

NOTAT
03.05.2021

Til generalforsamlingen
Fra styreleder

SAK GF9/21: ORIENTERING FRA STYRET

Styret ønsker å informere generalforsamlingen om følgende:

Festspillene i Kristiansund 2021

Som en følge av koronapandemien kunne ikke alle de planene som var lagt for Festspillene 2020, gjennomføres. Noen produksjoner måtte avlyses, og festspillperioden ble kortet ned i forhold til tidligere år, til en firedagersperiode rundt en helg.

Selv om smittevernsituasjonen i landet og verden fortsatt er uavklart, har styret i samråd med daglig leder og Kunstnerisk råd lagt til grunn at Festspillene 2021 forhåpentligvis vil kunne gjennomføres uten vesentlige restriksjoner både på antall medvirkende og antall publikum. Samtidig er det tatt hensyn til at det vil være smittevernbegrensninger i tiden opp mot festivalen, et forhold som vil (kunne) påvirke prøvesituasjonen for større produksjoner. Både styret og daglig- og kunstnerisk ledelse innser at man kanskje må gjøre justeringer i programplanene om det fortsatt foreligger smittevernrestriksjoner når festspilltiden nærmer seg.

Overskriften over Festspillene 2021 er *visjon* eller *visions*. I programmet inngår noen av de programpostene som måtte avlyses i 2020. Programmet preges ellers av nålevende opphavere og kunstnerne med lokal og regional forankring. De fleste kunstarter vil være representert i programmet.

Erfaringene fra en kortere og sterkt konsentrert festspillperiode i 2020 var god. Når perioden ikke er for lang, og når man til gjengjeld fyller festspilldagene med et variert og allsidig program, synes det lettere å skape et engasjement blant publikum og i lokalmiljøet, og å sette et tydelig preg på miljøet i byen. Også i år vil derfor festspillperioden begrenses til fire dager: torsdag 23. til søndag 26. september.

Informasjon om programmet legges fortløpende ut på <https://festspillksu.no/>.

Produsent

Siden selskapet fikk sin nåværende struktur, har styret hatt som ambisjon å styrke den administrative ledelsen med en produsent. Styret vedtok i vinter å opprette en 40 % stilling som produsent, og i april ble Magnhild Sørvik, f. 1986, tilsatt i stillingen. Hun er utdannet dansepedagog og har bl.a. vært koordinator for Den kulturelle skolesekken og produsent og koordinator for større sceniske produksjoner. Magnhild er fra Kristiansund, og vil nå flytte fra Oslo tilbake til hjembyen.

Daglig leder, Kine Iselilja Gyldenskog, har signalisert at hun etter hvert ønsker å gå noe ned i stillingsandel for å kunne ha mulighet til å være mer aktiv som folkemusikkutøver. Styret ser en

kombinasjon av en daglig leder og en produsent som samlet har noe mer enn 100 % stilling, som svært gunstig for selskapet.

Styreevaluering

Styret gjennomførte våren 2021 en selvevaluering. Oppsummeringen av evalueringen vedlegges dette notatet til orientering. Oppsummeringen er tidligere oversendt selskapets valgkomité til orientering. Evalueringen vil bli lagt til grunn for arbeidet med å videreutvikle kvaliteten i styrets arbeid.

Eiermøte

Styret tar sikte på å invitere til et eiermøte i tilknytning til årets festspill, både for å informere selskapets eiere om styrets planer for videreutvikling av Festspillene i Kristiansund, og for å bli bedre kjent med eiernes forventninger til virksomheten.



26.04.2021

STYREEVALUERING - OPPSUMMERING

Om evalueringen

Styret for Festspillene i Kristiansund AS (FiK) har våren 2021 gjennomført en selvevaluering. Formålet med evalueringen var først og fremst å vurdere styrets kompetanse og innsats i forhold til Festspillenes målsettinger. Evalueringen vil bli benyttet som grunnlag for å videreutvikle styrearbeidet til å bli enda mer målrettet og effektivt i forhold til selskapets formål. Evalueringen vil dessuten kunne ha betydning for fremtidig rekruttering av styremedlemmer og oversendes derfor til selskapets valgkomité til orientering.

Evalueringen ble gjennomført ved at alle styremedlemmer fikk tilsendt et spørreskjema med en del spørsmål knyttet til styrets arbeid. Skjemaet bygger på anerkjente maler for slike skjemaer, men ble tilpasset FiK-styrets situasjon. Spørsmålene var ordnet i følgende kategorier:

- Selskapets mål
- Styrets arbeid og oppgaver
- Styrets sammensetning
- Planlegging
- Samarbeid
- Styrets kommunikasjonsform
- Styrets leder
- Egen rolle i styret

For hvert spørsmål eller utsagn skulle styremedlemmene gi uttrykk for i hvilken grad de mente det forelå et forbedringspotensial, ved å krysse av på en skala fra 1 (lite forbedringspotensial) til 6 (stort forbedringspotensial). For hver kategori var det også et åpent felt som kunne benyttes til kommentarer (utdypinger, begrunnelser, forslag etc.).

Alle styrets fem medlemmer har deltatt i evalueringen. Skjemaene er signert, og etter at alle skjemaene var levert inn, har alle i styret fått tilsendt de øvriges svar. Det samlede materialet skulle dermed gi et godt grunnlag for utviklingssamtaler i styret – så snart styret igjen kan samles fysisk.

Evalueringen har vært ledet av styrets leder i samarbeid med daglig leder.

I det følgende gis en oppsummering av de viktigste funnene fra evalueringen. Oppsummeringen er gjort for hver enkelt av de åtte kategoriene i spørreskjemaet og bygger på avkryssingen på de gitte spørsmålene så vel som på kommentarene.

De konklusjonene som er trukket ved slutten av hver kategori (*Evalueringen viser*), er styreleders konklusjoner. De vil danne utgangspunktet for styrets arbeid med videreutvikling av kvaliteten i styrearbeidet.

Oppsummering

Selskapets mål

Her ble det spurt om styremedlemmenes forståelse av selskapets formål og av hva styrearbeidet innebærer.

Svarene spriker en del, men ligger i det vesentlige i området 1-3, altså med lite eller middels forbedringspotensial. De fleste gir uttrykk for at de har en god forståelse av målene med styrearbeidet og at forutsetningen for styrearbeidet er klare. Men det er også klart at det er et behov for å gjøre målforståelsen enda tydeligere og mer presis.

I kommentarene pekes det på at etter hvert som selskapets virksomhet utvikler (og forandrer) seg, er det et kontinuerlig behov for å fornye forståelsene av og bevisstheten om målene. Det pekes på at dette i noen grad skjer i forbindelse med drøftinger av rapporter og budsjettsøknader.

Evalueringen viser:

Målforståelsen i styret er tilfredsstillende. Samtaler om FiKs mål bør stå på styrets agenda med jevne mellomrom. Slike samtaler bør også føres mellom styret og kunstnerisk råd og fortrinnsvis også mellom styret og selskapets eiere.

Styrets arbeid og oppgaver

I denne kategorien ble det stilt spørsmål knyttet til styrets forståelse av sine oppgaver, strategi- og handlingsplanen som styringsverktøy, FiKs rolle i hele regionen, fokuset på 'trosrelatert' kunst, styrets kontroll med det administrative arbeidet, det enkelte styremedlems oppfølging av styrevedtak og hyppigheten av styremøter.

Svarene på de fleste spørsmålene i denne kategorien samler seg i området 1-3, altså med lite til middels forbedringspotensial. Størst forbedringspotensial er knyttet til selskapets virksomhet i hele regionen. Her markerer et flertall et stort forbedringspotensial. På spørsmålene om strategi- og handlingsplanens rolle som styringsverktøy og om fokuset på trosrelatert kunst er det svar som tyder

på at det bør arbeides med forbedringer. Det gjelder også spørsmålet om styremedlemmenes oppfølging av styrevedtak.

Når det gjelder virksomheten i regionen, pekes det i kommentarene bl.a. på økonomiske utfordringer. Det nevnes også at en del planer som var lagt før koronapandemien, er blitt satt på vent pga. smittevernrestriksjoner og -hensyn.

Evalueringen viser:

Mange sider av styrets arbeid og oppgaver fungerer tilfredsstillende. En utvidelse av virksomheten til i større grad å finne sted i hele regionen, må stå høyt på styrets dagsorden, bl.a. gjennom samarbeid med andre kulturmiljøer i fylket. Styret må også skape en enda klarere bevissthet om sitt eget styringsinstrument (strategi- og handlingsplanen), eventuelt videreutvikle den til å bli et mer effektivt styringsverktøy, og dessuten tydeliggjøre forventninger til oppfølging fra det enkelte styremedlem.

Styrets sammensetning

Her ble det stilt to spørsmål, ett om styrets kompetanse og ett om styresammensetningen mht. alder, kjønn og geografisk fordeling.

På det første spørsmålet mener de aller fleste at situasjonen er tilfredsstillende, mens svarene er noen mer sprikende på det andre, selv om alle svarene ligger innenfor områdene 1-3.

I kommentarene problematiseres at to av styrets medlemmer bor langt borte. Deres medvirkning i styret har klart positive sider, både med hensyn til den kompetansen de to styremedlemmene har, og også deres mulighet til å ha et utenfra-perspektiv på virksomheten. Men reiser og opphold belaster et allerede trangt budsjett, og det fører til at bare tre av styremedlemmene har lokal forankring slik at de kan bidra aktivt bl.a. i sponsorarbeidet. Det pekes også i kommentarene på at det kanskje kunne være hensiktsmessig med et styremedlem fra en annen del av regionen enn Kristiansund.

Evalueringen viser:

Styresammensetningen er i og for seg tilfredsstillende, men i forbindelse med valg av nye styremedlemmer bør en rekke forhold vurderes: kompetanse, geografisk plassering, kjønn og alder.

Planlegging

Under denne overskriften ble det stilt spørsmål om planleggingen av arbeidet i styret, så som effektivitet, målretting, styredokumenter, forberedelsesinnsats fra styrets medlemmer og styreleder.

De fleste svarene, unntatt på spørsmålet om styreleders forberedelsesinnsats, ligger i området 2-3, altså med noe forbedringspotensial. Styreleders innsats synes å bli opplevd som tilfredsstillende.

I kommentarene pekes på at styrearbeidet det siste året har vært preget av pandemien, og at videomøter ikke fullt ut erstatter fysiske møter når det gjelder engasjement i arbeidet. Det vises til gode eksempler på at styremedlemmer har bidratt aktivt og konstruktive i arbeid med enkeltsaker, men samtidig foreslås at styret må bli tydeligere i fordeling og presisering av oppgaver for styremedlemmene, med angivelse av forventninger mht. resultater og frister. Det pekes også på at i forbindelse med valgkomiteens rekruttering av nye styremedlemmer, bør den, i samarbeid med styreleder og daglig leder, formulere forventninger til det enkelte styremedlems innsats.

Evalueringen viser:

Planleggingen av styrets arbeid er tilfredsstillende på de fleste måter. Det må imidlertid i sterkere grad tydeliggjøres overfor de enkelte styremedlemmer (ev. også potensielle styremedlemmer) hvilke forventninger man har til arbeid med og løsning av konkrete oppgaver.

Samarbeid

I denne kategorien inngikk spørsmål om det interne samarbeidet i styret, styreleders rolle som samlende figur, styrets forhold til daglig leder, oppgavefordeling innen styret, og styrets forhold til Kunstnerisk råd.

De aller fleste mener at det interne samarbeidet i styret er godt, mens ett medlem mener det er stort rom for forbedringer. Forholdet til styreleder og daglig leder synes svært tilfredsstillende, mens det er nokså ulike syn på den interne oppgavefordelingen (se også under planlegging). Forholdet til kunstnerisk råd oppleves å ligge i område 2-3.

Det styremedlemmet som mener det er potensial for bedret samarbeid, peker på at pandemien har hatt negativ innvirkning på det kollegiale samarbeidet, og at det bør kunne tilbakeføres til slik det var før pandemien, så snart det igjen kan holdes fysiske møter. Når det gjelder potensialet for å styrke oppgavefordelingen innen styret, vises til det som er sagt under planlegging ovenfor. I en av kommentarene pekes på det potensial som kan ligge i nærmere kommunikasjon mellom styret og kunstnerisk råd, uten at styret skal 'overta' rådets rolle.

Evalueringen viser:

Samarbeidet i styret er gjennomgående svært godt. Etter pandemien må det arbeides bevisst med å styrke det kollegiale samarbeidet som har lidd litt det siste året. En mulig styrket kommunikasjon med kunstnerisk råd bør utforskes.

Styrets kommunikasjonsform

Her ble det spurt om den interne tilliten i styret, om opplevelse av fellesskap og om takhøyden i styrets diskusjoner.

På den interne tilliten svarer samtlige 1, altså at det er svært tilfredsstillende. Synet på fellesfølelsen er noe mer sprikende, selv om et flertall ligger i området 1-3. Også opplevelse av takhøyde i diskusjonene oppleves ganske positivt; alle svarer mellom 1 og 3 med et flertall på 2.

Evalueringen viser:

Det er sterk gjensidig tillit innad i styret. Det må gjøres en nærmere undersøkelse av hva som bidrar til fellesskap, og hvordan en styrking på dette området kan bidra positivt til styrets arbeid.

Styrets leder

I denne kategorien ble det spurt om opplevelsen av samarbeid mellom eiere, administrasjon og styret, om styreleders arbeidsform i forhold til effektivitet i styrearbeidet, og om tilbakemelding til den enkelte fra styreleder.

Opplevelsen av samarbeidet mellom eiere, administrasjon og styret synes å ha et visst forbedringspotensial; svarene ligger i området 2-3, mens styreleders arbeidsform oppleves som tilfredsstillende (1-2). Derimot er det et klart ønske fra de fleste styremedlemmer å få bedre tilbakemeldinger på egen rolle i styret.

Av kommentarene går det fram at man er litt usikker både på hvordan eierne vurderer styrets arbeid, og på hvordan man kan styrke kommunikasjonen med eierne. Ønsket om tydeligere tilbakemeldinger fra styreleder knyttes i noen kommentarer til behovet for å fordele og presisere konkrete oppgaver for styrets medlemmer.

Evalueringen viser:

Styret synes å være tilfreds med måten styreleder leder styrets arbeid på. Det hersker en viss usikkerhet når det gjelder forholdet til selskapets eiere, og det bør derfor arbeides med å finne måter å styrke denne viktige dialogen på. Styreleder må bli mer bevisst på å gi tydelige tilbakemeldinger til det enkelte styremedlem på.

Egen rolle i styret

Her stilles styremedlemmene spørsmål om hvorvidt de har potensial til å bidra sterkere i styrearbeidet, om de har mulighet til å frigjøre mer tid til dette arbeidet, og om de kan bli bedre til å uttrykke sine synspunkter i styrets møter.

Svarene viser at det finnes et potensial for større aktivitet fra styrets medlemmer, både når det gjelder vilje og tid. Når det gjelder den enkeltes evne til å uttrykke sine synspunkter i styrets møter, synes situasjonen å være ganske tilfredsstillende; de fleste svarene er i området 2-3.

I en av kommentarene trekkes sponsorarbeidet fram som et område der styremedlemmer bør kunne bidra mer. Kommentarene viser også at yrkes- og livssituasjonen for det enkelte styremedlem innvirker på hvor mye tid og energi det er mulig å stille til rådighet for styrearbeidet.

Evalueringen viser:

Det er uten tvil en sterk vilje til å gjøre en god innsats for selskapets virksomhet blant styrets medlemmer. Det er grunn til å tro at innsatsen fra den enkelte vil kunne styrkes ved å tydeliggjøre oppgaver for den enkelte, se under planlegging ovenfor.