

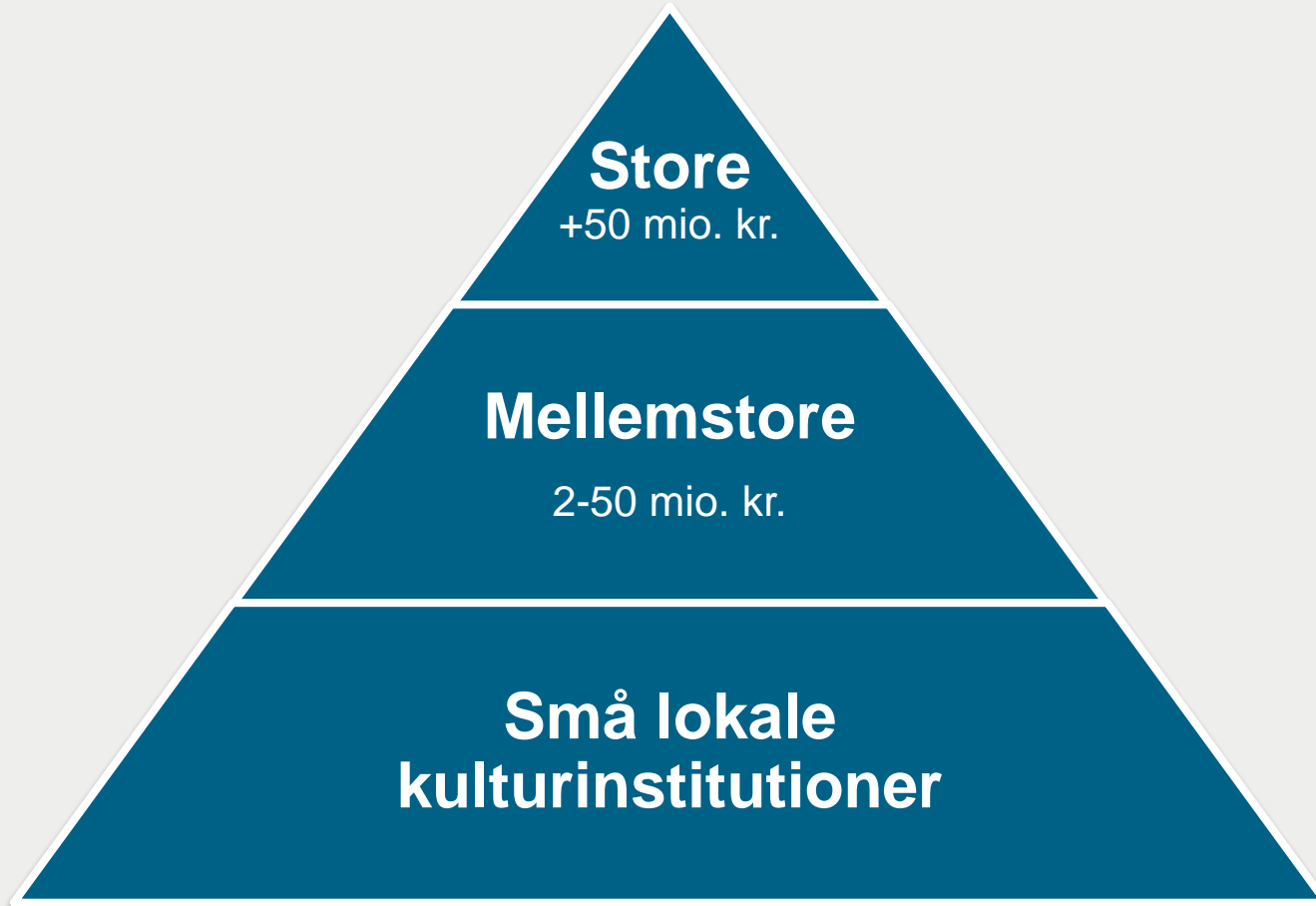


## NY VIDEN OM ARBEJDET I KULTURBESTYRELSER

Danske Kulturbestyrelser

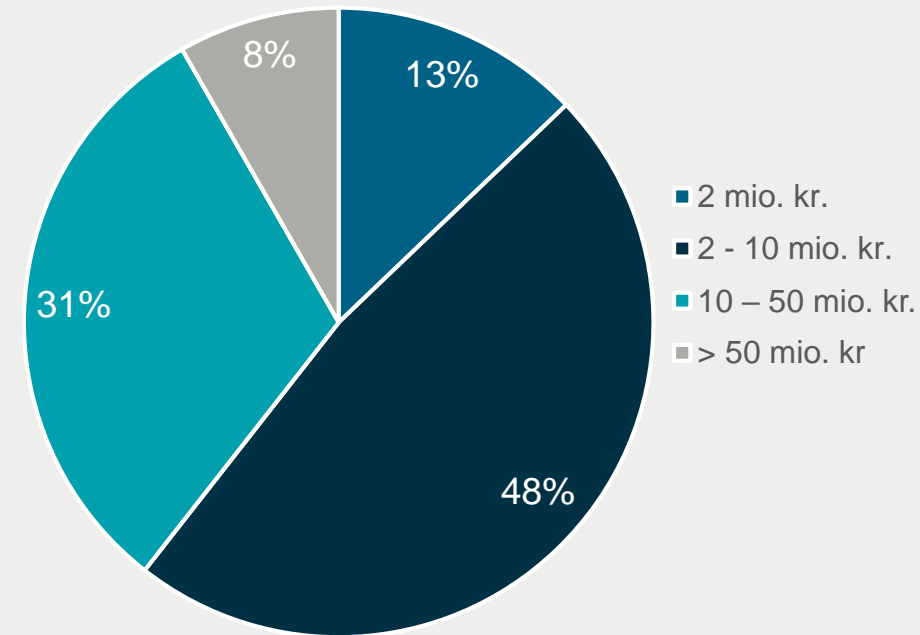
4. marts 2019

## DET KULTURELLE INSTITUTIONSLANDSKAB



Resultaterne baserer sig på 376 besvarelser

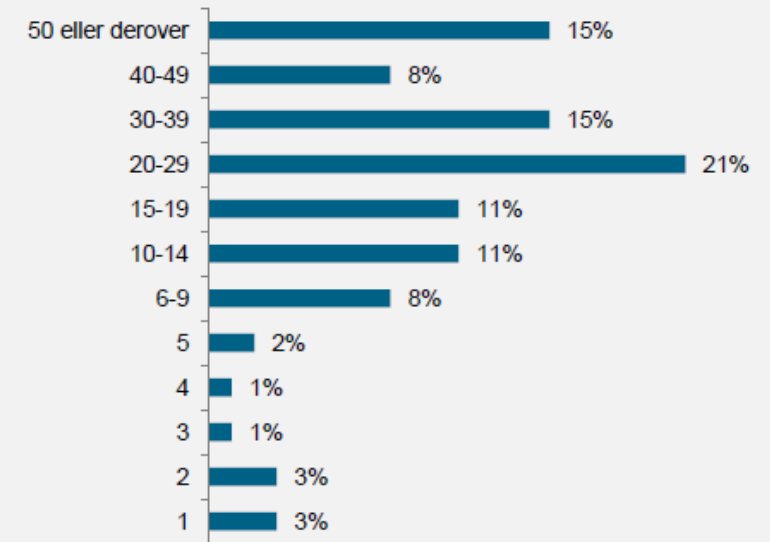
Årlig omsætning



## ERFARING MED BESTYRELSesarBEJDE GENERELT

- Kulturbestyrelser består typisk af mellem 6 og 9 medlemmer
- Ca. 80 pct. har mere end 10 års bestyrelseserfaring
- 2/3 del af bestyrelsesformændene har mere end 10 års erfaring med formandsarbejde
- Kulturbestyrelserne oplever generelt ikke de store udfordringer med rekruttering og fastholdelse af bestyrelsesmedlemmer

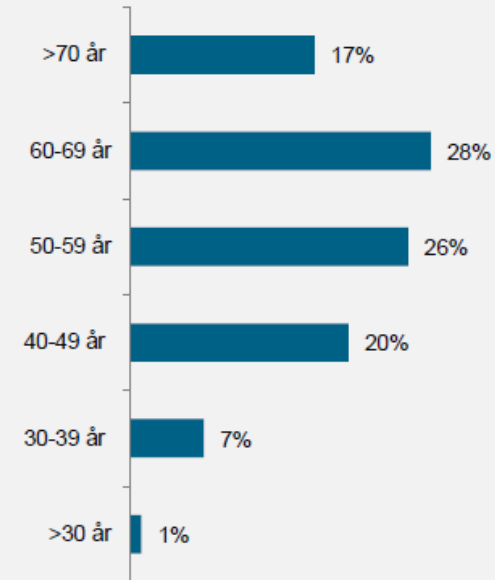
Hvor mange års erfaring har du med bestyrelsesarbejde generelt (ikke kun kulturbestyrelsesarbejde. Hver bestyrelse tæller. Har man eksempelvis sideløbende siddet i to bestyrelser i tre år, har man seks års bestyrelseserfaring)?



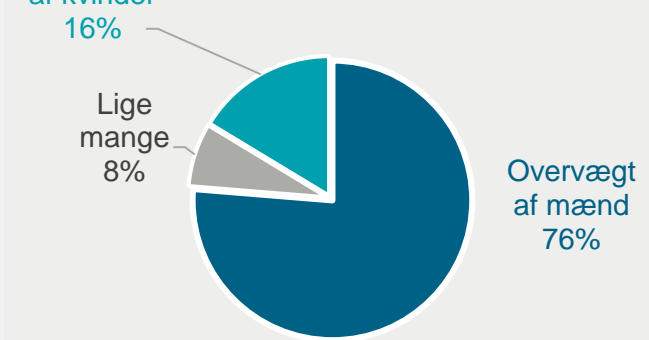
## ALDERS- OG KØNSFORDELING

- Der er generelt tale om modne mænd med en del bestyrelseserfaring!
- Kun 28 pct. er under 50 år
- I over ¾-del af kulturinstitutionerne er der overvægt af mænd. 16 pct. har overvægt af kvinder
- Kun omkring en fjerdedel giver udtryk for, at de oplever manglende mangfoldighed som en barriere for godt bestyrelsesarbejde.

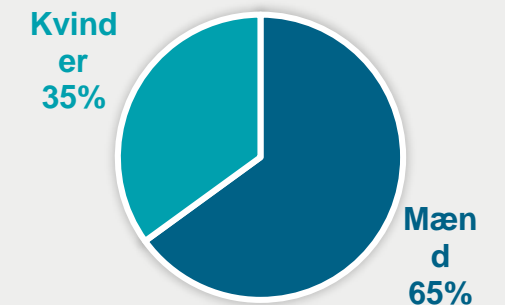
Aldersfordeling



Kønsbalance i kulturbestyrelserne



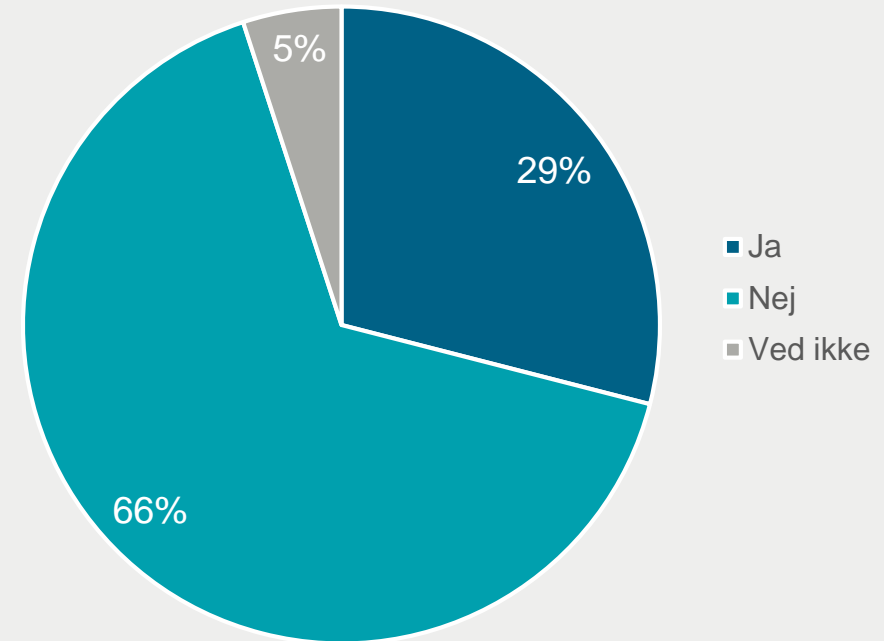
Kvinder og mænd i kulturbestyrelser



## BESTYRELSENS HONORAR

- Bestyrelsesarbejde i kulturinstitutioner er i høj grad baseret på frivillig, ulønnet arbejdskraft
- I under 30 pct. af institutionerne modtager formanden og/eller andre medlemmer honorar
- Under en femtedel giver udtryk for, at ringe honorering er barriere for godt bestyrelsesarbejde
- En bestyrelsesformand bruger typisk 2-5 timer om ugen på bestyrelsesarbejdet, mens menige medlemmer typisk bruger 2-5 timer om måneden
- Direktører bruger typisk 2 timer om ugen på at servicere og understøtte bestyrelsen

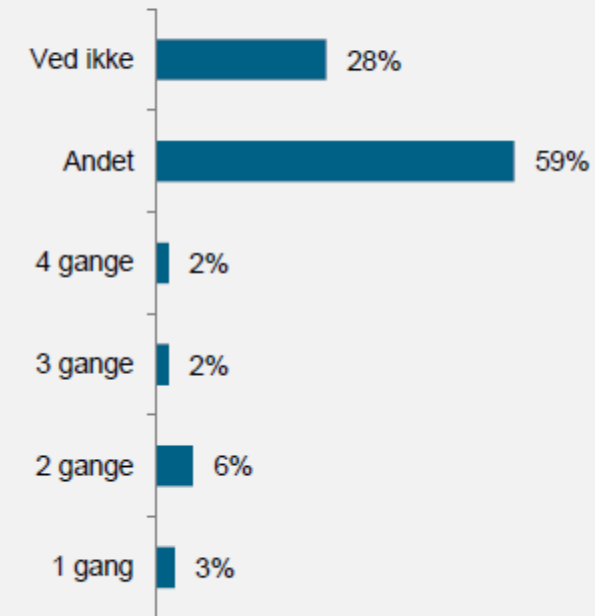
Modtager formanden og/eller andre medlemmer af bestyrelsen honorar?



## GOVERNANCE

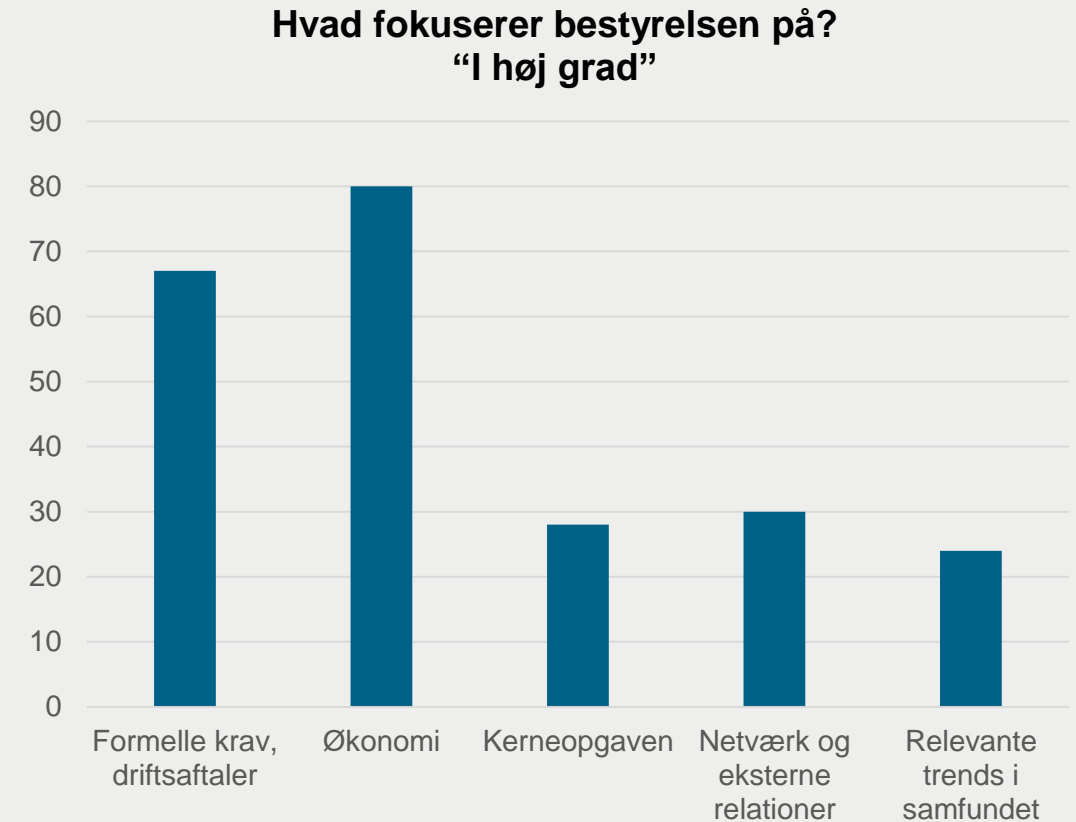
- Kulturbestyrelsernes valgperiode er i stort omfang identisk med valgperioden for kommunalvalgene
- I op mod 40 pct. af tilfældene opererer man med differentierede valgperioder – typisk 2 år for andre end kommunalbestyrelsesmedlemmerne
- 80 pct. angiver, at mindst halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne, herunder også formændene, er at opfatte som uafhængige
- Staten opleves som tilskudsgiver og ”ejer” som mere rammesættende for institutionen end kommunen
- Kun i begrænset omfang kommunikerer staten og kommunerne gennem bestyrelserne
- Bestyrelserne er for en stor del selvsupplerende
- Ca. 2/3 af bestyrelserne evaluerer løbende deres bestyrelsesarbejde

### Hvor mange gange kan et bestyrelsesmedlem efter vedtægterne genvælges/ genudpeges?



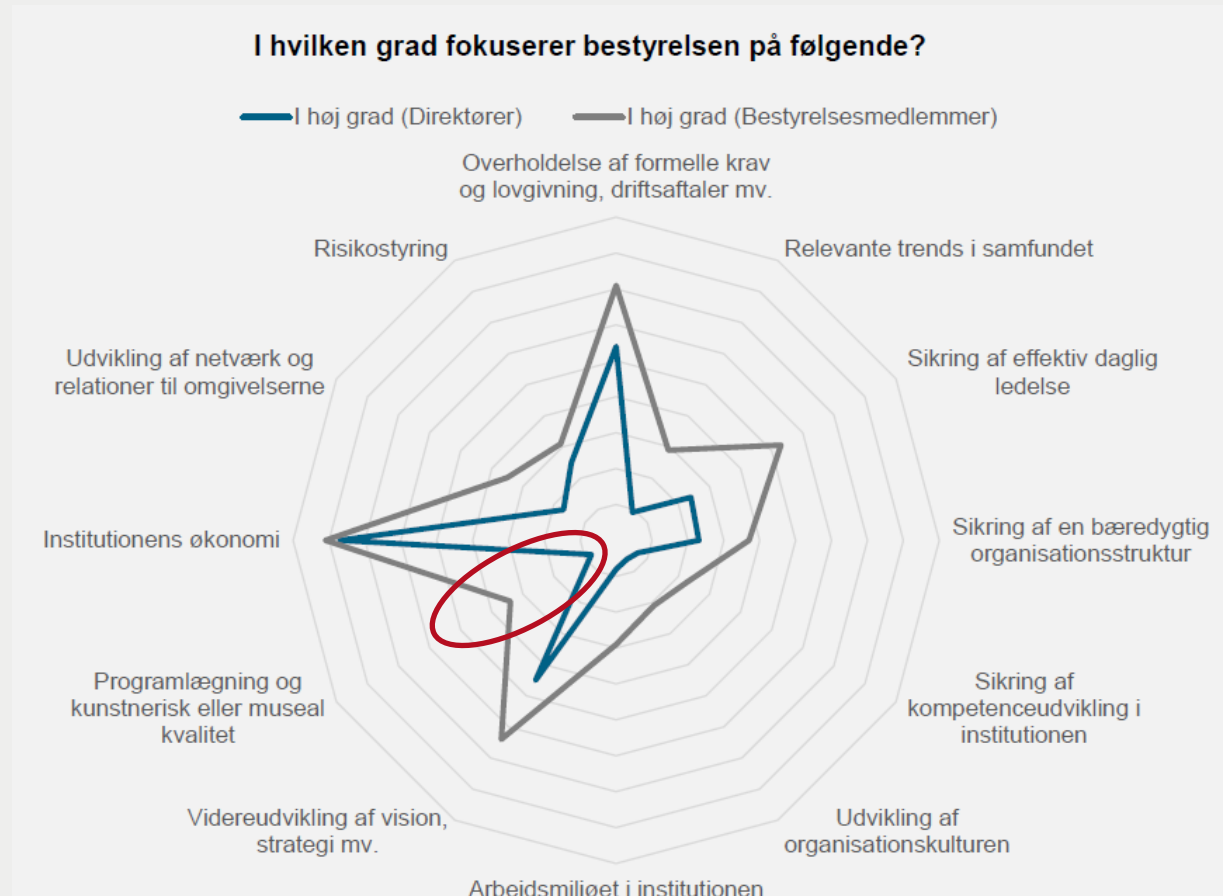
## HVAD FOKUSERER BESTYRELSEN PÅ

- Bestyrelserne har i første række fokus på institutionens økonomi samt overholdelse af formelle krav og lovgivning mv.
- Bestyrelserne er forsigtige med at blande sig i det indholdsmæssige og institutionens kerneaktiviteter



## BESTYRELSENS FOKUS OG KOMPETENCER

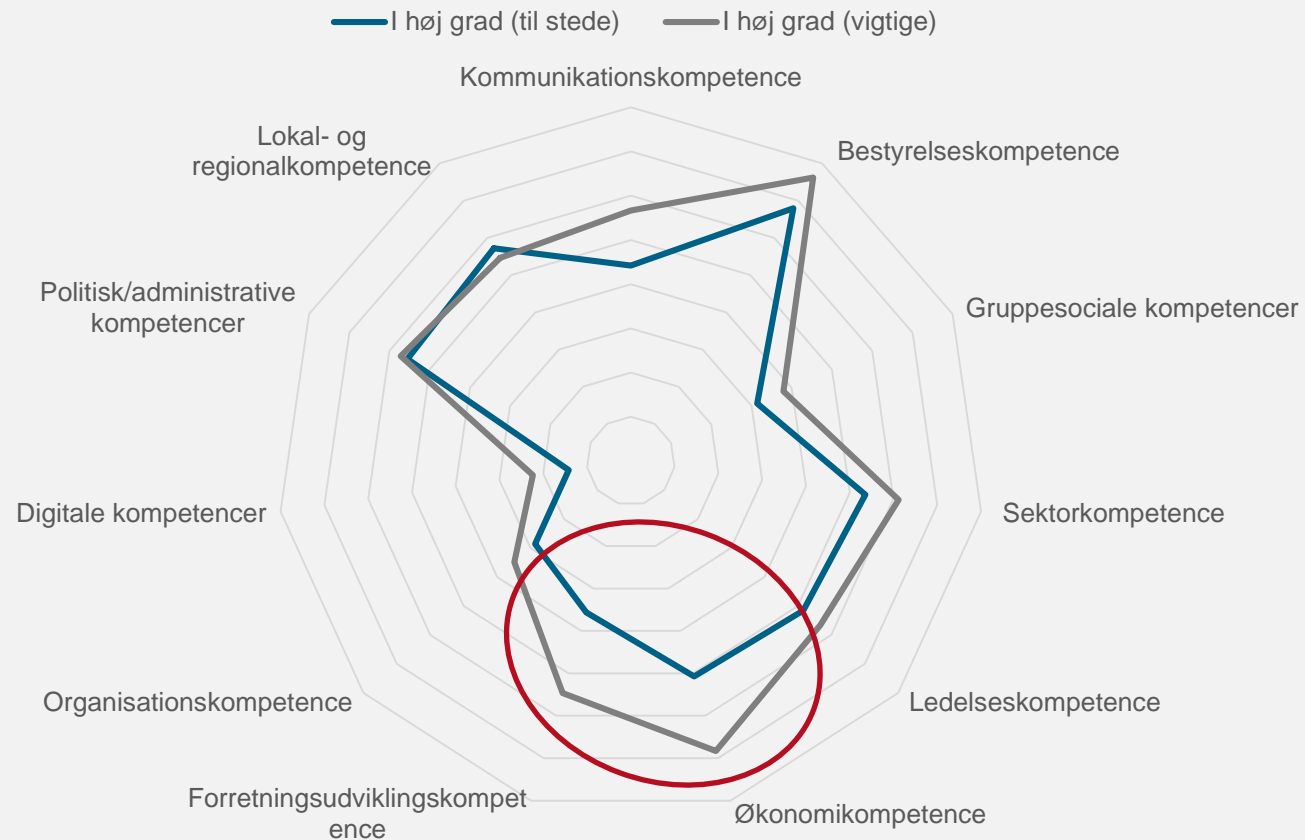
- Direktører oplever i langt mindre grad end bestyrelsesmedlemmerne, at bestyrelsen fokuserer på kerneområderne (programplanlægning, kunstnerisk kvalitet mv.)
- Direktørerne føler sig tilsyneladende ikke gået "for tæt på" i forhold til det indholdsmæssige og organisationsinterne forhold
- Samspillet mellem bestyrelse og direktør er generelt præget af åbenhed og tillid. Bestyrelsen oplever samspillet mere intenst end direktørerne
- 80 pct. vurderer, at bestyrelsesmedlemmerne har tilstrækkelige kompetencer til at varetage bestyrelsesopgaverne – dog er man generelt udfordret på forretningsudviklingskompetencer





# BESTYRELSENS KOMPETENCER

I hvilken grad er følgende kompetencer til stede i bestyrelsen?  
 I hvilken grad er kompetencerne vigtige for bestyrelsen?



## OM PLUS

Vi skaber opbakning til strategiske ledelsesbeslutninger i virksomheder, organisationer og samfundsinstitutioner, når vi bistår dem med at udvikle deres governance, strategi, ledelse og organisation, så de kan realisere deres potentialer. Vores 35 medarbejdere har base på kontorer i Aarhus og i København. I vores adfærd og tænkning styres vi af tre værdier: Værdiskabelse, fairness og troværdighed.