

Bestyrelsesevaluering referat (Bilag 8 til referat fra bestyrelsesmødet den 24. maj 2022)

Med senere tilføjelse i kursiv

Facilitator – Jørgen Ulrik Jensen fra Pluss

Bestyrelsesevalueringen er resultat af en spørgeskemaundersøgelse, som bestyrelsen har besvaret forud for evalueringsmødet.

Spørgeskemaets hovedtemaer:

- A Overordnet vurdering
- B Bestyrelsesmøderne
- C Bestyrelsesmateriale og informationsgrundlag
- D Bestyrelsesledelse og organisering
- E Samarbejdet i bestyrelsen
- F Bestyrelsens opgavefokus
- G Bestyrelsen i et kompetenceperspektiv
- H Samarbejdet med direktøren

Der henvises til bilag 7, som er Jørgen Ulrik Jensens slidemateriale, for så vidt angår analysens konkrete resultater. I nærværende referat fokuseres på bestyrelsens diskussion efter hvert hovedpunkt. Referatet er altså IKKE et udtømmende referat af input fra Jørgen Ulrik Jensens gennemgang.

Ad A Overordnet vurdering

Strategiplan er vedtaget, den er flot, og der er skaffet finansiering til en væsentlig del, nemlig realisering af det ny museum på Perron. Det er først efter at planen er skabt, at den gennemføres. Delelementer skal udmøntes og justeres.

Den overordnede vurdering ser fin ud med vægt at blå farver. Grund til at antage ud fra øvrigt stillede spørgsmål, at et bestyrelsesmedlem har ombyttet skalaens trin.

Efter mødet har Jørgen Ulrik Jensen fra Pluss berigtiget, at der var tale om en menneskelig fejl og rapporten er blevet revideret.

Overordnet indtryk af velfungerende bestyrelse, tillidsfuldt samarbejde og godt samarbejdsklima. Indtryk af afstemthed omkring mål og strategi.

Ad B Bestyrelsesmøderne

Anbefalinger til at skabe dynamik og temposkift i møderne. anbefaling til at dagsorden anviser, om de enkelte punkter har orienterende, besluttende eller involverende karakter. Nogle møder kan være strategiske, andre mere formelt kontrollerende, andre af mere inspirerende og diskussionsagtig, videndelende karakter.

Vedtægter stiller krav til fast dagsorden. anbefaling om at ændre denne præmis fremadrettet.

Øget grad af drøftelse, mindre grad af eenvejskommunikation på møderne. Fordrer skarpere kvalificeret dagsorden, hvor punkter struktureres efter orientering og involvering, samt grundig forberedelse fra alle bestyrelsesmedlemmer.

Egenkritik fra bestyrelsen. Direktøren er ikke til eksamen under bestyrelsesmøder, men formål er at direktøren spilles bedre og får energi af møderne.

Lene udtaler, at hun får mere energi af møder og diversitet, bla. gennem kontaktudvalg. Bekymring for nye frivillige og manglende aktivitet på at rekruttere flere unge til frivilligområdet. kritisk indsats. Ansvar i alle venneforeninger at slå på tromme – og skaffe ildsjæle og nye kræfter ind.

Ad C Bestyrelsesmateriale og informationsgrundlag

Bilag bliver ikke altid læst. Man kan nå længere på bestyrelsesmøder, hvis alt forudsættes læst, så der ikke bruges tid på mødet til gennemgang.

Der gives udtryk for, at økonomimedarbejderens gennemgang og forberedelse af "status på året"-regnskab giver tryghed. Denne praksis ønskes videreført af ny økonomimedarbejder.

Det udtales, at ledelsen kan udgive et nyhedsbrev/driftsrapport/"siden sidst" rapport til bestyrelsen, så bestyrelsen kan følge med i, hvad der foregår på museet.

Papirbilag kan erstattes af projektorgennemgang.

Sikre tid til, at bordet gås rundt under inddragende punkter, så viden sikres bredt.

Ad D Bestyrelsesledelse og organisering

Der ytres påpasselighed med ikke at stresse organisationen og finde balance i viden om og fokus på nøglefunktioner og personale, medarbejdertrivsel og hvordan museets politikker håndteres – og i ikke at "blande sig" i driften.

Kontaktudvalget udgør radar over lokalsamfund og venneforeninger. Bestyrelsen udgør "besluttende" organ.

Radar og strategi hænger sammen. Men der er også mange udmøntningsinitiativer, som kan gøres radarbaseret, håndtag at dreje på og risikohåndtering.

Dagsorden sættes så flere facetter tilgodeses? Kræver vedtægtsændringer. Mere præcis dagsorden kan skabe langt større udbytte af bestyrelsens ressourcer og mulighed for at inspirere og skabe fagligt kompetence- og arbejdsfællesskab.

Ad E Samarbejdet i bestyrelsen

Refleksion fra bestyrelsen: Direktøren er ikke til eksamen under bestyrelsesmøder, men formål er at direktøren spilles bedre og får energi af møderne.

Lene udtaler, at hun får mere energi af møder og diversitet, bla. gennem kontaktudvalg. Bekymring for nye frivillige og manglende aktivitet på at rekruttere flere unge til frivilligområdet. kritisk indsats. Ansvar i alle venneforeninger at slå på tromme – og skaffe ildsjæle og nye kræfter ind.

Er der behov for et introforløb/onboardingforløb for nye bestyrelsesmedlemmer? Bestyrelsens sammensætning er både udtryk for foreningssammensat af frivillige ildsjæle, politisk udpegede og fra forskning- og erhvervsliv. Der eksisterer ikke en umiddelbar fællesnævner for bestyrelsesmedlemmer, men en fælles forståelse for, hvad opgaven er.

Komme rundt og se hinandens foreninger/afdelinger. Muligt at holde møder rundt i Skanderborg. Diskussioner omkring temaer og beslutninger – gode og visionære, men museumsforeningen i Skanderborg var der tumult.

Hvem sørger for forstyrrelserne i bestyrelsen? Hvem udfordrer medlemmerne? Så vinklerne bliver vendt og drejet. Især tre bestyrelsesmedlemmer fremhæves som de medlemmer, der skaber positiv "forstyrrelse" og er eksponenter for nytænkning. Balance mellem at stresse og understøtte. Flere drøftelser kan skabe mere "forstyrrelse" og inspiration. Drage flere perspektiver ind fra foreningerne ind imellem.

Ad F Bestyrelsens opgavefokus

Mere fokus på organisering?

Forslag om at "radar-perspektivet" fylder mere – til inspiration. Mere offensiv bestyrelse? Bestyrelsen kan få lektier for og optræde som de professionelle eksterne videnpersoner. bestyrelsen består af Man skal ikke blande sig i driften, men vigtigt at spille

Forskellige forudsætninger for at tage informationer til jer. Vigtigt at være ambassadør, fordrer åbenhed – og åbne drøftelser.

Vilkår og ansvar for bestyrelsen at få flere frivillige ind.

Overdragelse af personlige kontakter.

Erfaringsudveksling omkring rekruttering af frivillige og viden om, hvor museets aktiver er. Er fremtidens frivillige også medlemmer af venneforeninger?

Den fremadrettede bestyrelse – engagement og ildhu.

Egenskaber ved bestyrelsesmedlemmer, kompetencer

Baggrund personlige egenskaber, faglige diversitet

Ad G Bestyrelsen i et kompetenceperspektiv

Er behandlet i ovenstående afsnit. Derudover muligt at udfolde bestyrelsens kompetencer yderligere gennem miniCV – evt. også på hjemmesiden.

Ad H Samarbejdet med direktøren

Der udtrykkes tilfredshed med samarbejdet med direktøren og direktørens resultater. At dømme efter de overordnede tilbagemeldinger er der formentlig en person, der har byttet rundt på bedømmelsesskala.

Efter mødet har Jørgen Ulrik Jensen fra Pluss berigtiget, at der var tale om en menneskelig fejl.

Ros af Lene og hendes samarbejdskompetencer, dømmekraft, tæft og mod.

Referat ved Mette Kanstrup

Tilføjelse i kursiv

24. maj 2022

22. juli 2022