

KRONIK

Fodbold kan inspirere når den nye bestyrelse skal sættes

copyright, til ikke at citere andre uden tilladelse, og til ikke at gå ind i verbale slagsmål. Og så råder vi dem til at tilføje værdi i stedet for at skrive det samme, som 30 andre allerede har gjort. Find nye vinkler og kommuniker med respekt for andre,« råder han.

Han er overbevist om, at så længe man er engageret i sit job og sine karrieremuligheder, så sidder man ikke og brænder unødigt tid af på Facebook.

IBM ser de sociale medier som en ny platform for videndeling ikke blot internt, men også eksternt med kunder og andre interessenter, som kan forcere innovationen op i hurtigere gear til gavn for såvel virksomhed som samfund. I øjeblikket arbejder IBM sammen med et konsortium på Bornholm, som forsøger at lagre vindenergi på elbiler. Den tværdimensionelle innovation er i høj grad understøttet af de sociale medier, der står for åbenhed og nye fælles løsninger frem for protektionisme.

susanne.tholstrup@borsen.dk

»De kan og vil andet end at se frem til spidsen af egen næsetip og tænke på det næste karrieretrin,« lyder en slet skjult advarsel fra Ann Sophie Friis til arbejdsgiverne om, at de skal forstå de unges jobmæssige krav, hvis de i fremtiden skal sikre sig den nødvendige arbejdskraft.

Der har i lang tid blæst nye vinde inden for bestyrelsesarbejde. Ud med tanterne og rygklapperne. Ind med professionelle kompetencer i bestyrelserne



AF MIKAEL VEST, professionelt bestyrelsesmedlem Vinderstrategi A/S

I foråret fremlagde Komiteen for god Selskabsledelse med Sten Scheibe i spidsen et revideret sæt anbefalinger for god selskabsledelse, hvoraf det fremgår, at bestyrelsen bør sammensættes således, at den er i stand til at varetage sine ledelsesmæssige, herunder de overordnede og strategiske opgaver. Og at det øverste ledelsesorgan løbende bør vurdere, om dets sammensætning og medlemmernes kompetencer enkeltvis og samlet afspejler de krav, selskabets situation og forhold stiller.

Det lyder jo ganske åbenlyst fornuftigt. Men hvordan kan man som virksomhedssejer eller aktionær i praksis afgøre, om medlemmerne i et selskabs bestyrelse agerer professionelt og udfylder

det hverv, de bliver betalt for? Her kan vi meget apropos fodbold-VM i Sydafrika sammenligne bestyrelsesmedlemmer med fodboldspillere. For der er mange kendetegn ved netop professionelle fodboldspillere, som til forveksling også gælder for professionelle bestyrelsesmedlemmer.

Den professionelle fodboldspiller har fodbold som passion og fuldtidsinteresse, er kontraktansat og nedprioriterer andre gøremål. De kan gengive holdets strategi og taktik i søvne, trækker på egne erfaringer fra andre klubber og følger med i udviklingen rundt omkring i verden og anvender proaktivt deres viden. De træner stort set hver dag, har viljen til at vinde, udviser engagement og gåpåmod, uanset om solen skinner eller regnen styrter ned. Som en ægte professionel anser de fodbold som en forretning og sig selv som et middel til, at klubben tjener flere penge. Og træningen er en naturlig del af arbejdet.

Skal varetage tre opgaver

En bestyrelse skal meget forenklet varetage tre opgaver. Den skal sikre, at virksomheden har den rette, holdbare strategi. Den skal sikre, at der er de rette ressourcer i virksomheden til at kunne lykkes med strategien, og her tænkes der især på den løbende likviditet og de menneskelige ressourcer. Endelig skal bestyrelsen sikre, at direktionen og bestyrelsen overholder lovgivningen.

Og her er det så, at nogle bestyrelser vil mene, at de punkter er opfyldt for deres vedkommende, og at de derfor er professionelle. Måske er de på rette vej. Men forhåbentligt er der flere bestyrelser, som efter at have sammenlignet deres medlemmer med professionelle fodboldspillere, vil revurdere de mødeagendaer, som p.t. er planlagt til de foranstændte bestyrelsesmøder. For hvor-

når er vi professionelle? Handler det »blot« om at opfylde disse tre punkter? Eller handler det også om niveauet og måden, hvorpå vi opfylder de tre punkter?

I min opfattelse af en professionel bestyrelse skal vi have langt flere ambitioner med i bestyrelsesarbejdet udover »blot« at opfylde de ovenfor nævnte opgaver.

Alle skal være professionelle. Vi skal som passion og fuldtidsinteresse imellem. Det er ikke nok, at flertallet i bestyrelsen er professionel og sikrer, at bestyrelsen kan titulere sig med at være professionel. De enkelte bestyrelsesmedlemmer skal hver især agere professionelt. Ligesom en fodboldspiller.

Samme forventninger

Baseret på mine erfaringer med bestyrelsesarbejde er opskriften derfor meget enkel: Vi skal stille de samme forventninger til et bestyrelsesmedlem som vi gør til en professionel fodboldspiller. Ellers vinder vores virksomhed ikke.

Professionalisme bør fremadrettet være et varemærke både for de enkelte bestyrelsesmedlemmer og for de virksomheder, som netop anser og anvender bestyrelsen som en værdiskabende faktor for virksomheden – på samme måde som den professionelle fodboldspiller gør deres hold bedre.

Og ligesom i sportens verden er det vigtigt at have ambitioner, have fokus på at forbedre selv gode resultater og videreudvikle sit brand.

Ikke kun for ens egen fornøjelses skyld men i høj grad også for, at tilskuere og sponsorer bliver glade. På samme måde skal bestyrelserne udvikle og professionalisere sig – for kundernes, medarbejdernes og ikke mindst for aktionærernes skyld.

Så tænkt på et fodboldhold, næste gang du skal være med til at sætte holdet til en handlekraftig bestyrelse.

Mød Stine Hyldkrog hos Randstad Professionals

Rekrutteringskonsulent Stine Hyldkrog er selv økonomiuddannet og har ti års erfaring med at rekruttere ledere og specialister til finans og økonomi.

Kontakt hende på tlf. +45 21 33 44 24, hvis du vil vide mere om rekruttering inden for hendes fokusområde.



randstad

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services

Business Institute
USEFUL EDUCATION

Vi udbyder anerkendte eksklusive businessuddannelser, der sikrer, at du fra dag ét kan bruge det, du lærer. Det kalder vi USEFUL EDUCATION.®

Top Governance
-I bestyrelse og direktion
MBA
-In Strategic Management
pre MBA
-1-årig akademisk lederuddannelse

Læs mere om alle uddannelserne på www.business-institute.dk

We find talent.®

FLEKSIBILITET

Det er ikke bare falske løfter, når vi siger at vi lytter til vores kunders behov. Kommer man til os med en specifik udfordring, præsenterer vi en løsning der matcher behovet. Vi leverer de delprocesser kunden ønsker, hverken mere eller mindre, og bagefter måler vi på tilfredsheden.

Kasper Olsen, direktør

Excellent Match
Talentor

TALENTOR.DK