

# BESTYRELSESEVALUERING - RESUME

## VESTHIMMERLANDS FORSYNING

Marts 2020

### 1 RESUME AF BESTYRELSESEVALUERING 2020

Pluss Leadership har for Vesthimmerlands Forsyning foretaget en bestyrelseevaluering, der er blevet præsenteret for bestyrelsen d. 28. februar 2020. Bestyrelsen har taget evalueringen til efterretning.

Evalueringen har haft til formål at bidrage til udviklingen af bestyrelsens arbejde og performance ved at identificere styrker og svagheder ved den eksisterende praksis, med henblik på at pege på mulige indsatser til at forbedre bestyrelsesarbejdet. Dette er gjort via et spørgeskema blandt alle medlemmer af bestyrelsen, og efterfølgende er der foretaget opfølgende interviews med henblik på at kvalificere indsigterne fra spørgeskemaet.

#### 1.1 Overordnet vurdering

Bestyrelsesmedlemmerne oplever, at Vesthimmerlands Forsyning er i en positiv udvikling, hvor direktøren er særligt central for dette. Endvidere vurderes bestyrelsesformanden i høj grad som den rigtige formand for Vesthimmerlands Forsyning.

#### 1.2 Bestyrelsens sammensætning og organisering

Bestyrelsen vurderes at have en passende størrelse. Bestyrelsen giver udtryk for, at man ideelt set ønsker en mere kønsmæssigt afbalanceret sammensætning, men at der ikke er opbakning til at opsætte måltal. Generelt er holdningen, at bestyrelsesmedlemmer skal vælges på baggrund af kompetencer og motivation. Bestyrelsesmedlemmerne har delte meninger omkring muligheden for at supplere sig med et yderligere medlem. Organiseringen omkring bestyrelsen og formandskabet opleves bredt som hensigtsmæssig. Enkelte bestyrelsesmedlemmer sætter dog spørgsmålstegn ved, om fælles møder på tværs af de repræsenterede selskaber er fordelagtigt.

Bestyrelsesmøderne og deres informationsgrundlag

Bestyrelsesmedlemmerne vurderer overordnet, at bestyrelsesmøderne forløber godt. Mange nævner, at alle altid møder op, er velforberedte og bliver over tid, hvis det er nødvendigt. Dog nævner flere, at tiden nogle gange skrider, og at det skyldes, at dialogen kan gå ud af en tangent. Mange fremhæver, at bestyrelsesformanden fylder og styrer meget, hvilket opfattes som positivt, da han har stor viden og erfaring, samt giver rum til at alle kan blive hørt. Bestyrelsesmaterialet vurderes ligeledes tilfredsstillende, hvor indstillinger til beslutninger i materialet fremhæves som særligt positivt.

### 1.3 Samarbejdet i bestyrelsen

Generelt er der et positivt billede af samarbejdet i bestyrelsen. Oplevelsen er, at der er plads til, at meninger brydes, at afprøve holdninger og justere i de indstillinger, som forelægges til beslutning i bestyrelsen. Det nævnes dog af flere bestyrelsesmedlemmer, at deltagelsen på møderne kan forekomme ujævn, forstået på den måde, at det ofte er de samme, som deltager i drøftelserne, og de samme, som er mindre deltagende.

### 1.4 Bestyrelsens funktionsvaretagelse og prioriteter

Blandt bestyrelsesmedlemmerne er der stor grad af enighed om prioriteringen af bestyrelsens arbejdsopgaver. De mest centrale opgaver, der peges på, at bestyrelsen skal prioritere at varetage, er kontrol med økonomi og strategiudvikling. Der ønskes i fremtiden et endnu stærkere fokus på disse områder.

### 1.5 Bestyrelsen i et kompetenceperspektiv

Interviewene peger på, at de fleste bestyrelsesmedlemmer vurderer, at bestyrelsens samlede kompetencer er tilfredsstillende. Spørgeskemaet viser en mindre grad af tilfredshed med bestyrelsens kompetencer. Spørgeskemaets resultater kan være et udtryk for, at bestyrelsesmedlemmerne ikke har overblik over bestyrelsens kompetencer.

### 1.6 Samarbejdet med direktøren og ejerkommunen

Bestyrelsesmedlemmerne vurderer, at samarbejdet med direktøren fungerer godt. Direktøren ses som meget kompetent, og der er tillid til ham. Flere fremhæver det gode og tætte samarbejde mellem bestyrelsesformanden og direktøren. Ifølge bestyrelsesmedlemmerne er det hovedsageligt direktøren og bestyrelsesformanden, som står for dialogen med ejerkommunen. Det vurderes bredt, at der er godt samspil med ejerkommunen.

## 2 ANBEFALINGER

Evalueringen giver et billede af en samlet set meget velfungerende bestyrelse.

Evalueringen har til formål at bidrage til udvikling af bestyrelsens arbejde og performance ved at identificere styrker og svagheder ved den eksisterende praksis og herigennem pege på mulige indsatser til forbedring af bestyrelsesarbejdet.

Det anbefales først og fremmest, at bestyrelsen orienterer sig i nærværende evaluering og tager en overordnet og åben drøftelse af resultaterne. Denne drøftelse er gennemført den 28. februar. Når der fokuseres på forbedringspotentialerne, er der en række punkter, som konsulenten anbefaler, at bestyrelsen tager op til drøftelse. De relaterer sig til tre overordnede temaer:

#### **Bestyrelsens sammensætning, supplerings og rekruttering**

- Det anbefales, at bestyrelsen drøfter sin sammensætning ud fra blandt andet anbefalingen om en balanceret fordeling af mænd og kvinder, herunder eventuelle fremadrettede tiltag i relation til rekruttering og udpegning.
- Det anbefales, at bestyrelsen drøfter muligheden for supplerings, jf. bestemmelserne i vedtægterne, herunder eventuelle ønsker til kompetenceprofilen for en eventuel kandidat.

#### **Drøftelse af mødestrukturen og mødedeltagelsen**

- Det anbefales, at bestyrelsen drøfter den eksisterende mødestruktur ved et fælles møde for de fire bestyrelser, herunder hensigtsmæssigheden af, at man ikke har adgang til dagsordensmaterialet for de bestyrelser, man ikke er en del af.
- Det anbefales, at bestyrelsen drøfter, om der er behov for at gøre tiltag, der tilskynder til endnu mere deltagelse fra alle medlemmerne, herunder eksempelvis bestyrelsesmøder med en mere uformel karakter.

#### **Kompetenceudvikling**

- Det anbefales, at bestyrelsen drøfter, om der er behov for kompetenceudvikling for bestyrelsen som helhed og for de enkelte medlemmer individuelt.