

PROFESSIONELLT STYRELSEARBETE

MEDLEMSTIDNING FÖR STYRELSEAKADEMIEN | NR 2 2021

08

Insiktsresan

Tillväxtstrategi för framtiden

10

Efter konkursen

Så skyddar du dig som ledamot

14

Jubileum

StyrelseAkademien 30 år

SÅ HANTERADE
POLARBRÖDS KARIN BODIN

Krisen när bageriet brann ned





Söderberg
& Partners

VD- och styrelse- ansvarsförsäkring

Söderberg & Partners har i samarbete med StyrelseAkademien utvecklat en unik styrelseansvarsförsäkringslösning exklusivt tillgänglig för medlemmar i StyrelseAkademien.

Försäkringen säkerställer att Du som medlem i StyrelseAkademien ges möjlighet att teckna en personlig VD/Styrelseansvarsförsäkring som följer Dig i den eller de styrelser Du ingår i. Du kan därmed vara säker på att alltid ha ett finansiellt grundskydd för en eventuell skadeståndsskyldighet till följd av fel eller försummelse vid utförandet av uppdraget, oavsett om bolaget tecknat en sedvanlig VD/Styrelseansvarsförsäkring eller ej.

Vidare information om StyrelseAkademiens Ansvarsförsäkring inklusive förköpsinformation finner Du på **www.styrelseakademien.se**. Eventuella frågor kring försäkringen besvaras av Söderberg & Partners via **styrelseakademien@soderbergpartners.se**.

Välkommen att höra av dig!

Det är företagen som driver på de stora frågorna

EU-kommissionen fortsätter att lägga mer och mer börda på företagen. Agerandet är teknokratiskt och tycks grunda sig i en övertygelse om att hållbarhetsarbete kan mätas i tabellverk och formler. Kunskapen om vilken datakvalitet som finns i bolagens system när det gäller icke finansiell information och hur företag fungerar verkar vara närmast obefintlig. Kollegiet för svensk bolagsstyrning gör sitt bästa för att bekämpa regelhysterin. Läs mer om det på sidan 6 i denna tidning.

I SJÄLVA VERKET är det många gånger företagen snarare än politikerna som driver på de stora samhällsutvecklingsfrågorna. Jag tänker till exempel på energiomställningen, med batteritillverkaren Northvolt samt SSAB som ska starta stålproduktion med vätgas i stället för fossila bränslen. På det sistnämnda området har utvecklingen accelererat tack vare konkurrensen från andra privata aktörer som H2 Green Steel.

SANNINGEN ÄR ATT SVENSKA FÖRETAG fungerar bättre än någonsin, vilket pandemin har visat. Företagsledare och styrelser har varit duktiga på att effektivisera verksamheten och hantera kostnadsneddragningar, det senare delvis med statliga stöd. Här har företrädare för företagen lärt sig av tidigare kriser, men även politiker som skapat möjlighet till krishantering och återhämtning genom att ta bort skadliga skatter.

ÄNDÅ STÅR NÄRINGS LIV och politiker långt ifrån varandra, det visade inte minst den senaste partiledardebatten. Hur kan näringsliv och politik komma närmare varandra? Vilket parti vågar sätta näringslivets ramvillkor högt upp på sitt partis agenda?

Den svenska finansindustrin ligger i framkant med företag som Klarna och Trustly. Men för att de ska lyckas fullt ut krävs att regeringen avstår från nya hämmande skatter och att myndigheter som Finansinspektionen är mer snabbfotade i sitt arbete.

FÖR ATT SVENSKA FÖRETAG ska växa sig stora även internationellt krävs att politiker skapar rätt förutsättningar. En grundförutsättning är näringsfrihet, det vill säga att privat ägande ses som något positivt för samhället. Skatter behöver vara balanserade och träffa rätt – generella skattehöjningar i syfte att vinna demagogiska poäng är negativt. Det behövs också internationella institutioner som kan lösa gemensamma tvister – inte mer generella regelverk som saknar bäring på enskilda nationers företagskultur och lagstiftning och som bara ger extra krångel och onödiga kostnader. Slutligen behöver vi frihet. Och då menar jag fritt företagande som bygger på ett fritt samhällsskick, fritt kulturliv och fri forskning.

SOM ENSKILD LEDAMOT kan du göra mer än du tror för att bidra till att utvecklingen går åt rätt håll. Du kan till exempel hjälpa företaget att hålla fokus på de två viktigaste intressenterna: Kunder och medarbetare. Den senaste vd-barometern visar tydligt att organisationer med ett tydligt kundfokus också är mest lönsamma och har störst vinstmarginal. Du kan också, visar aktuell forskning om Guldklubbevännarna, bidra genom en god omvärldsbevakning och omvärldsanalys. ●



Svante Forsberg
StyrelseAkademiens
ordförande

FOTO: STEFAN TELL

Innehåll

04

Polarbröd

Karin Bodin
om krisen
när bageriet
brann ned.

06

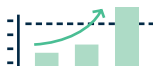
Bolagsstyrning

Skilda strukturer
och EU-regler
skapar fråge-
tecken.

08

Insiktsresan

Tillväxtstrategi
för framtiden.



10

Efter konkursen

Hur ser
ansvaret för
ledamöter ut?

12

Arbete i valberedning

Så kollar du
kandidater och
vice versa.

14

Vårt att fira

Styrelse-
Akademien
fyller 30 år.

15

Vd Ulrika Spåls har ordet:

Så ser behoven
ut framöver.

CHEFREDAKTÖR

Bertil Ekerlid
bertil.ekerlid@ekerlids.com

ANSVARIG UTGIVARE

Svante Forsberg

TEXTER

Editor Media

LAYOUT

Ashpool

KORREKTUR

Michelle Bergman

TRYCK

Danagård Litho

ANNONSBUKNING

Mediakraft
Kontakt: Anders Jeansson
08-23 45 33, 070-976 96 30
anders.jeansson@mediakraft.se

GES UT I SAMARBETE MED

Ekerlids Förlag
Tegnérgratan 37
111 61 Stockholm
08-411 42 70,
kontakt@ekerlids.com

Professionellt Styrelsearbete är StyrelseAkademiens medlemstidning. Ett redaktionsråd med representanter från StyrelseAkademien är knutet till tidningen. Professionellt Styrelsearbete utkommer med fyra nummer per år, nr 3 2021 utkommer i september. Upplaga 8 000 ex / ISSN 1103-3673. ©Professionellt Styrelsearbete och StyrelseAkademien. Förbjudet att kopiera eller på annat sätt mångfaldiga innehållet i denna tidning utan vårt godkännande.

»På sikt vill jag ägna mig åt ägarfrågorna«

Intervju

Hur jobbar en styrelse bäst när företaget hamnar i akut kris? Karin Bodin, ordförande i Polarbröd, har fått lära sig det den hårda vägen. Inför uppbyggnaden efter det nerbrunna bageriet funderar hon på sin egen roll.

Text: INGRID KINDAHL
Foto: JOHAN GUNSÉUS

Karin Bodins styrelseråd

- Se till att styrelsen är van att sammanträda digitalt. Man vet aldrig när det behövs.
- Skilj på de olika rollerna. Definiera vilka frågor som ska hanteras av ägarna, styrelsen och ledningen.
- Som ordförande kanske man måste bli operativ i kris-tider. Men glöm inte att återgå till det normala när krisen är hanterad.

Ingen har väl missat att Polarbröds bageri i Älvsbyn brann ner till grunden natten till den 24 augusti 2020. Mitt i pandemikrisen och bara ett och ett halvt år efter att Karin Bodins syster Anna Borgeryd dött i cancer, bara 49 år gammal. Brandnatten blev Karin Bodin väckt med beskedet att det var skarpt läge. Hon blev hämtad i sitt hem i Umeå av Polarbröds vd Anders Johansson och tillsammans for de till Älvsbyn där det stod klart att det gamla bageriet inte gick att rädda.

Det är egentligen inte svårt för en utomstående att tänka sig in i de känslor som väcks i det ögonblicket. Men för Karin Bodin som är både huvudägare och styrelseordförande i företaget fanns ingen tid för kontemplation. Företagets krisledningsgrupp hade möten varje timme under natten. Mellan mötena ringde Karin sin moster Elisabet, som även hon är delägare och styrelseledamot, och föräldrarna, även de delägare. Under natten underrättades även de största kunderna i Sverige och Norge om vad som hänt.

– Sedan kallade jag styrelsen till ett informationsmöte klockan nio morgonen efter branden. Alla släppte allt annat och infann sig till ett digitalt möte, där Anders och jag rapporterade om nuläget.

Räddade det som gick

I första skedet handlade det om att informera medarbetarna. Flera hade kommit dit under natten för att evakuera det som gick att rädda. Karin hade med sig sin dator till Älvsbyn och i de tidiga morgontimmarna skrev hon ett kort anförande som hon tänkte hålla för medarbetarna som hade samlats vid Älvsbyns slalombacke. Där lovade hon bland annat att Polarbröd skulle göra allt för att bygga upp bageriet igen. Den texten lästes upp för styrelsen innan de anställda fick höra den.

– Styrelsen hade kunnat agera och sätta stopp för texten. Det var ju inte självklart att ställa ut så skarpa löften så tidigt, men de var med på det och så här efteråt är jag själv nöjd med vad jag sade den morgonen, säger hon.

Nästa steg blev svårare – Karin Bodin och Anders Johansson blev tvungna att säga upp alla bagerimedarbetare i Älvsbyn. Förhoppningen är att kunna erbjuda intresserade jobb när bageriet åter står på plats.



Polarbrödsfamiljen 1919.



Polarbrödsfamiljen 2019.

FOTO: EDEL PUNTONET

– Jag hade stor glädje av arbetstagarrepresentanterna i styrelsen, Stefan Hortlund och Lars Lundström. Det var tufft för dem, men båda har jobbat länge, kände till bolaget och visade förtroende för oss ägare, säger Karin Bodin.

Även i övrigt verkar styrelsen ha varit perfekt sammansatt med tanke på krisen. Anna Serner, till vardags (men avgående) vd för Svenska Filminstitutet, utgjorde ett värdefullt bollplank inte minst när medierna efter en tid började ställa frågor om vem som kan ha orsakat branden.

– Då var det bra att kunna resonera med Anna. Min utgångspunkt var att inte skuldbelägga de anställda, även om någon skulle ha begått ett misstag. Men sedan visade det sig ju att alla hade agerat helt rätt. Det var en rad samverkande faktorer som orsakade branden, men ingen person bär skulden.

Kompetent styrelse

I Polarbröds styrelse finns också Jonas Jalar, en entreprenör med sinne för innovationer, varumärkesspecialisten Johan Gustafsson, Per Sandberg, som besitter stor sakkunskap inom livsmedelsproduktion efter många år i branschen, och Stefan Arnesson som tidigare arbetat för Polarbröds återförsäljare Polfärskt Bröd och kan själva marknaden.

– Och så har jag min moster, Elisabet Nilsson Singh, som också är delägare, har lång erfarenhet och är starkt förankrad i familjeföretaget. Hon har samma personliga engagemang som jag själv.

I styrelsen finns alltså all den kompetens som krävs för att stötta den operativa ledningen i återuppbyggnaden av bageriet i Älvsbyn. Spaden sattes i jorden i januari i år, väggar och tak finns, flera stora maskiner är beställda och första etappen väntas vara klar i oktober.

– Styrelsen har varit flexibel när det gäller de stora investeringarna. Normalt måste man jobba igenom sådana beslut noga, bland annat med förstudier. Nu finns inte den tiden. Anders och jag har haft många extramöten med Polarbröds styrelse och även med styrelsen i vårt moderbolag Polarbrödsgruppen, som finansierar investeringarna. Där är jag själv vd och har gott stöd av Lars Håkan Lindberg som är extern ordförande.

Samtidigt går styrelsemötena snabbt att sammankalla tack vare ledamöternas digitala mognad. Den kan de delvis tacka pandemin för, men eftersom Polarbröd finns i norr och styrelsen är spridd i landet fanns en viss vana vid videomöten redan tidigare.

Funderar över egna rollen

Det Karin Bodin funderar på nu är sin egen roll som ordförande i Polarbröd AB. Hon är nöjd med sin insats under krisen, och blev även nominerad till Guldklubban 2020. Samtidigt är hon medveten om att hon för närvarande är betydligt mer operativ än en styrelseordförande bör vara. Dessutom bär hon huvudägarhatten.

– Det är inte okomplicerat i relation till vd i Polarbröd. Vi känner varandra sedan länge och jobbar bra ihop, men det är inte konstigt om det är utmanande för honom. Och jag håller med – det är inte optimalt att ha en ordförande som är så involverad. Risken är att jag blir en flaskhals, att saker fastnar hos mig.

Mer tid till ägarfrågor

På sikt vill Karin Bodin ägna sig mer åt ägarfrågorna. När hennes syster Anna Borgeryd levde, hade de ofta ägarmöten och filade på ägardirektiven tillsammans.

– När Anna dog var det en större chock än branden, för mig och familjen. Hennes död ändrade berättelsen om företaget. Vi var kända som ”bagerisystrarna”, och det var alltid hon och jag på bilderna. Det är jättekonstigt att det bara är en kvar.

Därför vill Karin numera betona en annan del av berättelsen: Att Polarbröd startades för över 100 år sedan av hennes morfars far och att det fortfarande är en familj som äger företaget. Samtidigt är branden 2020 den enskilt största händelsen i bolagets historia.

– Vi har blivit påmind om att ingen vet hur framtiden ser ut, säger Karin Bodin. ●

»Det är inte optimalt att ha en ordförande som är så involverad (som jag). Risken är att jag blir en flaskhals, att saker fastnar hos mig.«

Karin Bodin

Karin Bodin, 46 år, huvudägare i Polarbröd. Övriga åtta delägare finns inom familjen. Ordförande i Polarbröd AB sedan 2016 och vd i moderbolaget Polarbrödsgruppen. Har tidigare varit vd i Polarbröd. Gift med Marcus Bodin och har två döttrar och en son. Bor i Umeå. Utbildad journalist. Inledde sin karriär i familjeföretaget med att göra hemsidan och producera informationsmaterial.

EU:s regelhysteri stort hinder för svenska företag

Den svenska bolagsstyrningsmodellen är hotad på grund av EU:s försök att harmonisera medlemsstaternas olika modeller. Tillskyndare av den svenska bolagsstyrningsmodellen har därför sammanställt en vitbok och anordnat ett seminarium för att belysa frågan.

Text: INGRID KINDAHL | Foto: PHOTOGRAPHER CW

Vitboken är sammanställd av StyrelseAkademiens nestor Per Lekvall och har undertecknats av Arne Karlsson, ordförande i Kollegiet för svensk bolagsstyrning samt Björn Kristiansson, verkställande ledamot i Kollegiet. Syftet är att kasta ljus över de stora skillnaderna mellan olika bolagsstyrningsmodeller i Europa, och varför EU:s strävan att harmonisera dem skapar problem för svenska bolag – utan att tillföra några direkta fördelar.

De olika modellerna har sina för- och nackdelar. I anglosaxiska länder, där ledning och styrelse utgörs av samma personer, är det exempelvis viktigt att ha en tydlig redovisning av ersättningarna till dessa personer – annars skulle de obemärkt kunna berika sig själva. Men i Sverige, där det finns strikta gränser mellan ledning, styrelse och ägare, behövs inte detta.

– När EU reglerar ersättningsredovisningen och liknande, får vi hantera frågor som inte utgör något problem för oss. Svenska investerare bryr sig inte om vilken semesterersättning som tillfaller ekonomichefen, säger Björn Kristiansson.

Namn-kunniga talare

Förutom vitboken har Kollegiet också anordnat ett bolagsstyrningsseminarium, som ägde rum i maj. Bland talarna fanns, förutom Arne Karlsson och Björn Kristiansson, även Leif Johansson, ordförande i AstraZeneca och Jim Hagemann Snabe, ordförande i Siemens och AP Møller-Maersk. Den senare började med att stämma in i Arne Karlssons öppningsanförande, där han påpekade att nordiska företag är framgångsrika i en internationell jämförelse, och att den nordiska bolagsstyrningsmodellen är en del av förklaringen.

Samtidigt menade Jim Hagemann Snabe att skillnaderna mellan nordisk och tysk bolagsstyrning kanske inte är så stora, och att han som ordförande tar med sig en del av det nordiska tänkandet in i Siemens styrelsearbete.

Leif Johansson talade om styrelsearbete i olika länder i stort, och påpekade att företagets alla olika intressenter på senare år börjat trycka på för att styrelser behöver ta ett större ansvar än bara för det enskilda företaget, vilket ändrar förutsättningarna för styrelsearbetet i alla länder.



Maija Laurila, chef på EU-kommissionens bolagsstyrningsenhet, utlovade en omfattande förenklingsprocess för att stävja regelhysteri.

»När det gäller regler kring SME ska "en in" – "en-ut"-principen tillämpas, det vill säga införs en ny regel, ska en annan tas bort.«

Vill stävja regelhysteri

Seminariet avslutades med en paneldiskussion, där bland andra Maija Laurila, chef på EU-kommissionens bolagsstyrningsenhet deltog. Hon redogjorde för hur kommissionen arbetar med denna och andra frågor. Bland annat berättade hon att initiativen till kommissionens förslag allt oftare kommer från olika grupper i samhället, och inte som förr, från experter som ombetts komma med input.

Som svar på Björn Kristianssons presentation av vitboken kom hon med den goda nyheten att kommissionen själv har beslutat att stävja det som många kallar för regelhysteri. En omfattande förenklingsprocess är på gång. Bland annat ska evidensen för

förslagen publiceras och en portal för kommunikation med intressenter öppnas där idéer kan dryftas. När det gäller regler kring SME ska "en in" – "en-ut"-principen tillämpas, vilket innebär att om små och medelstora företag beläggs med en ny regel, ska en annan tas bort. ●

Långsiktighet minskar brandsläckningen i er verksamhet

Jagar ni affärer och släcker bränder hela dagarna? Ändras riktning efter varje kundmöte? Offererar ni på varenda möjlig affär, oavsett relevans? Denna typ av situationer i en verksamhet är allt annat än ovanliga, men det finns bättre sätt att arbeta på. Vi ger er de fem vanligaste orsakerna till brandsläckningen i organisationer samt hur det kan förebyggas.

En stor andel verksamheter står idag inför utmaningen att prioritera vad som är viktigt just för dem, och hamnar därför många gånger i situationer där allt känns både prioriterat och bråttom. Att ledare i organisationen ändrar riktning efter varje kundmöte eller prioriterar offerter även för affärer av mindre relevans skapar en förvirring bland medarbetare kring företagets riktning. Med rätt metoder kan ni definiera de orsaker som skapar dessa situationer, men också förutse och förebygga dem.

De vanligaste orsakerna till brandsläckning och hur de kan förebyggas

Otydlig riktning och oklara mål

Brist på riktning skapar förvirring, men med en klar ansvarsfördelning kan riktning och mål i verksamheten lättare struktureras upp. Det är ägarnas uppgift att förse styrelsen med de mål de har för verksamheten, för att styrelsen sedan ska kunna förmedla dessa till bolagets VD som därefter implementerar och förankrar dem hos medarbetarna. Riktningen och målen ska vara formulerade på ett sätt som engagerar – framförallt medarbetarna.

För mycket att göra

Ett annat problem är att många verksamheter vill väldigt mycket saker, ofta samtidigt och på kort tid. Att resurserna inte räcker till tas sällan hänsyn till, och med mycket att göra hamnar verksamheten ofta i en situation där bränder snabbt måste släckas. Detta kan lösas genom prioritering.

Utan tydlig riktning och mål blir det svårt att prioritera, men med dessa på plats tillsammans med organisationen kritiska framgångsfaktorer (KFF), blir det klarare för alla inblandade vad som krävs för att nå de övergripande målen.

Förändringar i omvärlden

Att hantera förändringar i omvärlden är en uppgift för hela organisationen, men ett speciellt ansvar ligger på styrelsen att arbeta med omvärldsbevakning på ett systematiskt sätt. Med en klar process för insamling och analys av omvärldsinformation kan justeringar av strategier, mål och handlingsplaner lättare genomföras. Omvärldsbevakningen bör inkludera: kunder, konkurrenter, nyckelintressenter, bransch- och makrotrender. På detta sätt kan ni tidigt fånga upp förändringar i omvärlden och justera därefter.

Dålig koll på interna resurser

Att ta fram nya strategier utan en klar uppfattning om vilka interna resurser som krävs kan bli kostsamt, men också leda till att mål inte uppnås. Antingen får resurser och kompetens tas in, vilket i många fall inte var medräknat i kostnadskalkylerna. Alternativt hamnar uppgifterna på en medarbetare utan den kompetens som krävs, vilket kan leda till att det inte prioriteras förrän det blir akut.

Dålig planering och process

I många fall kan brandsläckningen vara ett resultat av dålig planering och bristfällig uppföljning samt undermåliga processer i verksamheten.



John Saldin, Senior Managementkonsult, CANEA

Tydliga processer och mätetal kan därför förebygga brandsläckningen. Det finns ett antal saker som är viktigt att tänka på gällande dessa processer:

1. Tydlighet i vad som kommer in i en process och från vem
2. Vad som förväntas komma ut ur processen och till vem
3. Hur vi mäter resultatet i processen

Med dessa på plats kan ett stort antal problem i organisationen förebyggas.

Det krävs också en operativ planering som grundar sig på målen, strategin och KFFerna samt tar hänsyn till de interna resurserna och de förändringarna som sker i omvärlden. Att ta hjälp av ett bollplank som har tidigare erfarenheter inom området kan ge er de insikter, metoder och verktyg som krävs för att lyckas.

Resan mot den framtida föreningen

Insikts-
resan

Just nu sker stora förändringar inom hela det svenska näringslivet, och det ställer självklart krav på styrelsearbete i framtiden. StyrelseAkademien har idag många nöjda medlemmar men ser också ett stort utvecklingsbehov för att följa med i förändringarna.

Text: MIKAELA WOLLIN

Det visar även de djupintervjuer som styrelsen gjort inom ramen för vad som kallas insiktsresan. Stora förändringar efterfrågas och behov görs – och det är nu i fokus för utvecklingsarbetet inom föreningen.

Det finns mycket engagemang i frågan och styrelsen är tacksam över att så många vill vara med och bidra till utvecklingen.

En viktig del i insiktsresan är att skaffa kunskap om hur föreningen uppfattas av medlemmar och andra intressenter. Hur ser exempelvis medlemmarna på föreningen som opinionsbildare? Hur attraktivt är medlemserbjudandet? Andra frågor berör betydelsen av ett professionellt och värdeskapande styrelsearbete.

För att få svar görs varje år en enkät där medlemmar runt om i föreningarna svarar på frågor. I år har även totalt 44 djupintervjuer genomförts med nuvarande medlemmar, före detta medlemmar, nationella partner, medier samt styrelsemedlemmar och interna medarbetare.

Bland många viktiga insikter på resan finns dessa punkter:

- StyrelseAkademien behöver tydligt definiera sin framtida målgrupp och medlemsnytta.
- Varumärket ska vara starkt och enat, och ska hålla samma höga standard i alla aktiviteter och i hela landet – så att samtliga medlemmar får samma värde av sitt medlemskap.
- StyrelseAkademien ska vara tydlig i sitt budskap och synas utåt i de rätta kanalerna.
- StyrelseAkademien ska också ta ansvar för rekrytering och därmed bidra till en professionell och optimal styrelsesammansättning.
- Många medlemmar (liksom blivande) förväntar sig mer här än vad de erbjuds i dag.

Här intill kan du ta del av några citat från det stora materialet.

Varför blev du medlem?

”Jag har varit så self-made på något sätt i en extremt snabbväxande bransch – både i min roll som vd, och som styrelseordförande. Men nu vill jag göra en akademisk resa ...”

”Jag har spetskompetens inom AI och är nyfiken på framtida styrelsearbeten. Tänker mig först att göra en akademisk resa och bli certifierad. Hur ser StyrelseAkademien på min spetskompetens och min resa ... ?

”Vi arbetar med kompetensförsörjning och för oss är StyrelseAkademien en oerhört viktig samarbetspartner i att skapa tillväxt genom att tillsätta rätt kompetens. Men här finns mer att önska när det gäller synen på medlemsdatabasen ...”



Vad innebär ett professionellt styrelsearbete?

”Det första är att tillse att rätt kompetens finns vid rätt tidpunkt eftersom alla företag har olika utvecklingsstadiet i styrelsearbetet och där tycker inte jag att StyrelseAkademien har lyckats hela vägen ut i den region jag befinner mig inom ...”

”Det är viktigt att ägarna är villiga att ta fram ett ägardirektiv så att styrelser har möjlighet att forma en strategi utifrån detta. Ingen tydlig strategi, ingen professionalisering av styrelsearbetet ...”

”I min ålder ska vi tillföra erfarenhet av affärs- liv och beslutsfattande. Viktigt med olika bakgrunds- och erfarenhetsbanker och att se skillnaden mellan styrelsearbete och det operativa ...”

Vikten av externa ledamöter

”Vi måste göra tröskeln lägre för att kunna ta in en extern ledamot. Kan vi låta de ägarledda bolagen få 'prova på' under en period, sitta med som suppleant eller adjungerad, erbjuda skuggstyrelser eller advisory boards?”

”98 procent av alla bolag i Sverige är ägarledda. Hur kan StyrelseAkademien visa för dessa bolag att en extern styrelserepresentant skapar värde som dessutom gynnar Sveriges tillväxt?”

”Detta är nog den främsta uppgift som StyrelseAkademien har framöver, att påtala värdet för ägarledda företag att ta in en extern ledamot. Visa på proaktivitet – göra som Jehovas vittnen – åk ut och missionera om betydelsen ...”

Vad är ett värdeskapande medlemskap?

”Nuvarande medlemskap känns lite 80-90-tal. Det finns ingen som är intresserad av vilken kompetens jag har, vad för slags resa jag är intresserad av att göra. Jag hade uppskattat att få ta del av en seniors mentorskap, erfarenhet och nätverk ...”

”Jag har gått på många föreläsningar och snittåldern är extremt hög och med väldigt få kvinnor. StyrelseAkademien måste förnyas och moderniseras. En intro-utbildning som förklarar värdet och vilken resa man kan få vara med om och se till att inte släppa dem ...”

”Jag har under många år påtalat och tjatat på min förening att det bara är samma gamla gubbgäng som kommer på alla event. StyrelseAkademien borde lobba för att modernisera och gå mer mot jämställdhet, både kön och ålder ...”

Uppdrag i krisföretag kräver ordning och reda

Vad händer med styrelseledamöter om bolaget de har ansvar för går i konkurs? Oftast ingenting – men det kan också bli riktigt tufft. Ordning och reda i bolaget och en bra försäkring är A och O.

Text: INGRID KINDAHL | Foto: SELFIE

Christer Nilsson, ordförande i StyrelseAkademien Stockholm-Uppsala och ledamot i StyrelseAkademien Sverige, driver sedan 2012 det egna konsultbolaget Vestadil. Han är även ledamot i det noterade Linköpingsbolaget Sectra. Tidigare i sin verksamhet brann han för omstruktureringsuppdrag, det vill säga att hjälpa företag att vända förlust till vinst.

– Det var jättespännande och viktiga uppgifter, men numera tycker jag inte att det är värt risken att ta sådana uppdrag, säger han.

Anledningen är ett företag i Göteborg, Emtunga, där Christer Nilsson var ledamot när finanskrisen slog till 2008. Företaget hade cirka 200 anställda och en omsättning på cirka 700 miljoner. Krisen utlöste så stora kundförluster att företaget tvingades i konkurs, något som kom att följa Christer Nilsson i hans vardag i nästan tio år.

Offa agerar styrelsen i god tid ...

Det vanligaste förloppet när ett företag kommer på obestånd är att styrelsen agerar i god tid när den ser att fakturorna inte kan betalas, varken omedelbart eller på sikt. Ett första steg kan vara att upprätta en kontrollbalansräkning – och om den inte visar att det finns en väg framåt kan en ansökan om rekonstruktion vara ett nästa steg. Om inte det alternativet lyckas återstår för styrelsen att sätta bolaget i konkurs. Ansökan görs hos tingsrätten, som fattar beslutet om konkurs och utser en konkursförvaltare vars arbete har ett mål: Att omvandla de tillgångar som finns till kontanter för att tillgodose borgenärerna. Styrelsens skyldighet är att se till att konkursförvaltare får all information som behövs för att upprätta en konkursbouppteckning. Den ska styrelsen sedan kunna gå ed på inför tinget. Gäller det ett större företag med ekonomiavdelning hämtas normalt all information därifrån och är konkursen ”ren”, hör styrelsen vanligtvis ingenting förrän konkursen avslutas snyggt och prydligt. Alla kan gå vidare till nya uppdrag.

... men ibland krånglar det

Men det kan krångla till sig. Konkursförvaltaren kanske anser att något fel har begåtts och beslutar sig för att via en stämning ställa styrelsen till ansvar för beslut som den har fattat – eller inte fattat.

– Det här tar ofta lång tid, minst sex till tolv månader. Som styrelseledamot tror man att allt är lugnt, men så kommer ett



»En förlikad tvist är inte avgjord i domstol och det får en ledamot leva med för all framtid.«

CHRISTER NILSSON

brev om att styrelsen har blivit stämd. Om det händer är det viktigt att ha en försäkring så att man har råd att ta kvalificerad juridisk hjälp. Glöm inte att vi har ett personligt och solidariskt ansvar, vilket betyder att en ledamot vid ett verkställt skadeståndskrav kan få täcka upp för alla dem som inte har råd att betala, säger Christer Nilsson.

Gemensamt ombud

Hans råd är att den styrelse som råkar ut för detta kommer överens om ett gemensamt juridiskt ombud. Har man var sitt kan det skapa splittring som motparten kan utnyttja, och det är viktigt att kunna försvara sig som enig styrelse. En konsekvens för den professionella ledamot som blir stämd är att man i praktiken får yrkesförbud under tiden tvisten pågår.

– Om du är stämd i konkurs som ledamot måste du naturligtvis berätta det när du blir tillfrågad om nya styrelseuppdrag. Och jag känner till ledamöter som även fått lämna pågående uppdrag på grund av att de blivit stämda, trots att de inte har dömts.

Hur skyddar man sig?

Varför vill konkursförvaltaren stämma? I en del fall kanske styrelsen verkligen har varit oförsiktig eller brottslig. Då har konkursförvaltaren all rätt att ställa styrelsen till svars. Men Christer Nilsson menar att det också kan handla om något annat: Konkursförvaltaren kan ha som mål att få till en förlikning innan saken når domstol. Styrelsen kan välja att gå med på förlikningen för att slippa den ekonomiska risken, den tidsåtgång som krävs och den mentala påfrestning som en domstolsprocess för med sig. Detta även om styrelsen har en legalt stark position. Man ska också komma ihåg att en förlikad tvist inte är avgjord i domstol, vilket är en osäkerhet som ledamöterna får leva med för all framtid.

Hur skyddar man sig mot en sådan utveckling? Christer Nilsson betonar det grundläggande. Styrelsen måste se till att det är ordning och reda i företaget, veta att skatter och avgifter är betalda i tid och att man i god tid insett, och agerat, om bolaget är på väg mot obestånd.

– Om företaget får svårt att betala alla sina fakturor är det viktigt att inte prioritera vissa. Alla fakturor måste betalas i tidsordning, annars kan konkursförvaltaren slå ned på det, säger Christer Nilsson.



Pandemin vässar ledningar och styrelser

Ledningsgruppers och styrelserns arbete har skärpts det senaste året jämfört med året innan. Det visar den senaste vd-barometern.

Viktigt med styrelseförsäkring

En styrelseförsäkring är A och O för att en ledamot ska kunna försvara sig. Försvaret är inte enkelt, processerna mycket komplexa – det kommer att bli dyrt och ta tid. Se till att försäkringen täcker förberedelsekostnader, att den fortsätter att gälla även tillräckligt lång tid efter det att ditt uppdrag har upphört och se till att juristerna kan fakturera försäkringsbolaget direkt så att du slipper ligga ute med pengar, råder Christer Nilsson.

Frågan om förlikning kom upp i fallet med Emtunga, men Christer Nilsson och övriga styrelsen visste att de inte hade misskött sina uppdrag. Så målet gick till domstol, där styrelsen till slut vann och konkursförvaltaren förlorade.

– Vi vann – men fick leva med osäkerhet i totalt 9,5 år. Varje gång vi trodde att det var över började det om med nya inlagor, svar på dem och egna inlagor. Hela processen kostade, för vår del, cirka sju miljoner kronor, och antagligen lika mycket för förvaltaren. Pengar som inte kommer borgenärerna till godo.

Under de nästan tio åren detta fortgick blev Christer Nilsson flera gånger tillfrågad om styrelseuppdrag – där valberedningarna, när de fick höra talas om stämningen, beslutade att inte gå vidare i processen mot ett nytt styrelseuppdrag. ●

»Vi vann –
men fick leva i
osäkerhet i totalt
9,5 år.«

Vd-barometern bygger på enkätsvar från 530 svenska vd:ar. I år har frågor om hur företagens ledningar och styrelser klarat att hantera pandemin inkluderats.

Enligt svaren har vd:arnas syn på ledningsgruppernas och styrelsernas arbete förbättrats. Det konstaterar Mats Frid, grundare av företaget Straleda som genomfört undersökningen i samarbete med Dagens industri, rekryteringsbolaget Alumni och konsultbolaget CFI Group.

Direktörerna är mer nöjda med sina ledningsgrupper på alla områden jämfört med våren 2020. De anser att gruppens kompetens, engagemang och förmåga att genomföra fattade beslut har skärpts.

Även styrelsernas arbete får högre betyg än för ett år sedan. Däremot anser nästan 30 procent av de tillfrågade vd:arna att deras styrelseordförande måste bli bättre på att leda mötena.

– Den som är ordförande har det största ansvaret för att styrelsearbetet går till på bästa sätt. Här anser många vd:ar att de tillåter styrelsemedlemmar att engagera sig i operativa frågor som inte hör hemma i styrelserummet. Ordförande ska se till att mötet handlar om rätt saker, säger Mats Frid.

Ett exempel är att ledamöter frågar om någon på företaget pratat med en viss kund. Marknadsstrategi kan vara relevant för styrelsen, men generellt tycker vd:arna att styrelserna behöver hålla rätt strategisk nivå.

Källa: DI

Den som är ordförande har det största ansvaret för att styrelsearbetet går till på bästa sätt.«

MATS FRID



Ladda ner hela rapporten på vdbarometern.se/resultat-2022

Så kollar du kandidater till styrelsen

Hur vet valberedningen att en kandidat är lämplig som styrelseledamot? Och hur vet en tillfrågad person om hen bör tacka ja till styrelseuppdrag? PS ställde frågan till Lotta Faxén, fondförvaltare på Lannebo Fonder.

Text: INGRID KINDAHL | Foto: KARL NORDLUND

Lannebo Fonder har gjort sig kända för att vara aktiva ägare. Konkret innebär det att ta plats i valberedningar för att vara med och påverka nomineringarna till de styrelser där fondbolaget har beslutat att investera.

– Så långt det är möjligt är det den fondförvaltare som har fattat investeringsbeslutet som också tar plats i valberedningen. Det är logiskt, eftersom den personen har bäst uppfattning om vilken väg som bolaget bör ta och vilken typ av styrelsekompetens som krävs för att nå bästa resultat, säger Lotta Faxén.

Kortlista

De senaste tio åren har hon själv deltagit i många valberedningar, men just i år är det bara en – SSAB.

En generell spaning är att ingen valberedningsprocess är den andra lik.

– Ibland ska någon ledamot lämna och behöver ersättas med liknande kompetens. Ibland söker man särskilda egenskaper, till exempel någon som kan mycket om hr. Oftast gör man en kortlista över egenskaper man letar efter, snarare än en lista på personer.

Egenskaper före personer

Kortlistan upprättas efter sedvanligt sökande i egnas och andras nätverk, inhämtande av tips från kolleger och eventuellt efter att ha tagit hjälp av rekryteringsföretag. Därefter börjar man se till kandidaterna som personer. Inledningsvis går man igenom formalia, det vill säga att det som personen har uppgivit om karriär och uppdrag stämmer.



»Ställ dig frågan:
Skulle jag köpa
aktier i detta
bolag?«

LOTTA FAXÉN

»Någon ser bra ut på pappret, men vid ett möte kan jag se att det inte kommer att fungera – hen kan vara för blyg eller för framåt.«

– Men det är den lätta delen. Vi vill ju också veta om personen fungerar bra i grupp. Många kan ha klickat i alla boxar på pappret, men det räcker ju inte. Det är lätt att underskatta att styrelsearbete är ett lagarbete.

Personliga egenskaper som social kompetens, våga prata i grupp och visa vad man kan – och samtidigt ha förmåga att hålla tyst ibland och släppa fram andra kan vara svåra att kontrollera, åtminstone när personen inte är känd. Och en av huvudreglerna när det gäller styrelserekrytering är ju att se utanför sin egen krets.

Viktigt med referenser

Då är referenserna ett viktigt instrument.

– Vi intervjuar alla kandidater och träffar dem helst fysiskt, även om det har varit svårt i coronatider. På Lannebo har vi i snitt 20 års erfarenhet från att träffa vd:ar och finanschefer, så vi känner snabbt av hur en person är. Jag lägger till exempel märke till hur personen uttrycker sig i tal, det är ju en annan sak än i skrift. Det händer ganska ofta att någon har sett bra ut på papperet, men vid mötet kan jag ändå se att det inte kommer att fungera – hen kan vara för blyg eller för framåt. Det är ett pussel som ska läggas.

Tidigare erfarenhet väger tungt

Tidigare erfarenheter är naturligtvis centralt. En kandidat kan ha stor nytta av att ha arbetat i styrelsen för ett bolag som genomgått kriser. Men helst ska det ju ha slutat bra, eller i alla fall ordnat (se artikel på sidan 10) och svårigheterna får inte dra ut för länge tidsmässigt – då kan man undra varför styrelsen inte löser krisen.

– Det är mitt ansvar att välja kandidater som har tid för det aktuella bolaget. Är hen ledamot i ett bolag som står mitt uppe i en turbulent period, kan det vara tufft och ta alltför mycket tid i anspråk, säger Lotta Faxén.

Apropå tid kan många uppdrag vara till nackdel för en kandidat – och inte bara på grund av tidsaspekten.

– Jag träffar ibland kandidater som sitter i sju väl fungerade styrelser och söker ett åttonde uppdrag. Då undrar jag: Varför då? Den som har uppdrag i bolag med liknande verksamhet riskerar att hamna i jävsituationer. Då kan den tvingas gå ut från sammanträden när vissa

beslut ska fattas. Men vi vill ju ha ledamöter som kan vara i rummet hela tiden.

En annan åtgärd är att kolla hur personen uppfattas på sociala medier. Lotta Faxén tittar framför allt på Twitter och Facebook för att se om personen är aktiv där. Då är det viktigt att personen ger ett sansat intryck och inte ger uttryck för extrema åsikter. Men samtidigt betonar hon att man inte kan lita på sociala medier helt och hållet.

Undersök förväntad leverans

Om vi vänder på steken: Den som blir tillfrågad om att bli nominerad till en styrelsepost – vad ska den tänka på? Självklart ska man ta reda på vad som förväntas och fundera på om man har tid och vad man kan bidra med.

– Jag själv skulle fråga vad jag förväntas leverera. Jag har märkt att kvinnor ofta ställer den frågan, säger Lotta Faxén.

När det gäller kontrollen av själva bolaget råder Lotta Faxén att läsa på om bolaget inför intervjun. Titta på ägarstrukturer, vilka problem som bolaget brottas med för närvarande, vilka som haft styrelseuppdrag tidigare och kontakta några av dem.

Ta reda på vem som är ordförande och hur övriga styrelsen kan komma att se ut.

– Det är ju som en slags anställningsintervju, så ställ frågor. Handlar det om ett första uppdrag, ta ett ordentligt snack med ordföranden för att höra hur styrelsearbetet funkar på riktigt. Då är du väl förberedd när du börjar.

Till slut tycker Lotta Faxén att en styrelseledamot bör köpa aktier i bolaget. Här råder delade meningar – en del anser att totalt oberoende är bäst. Men på Lannebo Fonder förespråkar man det.

– Jag tror ledamöterna blir lite mer engagerade och vill att det ska gå bra för bolaget. Dessutom är det ju en bra fråga att ställa till sig själv innan man tackar ja till ett uppdrag: Skulle jag köpa aktier i detta bolag? ●

»Det behöver inte vara fel att en styrelseledamot har varit med om en konkurs.«

Expertens tuffa råd

Stefan Ericson har under många år hållit utbildningar för finansföretaget Sveas kunder om vikten av att hålla koll på sina intressenters ekonomiska situation. Det är minst lika viktigt för den företagsägare som söker en extern styrelseledamot, som man kanske inte känner så väl personligen.

– Innan man går in på de personliga och sociala egenskaperna är det viktigt att göra sin läxa och kontrollera kandidaten formellt, så att man inte får in en styrelseledamot man egentligen inte vill ha i sitt bolag, säger han.

Här är tillvägagångssättet i tre steg:

Upplyningsföretagen UC, Kreditsafe, Bisnode med fler vet mycket om din kandidat. Det gäller bland annat taxerad inkomst, varifrån inkomsterna kommer och eventuella betalningsanmärkningar. Du får också veta hur många konkurser personen varit med om och om hen för närvarande är involverad i en eller flera konkurser.

Allabolag.se, Bolagsverkets sajt, talar om vilka bolag din kandidat är verksam i för närvarande och hur det har gått för dem fem år

bakåt. Du kan också se vilka kopplingar personer har till andra som är registrerade hos Bolagsverket, alltså hur det professionella nätverket ser ut.

Verklig huvudman på bolagsverket.se fungerar som ett slags ägarregister som anger på vilka företag din kandidat har en påverkan som överstiger 25 procent. Tjänsten är gratis, men du måste logga in med ditt bank-ID. Du kan se vilka bolag din kandidat tidigare har varit engagerad i eller haft insyn i.

– Det behöver inte vara fel att en styrelseledamot har varit med om en konkurs, men om det handlar om flera kanske man ska tänka sig för. Och visst finns det så kallade företagsdoktorer, men dessa turnarounds ska ju helst ha lyckats, säger Stefan Ericson.

Har du fått en förfrågan om att ta plats i en styrelse är det bara att göra samma kontroll, fast med andra glasögon.

På sajten mrkoll.se kan man se uppgifter om privatpersoner och då få veta vem som är stämd och/eller dömd för något brott. Där kan man också se nuvarande och tidigare adresser och telefonnummer. ”Tjänsten har sitt ursprung hos myndigheterna och är tillgänglig via offentlighetsprincipen”, enligt hemsidan. ●



»Gör läxan och kontrollera kandidaten formellt.«

STEFAN ERICSON

»Det blev precis som vi tänkte!«

De var tre grundare från början, två finns kvar. Öjvind Norberg och Peter Sponbergs saknar Niklas Ekblad, men är nöjda. Deras verk StyrelseAkademien är en av de första och största i världen i sitt slag – och har många efterföljare.

Text: INGRID KINDAHL | Foto: PRIVAT



Öjvind Norberg



Peter Sponbergs

Både Peter Sponbergs och Öjvind Norberg har tydliga minnen av hur det hela startade. Hos Peter Sponbergs ”tändes en gnista” när han hörde ett föredrag av Hexagons dåvarande vd Wigon Thuresson, som berättade om sina utvecklingsbolag. Det var vid Stockholms universitet och Peter Sponbergs satt i publiken. Han ställde en fråga om hur Hexagons bolag styrdes, och svaret blev att ”vi tillsätter en styrelse”. Där tändes en livslång passion för styrelsearbete.

Något liknande hände Öjvind Norberg, när han 1985 hörde ett föredrag av företagsledaren Uno Alfredéen. Öjvind Norberg drev då det egna managementföretaget Board and Management och insåg att det fanns en del att önska av styrelsearbetet i företagen. Board and Management var ett väl vald namn, för det var det som Peter Sponbergs hittade i telefonkatalogen när han sökte intervjupersoner till sitt mastersarbete. De träffades och såg båda samma behov: Styrelsearbetet i svenska företag behövde professionaliseras.

Grundidén håller än

– På den tiden bekläddes ordförandeposterna ofta av en tidigare vd som försvarade sina gamla misstag och hade kvar gamla värderingar. Styrelser agerade ofta enbart stödtrupper åt vd, berättar Öjvind Norberg.

Mer professionella styrelser skulle skapa högre lönsamhet i bolagen till nytta för ägare, anställda och hela samhället. Så löd idén redan från början och det som krävdes var en akademi som kunde tillhandahålla utbildning, riktlinjer om ett etiskt förhållningssätt och ett användbart nätverk för medlemmarna. Och precis så blev det ju.

1990 blev trion komplett med Nils Ekblad och förarbetet startade. Organisationens

första namn blev Styrelsepoolen, men det visade sig vara upptaget och de tre grundarna måste tänka om. Det blev Öjvind Norberg som knäckte nöten, det som i dag låter så självklart: StyrelseAkademien. Han blev själv dess första ordförande. Först drevs StyrelseAkademien i aktiebolagsform och delägdes av trion. Men snart beslöt grundarna att överlåta StyrelseAkademien kostnadsfritt till en ideell organisation som fick samma namn. Då blev Torbjörn Ek dess första ordförande. Successivt bildades sedan de lokala föreningarna.

Föregångare

1992 startades även denna tidning, Professionellt Styrelsearbete. Valet av tidningens namn blev centralt: Professionalitet var ju just det som saknades, och ordet förutsätter ett hantverkskunnande och att man upprätthåller relevanta standarder.

Genom åren har StyrelseAkademien nämnts som idégivare till liknande organisationer i Europa. Fler än 20 länder har tagit efter idén med styrelseakademier, och nu finns även ecoDa i Bryssel, en internationell konfederation som påverkar inom EU.

Varken Öjvind Norberg eller Peter Sponbergs har släppt kontakten med sin skapelse. Mest aktiv är kanske Peter Sponbergs, som arbetar med styrelseutvärderingar i sitt eget företag, Board Nexus, efter att ha lämnat jobbet som projektledare för Guldklubban. Han brinner för den digitala omvandlingen och vad den innebär för bolagsstyrning och styrelsearbete, och är redaktör för webbtidningen boardnexus.net där han samlar bloggar, intervjuer och nyheter om den digitala omvandlingen.

En sak är de båda helt eniga om: Deras skapelse blev precis så bra som de hade tänkt. Om inte bättre. ●

Så startade StyrelseAkademien



StyrelseAkademiens advisory board hade stor betydelse i starten. Bilden är från våren 1991. Från vänster: Peter Sponbergs, Uno Alfredéen, Torbjörn Ek, advokaten Björn Edgren, Nils Ekblad och Öjvind Norberg.

1985

Öjvind Norberg hör ett föredrag av företagsledaren Uno Alfredéen och ser behovet av professionella bolagsstyrelser.

1989

Peter Sponbergs går en mastersutbildning och hör ett föredrag av Hexagons vd Wigon Thuresson om styrelsearbete.

1990

Augusti: Peter och Öjvind träffas igen och enas om att skapa ett seminarium om styrelsearbete.

December: Nils Ekblad ansluter sig och StyrelseAkademien registreras som aktiebolag.

1990

Peter Sponbergs söker efter intervjupersoner till sitt mastersarbete och finner Öjvind Norberg, som han söker upp.

1991

Det första seminariet hålls för 200 deltagare i Wallenbergsalen på IVA. Inledningstalare är SEB-nestorn Hans Cavalli-Björkman. Stor succé!

Så ska vi vässa medlemserbjudandet

Text: ULRIKA SPÅLS | Foto: STEFAN TELL

DEN STORA INSIKTSRESAN som jag har talat om tidigare är nu igång, det kan du läsa mer om på sidorna 8–9. Tåget har bara lämnat stationen, men tack vare era enkätsvar och ert stora medlemsengagemang har jag redan samlat på mig mycket kunskap om StyrelseAkademien. Den tänker jag använda som vägledning under den fortsatta resan.

BLAND ANNAT HAR INSIKTSRESAN – alltså kartläggningen av den marknad vi verkar på – berättat en del om medlemmarnas behov. De är ju väldigt olika beroende på om du är erfaren som styrelseledamot, och därmed något av en expert, om du just har fått ditt första uppdrag, eller om du är en sökare, det vill säga vill ha styrelseuppdrag. Många söker sig till den här professionen, och med all rätt. Styrelsearbetet bidrar ju till att skapa värde för företagen, vilket ger många ringar på vattnet. Ägarna kan expandera eller starta fler företag, fler människor får jobb och i förlängningen ökar välbefindandet i hela samhället.

MEDLEMSNYTTA ÄR DÄRMED ett vidare begrepp än att bara leverera värden till den enskilda medlemmen – men det är ett viktigt första steg. För mig gäller det därför att specificera hur föreningens olika målgrupper ser ut, och utifrån det bygga vidare på en organisation som fungerar både nationellt och lokalt. Det är viktigt att skapa ett enat varumärke, så att en medlem kan röra sig mellan olika lokalföreningar och den nationella organisationen – och ändå hela tiden känna igen sig. Var du än kommer ska du uppleva samma nytta av ditt medlemskap och mötas av samma värderingar och höra samma story. Sjunga samma refräng, som StyrelseAkademiens grundare Öjvind Norberg brukar säga. I praktiken innebär det att jag kommer att lyfta fram historier inifrån organisationen som ska fungera som inspiration till alla övriga.

SAMTIDIGT GÄLLER DET för StyrelseAkademien att utvecklas i takt med tiden. Då menar jag styrelsearbetet generellt, inte minst hur man rekryterar till styrelser och sätter samman ett framgångsrikt team. Det är ett ämne ni som medlemmar har tagit upp i era enkätsvar till insiktsresan. Men för att vara i takt med tiden måste vi alla också ha tentaklerna ute mot omvärlden, försöka förutse viktiga trender och agera i enlighet med dem. Just nu är digitalisering exempelvis stort. Mycket arbete har redan gjorts runt det, och många artiklar har skrivits i denna tidning. Men digitaliseringsresan har också bara börjat och det tåget går i ilfart. Mer kunskap och större insikt behövs, och de kommer.

STYRELSEAKADEMIEN Fyller 30 år i år. Det hade kunnat firas med buller och bång, men som för mycket annat har pandemin satt hinder i vägen. Det är ändå lätt att titta bakåt och se vilken enorm påverkan föreningen har haft när det



»Det gäller för StyrelseAkademien att utvecklas i takt med tiden, att ha tentakler ut mot omvärlden, och försöka förutse viktiga trender.«

gäller att professionalisera styrelsearbetet. Då var styrelseuppdraget en hederssak eller i värsta fall enbart en formsak. Nu har styrelser klivit fram och tagit stort ansvar för näringslivets utveckling, och det är inte slut än. I StyrelseAkademien ska vi driva de viktiga frågorna om hur företagen ska växa och frodas under etiska former och vi ska bidra till ytterligare professionalisering av styrelsearbetet.

OCH DET ÄR INGEN TVEKAN OM medlemmarnas kunskapsförstärkning. Den digitala Vägledningen, som PS skrev om i förra numret, har redan laddats ner 750 gånger!

Fortsätt så. ●

POSTTIDNING

Avsändare:
Ekerlids Förlag
Tegnérgatan 37
111 61 Stockholm

B



Nästa generations styrelseanalyser

Den enkla vägen till ökad lönsamhet nås genom noga utvalda frågor, uppföljningar och analyser av styrelsens arbete med hjälp av TeamEngine Survey Manager.



För att boka en demonstration, ring
08-723 80 90

- Effektivisera och förbättra styrelsearbetet löpande under året.
- Ta tillvara på styrelsemedlemmarnas kompetens.
- Säkra organisationens strategiska mål och lönsamhet.

TeamEngine Survey Manager är en lättanvänd molntjänst som hjälper er att genomföra professionella styrelseutvärderingar och analyser. Skapa egna undersökningar, använd inbyggda mallar eller få hjälp att skräddarsy analyser för er styrelse. Ert data lagras säkert i Sverige och ni kan känna er trygga med support dygnet runt. Läs mer på www.teamengine.se.

TEAMENGINE

Vi på TeamEngine specialiserar oss på tjänster för styrelse och ledning. Vi är en komplett leverantör som hjälper er att säkert effektivisera styrelsearbete, styrelseutvärderingar och insiderhantering.

Vår strävan är att alltid ligga i framkant inom vårt område samt att erbjuda våra kunder den senaste tekniken. Vi har specialistkompetens för att utveckla användarvänliga och säkra webbapplikationer och appar.



Insiderhantering

TeamEngine Insider Manager hjälper er att följa marknadsmissbruksförordningen (MAR). Skapa och hantera era insiderförteckningar online. Ett automatiserat system som gör en besvärlig och tidskrävande uppgift smidig och lättkött.



Styrelseportal

TeamEngine Styrelseportal hjälper er att samla och distribuera materialet till er styrelse på ett säkert och smidigt sätt. Ledamöterna kan ta del av dokumenten, föra anteckningar och signera protokoll var de än befinner sig, via app eller webb.



Styrelseanalyser

TeamEngine Survey Manager hjälper er att effektivisera styrelsearbetet. Utvärdera löpande genom att ställa frågor till styrelsen via mallar eller egna frågeformulär. Sammanställ, jämför och presentera resultatet modernt och proffsigt.

08-723 80 90

info@teamengine.se

www.teamengine.se

TeamEngine