

av Folketingets grundig orientering til udvalget A/S blandt andet om status på pro-

ca. tre år forsin- gelige planer. Sam- erandøren er i dag udviklingen følger aftalte plan med drulning i 2012 slutleverance ul-

at det gavner dyre og tidskræ- ver, som Kim rger til. Men jeg p til, at Rejsekort a projektets status er, der måtte væ- nhed er vejen nå målet om at den kollektive tra- billetsystem, end eg synes hele ti- lde os for øje, at middel til at gøre mere overskuelig assager og er ikke e nogen.

g sproglig frem- e år har jeg ikke professionshøj- er det gået op for et nymodens ord um, men trods radering er læ- rne blevet bedre. University Colle- et vist betegnel- seminarium for Trods al globali- et vist endnu ik- tydning i Oxford

esinde os lidt på ge betydning, før betydnings- og ert fald har vi øger. Men det er er gammeldags.

ninger, eller om ge visse konven-

ne fornufts-sam- med en god n, er det i hvert it binde sig til FN's menneske-

oristiske er, at jeg resolution må færre sager sen- ges op ved Den eskerettigheds- jeg bare ikke på, på udmeldelse af e på sin plads. t at stå med et

læser meget ger- JP fra danske ne sørgelige sag.



Det handler ikke alene om at få flere kvinder ind i bestyrelserne. Mangfoldigheden er vigtigere.

Arkivfoto: Jonas Pryner Andersen/Polfoto

Der er ingen fribilletter til en bestyrelsesplads



HELENE TØLBØLL DJURSO
direktør
Care Consulting, Holte



KARIN ERIKSEN
kommunikationsrådgiver

” Virksomhederne har brug for bestyrelser, som afspejler mangfoldighed i form af både alder, køn, erfaringer, etnicitet og kompetencer.

og effektive bestyrelser, som afspejler mangfoldighed i form af både alder, køn, erfaringer, etnicitet og kompetencer.

Så hvad med en lidt skarpere målsætning og en mere ambitiøs strategi? For hvordan er det f.eks. lige, at etniciteten har det i de danske bestyrelseslokaler?

Der findes i dag masser af erfarene og dygtige mænd og ganske få kvinder i bestyrelsernes superliga. Men sat på spidsen vil op mod 10 pct. af bestyrelsesmedlemmerne med fordel kunne udskiftes. Det kan ske efter en individuel evaluering af medlemmerne og en analyse af virksomhedens behov.

Hvis bestyrelserne har en performancekultur, skaber det større rotation, og det giver dermed flere nye, herunder også kvinder, bedre chancer for at få en plads i bestyrelsen.

Internationale netværk

Det overordnede mål må aldrig bare blive flere kvinder i bestyrelserne. Det handler heller ikke kun om etnicitet, om at få mangfoldighed eller fairness. Hovedformålet handler om at skabe bedre bundlinje.

Det kræver den rigtige kombination af kompetencer i bestyrelserne og konstant fokus på hele tiden at få bedre bestyrelser, der

sikrer, at også fremtidige generationer er godt rustede til strategi og konkurrence i en stadigt mere globaliseret verden.

Store internationale og veldrevne virksomheder har opdaget effekten af en mangfoldig bestyrelse. Vores påstand er, at de har en mangfoldig bestyrelsessammensætning ud fra en erfaring for, at det giver en bedre forretning.

En succesfuld bestyrelse afspejler mangfoldighed i form af alder, erfaring, etnicitet, køn og kompetencer og oveni kræves global erfaring og internationale netværk. Vi ser det som en positiv nødvendighed, at der skal flere kvinder i bestyrelserne – selvfølgelig skal der det. Men det er kompetencerne, der styrer.

En årlig evaluering

Vejen frem mod bedre bestyrelser er derfor via en årlig evaluering og udskiftning af medlemmer ud fra indsats og kompetencebehov, og ikke ved at tro, at flere kvinder i bestyrelsen automatisk skaber succes.

Der skal konkurreres om pladserne på lige fod. I Danmark anbefaler komiteen for god selskabsledelse, at bestyrelser en gang om året evaluerer sig selv, og det er et skridt i den rigtige retning, men en snørhøjde, der bør løftes.

Forskellighed styrker, og i dag, hvor kvinderne er i flertal på de danske videregående uddannelser, vil de helt naturligt indtage bestyrelseslokalet på sigt, om end det går alt for langsomt. Men det betyder ikke, at vi skal glemme mangfoldigheden. Den dag kan komme, hvor mændene er i undertal i bestyrelserne, så det er en fortsat kamp om at have de bedste kompetencer.