



TID TIL AT ÅBNE DØREN TIL BESTYRELSESLOKALET

Tid til at åbne døren til bestyrelseslokalet

KRONIK

70 pct. af alle bestyrelsesmedlemmer rekrutteres gennem netværk. Det er ikke værdiskabende og bør gribes anderledes an

Sæsonen for generalforsamlingen står for døren. Årsregnskabet gøres op og godkendes, og vi har taget hul på et nyt år med nye muligheder. Bliver 2022 året, hvor Danmarks SMV'er griber bestyrelsesarbejdet og ditto rekruttering radikalt anderledes an? Der er brug for det.

Laura Vilsbæk, strategisk og digital forretningsudvikler og indehaver Nysbestyrelsen.dk
Lise Rønfeldt Bagger, kommunikationsrådgiver, Rønfeldt

øverste, strategiske ledelse. Burde man ikke kunne forvente en større professionalisme omkring rekrutteringen?

Her følger tre bud på, hvordan opgaven kunne gribes anderledes an – og hvorfor det er nødvendigt.

Forskellige perspektiver

For det første – der er brug for forskellige perspektiver i bestyrelseslokalet. Hvis du kun rekrutterer via netværk, er der en overvejende sandsynlighed for, at dem, du prikker på skulderen, ligner dig selv. På køn, alder, erfaring, uddannelsesmæssig baggrund etc.

Det er godt og trygt, men ikke værdiskabende. Der findes utallige forskningsresultater og studier, der viser, at diversitet bl.a. skaber innovation, mere langsigtede beslutninger og større robusthed i forhold til kriser.

Den viden er særlig vigtig at bringe i spil i bestyrelseslokalet, for det er netop her, de innovative, langsigtede og robuste beslutninger skal træffes. Derfor: Fokusér på diversitet i rekrutteringen og sæt det rigtige hold, som udfordrer og bibringer nye perspektiver og kompetencer.

For det andet skal der fokuseres på kandidaterne. Vi tillader os og-



Mobiloply i København. Arkivfoto: Mads Claus Rasmussen/Ritzau Scanpix/Thomas Scampek

så at sætte spørgsmålstegn ved, om det nye medlem primært er rekrutteret, fordi det er én, man kender? Eller om der er taget stilling til kompetencer og strategiske bidrag?

Sagt på en anden måde: Ville vi udelukkende spørge nogen, vi

kender, hvis vi var på jagt efter den bedste marketingchef, produktionsdirektør eller HR-medarbejder?

Næppe. Vi ville selvfølgelig lave en stillingsbeskrivelse og sende et opslag ud i æteren. Måske ville vi endda ringe efter en professionel

recruiter. Kunne det ikke også være en model i forhold til at rekruttere de allerbedste kandidater til bestyrelsen?

Det er vi ganske sikre på. Derfor: Gentænk rekrutteringsmetoden og offentliggør opslagene.

For det tredje bør man evaluere

og vurdere bestyrelsens værdiskabelse. En ting er rekrutteringen, en anden er den værdi, der bliver skabt, når bestyrelsen trækker i arbejdstøjet.

Her peger SMV Bestyrelsesrapporten 2022 igen på nogle interessante forhold. Over 80 pct. af alle

bestyrelsesmedlemmer og formænd vurderer, at de i middel eller høj grad bidrager til værdiskabelsen.

Direktørerne og ejerlederne er bare ikke enige. Her er det kun ca. halvdelen, der mener det samme.

Endnu en god grund til at kigge på, om der skal skiftes ud i gelederne, så bestyrelsen både bidrager til og lever op til de forventninger, direktionen har for strategisk sparring og gode, værdiskabende drøftelser.

Det viser sig i øvrigt også, at der er større chance for evaluering, hvis formanden har en bestyrelsesuddannelse, og hvis der er tale om eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Derfor: Evaluér og insistér på, at bestyrelsen skal skabe værdi – og ryst posen, hvis det ikke er tilfældet.

Nyt bestyrelsesparadigme

Bestyrelsen spiller en langt mere aktiv rolle i virksomhedens vækst end nogensinde før. Den tid er forbi, hvor bestyrelsen blot var et kontrolorgan, fire årlige møder, nogle nøgletal, en ostemad og så tak for i dag.

Bestyrelsen skal mindst lige så vigtigt byde begavet ind på de strategiske diskussioner om virksomhedens vækst og værdiskabelse.

Det kræver nye kompetencer, og det kræver nye rekrutteringsprocesser.

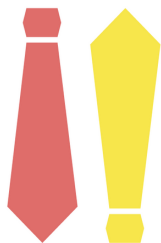
Vi håber og tror på, at 2022 bliver året med: Langt mere diversitet, mere og flere åbne og professionelle rekrutteringsprocesser og mere stillingstagen til den reelle værdiskabelse i de danske virksomheder.

Kronik i Børsen onsdag den 9. februar 2022 af Laura Vilsbæk og Lise Rønfeldt Bagger

Sæsonen for generalforsamlinger står for døren. Årsregnskabet gøres op og godkendes, og vi har taget hul på et nyt år med nye muligheder. Bliver 2022 året, hvor Danmarks SMV'er griber bestyrelsesarbejdet og ditto rekruttering radikalt anderledes an?

Der er brug for det.

(fortsættes på næste side)



TID TIL AT ÅBNE DØREN TIL BESTYRELSESLOKALET

(...fortsat)

Ifølge dugfriske tal fra SMV Bestyrelsesrapporten 2022 fra BoardPartner angiver bestyrelsesmedlemmer og -formænd, at under 8 % af deres poster er erhvervet på baggrund af åbne opslag eller professionelle rekrutteringer. Sig det lige højt: Under 8 %!

Men hvordan har de over 100.000 bestyrelsesmedlemmer så landet deres poster? Det kommer rapporten også med et bud på. Cirka 70 % af alle medlemmer rekrutteres nemlig gennem netværk.

Netværk udgør dermed den altoverskyggende rekrutteringskanal til de danske bestyrelser anno 2022.

Kan det ikke gøres bedre?

Bestyrelsen er virksomhedens øverste, strategiske ledelse. Burde man ikke kunne forvente en større professionalisme omkring rekrutteringen?

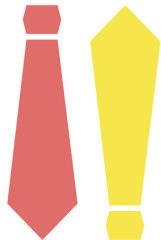
Her følger tre bud på, hvordan opgaven kunne gribes anderledes an - og hvorfor det er nødvendigt.

Forskellige perspektiver i bestyrelseslokalet

Hvis du kun rekrutterer via netværk, er der en overvejende sandsynlighed for, at dem, du prikker på skulderen, ligner dig selv. På køn, alder, erfaring, uddannelsesmæssig baggrund etc.

Det er godt og trygt, men ikke værdiskabende.

(fortsættes)



TID TIL AT ÅBNE DØREN TIL BESTYRELSESLOKALET

(...fortsat)

Der findes utallige forskningsresultater og studier, der viser, at diversitet bl.a. skaber innovation, mere langsigtede beslutninger og større robusthed i forhold til kriser.

Den viden er særlig vigtig at bringe i spil i bestyrelseslokalet, for det er netop her, de innovative, langsigtede og robuste beslutninger skal træffes.

Derfor: Fokusér på diversitet i rekrutteringen og sæt det rigtige hold, som udfordrer og bibringer nye perspektiver og kompetencer.

Fra netværk til de bedste kandidater

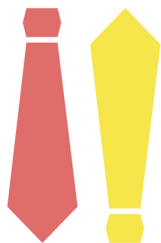
Vi tillader os også at stille spørgsmålstegn ved, om det nye medlem primært er rekrutteret, fordi det er én, man kender? Eller om der aktivt er taget stilling til kompetencer og strategiske bidrag?

Sagt på en anden måde: Ville vi udelukkende spørge nogen, vi kender, hvis vi var på jagt efter den bedste marketingchef, produktionsdirektør eller HR-medarbejder?

Næppe. Vi ville selvfølgelig lave en stillingsbeskrivelse og sende et opslag ud i æteren. Måske ville vi endda ringe efter en professionel recruiter. Kunne det ikke også være en model i forhold til at rekruttere de allerbedste kandidater til bestyrelsen? Det er vi ganske sikre på.

Derfor: Gentænk rekrutteringsmetoden og offentliggør opslagene.

(fortsættes)



TID TIL AT ÅBNE DØREN TIL BESTYRELSESLOKALET

(...fortsat)

Evaluér og vurder bestyrelsens værdiskabelse

Én ting er rekrutteringen, en anden er den værdi, som bliver skabt, når bestyrelsen trækker i arbejdstøjet. Her peger SMV Bestyrelsesrapporten 2022 igen på nogle interessante forhold. Over 80 % af alle bestyrelsesmedlemmer og -formænd vurderer, at de i middel eller høj grad bidrager til værdiskabelsen.

Direktørerne og ejerlederne er bare ikke enige. Her er det kun cirka halvdelen, der mener det samme.

Endnu en god grund til at kigge på, om der skal skiftes ud i gelederne, så bestyrelsen både bidrager til og lever op til de forventninger, direktionen har for strategisk sparring og gode, værdiskabende drøftelser.

Det viser sig i øvrigt også, at der er større chance for evaluering, hvis formanden har en bestyrelsesuddannelse, og hvis der er tale om eksterne bestyrelsesmedlemmer.

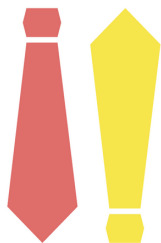
Derfor: Evaluér og insistér på, at bestyrelsen skal skabe værdi - og ryst posen, hvis det ikke er tilfældet.

Et nyt bestyrelsesparadigme

Bestyrelsen spiller en langt mere aktiv rolle i virksomhedens vækst end nogensinde før.

Den tid er forbi, hvor bestyrelsen blot var et kontrolorgan, fire årlige møder, nogle nøgletal, en ostemad og så tak for i dag. Bestyrelsen skal mindst lige så vigtigt byde begavet ind på de strategiske diskussioner om virksomhedens vækst og værdiskabelse.

(fortsættes)



TID TIL AT ÅBNE DØREN TIL BESTYRELSESLOKALET

(...fortsat)

Det kræver nye kompetencer, og det kræver nye rekrutteringsprocesser.

Vi håber og tror på, at 2022 bliver året med: Langt mere diversitet, mere og flere åbne og professionelle rekrutteringsprocesser og mere stillingtagen til den reelle værdiskabelse i de danske bestyrelser.

*Laura Vilsbæk, strategisk og digital forretningsudvikler,
indehaver Nyibestyrelsen.dk*

*Lise Rønfeldt Bagger, kommunikationsrådgiver og indehaver
RØNFELDT*

Følg med på [Nyibestyrelsen.dk](https://nyibestyrelsen.dk)
for flere tips til det værdiskabende bestyrelsesarbejde
og vejen til den første bestyrelsepost.