

Trængsel i døren til bestyrelseslokalet

Bestyrelsesposter er blevet eftertragtede. De giver prestige og betragtes som et strategisk klogt kort på cv'et. Men eksperter advarer; bestyrelsen er ikke (længere) en cigarklub eller en sikker karrierehavn. Kravene er skærpede. Virksomhederne vil have noget for pengene.

JETTE MEIER CARLSEN, jette.carlsen@jp.dk

Der står en særlig aura af magt og mahogni og store cigarer omkring ordet: bestyrelsen. Denne lille lukkede forsamling af håndplukkede magtfulde (mænd), der mødes i gennemsnit hver anden måned og med erfaringens pondus nikker til de papirer, som direktøren har lagt pænt foran dem på bordet.

Bagefter vender man verdenssituationen og kroner anstrengelserne med en god frokost og udveksling af nyt om kredsen af fælles bekendte, hvorefter bestyrelsesmedlemmerne for ulejligheden modtager en årlig check med adskillige nuller på.

Eller rettere sagt, sådan var det rigtig mange steder tidligere. Ikke mindst i små og mellemstore virksomheder, hvor bestyrelsen bestod af ejerens onkel og familieadvokaten og i folkemunde blev kaldt "tante-bestyrelser."

Men verden har ændret sig.

Bølgen af professionalisering er nået til de hellige haller, og DI - Organisationen for Erhvervslivet - oplever, at virksomhederne efterspørger mere professionel bistand:

»Det nye efter krisen er, at man vil have kompetente bestyrelsesmedlemmer med hver deres kompetenceprofiler. Det er gået op for virksomhederne, at det bedste udgangspunkt for at kunne begå sig i en sammensat verden er en bestyrelse, der rummer andet end seks ensklædte og enstænkende CEO's. Jeg oplever en stærkt stigende lyst til at få en komplementær bestyrelse,« forklarer direktør Bolette Christensen, som møder mange, der gerne vil ind i en bestyrelse, uden at de har gjort sig klart, hvad det indebærer.

»Det er lidt fancy, det er lidt in, men det kræver dyb indsigt i, hvordan man driver en virksomhed, for uanset om det er en stor eller lille virksomhed, kan man komme i den situation, at man skal gribe ind. Bestyrelsesarbejde er mere end fire årlige møder. Det er et stort ansvar, hvilket er vigtigt at få formidlet.«

Kravene stiger

Det samme siger professor Steen Thomsen, som er leder af Center for Corporate Governance på Copenhagen Business School, CBS.

»Mange tror, at bestyrelsesposter er vejen til en lukrativ karriere, men dels overvurderer de, hvor stor indflydelse man har, og dels stilles der stigende krav til bestyrelsesmedlemmerne. Det betyder til gengæld, at det bliver sværere at passe flere bestyrelser på en gang, hvilket giver mulighed for, at flere kan komme til fadet og blive professionelle bestyrelsesmedlemmer,« forklarer han og ser prestige være det dominerende motiv bag ønsket om en bestyrelsespost.

»Det er en blåstempling af ens kompetencer og viser, at man er med i den økonomiske elite. Desuden skal man specielt som bestyrelsesformand have de rette menneskelige kompetencer, være en sympatisk person, den gode onkel, hvilket er med til at gøre positionen så prestigøst. Man er ikke bare en dygtig specialist, men også et menneske, der har overskud og kan få et orkester til at spille sammen. Noget vi alle sammen beundrer. Et andet motiv er ønsket om at udvikle sig på en anden måde end som *hired hand*. Som bestyrelsesmedlem kan man være inde over forskellige områder og udvikle sig strategisk uden at blive fuldstændig slugt af arbejdet.«

Honorarerne stiger

Efter professorens opfattelse vil de stigende krav blive fulgt af stigende honorarer. I dag udløser en bestyrelsespost typisk fra 50.000 kr. om året til en halv og endda en hel mio. kr. alt efter

størrelsen på virksomheden. De helt små bestyrelsesposter giver dog kun omkring 8-10.000 kr. og nogle gange slet ingenting, mens formænd kan få op til flere mio. kr., når der er tale om en fuldtidstjans som f.eks. for Michael Pram Rasmussen, der er bestyrelsesformand for A.P. Møller - Mærsk.

Og der vil blive flere som ham, flere professionelle bestyrelsesmedlemmer, lyder det samstemmende. Professor Thomsen siger det sådan:

»I gamle dage var det stort set ligegyldigt, hvem der sad i bestyrelsen, for det blev forventet, at direktøren havde overblikket. I dag er magten flyttet fra direktionen til bestyrelsen. Det er stadig vigtigere, hvem direktøren er, end hvem bestyrelsen er, men det flytter

Fortsættes >



Det er her græsset er grønnere

Uvildig finansrådgiver

Jobbet
Du bliver sammen med 4 dygtige kolleger i JL Finans & Råvarer ansvarlig for at tilbyde erhvervsvirksomheder uvildig og uafhængig finans- og formuerådgivning. Din specialistviden gør, at du deltager ved komplekse rådgivningssituationer inden for disse fagområder.

Desuden bliver du en vigtig sparringspartner for økonomikonsulenter i Jysk Landbrugsrådgivning og netværk til vores finansielle samarbejdspartnere.

Personprofil

- Din kernekompetence er finansiell rådgivning
- Du har ekspertviden omkring gældspleje og finansielle instrumenter
- Du kommer fra den finansielle sektor og har erfaring med kunderådgivning
- Du har en relevant teoretisk uddannelse
- Vi lægger vægt på, at du trives med en uformel omgangstone og kan lide at tage ansvar og skabe resultater.

Praktiske oplysninger
Se mere om stillingen på www.jlfr.dk. For yderligere oplysninger er du velkommen til at kontakte direktør Jeanette Brogaard på mobil 2557 9981.

Send din ansøgning med bilag, mærket "Finansrådgiver", til job@jlfr.dk eller til JL Finans & Råvarer A/S, att. Jeanette Brogaard, Majsmarken 1, 7190 Billund.

Dansk Landbrugsrådgivning.
DLBR er et landsdækkende samarbejde mellem 31 rådgivningscentre og et landscenter, der fungerer som viden- og innovationscenter.

Vi er cirka 3.500 medarbejdere, og i et tværfagligt samarbejde rådgiver og servicere vi landmænd i alle dele af deres virksomhed. Hertil kommer gartnere og et stigende antal kunder i andre erhverv. Som medarbejder i DLBR deltager du i vores fælles kompetenceudvikling, ligesom du kan indgå i projekter på tværs af organisationen. Derudover har du mulighed for at komme ud i internationalt rådgivningsarbejde.

Læs mere på dlbr.dk/job

JL Finans & Råvarer A/S er et datterselskab af Jysk Landbrugsrådgivning, der tilbyder uvildig rådgivning til landbrug og andre erhvervs-kunder.

JL FINANS & RÅVARER

Ansøgningsfrist den 30. september 2010.

Dansk Landbrugsrådgivning

Gode råd om vejen til en bestyrelsespost

1. Definer dine kvalifikationer i detaljer. Glem alt om, at bred erhvervs erfaring kan give adgang til bestyrelseslokalet. I dag vil virksomhederne have noget for deres penge, og de efterspørger spidskompetencer.

2. Vær synlig. Sørg for at få fortalt, at du er interesseret i en bestyrelsespost enten ved at komme i de rette netværk eller ved at fortælle det til de rette personer.

3. Vær på alle måder realistisk og kritisk over for, hvilken bestyrelse du sætter dig i. Spørg dig selv, om du vil kunne tilføre virksomheden noget, og om det er en veldrevet virksomhed? Ligesom det giver prestige at være bestyrelsesmedlem i en sund virksomhed, kan det give et brændemærke, hvis man må forlade en bestyrelse i utide.

4. Brug energi og tid på efteruddannelse om praktisk bestyrelsesarbejde. Det beskrives som en fordel, men er bestemt ikke udslagsgivende.

5. Planlæg privatøkonomien grundigt. Bestyrelsesposter er næppe pensionssikre job.

Professor Steen Thomsen, CBS, direktør Bolette Christensen, DI, headhunter Christen Dalum, Neumann Partners, og adm. direktør Christian Engelsen har bidraget til de gode råd.



- sig hele tiden i takt med, at bestyrelsen får mere og mere at skulle have sagt, og derfor er det vigtigt, at det ikke er et tågehorn, der sidder der.«

Kompetencer og kontakter

Men ét er ønsket om at tilføje cv'et den attraktive krølle, noget andet er at få tilbuddet. Det kræver kompetencer, hvilket man kan prøve at købe sig til i dyre domme hos diverse udbydere af bestyrelsesuddannelser, og så kræver det synlighed og kontakter, som ligeledes er til salg i et hav af netværk.

Bl.a. hos Institut for Selskabsledelse, der er et eksklusivt netværk for højtplacerede erhvervsledere og tillige rammen om det halvandet år gamle Board Institute, der fungerer som dels et praktisk forum for erhvervsfolk, der vil klædes på til at være bestyrelsesmedlemmer, og dels en database, hvor man håbefuldt kan placere sig eller finde egnede kandidater til sin bestyrelse.

Ifølge manden bag instituttet, Christian Engelsen, er den rette erhvervsbaggrund dog det absolut afgørende for at komme i betragtning til en af de eftertragtede bestyrelsesposter:

»Folk undervurderer, hvor specifikke virksomhederne er, når de søger kandidater. Man kan godt tro om igen, hvis man tror, at man kan få en bestyrelsespost, fordi man har en bred erhvervs mæssig erfaring eller har været direktør i mange år. Det der rykker er en meget specifik faglig kompetence, som giver mening i en bestemt fase for virksomheden,« pointerer han.

Det kan være en kædevirksomhed, der skal ekspandere i Sverige og derfor søger et bestyrelsesmedlem, der har erfaring med at

drive detailkæder i Sverige. Eller en virksomhed, der har brug for kapital og derfor leder efter en, som har erfaring i den retning.

Udskifter også bestyrelsen

»I gamle dage udskiftede man kun direktionen, men tiden er kommet til, at det ikke bare er direktionen, men også bestyrelsen, der vil blive tilpasset virksomhedens livscyklus. Vi vil se nogle af de samme krav blive stillet i bestyrelseslokalerne som på direktionsgangen,« mener Engelsen.

Og godt for det, siger en af dem, der har specialiseret sig i at finde egnede bestyrelseskandidater, headhunter Christen Dalum fra Neumann Partners, som er en af de internationale spillere på markedet.

»Mange danske bestyrelser har koryfæer siddende, uden at de leverer på møderne. Det er erhvervsfolk, der har været dygtige ledere gennem mange år og nu nærmer sig pensionsalderen. De tror, at de kan leve på renomméet og deres tidligere gode indsats. Den eneste grund til, at de får lov at blive siddende, er, at der stadig er et udpræget *old boys*-netværk i danske bestyrelser,« siger headhunteren og tilføjer:

»På direktionsniveau bliver du i ni ud af 10 tilfælde fyret, hvis du har budgetteret med 100 mio. kr. og kun leverer 10 mio. kr. Men sådan er det sjældent for bestyrelsen. Den bliver siddende. Man bør opstille mål for, hvad en bestyrelse skal levere. Vi taler trods alt om job, i hvert fald dem, som jeg har med at gøre, hvor man får 300.000-500.000 kroner om året.«

ERFARING GIVER STATUS PÅ JOBBET

Den kunnen og viden, som man har opbygget gennem årene, samt evnen og viljen til at dele ud af sine erfaringer, gør medarbejdere højt skattet blandt kolleger på arbejdspladsen. Det viser en undersøgelse om holdninger og adfærd på arbejdspladsen fra det svenske ejendomsselskab Vasakronan. Blandt de 1000 svenske kontoransatte, der deltog i undersøgelsen, svarede 55 pct., at ekspertise er det, der først og fremmest sikrer agtelse på jobbet. Det fremgår af www.lederne.dk. På andenpladsen af egenskaber, der giver anerkendelse blandt kollegerne, er hjælpsomhed og vilje til at give sine kundskaber videre til andre. JP

CHEFERS STORE LØN-BOMMERTER

Den helt store fejl, som mange ledere begår, når de selv skal forhandle en lønstigning hjem, er, at de overvurderer sig selv, skriver det svenske site Chef.se, som har talt med lønexperten hos Ledarne, Jaime Aleite.

»Det er ikke sikkert, at arbejdsgiveren straffer dig på én gang, men det kan lede til et dårligt arbejdsklima og svække lønudviklingen på sigt,« advarer Jaime Aleite. Hvis man forlanger en uforskammet høj løn, viser man, at man ikke har styr på lønniveauet inden for branchen. Chefer med unikke kompetencer kan dog godt forhandle sig til større stigninger. EVAN