

Forstyrrelse Bestyrelse

Bliver bestyrelser dovne og alt for tilbagelænedede gør de rent ud sagt ingen forskel.

Jeg har mødt bestyrelser, hvor første og vigtigste punkt på dagsordenen var om der skulle spises ostemad før eller efter formandens status.

Og jeg har mødt bestyrelser, hvor der blev holdt møde før direktøren trådte ind i bestyrelseslokalet.

På dette formøde blev bestyrelsen enige om diverse krav til direktøren og direktionen.

Når så direktøren stødte til mødet, blev der alligevel ingen krav stillet til direktøren og fremdriften i virksomheden udeblev totalt.

Disse bestyrelser gør ingen forskel om de er der eller ej. De gør, efter min mening, måske mere skade end gavn.

En bestyrelse skal bidrage positivt og sikre fremdrift frem for at virke forstyrrende. Bibringe energi og fremdrift.

På den måde også bringe en vis form for forstyrrelse ind i bestyrelseslokalt for at sikre, at hverken direktion, ejerleder eller selve bestyrelsen går i stå.

Uden en vis form for forstyrrelse er der stor risiko for, at der ikke sker tilstrækkelig fremdrift på og efter bestyrelsesmøderne.

Uenighed udvikler siger man jo. Det gælder i særdeleshed også i bestyrelsesarbejdet.

BMW-syndromet

Udtrykket BMW-syndromet kender mange der arbejder med bestyrelser og udvikling af virksomheder.

Ejeren af en virksomhed har kæmpet hårdt i mange år for at skabe succes for sin virksomhed.

Virksomheden er vokset støt og roligt og ejeren har tjent pænt med penge de sidste mange år.

Huset der hjemme er nærmest betalt, pensionen er sikret og der står en pænt stor BMW i garagen.

Det må derfor være tid til at slappe af og bare holde det niveau virksomheden har nået.

Det er BMW-syndromet 2,0.

Problemet er nemlig, at hvis der ikke sker fremdrift så går det tilbage. For holde niveau er ikke muligt.

Fremgang eller tilbagegang – udvikling eller afvikling som vi kender udtrykkene.

At nå nøjagtig samme omsætning og samme indtjening år efter år er ikke muligt. Det går enten lidt frem eller lidt tilbage. Og lidt tilbage går måske nok. Men ikke år efter år.

Det er hverken sundt for virksomheden eller sjovt for ejer og medarbejdere at virksomheden går i stå.

Heller ikke selv om det er endog små tilbageskridt.

Derfor må der nye ideer til og måske nye kræfter.

Bestyrelsesopgaven

Det er her bestyrelsen skal træde til. Og det er nu at ejerleder har brug for en professionel bestyrelse frem for det vi kalder tante-bestyrelser eller kaffeklubber.

Ofte kendt som bestyrelser der består af venner og familiemedlemmer.

Der tales og skrives om op mod 20.000 SMV (små og mellemstore virksomheder) eller mere der har reelt behov for og gavn af en professionel bestyrelse.

Men mange ejerledere tøver med at starte en bestyrelse op eller skifte venner og familie ud i bestyrelsen.

Flere har igennem tiden fortalt mig, at de tror de mister magt og indflydelse og pludselig skal referere til en form for nye ejere.

Og mere fejl kan bestyrelsesarbejde næsten ikke beskrives.

En professionel bestyrelse arbejder 100 % for virksomheden og dermed 100 % for ejerne.

Og opgaven er at sikre virksomheden overlevelse og fremdrift frem for tilbagegang.

For nogle ejerledere og direktorer vil det bringe en vis form for forstyrrelse at der pludselig kommer friske folk ind og sætter nye mål og actions op.

Ejerleder får pludselig sparring på en ny måde og pludselig skal han eller hun igen til at tænke fremad.

I nogle tilfælde har jeg oplevet, at ejer vælger at træde et step ned og give roret videre til en direktør eller et ungt familiemedlem efter sparring med bestyrelsen.

Og i andre tilfælde har jeg oplevet, at ejeren får fornyet lyst og energi af at netop samarbejdet med en aktiv bestyrelse.

Men det sker også, at ejer har meget svært ved at acceptere at der er kommet nye kræfter til.

Bestyrelsen arbejder for ejeren og virksomheden bedste – så kan det virke forstyrrende i starten.

Et nyt samarbejde tager lige lidt tid at få til at køre og her må ejer være lidt tålmodig.

De fleste ejerledere vil blive overrasket over at opleve, hvor spændende det er at have en bestyrelse til at stille spørgsmål og støtte op om nye mål og initiativer for fremtiden.

Det giver en fantastisk energi i virksomheden at der pludselig er nye friske øjne på mulighederne.

Uanset om det er udvidelse af virksomheden, klargøring til generationsskifte, klargøring til salg af virksomheden eller indsættelse af nye friske kræfter i ledelsen af virksomheden.

Ofte har jeg også oplevet, at ejerleder slet ikke ønsker at gå i stå efter at have fået en aktiv bestyrelse at samarbejde med. Der er liv i øjnene igen.

Gør sædet i bestyrelsen varmt

Efter min mening er der ingen maksimum og minimum på antal år som aktiv i den samme bestyrelse. Men det er et spørgsmål jeg ofte støder på.

Det vigtige er, at et medlem af bestyrelsen ikke er med længere end han eller hun er aktiv i møder, mellem møderne og til stadighed bidrager med ideer og input før – under og efter bestyrelsesmøderne.

Så egentlig ser jeg det som nødvendigt, at sædet altid brænder lidt under både formanden og de øvrige medlemmer af bestyrelsen.

De kan sagtens være på valg hvert år.

For hvis ejerleder eller bestyrelsen ikke er tilfredse med et medlems bidrag må der skiftes ud. Det er formandens

opgave sammen med ejerlederen. Og de fleste medlemmer af en bestyrelse ved godt hvis de er gået i stå. De tager bare ikke beslutningen om at forlade bestyrelsen selv. Her må formanden træde ind. Alt for virksomhedens bedste.

Bestyrelsen som en gave

Når en virksomhed har den rette bestyrelsesformand og den rette sammensætning af en bestyrelse oplever jeg det nærmest som en gave til ejerleder og virksomheden. Og en gave der ofte kræver minimal investering. Tilbageskridt koster ofte langt mere end en aktiv bestyrelse.

Bestyrelsen arbejder konstant for virksomhedens bedste og har ikke del i den daglige drift. Værktøjer til den professionelle bestyrelses arbejde bringer formanden ofte ind. Meget billigere end diverse konsulentfirmaer. Og til tider ofte mere afprøvede værktøjer.

På den måde får ejerleder, alle ejere, direktion og medarbejdere en helt uvildig professionel gruppe ind øverst i organisationen til at sikre positiv fremdrift. Og til at sikre energi i virksomheden.

Det vil mange ejere opleve som at få sin anden, eller måske tredje, ungdom som ejerleder eller indsat direktør.

På den måde er forstyrrelser, på en struktureret måde, nærmest en gave mange virksomhedsejere kan give sig selv. Og glæde sig over i meget lang tid.

Så længe der altid bringes lidt forstyrrelse ind i bestyrelseslokalet.