



Rapport

BESTYRELSESEVALUERING

Museum Skanderborg

Maj 2022

Indholdsfortegnelse

1



OVERORDNET VURDERING

2



BESTYRELSESMØDERNE

3



BESTYRELSESMATERIALE
OG INFORMATIONSGRUNDLAG

4



BESTYRELSESLEDELSE
OG ORGANISERING

5



SAMARBEJDET I
BESTYRELSEN

6



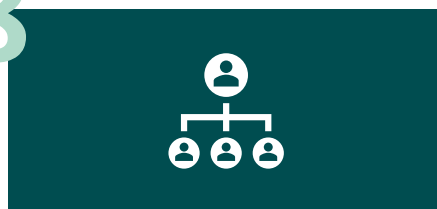
BESTYRELSENS
OPGAVEFOKUS

7



BESTYRELSEN I ET
KOMPETENCEPERSEKTIV

8



SAMARBEJDET MED
DIREKTØREN

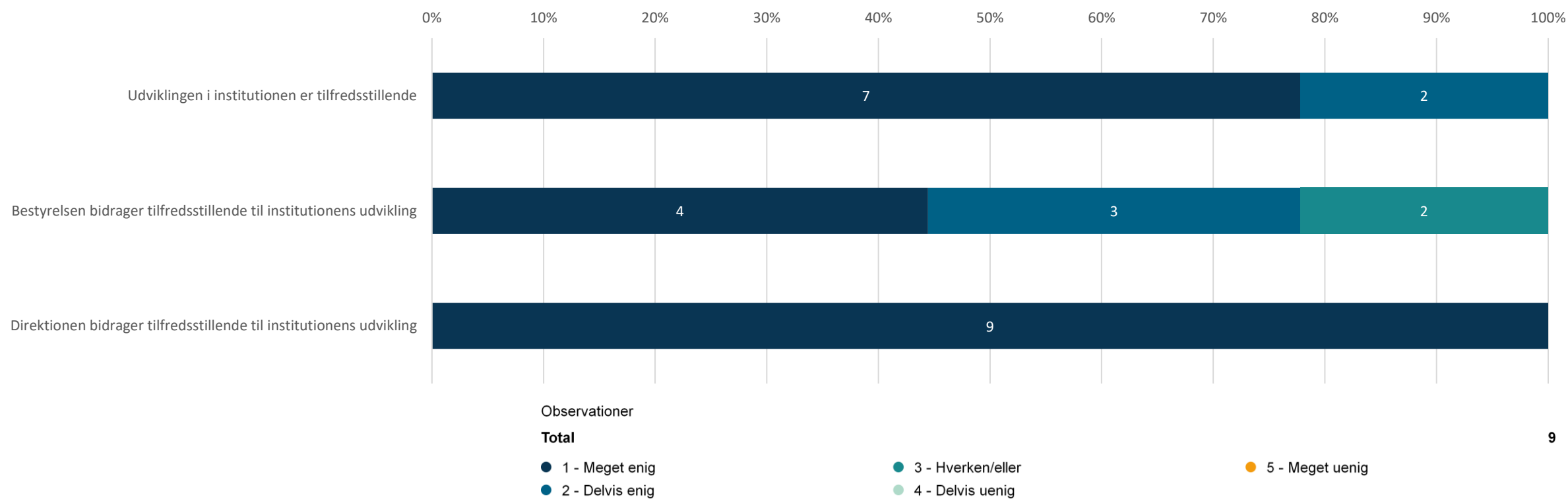
1

OVERORDNET VURDERING



Overordnet vurdering

- Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn:



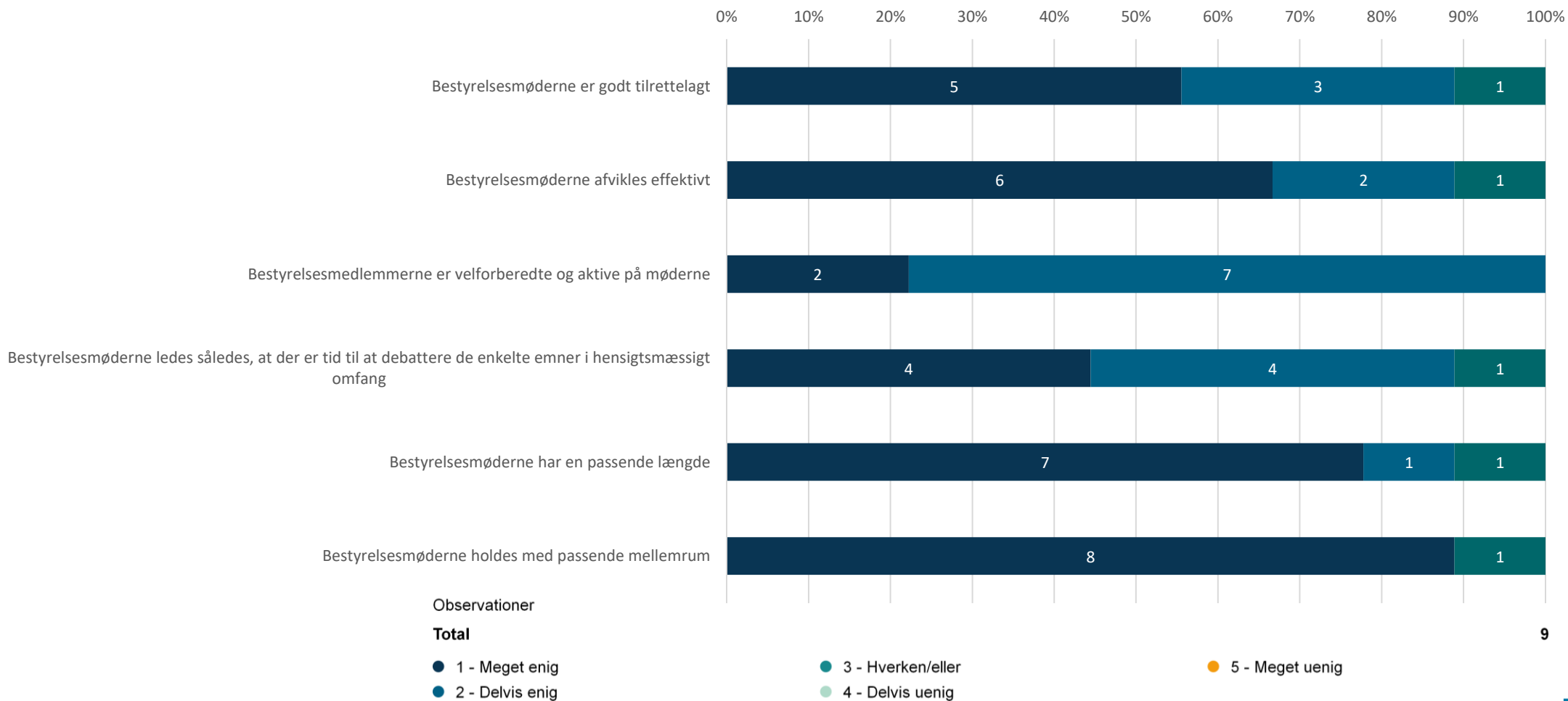
2

BESTYRELSESMØDERNE



Bestyrelsesmøderne i Museum Skanderborg

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn:



Bestyrelsesrutiner – vigtige detaljer

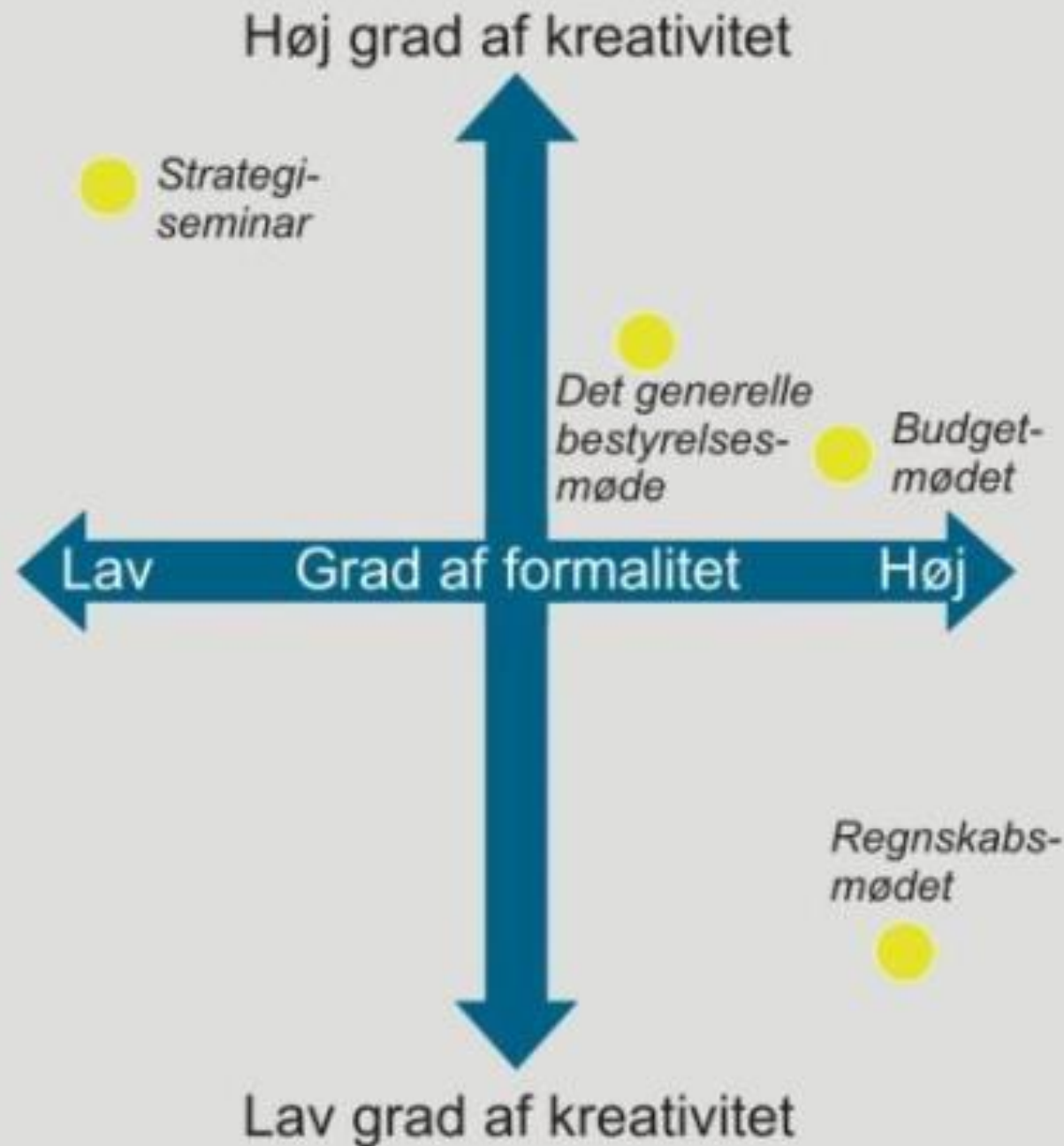
- Bestyrelseslokalet?
- Bestyrelsesmødets afvikling
 - Faste pladser?
 - Rollefordeling mellem formand og direktion?
 - Dagsordenen?
 - Hvad bruges tiden på?
 - Fordeling af taletid?
 - Krav om tilstedeværelse?
 - Særlige involvering? "Bordet rundt"?
- Mødets afslutning
 - Klare konklusioner? Forventningsafstemning?
 - "Bestyrelsens kvarter"?
 - Fælles frokost?

Bestyrelsesmøderne

- Hvilke greb kan I med fordel tage til jer, så møderne bliver endnu mere effektive og meningsfulde?

Mødetyper

- "Mødetype" kan variere i løbet af det samme møde
- Skab gerne aktivt forskel på møderne for at komme ud af "vanen"
- Tænk på "møde-type" når agendaen fastlægges
- Vi bevæger os fra ritualiserede, faststrukturerede forløb til "arbejds møder"



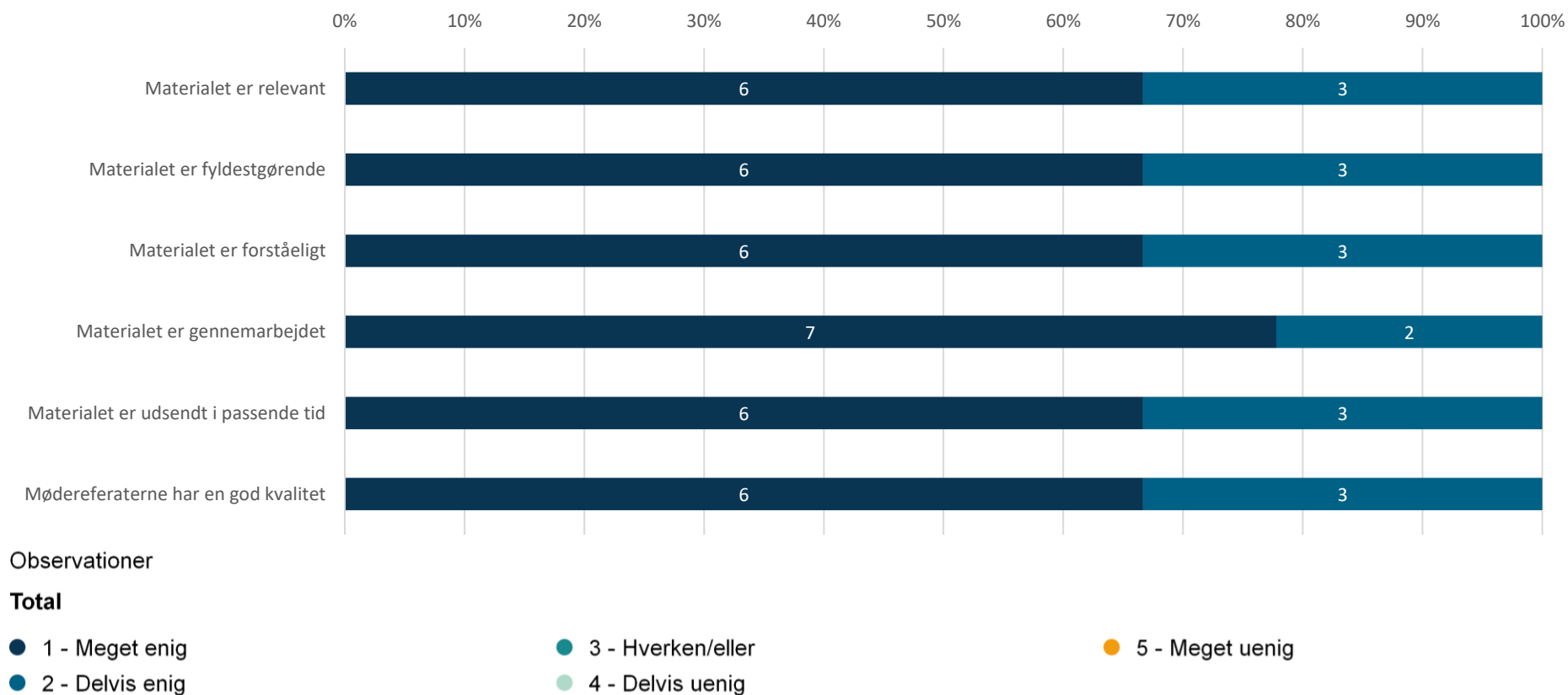
3

BESTYRELSESMATERIALE OG INFORMATIONSGRUNDLAG



Bestyrelsesmateriale og informationsgrundlag

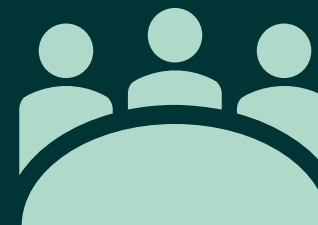
Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om det materiale og informationsgrundlag, bestyrelsen modtager forud for bestyrelsesmøderne?



Bestyrelsesmateriale og informationsgrundlag

- Hvis du skulle nævne ét område, som ledelsen skal satse på at gøre bedre hvad angår jeres informations- og beslutningsgrundlag – Hvilket?

4

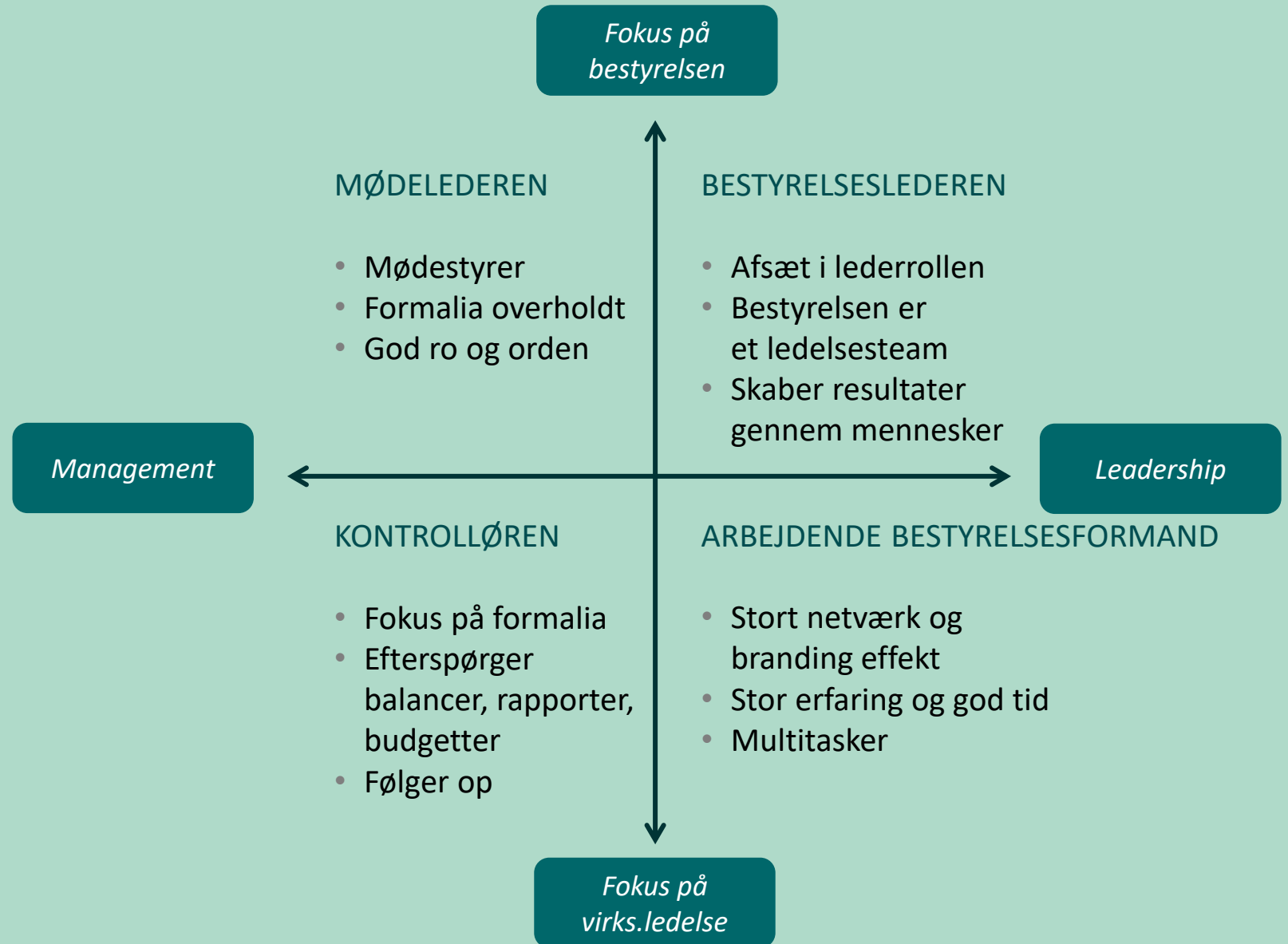


BESTYRELSESLÆDELSE OG ORGANISERING

Formandens rolle: Bestyrelsesledelse

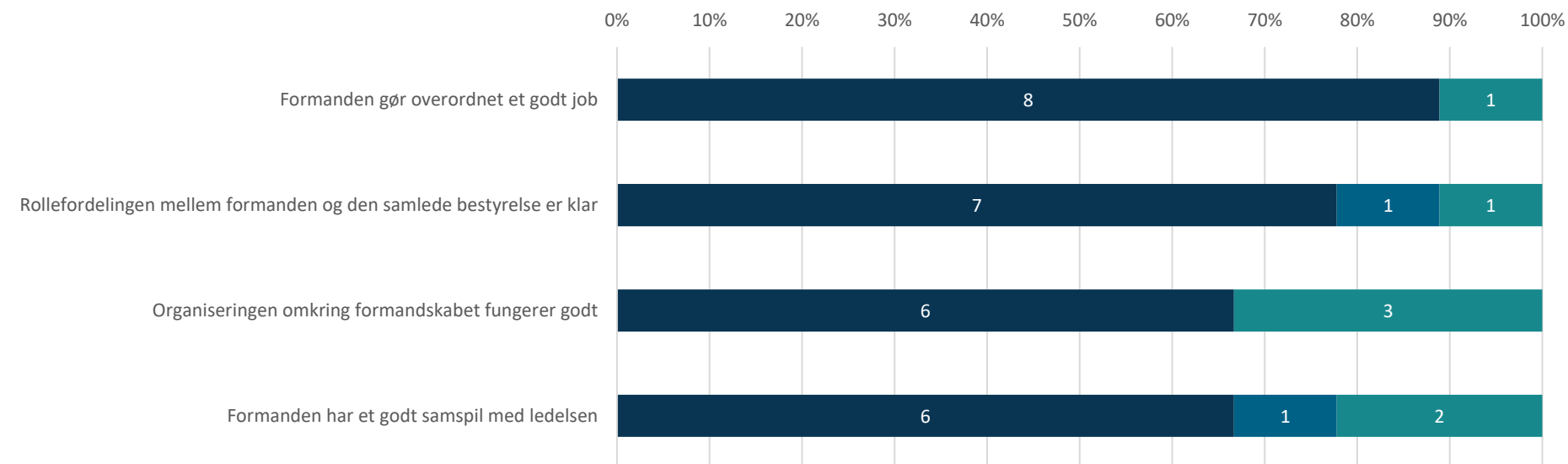
- Sætter dagsordenen, stilen og tonen i bestyrelsens arbejde
- Fremmer effektive relationer og åben kommunikation
- Sørger for bevidst brug af bestyrelsens fysiske og virtuelle rum
- Sikrer at væsentlige beslutninger træffes i den samlede bestyrelse
- Aktiverer bestyrelsen vs. "handle den af"
- Tilrettelægger og leder bestyrelsesmøder
- Har løbende dialog/sparring med og coaching af ledelsen
- Deltager i strategiske ledelsesopgaver og den eksterne kommunikation – når hensigtsmæssigt og aftalt
- Planlægger efterfølgere, sørge for opkvalificering af bestyrelsesmedlemmer samt introduktion af nye medlemmer
- Forbindelseslinjen til ejeren og dynamik uden for bestyrelseslokalet

Formands- typer



Bestyrelsens ledelse og organisering

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om bestyrelsens organisering?



Observationer

Total

- 1 - Meget enig
- 2 - Delvis enig

- 3 - Hverken/eller
- 4 - Delvis uenig

- 5 - Meget uenig

9

Bestyrelsesledelse

- Hvis du skulle nævne ét udviklingsområde for bestyrelsesformanden med henblik på at bevæge sig fra godt til bedre – hvilket?

5

SAMARBEJDET I BESTYRELSEN



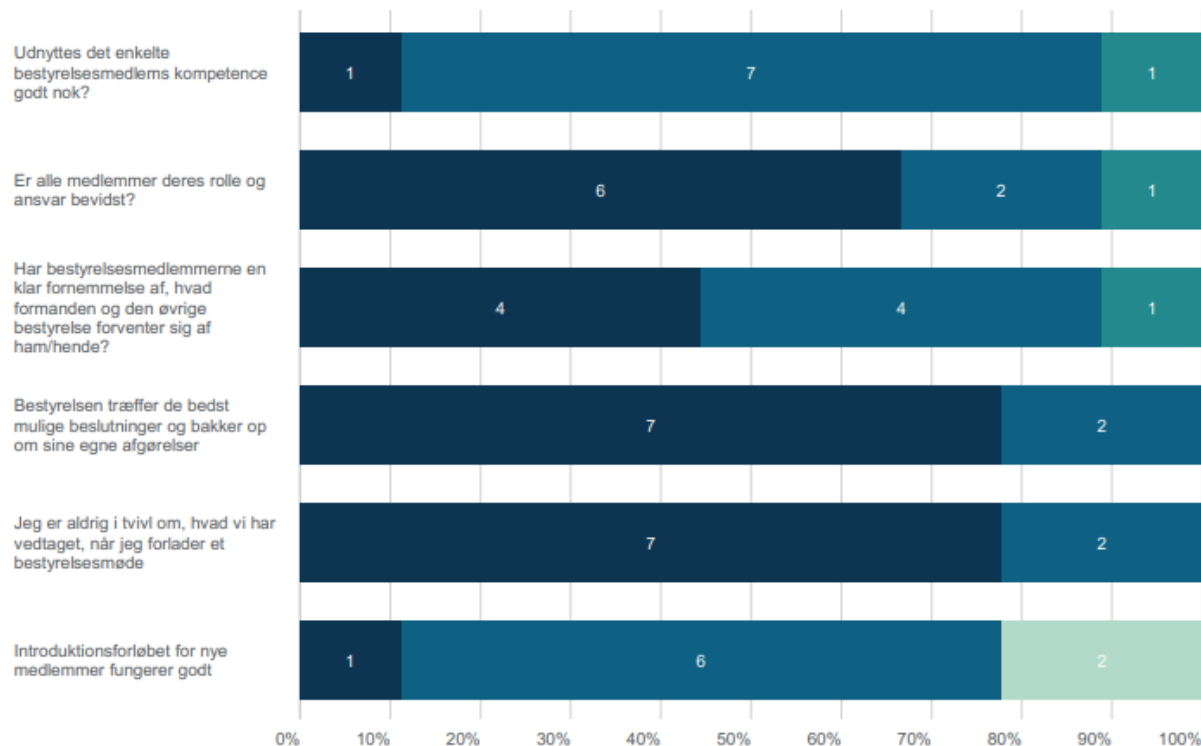
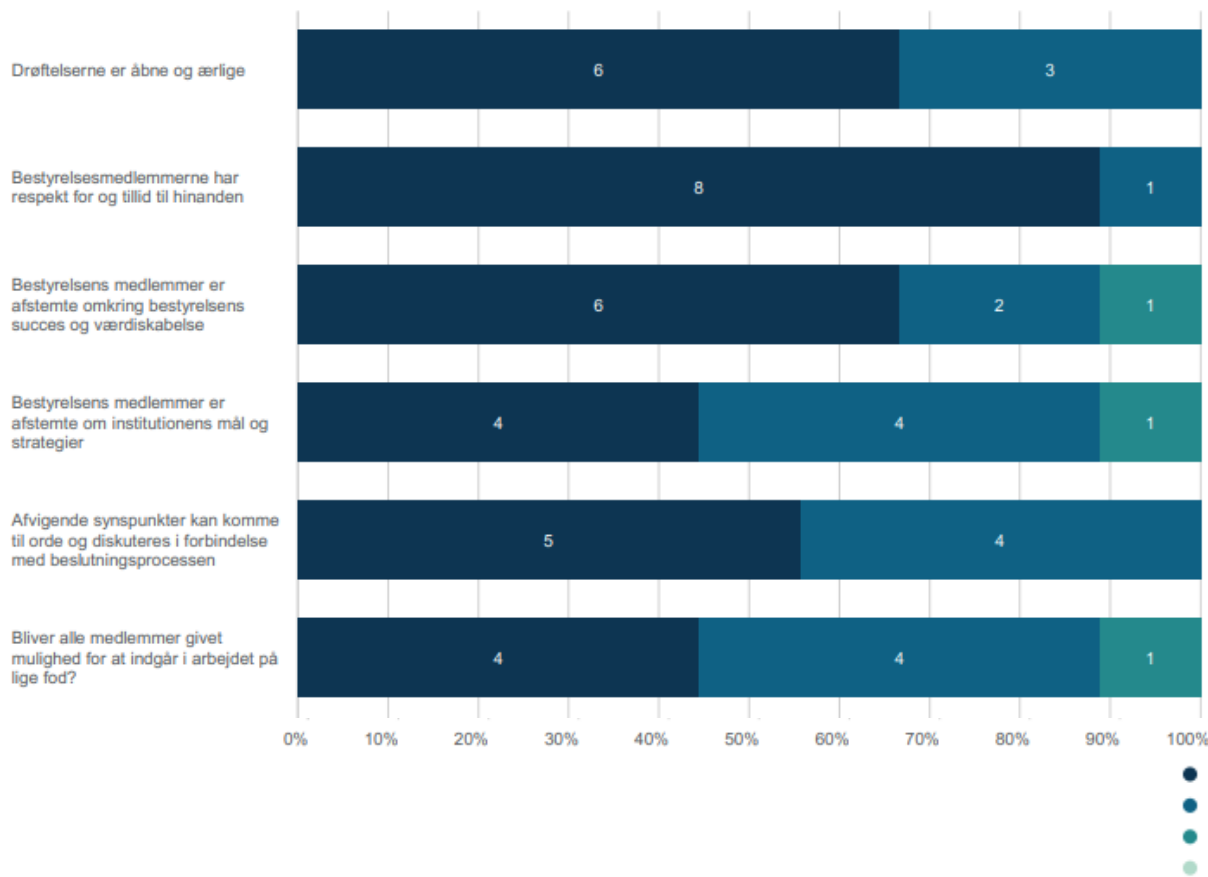
Bestyrelsen som arbejdsfællesskab

10 samarbejdsdimensioner:

- Engagement (*involvering og åbenhed for nyt*)
- Aktivt lyttende (*skabe tillid og forståelse*)
- Individualitet (*give plads til unikke erfaringer og synspunkter*)
- Relationer (*skabe enighed sammen*)
- Solidaritet (*se sig som en samlet enhed*)
- Forståelse (*skabe en fælles forståelsesramme*)
- Handlingsevne (*sætte ting i værk*)
- Planlægning (*forberede og spotte kritiske emner*)
- Magt og indflydelse (*inddrage alle i beslutninger*)
- Åbenhed (*accept af forskellighed*)

Samarbejdet i bestyrelsen

Angiv venligst hvor enig du er i følgende spørgsmål



Samarbejdet i bestyrelsen

Drøft billedet af samarbejdet med fokus på, hvad der skal til for at

- Opnå en større grad af afstemthed om mål og strategier
- Alle ligeværdigt kan byde ind med deres kompetencer
- Opnå en bedre oplevelse af introforløbet.

6

BESTYRELSENS OPGAVEFOKUS

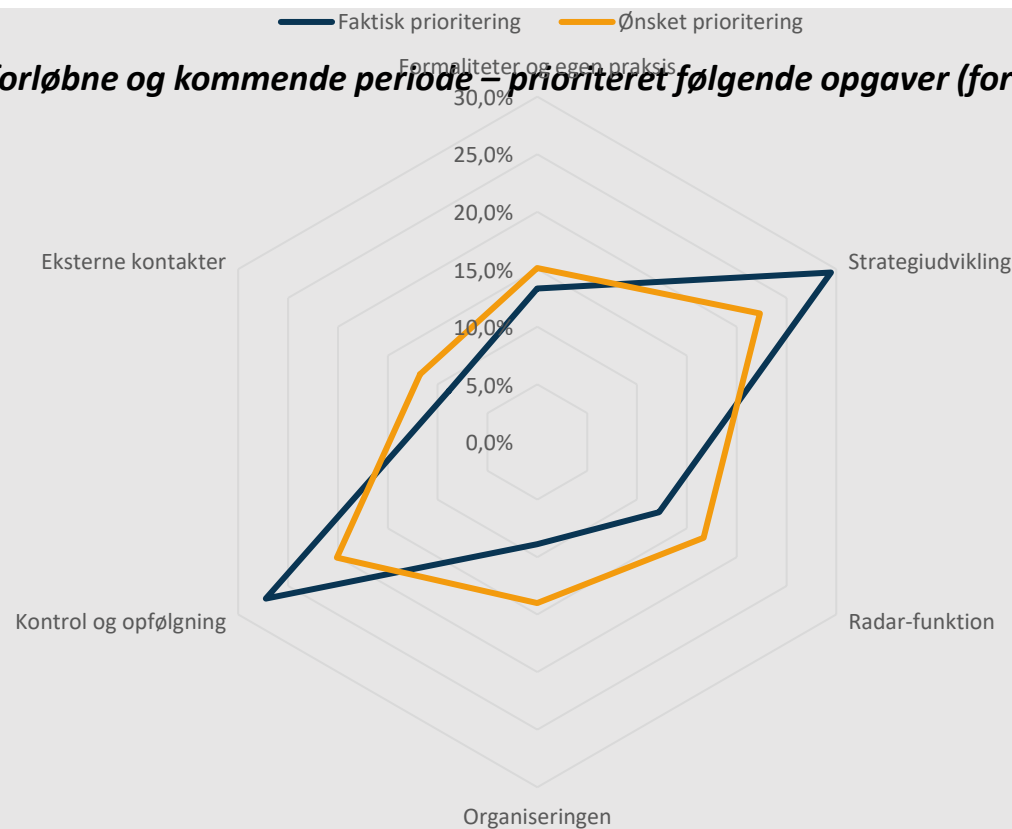


Bestyrelsens kernefunktioner



Bestyrelsens faktiske og ønskede fokus

I hvilken grad har bestyrelsen – i den forløbne og kommende periode – prioriteret følgende opgaver (fordel 100%)

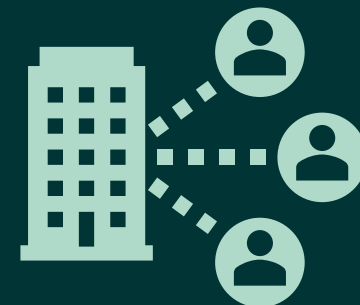


Bestyrelsens opgavefokus

- Hvad skal der til for at sikre den efterlyste mere balancerede fokus på alle bestyrelsesfunktioner?
- Herunder
 - Hvad ligger der i ønsket om mere fokus på organisering?
 - Hvordan kan "radaren" fylde mere i bestyrelsesarbejdet?

7

BESTYRELSEN SET I ET KOMPETENCEPERSPEKTIV



Tre typer egenskaber ved bestyrelsesmedlemmer

- **Baggrund og demokratisk legitimitet**

- Stilling
- Køn, alder, etnicitet mv.
- Geografi
- Etc.

- **Faglige kompetencer og erfaring**

- Erfaring med bestyrelsesarbejde
- Økonomikompetencer
- Strategisk tænkende
- Sektorviden
- Mv.

- **Personlige egenskaber**

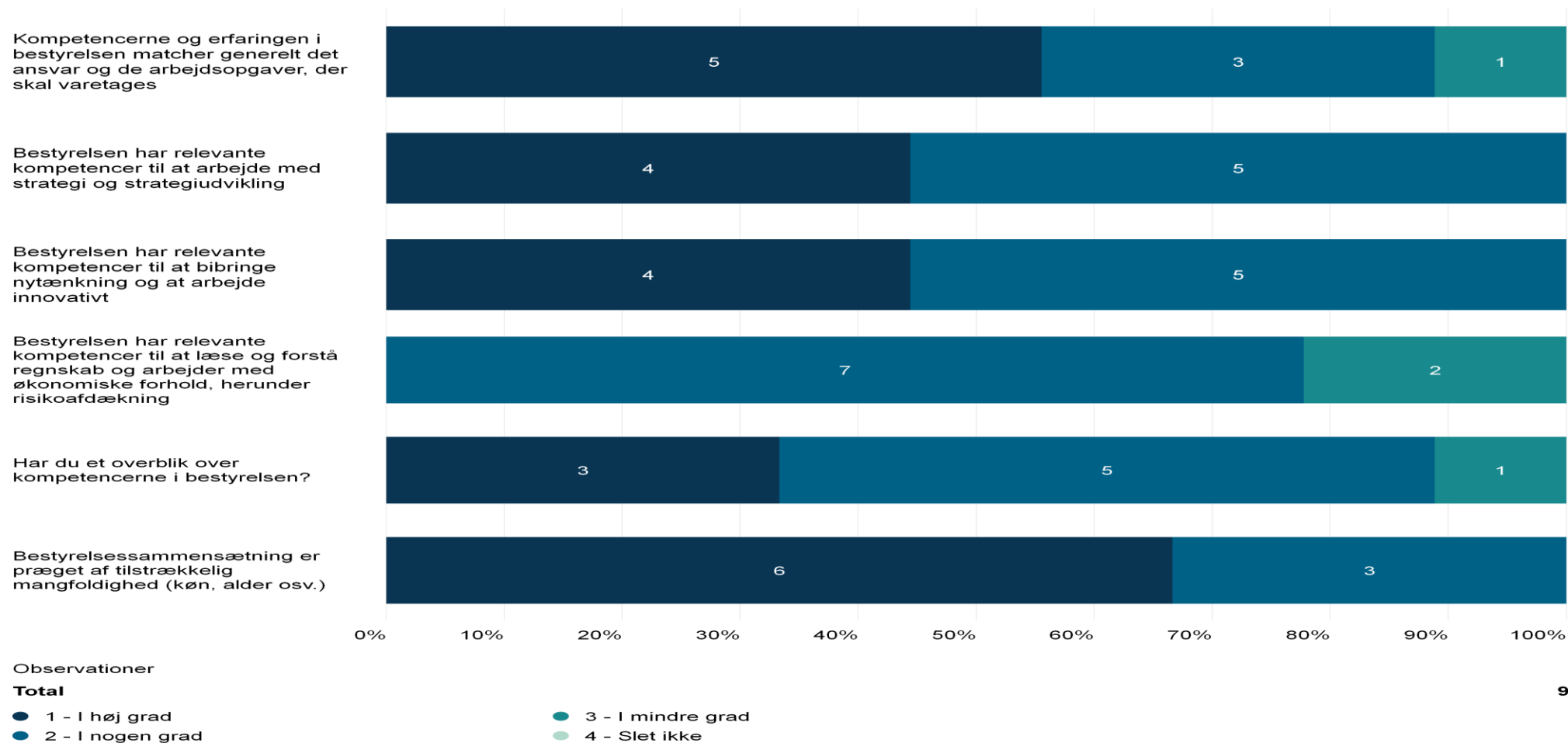
- Samarbejdskompetencer
- Dømmekraft og politisk tæft
- Mod

”Historien har vist igen og igen, at der ikke nødvendigvis er en overføring fra dybt kompetente individuelle bestyrelsesmedlemmer til en samlet kompetent bestyrelse. Kompetente bestyrelser kan træffe fatale beslutninger, når de bliver ofre for ”gruppetænkning”, bliver blinde af deres bias eller slet og ret udvikler en kultur, hvor de enkelte medlemmer ikke har mulighed for at bidrage”

Majken Schultz: Bestyrelsesdynamik

Bestyrelsens kompetencer

Angiv venligst din vurdering af følgende spørgsmål.

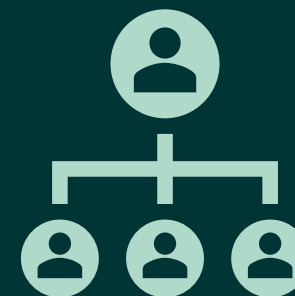


Bestyrelsen set i et kompetenceperspektiv

- Er der behov for en decideret kompetencekortlægning i bestyrelsen?
- Økonomikompetencer? Hvad kalder analysen på?

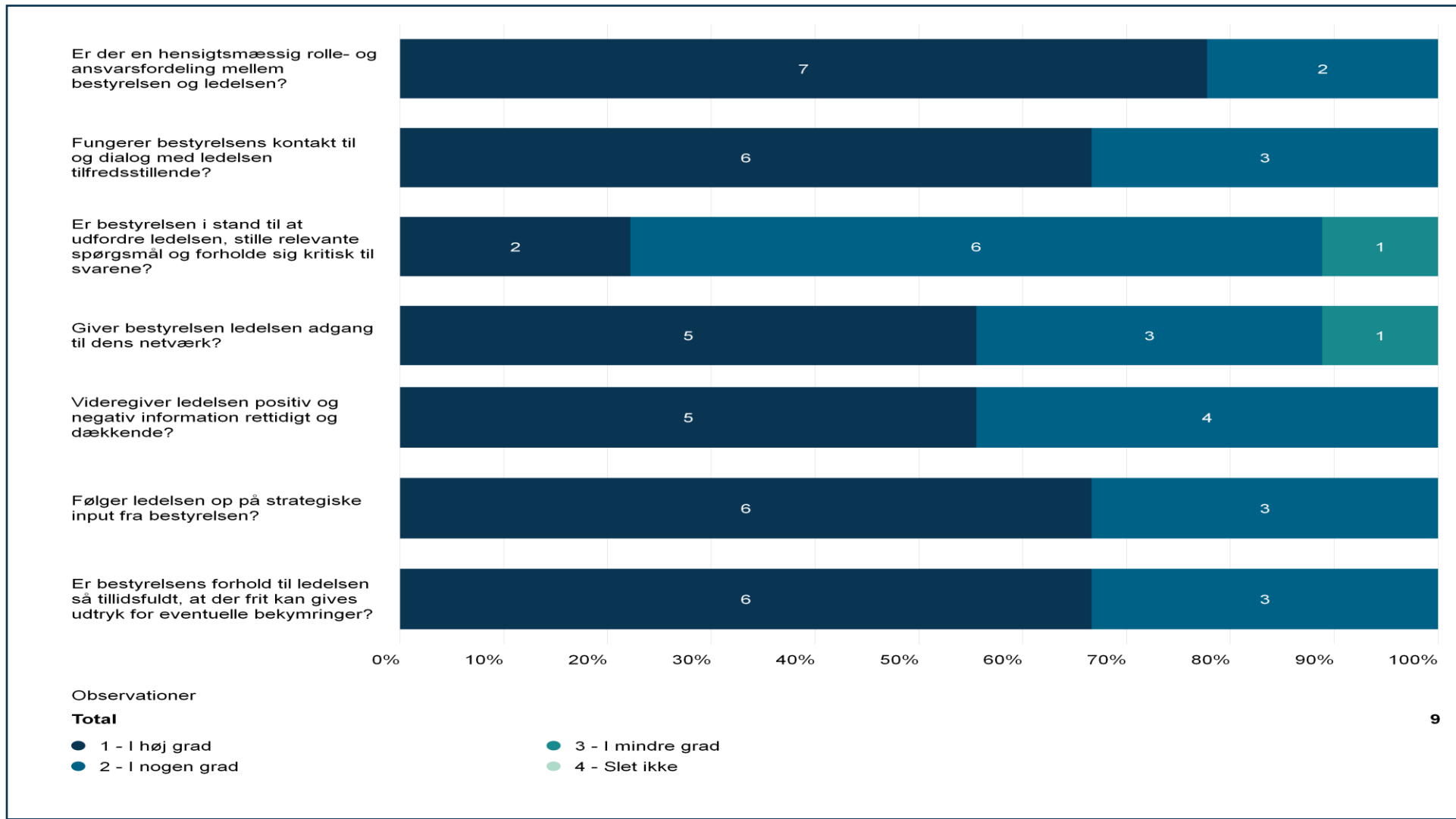
8

SAMARBEJDET MED DIREKTØREN



Samarbejdet med ledelsen

Angiv venligst din vurdering af følgende spørgsmål.



Bestyrelsens samarbejde med direktøren

- Hvordan kan bestyrelsen spille direktøren endnu stærkere?



OM PLUSS

Siden 2001 har vi bistået virksomheder, organisationer og samfundsinstitutioner i at udvikle og realisere deres potentialer. Det sker via udvikling af governance, strategi, ledelse og organisation, samt ved at skabe overblik, beslutningsgrundlag og læring gennem strategiske analyser og evalueringer. I vores adfærd og tænkning styres vi af tre værdier: Værdiskabelse, fairness og troværdighed. Konsulenterne arbejder over hele landet ud fra vores kontorer i Aarhus og København.