



Inspirationskatalog

Dialog og samarbejde mellem kommuner og kulturinstitutioner

Maj 2026

KL

Dialog og samarbejde mellem kommuner og kulturinstitutioner

© KL

1. udgave, 1. oplag 2026

KL

Weidekampsgade 10

2300 København S

+45 3370 3370

kl@kl.dk

kl.dk

Produktion: Kommuneforlaget A/S

Design: e-Types

Foto: Forside: Danny De Vylder, Unsplash

Side 3: Erik Mclean, Unsplash

Side 7: Julia Taubitz, Unsplash

Produktionsnr. 831116

ISBN: 978-87-92963-71-0-pdf



Forord

Kulturinstitutioner er en hjørnesteen i det danske kulturliv, og deres succes afhænger i høj grad af et stærkt samspil mellem institution, kommune og øvrige interessenter.

Dette inspirationskatalog er udviklet for at styrke samarbejdet og skabe bedre rammer for ledelse og styring i kulturektoren, med særligt fokus på den kommunale rolle og det kommunale ansvar i den forbindelse. Kataloget er udarbejdet af KL med input fra Dansk Live, Foreningen af Danske Kulturbestrelser, kommunale kulturchefer og øvrige interessenter.

Formålet med dette inspirationskatalog er at,

- Understøtte kommunernes rolle som aktive medspillere i kulturinstitutionernes udvikling.
- Fremme dialog og fælles strategisk retning mellem tilskudsyder, bestyrelse og den daglige ledelse.
- Bidrage til robuste, bæredygtige og innovative kulturinstitutioner, der kan levere værdi til borgere og lokalsamfund

Inspirationskataloget er udformet med afsæt i Slots- og Kulturstyrelsens publikation "God ledelse i selvejende kulturinstitutioner", Foreningen af Danske Kulturbestrelser's "Kodeks for god ledelse af kulturinstitutioner" samt anbefalinger fra KL og Dansk Lives fælles seminar om ledelse og styring af kulturinstitutioner i september 2025. Inspirationskataloget kan desuden læses som et supplement til publikationen "Mere ledelse, mindre detailstyring, bedre velfærd", udgivet af fem kommunale chefforeninger og KL i 2023.

Inspirationskataloget præsenterer konkrete idéer, værktøjer og eksempler, der kan inspirere kommuner til at indgå i dialog og strategiske partnerskaber med kulturinstitutionerne. Fokus er på at skabe en fælles forståelse for strategisk rammesætning og gennemsigtighed, styrke bestyrelsesarbejdet i de selvejende institutioner og sikre en professionel ledelse, der balancerer kunstneriske, sociale og økonomiske mål.

Udover introducerende tekster til hhv. kommunens, den daglige ledelse og bestyrelsens roller og ansvar, indeholder inspirationskataloget også cases fra Odense, Kolding og Odsherred Kommuner, som arbejder på hver sin måde med at understøtte udviklingen af kulturinstitutioner og kulturlivet lokalt.

Med afsæt i de introducerende tekster og de tre cases lægger inspirationskataloget afslutningsvist en række spørgsmål frem, som kan anvendes i lokale drøftelser af, hvordan den enkelte kommune ønsker at samarbejde med kulturinstitutioner.

Inspirationskataloget er således ikke en facitliste men et praktisk redskab til at styrke samarbejdet og skabe rammer for god ledelse til gavn for kulturinstitutioner, kommuner – og i sidste ende borgerne.

Kommunens rolle og ansvar

Kommunen skal føre tilsyn med, at kulturinstitutionerne anvender tilskudsmidler som aftalt. Kommunen skal ligeledes følge op på om institutionen lever op til tilskudsaftaler, kulturpolitiske målsætninger og lign. via kontakt til institutionens daglige ledelse og bestyrelse.

Kommunen spiller en afgørende rolle som tilskudsgiver og strategisk partner for kulturinstitutioner. Kommunens engagement er med til at sikre et levende kulturliv og kræver en professionel tilgang, hvor samarbejdet bygger på klare rammer, dialog og gensidig tillid.

Det er vigtigt, at kommunen skaber klare rammer og forventninger ved at formulere tydelige mål for tilskuddet, herunder formål, prioriteringer og succeskriterier. Disse rammer skal være realistiske og understøtte institutionens kunstneriske frihed, så der er plads til kreativitet og udvikling.

Kommunens rolle er strategisk, ikke driftsorienteret. Det betyder, at kommunen understøtter god ledelse og har fokus på overordnede mål og udviklingsretning frem for detaljer i den daglige drift. Regelmæssige dialogmøder med kulturinstitutioners bestyrelse og ledelse styrker samarbejdet og sikrer, at kommunen kan følge udviklingen.

En vigtig opgave for kommunen er at understøtte god styring og ledelse. Det kan ske ved at stille krav om gennemsigtighed, evaluering og kompetenceudvikling i institutionernes daglige ledelse og bestyrelse. Kommunen kan også tilbyde sparring eller adgang til netværk, der styrker ledelseskapaciteten og sikrer, at institutionerne har de rette ressourcer.

Hvis institutioner ændrer organisering – for eksempel fra forening til selvejende institution – er kommunen en aktiv sparringspartner. På denne måde understøttes institutionens langsigtede bæredygtighed og juridiske forpligtelser. Ligeledes er det vigtigt, at kommunen involveres, når der sker væsentlige udskiftninger i ledelsen af kulturinstitutionen som fx ved ansættelse af ny daglig leder eller ny ledelse i bestyrelsen.

Kommunen har også mulighed for at fremme bæredygtighed og samfundsansvar. I tilskudspolitikken kan der stilles krav om, at institutionerne arbejder med emner som inklusion, grøn omstilling og lokal forankring. Disse hensyn styrker institutionens relevans og legitimitet i lokalsamfundet.

Endelig skal kommunen sikre gennemsigtighed i tilskudsprocessen. Klare procedurer for ansøgning, bevilling og opfølgning giver institutionerne tryghed og mulighed for langsigtet planlægning. Samtidig er det centralt at investere i relationer og netværk, der fremmer videndeling og samarbejde på tværs af sektorer.

Godt samarbejde mellem kommunen og kulturinstitutionerne er en forudsætning for et stærkt kulturliv. Det kræver strategisk dialog, gensidig respekt og en fælles ambition om at skabe værdi for borgerne.

Anbefalinger til kommunerne:

- Skab klare rammer og forventninger
- Indgå i strategisk dialog – ikke detailstyring
- Understøt god styring og ledelse
- Vær opmærksom på organisationsform og ledelsesskift
- Overvej samfundsansvar
- Skab gennemsigtighed i tilskudsprocessen
- Styrk samarbejdet – invester i relationer og netværk

Bestyrelsens rolle og ansvar

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for beslutninger vedrørende kulturinstitutionens drift, økonomi og strategi, og skal træffe beslutninger i sager ud over den ordinære drift. Bestyrelsen har en kontrolfunktion ift. den daglige ledelse og har pligt til at understøtte tilskudsyders tilsyn.

Bestyrelsen i en kulturinstitution har en afgørende opgave: At sikre institutionens langsigtede bæredygtighed, relevans og integritet. Bestyrelsens rolle handler både om tilsyn og om at skabe rammer for udvikling og innovation i et komplekst og foranderligt kulturlandskab.

Bestyrelsen skal sætte en klar strategisk retning, som understøtter arbejdet med institutionens mission, vision og værdier. Det betyder, at fokus skal være på langsigtede mål frem for detaljer i den daglige drift, som er den daglige ledelses ansvar. Bestyrelsens opgave er at stille de rigtige spørgsmål, følge op på resultater og skabe rum for udvikling.

Gennemsigtighed og ansvarlighed er en hjørnesteen. Kulturinstitutioner er ofte afhængige af offentlige midler og private tilskud, og derfor skal bestyrelsen sikre åbenhed og gennemsigtighed i økonomi og rapportering. Dette indebærer også styr på risikostyring, budgetopfølgning og overholdelse af lovgivning.

En stærk bestyrelse er kendetegnet ved mangfoldighed og kompetencebredde. Det er vigtigt løbende at vurdere, om bestyrelsen har de nødvendige faglige og strategiske ressourcer, og at tilføje nye kompetencer, når behovet opstår. Vær ikke bange for at inddrage eksternt ekspertise, når det er relevant.

Samarbejdet med den daglige ledelse er essentielt, og her er klare roller og grænser afgørende: Bestyrelsen sætter rammerne og følger op, mens direktionen har ansvaret for driften. Regelmæssige møder med fokus på strategi og udvikling styrker relationen og sikrer fælles retning.

Bestyrelsen har også et ansvar for samfund og bæredygtighed. Kulturinstitutioner spiller en vigtig rolle i samfundet, og bestyrelsen skal tage stilling til, hvordan institutionen arbejder med bæredygtighed, inklusion og etisk ansvar – både i kunstneriske valg og organisatoriske praksisser.

Endelig er god ledelse af en kulturinstitution en dynamisk proces. Det kræver løbende evaluering og læring. Gennemfør årlige evalueringer af bestyrelsens arbejde, opdater politikker og følg med i udviklingen i kulturlivet. Det sikrer, at institutionen forbliver relevant og robust i en tid med konstante forandringer.

Anbefalinger til bestyrelsen:

- Hav fokus på institutionens langsigtede bæredygtighed
- Sæt strategisk retning og skab rum for udvikling
- Sørg for gennemsigtighed og ansvarlighed
- Arbejd med kompetencer og mangfoldighed
- Understøt den daglige ledelse
- Hav fokus på samfundsansvar, bæredygtighed mv.
- Arbejd aktivt med evaluering og læring

Den daglige ledelses rolle og ansvar

Den daglige ledelse refererer til bestyrelsen og skal sikre institutionens daglige drift ud fra økonomiske, juridiske og kunstneriske/kulturfaglige rammer, som afspejler institutionens vedtægter, bestyrelsens beslutninger og tilskudsgivers krav.

At stå i spidsen for en kulturinstitution er en kompleks opgave, der kræver både strategisk overblik og evnen til at håndtere daglige udfordringer. Ledelsen skal balancere kunstneriske eller kulturfaglige ambitioner med økonomisk ansvarlighed og organisatorisk stabilitet, samtidig med at institutionen forbliver relevant i et dynamisk kulturlandskab.

En central opgave for ledelsen er at skabe klarhed om roller og ansvar. Bestyrelsen har det overordnede strategiske ansvar, mens ledelsen står for den daglige drift. Et godt samarbejde bygger på tillid og gennemsigtighed, hvor ledelsen sikrer, at bestyrelsen får de nødvendige oplysninger til at træffe kvalificerede beslutninger, uden at grænserne mellem drift og strategi udviskes.

Ledelsen skal arbejde langsigtet og strategisk. Dette indebærer bl.a. at udvikle og implementere strategier, der understøtter institutionens mission og vision, og at være proaktiv i forhold til trends, publikumsudvikling og nye finansieringsmuligheder. Strategisk tænkning er afgørende for at sikre institutionens bæredygtighed og kunstneriske og kulturelle relevans.

Økonomisk styring er en hjørnesteen i ledelsesarbejdet. Ledelsen skal sikre fuld gennemsigtighed i økonomien med løbende budgetopfølgning, risikostyring og rapportering til bestyrelsen og tilskudsgivere. Overholdelse af lovgivning og aftaler er en forudsætning for tillid og stabilitet.

Institutionen er også en arbejdsplads, og ledelsen har ansvar for at skabe en organisation, hvor medarbejdere trives og udvikler sig. Det kræver tydelig kommunikation, klare mål og fokus på kompetenceudvikling. Mangfoldighed, inklusion og et godt arbejdsmiljø bør være en integreret del af ledelsespraksis.

Som leder er du ofte institutionens ansigt udadtil. Det indebærer at repræsentere institutionen i dialog med publikum, samarbejdspartnere, fonde og politiske aktører. Synlighed og netværksarbejde styrker institutionens position og åbner nye muligheder.

Endelig skal ledelsen tage ansvar for samfundsmæssige hensyn. Det handler om at integrere bæredygtighed, inklusion og etiske hensyn i både kunstneriske og kulturfaglige valg og organisatoriske beslutninger.

God ledelse er ikke statisk. Den kræver løbende evaluering og læring. Ved at inddrage feedback fra bestyrelsen, medarbejdere og publikum kan ledelsen justere kursen og sikre, at institutionen forbliver relevant og robust i en foranderlig verden.

Anbefalinger til den daglige ledelse:

- Skab klarhed om roller og ansvar
- Arbejd strategisk og langsigtet
- Skab gennemsigtighed og tydelig økonomisk styring
- Skab et sundt arbejdsmiljø samt en god kultur og organisation
- Vær institutionens ambassadør
- Integrer samfundsansvar i beslutninger
- Arbejd aktivt med evaluering og læring



Struktur og fleksibilitet i Odense

Odense Kommune arbejder med forskellige typer aftaler for at sikre struktur og fleksibilitet i samarbejdet med kulturinstitutioner og aktører. En række institutioner har fireårige driftsaftaler, der indeholder klare leveringsmål og mulighed for løbende dialog. Andre institutioner indgår typisk aktivitetsaftaler, som fokuserer på konkrete projekter og kan være ét- til treårige. Alle institutioner har en fast kontaktperson i kommunen, og mødefrekvensen tilpasses institutionens størrelse og behov.

Politisk involvering og strategisk dialog

Alle institutioner, der modtager driftstilskud, skal i løbet af en byrådsperiode præsentere deres vision og strategi for kulturudvalget. Bestyrelsesformand/bestyrelsesleder og den daglige leder deltager, og udvalget giver respons på strategien. Derudover inviteres politikerne på besøg i institutionerne for at styrke relationen. Denne praksis sikrer gennemsigtighed og skaber et tæt bånd mellem kulturinstitutionerne og det politiske niveau.

Netværk og samarbejde på tværs

Odense har etableret et netværk for kulturinstitutioner med 4-6 årlige møder, hvor bestyrelsesformænd/bestyrelsesledere og daglige ledere er forpligtede til at deltage. Formålet er at styrke samarbejde på tværs – fx om kulturturisme og fælles indsatser. Netværket inddrager også relevante private aktører, når det giver mening. Denne struktur fremmer synergier og fælles projekter, der styrker kulturlivet bredt.

Bestyrelser som strategisk nøgle

Odense har et særligt fokus på bestyrelsernes kompetencer og udvikling. Driftsaftalerne indeholder krav om, at bestyrelserne skal arbejde med egen udvikling og evaluere deres kompetencer i forhold til institutionens strategiske udfordringer. Denne indsats sikrer, at bestyrelserne er rustet til at tage ansvar for strategi, økonomi og udvikling, og styrker governance i kulturlivet.

Fleksibilitet og fælles initiativer

Aftalerne fungerer som fælles fokusområder, men med fleksibilitet til at justere krav når fokusområder ændrer sig – hos institutionen eller hos kommunen. Fælles initiativer kan fx skrives ind i aftalerne for at skabe tværgående opbakning. Den tætte dialog mellem forvaltning, institutioner og politikere gør det muligt at tilpasse aftalerne løbende og skabe en dynamisk kulturpolitik.

Inspiration til andre kommuner

1. **Differentiér aftalerne**, arbejd med konkrete målsætninger og arbejd bevidst med forskellige typer af aftaler for at skabe fleksibilitet.
2. **Skab faste kontaktpunkter**, udpeg kontaktpersoner og tilpas mødefrekvens efter behov.
3. **Involver politikerne aktivt**, stil krav om præsentation af strategier, inviter til møder og skab rum for dialog.
4. **Styrk bestyrelsernes kompetencer og governance**, indarbejd krav i aftalerne om, at bestyrelserne skal evaluere og udvikle deres kompetencer
5. **Facilitér netværk**, etabler mødefora for institutioner og relevante eksterne aktører for at fremme samarbejde.
6. **Indbyg fleksibilitet i aftalerne**, så nye initiativer og ændrede politiske prioriteringer kan integreres hurtigt.

Kommunal case

Strategi og dialog i Kolding

Genre/Formål	Kulturforbrug	Turisme	Hverdagskultur	Fællesskaber	Læring	Talent
Musik						
Scenekunst						
Kulturarv						
Kunst, design og kunst-håndværk						
Litteratur og medier						
Events						
Andet						

Kolding Kommune arbejder ud fra en kulturpolitik uden udløbsdato, hvor det kulturelle landkort er et centralt værktøj. Landkortet bruges til at skabe overblik over kulturområdet og til at understøtte politiske drøftelser om, hvilke ambitioner der skal prioriteres. Kulturudvalget udpeger fire strategiske ambitioner, som danner grundlag for fordeling af midler fra kulturpuljen og for den løbende evaluering af indsatsen. Landkortet anvendes også på politikudviklingsseminarer til at identificere nye fokusområder, så politikerne kan drøfte, hvad de vil opnå, og hvordan kulturen kan bidrage til kommunens værdiskabelse.

Dialog og involvering af kulturinstitutioner

Kommunen har etableret en stærk dialogstruktur med både kommunale, selvejende og foreningsdrevne kulturinstitutioner. Alle institutioner inviteres til møder, hvor de præsenterer deres strategiske fokus og placerer prioriteringer på det kulturelle landkort. Der afholdes fællesmøder, hvor institutionerne fortæller om resultater og udvikling, og der tilbydes 1:1 kaffemøder uden fast dagsorden, som skaber rum for uformel sparring og ideudvikling. Denne løbende dialog er en af de mest værdifulde metoder til at løfte opgaverne i fællesskab.

Politisk ejerskab og gensidig respekt

Det politiske niveau er aktivt involveret i udviklingen af kulturen i kommunen. Kulturudvalget understøtter og prioriterer samarbejde og netværk mellem institutionerne, og der er en kultur præget af gensidig respekt mellem politikere og institutioner. Politikerne deltager i introduktionsrunder, godkender strategier og evaluerer midtvejs, hvilket skaber transparens og ejerskab. Denne tilgang betyder, at kulturinstitutionerne har nem adgang til kommunen og politikerne, og at der er en fælles forståelse for prioriteringer og ressourcer.

Samarbejde som drivkraft

Kolding har opbygget en kultur, hvor samarbejde ses som en naturlig og nødvendig del af kulturlivet. Kulturledernetværket samler både kommunale, selvejende og private aktører, og der skabes synergier på tværs – eksempelvis i forbindelse med et initiativ som Women's Week, hvor 50 arrangementer blev gennemført uden tilførsel af ekstra kommunalt tilskud. Denne model viser, hvordan en kombination af strategiske værktøjer, politisk involvering og stærke netværk kan skabe et dynamisk kulturliv, der både understøtter kommunens ambitioner og styrker fællesskabet

Inspiration til andre kommuner

1. **Brug et visuelt værktøj som det kulturelle landkort** til at skabe overblik og understøtte politiske drøftelser om prioriteringer og ressourcer.
2. **Skab en kultur af dialog frem for kontrol**, inviter kulturinstitutioner til fællesmøder og 1:1 sparring for at styrke relationer og ideudvikling.
3. **Involver politikerne tidligt i processen** gennem introduktionsrunder, strategidrøftelser og midtvejsevalueringer for at sikre ejerskab og transparens.
4. **Facilitér netværk på tværs af aktører** – både kommunale, selvejende og frivillige – for at skabe synergier og fælles projekter.
5. **Priorité tid til relationer**, uformelle møder og kaffedialoger er ofte mere værdifulde end formelle tilsyn, fordi de bygger tillid og samarbejdskraft.

Netværk og samskabelse i Odsherred

I Odsherred er samarbejdet mellem kommunen og kulturinstitutionerne kendetegnet ved en stærk netværkskultur og lyst til samskabelse. Kulturledernetværket samler både kommunale institutioner og aktører uden kommunal støtte – herunder egnsteater, Museum Vestsjælland, musikskole, forfatterskole, biblioteker, kulturhuse, Geopark Odsherred, private og halvkommercielle kulturaktører samt erhvervs- og turismechefer. Netværket mødes fire gange årligt for at dele information, koordinere aktiviteter og udvikle nye ideer. Det skaber en platform, hvor kulturinstitutionerne kan samarbejde på tværs og bidrage til kommunens samlede kulturliv.

Dialogbaseret samarbejde med egnsteater og museum

Samarbejdet med Odsherred Egnsteater og Museum Vestsjælland er formaliseret gennem aftaler, men præget af løbende dialog. Med egnsteatret afholdes statusmøder 4-5 gange årligt, hvor der drøftes samarbejdsflader og udviklingsprojekter. For Museum Vestsjælland er der en samdriftsaftale mellem seks kommuner og et tæt samarbejde mellem kommunernes kulturchefer. Kulturcheferne mødes med museets direktør flere gange årligt for at drøfte strategiske prioriteringer, fælles projekter og input til museets bestyrelse. Denne tidlige dialog giver kommunerne indsigt i museets prioriteringer og sikrer opbakning til fælles initiativer.

Politisk involvering og ejerskab

Det politiske niveau er aktivt involveret i samarbejdet. Kulturinstitutionerne inviteres løbende ind til dialog og temamøder i kulturudvalget, og der gennemføres besøgsrunder til institutionerne. Museum Vestsjælland har bestyrelsesmedlemmer fra alle involverede kommuner, hvilket skaber politisk ejerskab og forståelse for prioriteringer. Denne model sikrer, at politikerne er med i dialogen tidligt, hvilket giver gennemsigtighed og styrker beslutningsgrundlaget. Det betyder også, at kulturinstitutionerne oplever opbakning til deres strategiske udvikling.

Samarbejde som naturlighed og nødvendighed

Samarbejdet i Odsherred er båret af en kultur, hvor partnerskaber ses som en naturlig og nødvendig del af at udvikle kulturlivet. Kulturledernetværket og faste møder med kulturinstitutionerne skaber en struktur for ideudvikling og koordinering, og de politiske koblinger sikrer langsigtet forankring. Denne tilgang giver både kommunen og kulturinstitutionerne mulighed for at arbejde strategisk med kulturudvikling, talentudvikling og fællesskaber – til gavn for borgere og lokalsamfund.

Inspiration til andre kommuner

1. **Etabler kulturledernetværk** med både kommunale, selv-ejende og private aktører – også dem uden kommunal støtte – for at fremme ideudvikling og samarbejde.
2. **Formaliser samarbejdet gennem aftaler, men basér det på løbende dialog** via statusmøder og uformelle møder, der skaber tillid og fleksibilitet.
3. **Involver politikerne tidligt og kontinuerligt** gennem bestyrelsesrepræsentation, introduktionsrunder og fællesmøder, så der opstår ejerskab og forståelse for prioriteringer.
4. **Skab gennemsigtighed i prioriteringer** ved at invitere kulturinstitutioner til at præsentere strategier og resultater for kulturudvalget.
5. **Se samarbejde som en naturlig og nødvendig del af kulturudviklingen** – og afsæt tid og ressourcer til relationer, fordi det er fundamentet for at løfte i flok.

Forslag til spørgsmål til drøftelse af det lokale samarbejde mellem kommune og kulturinstitutioner

1. Aftaler og styringsmodeller

- Hvordan arbejder I med aftaler mellem kommunen og kulturinstitutionerne?
- Har I driftsaftaler, aktivitetsaftaler eller andre modeller?
- Hvordan sikrer I fleksibilitet i aftalerne, når kommunens eller institutionens prioriteringer ændrer sig?
- Har I faste statusmøder med kulturaktører?

2. Strategisk forankring

- Hvordan arbejder I med at koble kulturinstitutionernes strategier til kommunens overordnede kulturpolitik?
- Har I en model for at drøfte og evaluere ambitioner – fx via et visuelt værktøj som et kulturelt landkort? Hvordan sikrer I, at samarbejdet understøtter kommunens langsigtede mål?

3. Politisk involvering

- Hvordan er det politiske niveau engageret i samarbejdet med kulturinstitutionerne?
- Er der faste møder mellem kulturudvalget og institutionerne?
- Er der politiske repræsentanter i bestyrelserne for større kulturinstitutioner? Hvorfor/ hvorfor ikke?
- Hvordan sikrer I, at politikere er med i dialogen tidligt og har ejerskab til strategiske beslutninger?

4. Netværk og samarbejde

- Har I etableret kulturledernetværk eller andre fora, hvor kulturinstitutioner mødes regelmæssigt?
- Hvem deltager – kommunale, selvejende og/eller private aktører?
- Hvordan bruger I netværket til at skabe fælles projekter og synergier?
- Hvordan understøtter I samarbejde på tværs af kulturinstitutioner og andre sektorer som fx turisme og erhverv?

5. Strategiske værktøjer og evaluering

- Bruger I et visuelt værktøj som fx et kulturelt landkort til at skabe overblik og prioritere indsatser?
- Hvordan evaluerer I effekten af samarbejdet med kulturinstitutionerne?
- Bruger I både kvantitative data (fx antal aktiviteter, deltagere) og kvalitative input (fx netværksstyrke, oplevet værdi)?
- Har I en fast struktur for halvårlig eller årlig evaluering af samarbejdet?

6. Bestyrelse, ledelse og styring

- Hvordan arbejder I med bestyrelsesudvikling i kulturinstitutionerne?
- Indgår der krav om kompetenceudvikling for bestyrelsen i jeres aftaler med institutionerne?
- Tilbyder kommunen kurser eller sparring til bestyrelsesformænd og næstformænd?

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S

+45 3370 3370
kl@kl.dk
www.kl.dk

Produktionsnr. 831116
ISBN: 978-87-92963-71-0-pdf

KL