

ATT BYGGA STARKA IDEELLA STYRELSE

Perspektiv från amerikansk "Nonprofit Governance"-forskning



Agenda

- **Bakgrund**
- **Vad är styrelsens (och de förtroendevaldas) uppgift?**
- **Lite styrelsedata (storlek, sammansättning mm.)**
- **Att bygga starka styrelser – 6 observationer**

Bakgrund – NP Governance

- **Vi vet fortfarande relativt lite!**
- **Styrelser ≠ Governance**
- **Växande forskningsfält**
 - ökat intresse hos praktiker + professionalisering
 - Motvikt till “corporate governance”
 - Skandaler och ansvarsutkrävande
 - Kopplingen framgångsrika styrelser - framgångsrika ideella organisationer

Styrelsens Uppgifter

- Strategiskt leda organisationen
- Utforma långsiktiga mål & riktlinjer (policy)
- Säkerställa att organisationen har de nödvändiga resurser som behövs för att uppnå sina mål och fullfölja sitt uppdrag
- Säkerställa att resurserna används på ett korrekt och effektivt sätt
- Rekrytera och anställa (och utvärdera) ED
- Upprätthålla, bygga och underlätta relationen mellan organisationen och dess externa intressenter
- Möjliggöra och säkerställa ansvarsutkrävande
- Säkerställa att styrelsens arbete utförs korrekt och effektivt



Förväntningar

- **Brown & Guo (2010) Most important roles of the board:**

1.	Fund Development	55%
2.	Strategy & Planning	46%
3.	Financial Oversight	43%
4.	Public Relations	37%
	5. Board Member Vitality	30%
	6. Policy Oversight	27%
	7. Relationship to ED	21%

Styrelsedata

(Ostrower, 2007; BoardSource, 2015)



Styrelsedata I

- **Genomsnittlig storlek: 15**
 - **Trenden pekar mot mindre styrelser**
- **7 av 10 styrelser har någon form av begränsningar för hur länge en person kan vara förtroendevald**
- **Den genomsnittliga mandatperioden är ≈ 3 år**

Styrelsedata II

- **Ostrower (2007)**
 - 86% av förtroendevalda är vita
 - 7% African-American
 - 3.5% Hispanic/Latino
- **Board Source (2015)**
 - 52% män
 - 48% kvinnor
 - 65% av EDs är kvinnor (37% i stora organisationer [orgs +\$10 miljoner])
- **Många av de tillfrågade styrelseordföranden var missnöjda eller mycket missnöjda vad gäller mångfalden i styrelserna (undantaget köns- och åldersfördelning)**

Styrelsedata III

- **Board Source (2015)**
 - **68% av förtroendevalda är 40-64 år**
 - **16% är över 65**
 - **16% under 40**
 - **Ostrower rapporterade att 7% av alla förtroendevalda är under 36 år**

Styrelsedata IV

- **Utmaningar**

- 70% av styrelser har svårt att rekrytera nya medlemmar (20% har mycket svårt)
- 33% av styrelser träffas varje månad, mer än hälften av styrelser träffas 4-6 gånger per år
- Närvaron på styrelsemötena minskar (37% av styrelser har mer än 90% av de förtroendevalda närvarande)
- Enbart 4 av 10 EDs tycker att styrelsemedlemmarna kommer välförberedda till styrelsemötena



ATT BYGGA STARKA STYRELSE

Vad säger forskarna?

- 1) **Starka styrelser kännetecknas av starka relationer mellan (i) de förtroendevalde i styrelsen, (ii) mellan styrelsen och ED (och andra anställda) , och (iii) styrelsen och medlemsbasen (stakeholders)**
 - ✓ **Relationsbyggande tar tid**
 - ✓ **Vikten av att bygga och underhålla en infrastruktur för kommunikations och informationsutbyte**

Vad säger forskarna?

- 2) Starka styrelser består av “kunniga” förtroendevalda
- 3) med fokus på governance, inte detaljstyrning och mikroförvaltning



Vad säger forskarna?

4) Starka styrelser är lärande styrelser

- ✓ Var försiktig med “best practices”
- ✓ Utvärdera styrelsens arbete (mer än en gång)
- ✓ Bygg in lärandet i styrelsens arbete



Vad säger forskarna?



5) *“There is no one single design or model for boards or board development that automatically will be best for all organizations” (D. Renz)*

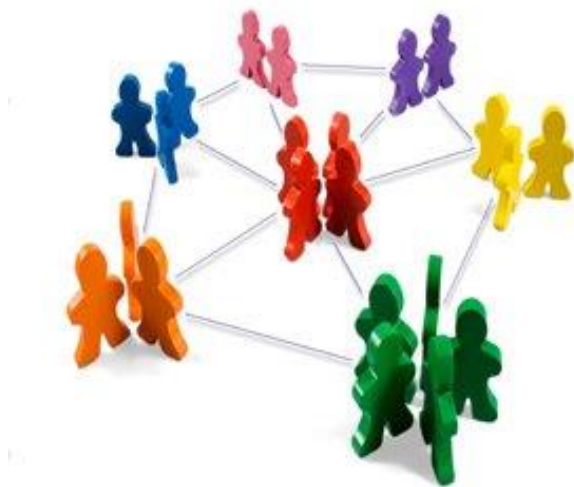
- ✓ **Styrelsen är en del av och måste passa in i två större system**
 - ✓ **Organisationens utvecklingsfas**
 - ✓ **Institutionella omgivningen**

Vad säger forskarna?

- 6) Starka styrelser är proaktiva och spenderar tid och resurser att utveckla styrelsen och dess medlemmar
- ✓ Förstår att de förtroendevalda är en av de mest värdefulla tillgångarna som en organisation har
 - ✓ *“the successful board understands that board effectiveness is a journey and a process, not a specific state of being” (D.Renz)*
 - ✓ Förmåga att kombinera styrelsens behov med de förtroendevaldas intressen, förmågor och styrkor
 - ✓ **5W-modellen**

5W-modellen

I. Wallop



5W-modellen

II. Wit



5W-modellen

III. Wisdom



5W-modellen

IV. Wealth



5W-modellen

V. Work



TACK

andersso@uwm.edu