyrelser.

Der ligger et stort potentiale her. For os er det nemlig indlysende nødvendigt, at arbejdet med at sikre øgede kompetencer og en mere målrettet rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer vil have stor positiv betydning for det samlede kulturliv. Det er at høste de lavthængende frugter.