

Ung i Bestyrelsen

Projekterfaringer og anbefalinger

Kun 1% af de danske kulturbestyrelses medlemmer er under 30 år.

Ung i Bestyrelsen arbejder for at tackle den manglende repræsentation af unge i det strategiske lag på kulturinstitutioner og -foreninger ved få flere unge involveret i bestyrelsesarbejdet.

Ung i Bestyrelsen (UiB) er iværksat og ledet af Foreningen af Danske Kulturbestyrelser i tæt samarbejde med en referencegruppe bestående af repræsentanter fra ungdomsorganisationerne Ung Kult, Netværket af Ungdomsråd, Kulturens Selvstændige, Musik og Ungdom, Frontløberne og Ungdomsbureauet. Referencegruppen er med til at sikre projektets relevans for målgruppen mellem 18-30 år, mens Kulturministeriet og Tuborgfondet har støttet projektet og dermed sikret dets gennemførelse.

Ung i Bestyrelsen har engageret en større gruppe unge og bestyrelser fra kulturorganisationer på tværs af Danmark i projektets to uddannelsesprogrammer. Det ene program har været målrettet de kommende bestyrelseskandidater mellem 18-30 år. Det andet program har været målrettet kulturbestyrelserne. Begge er blevet afviklet i efteråret 2024/vinter 2025. Foreningen af Danske Kulturbestyrelser arbejder videre med at udbrede resultaterne af UiB gennem debat og videndeling.

Resultaterne af Ung i Bestyrelsen er indtil videre:

- Engagement af 128 meget kompetente unge fra hele landet i tre uddannelsesforløb ved Laura Vilsbæk fra Nyibestyrelsen.dk. Forløbet har i et dialogorienteret format sat de formelle rammer for bestyrelsesarbejdet og har klædt de unge på til at indtage rummet og finde vej til posterne ved at synliggøre deres kompetencer og kvalifikationer
- To bestyrelsesworkshops ved Laura Vilsbæk for 10 kulturbestyrelser med fokus på diversitet i bestyrelsen og onboarding af nye profiler i bestyrelsen
- En række gode matches mellem bestyrelser og unge - og flere på vej
- To barriereanalyser ved BARC Scandinavia, hvis resultater gennemgås på side 2 & 3
- Debat og videndeling, se bl.a. debatindlæg i [Kulturmonitor](#) af to UiB dimittender, Vincent Rasmussen og Marie Byriel-Thygesen
- Seks konkrete anbefalinger for involvering af unge i bestyrelsesarbejdet, se side 4 & 5

Ung i Bestyrelsen

Barriereanalyse

Denne sammenfatning præsenterer de væsentligste resultater fra to analyser udført af BARC Scandinavia for Danske Kulturbestyrelser som en del af Ung i Bestyrelsen. Undersøgelserne fokuserer på de barrierer, som henh. unge mellem 18-30 år og kulturbestyrelserne selv oplever i forhold til at involvere unge i bestyrelsesarbejdet.

Formålet med analyserne er at give indsigt i, hvordan man kan forbedre unges deltagelse og engagement i kulturbestyrelsesarbejdet. Analyserne identificerer udfordringer og foreslår løsninger til at øge deres indflydelse. Ved at implementere disse anbefalinger kan kulturinstitutioner styrke unges deltagelse, sikre en bredere repræsentation og skabe stærkere samarbejdsrelationer, der samtidig kan forløse de unges potentiale.

Nøglefund i barriereanalyse // unge mellem 18-30 år

1. Oplevede barrierer for indflydelse og beslutningstagning

- Klarhed og forventningsafstemning: Unge oplever ofte, at deres bidrag er symbolske snarere end indflydelsesrige. Forventningsafstemning omkring deres bidrag og rolle i beslutningsprocesserne er nødvendig for at sikre, at de kan deltage meningsfuldt og føle, at deres indsats har værdi.
- Anerkendelse af unikke styrker: De unge føler de kan bidrage med friske perspektiver, såsom ekspertise i sociale medier og publikumsengagement, men disse styrker bliver ofte overset.
- Manglende erfaring hæmmer selvtilliden: De unge oplever, at de mangler erfaring med bestyrelsesarbejde, hvilket kan hæmme deres selvtillid og engagement.

2. Logistiske udfordringer

- Transport og tidsbegrænsninger: Lange pendlerture og høje transportomkostninger udgør væsentlige barrierer, især hvis udgifterne ikke dækkes.
- Tidsforpligtelse og tabt arbejdsfortjeneste: Det er udfordrende at balancere bestyrelsesarbejde med uddannelse, arbejde og privatliv, og mange føler sig pressede af kravene til tid.

3. Psykologiske og kulturelle barrierer

- Inklusionsproblemer: Unge medlemmer forventer at blive ekskluderet på grund af etablerede bestyrelsesdynamikker og hierarkiske strukturer, især hvis ældre, mandlige stemmer dominerer diskussionerne.
- Selvtillid: Mange af de unge føler, at de har de nødvendige kompetencer, men mangler selvtillid til at bruge dem fuldt ud i bestyrelsessammenhæng.

Ung i Bestyrelsen

Barriereanalyse

Nøglefund i barriereanalyse // kulturbestyrelser

1. Barrierer for rekruttering af unge

- Manglende tid og livsfaseudfordringer: Unge balancerer uddannelse, arbejde og flytninger, hvilket gør langvarigt engagement udfordrende.
- Kompetencer og netværk: Bestyrelser søger ofte erfarne medlemmer, hvilket kan udelukke unge, der ikke passer ind i traditionelle profiler.
- Synlighed og interesse: Unge ser sjældent sig selv som bestyrelsesmateriale, og bestyrelser kommunikerer ikke altid tydeligt, hvorfor og hvordan unge kan bidrage.

2. Kommunikations- og kulturbarrierer

- Uklare opgaver og roller: Mange bestyrelser har ikke struktureret onboarding for unge medlemmer.
- Modstand mod forandring: Nogle bestyrelser er lukkede over for nye perspektiver, hvilket kan gøre det svært for unge at få indflydelse.
- Manglende dialog: Kommunikationen mellem unge og erfarne bestyrelsesmedlemmer kan være præget af jargon og uklare forventninger.

3. Strukturelle barrierer

- Lukket rekrutteringsproces: Mange bestyrelser udpeger medlemmer gennem etablerede netværk, hvor unge sjældent prioriteres.
- Ingen mentor- eller støtteordninger: 80% af bestyrelserne tilbyder ikke mentorprogrammer, hvilket kan gøre det svært for unge at navigere i bestyrelsesarbejdet.

4. Unge medlemmers bidrag

- Unge vurderes at have en høj effekt på nytænkning (73%) og publikumsudvikling (67%), særligt inden for digitale strategier og kommunikation.
- Der er dog begrænset fokus på at omsætte unges ideer til konkrete ændringer i bestyrelsens arbejde.

Ung i Bestyrelsen

Konklusion og anbefalinger

Der er en bred erkendelse af, at unge kan tilføre værdi til bestyrelsesarbejde, men uden konkrete initiativer forbliver deres bidrag ofte symbolske. For at realisere potentialet i unges deltagelse bør bestyrelser arbejde aktivt med at fjerne strukturelle, kommunikative og organisatoriske barrierer. Ved at implementere anbefalingerne kan kulturbestyrelser styrke unges engagement, sikre en bredere repræsentation og skabe et mere dynamisk og innovativt bestyrelsesmiljø.

1. Strukturelle ændringer

Tænk i diversitet ved rekruttering og prioriter unge kandidater i udpegningsprocesser. Udnyt unges kompetencer strategisk, især inden for digitale medier, publikumsudvikling og nye formater for kulturformidling. Skab evt. alternative inddragelsesformer, såsom rådgivende ungdomsudvalg eller kortere bestyrelsesforløb.

2. Mentorprogrammer

Opret mentor- eller buddy-ordninger, hvor erfarne bestyrelsesmedlemmer guider yngre medlemmer, hjælper dem med at navigere deres ansvar, opbygge selvtillid og skabe professionelle netværk.

3. Udvidede træningsforløb

Introducér sparring eller workshops om strategi og økonomisk forståelse, der er skræddersyet til yngre medlemmer, for at forbedre deres deltagelse i bestyrelsesarbejdet. Workshops kan med fordel specifikt adressere de kompetencer, der er brug for i bestyrelsesarbejdet.

Ung i Bestyrelsen

Konklusion og anbefalinger

4. Kompensation og godtgørelse af udgifter samt fleksible deltagelsesmuligheder

Tilbyd økonomisk støtte til transportomkostninger, og overvej at tilbyde honorar, så deltagelsen bliver økonomisk mulig, især for dem, der balancerer uddannelse og arbejde. Revurder krav til tid og engagement, så unges livssituation bedre kan imødekommes.

5. Inkluderende praksis i bestyrelserne

Skab en åben og inkluderende dialog, hvor unges input værdsættes og omsættes i praksis, eksempelvis ved at skabe muligheder for, at yngre medlemmer kan lede specifikke projekter. Uden denne støtte føler mange unge, at de ikke udnytter deres potentiale fuldt ud, og at deres bidrag ofte ikke opfattes som værende lige så værdifulde som de ældre medlemmers. Vær desuden opmærksom på at gøre kommunikation og mødeform mere tilgængelig for unge, eksempelvis ved at tilpasse sprog og digitale platforme.

6. Netværk, kendskabsgrad og opbygning af fællesskaber

Arranger regelmæssige netværksbegivenheder, hvor yngre bestyrelsesmedlemmer kan udveksle idéer og opbygge relationer med deres jævnaldrende, så der skabes et stærkt fællesskab, fælles ambitioner og kendskab til muligheden for at være ung i bestyrelsen.