

Unge ledere indtog VL-topmøde: »Der kommer en generation ind på arbejdsmarkedet, som er vokset op med Al Gore-taler«

Gennemsnitsalderen blandt debattørerne var dalet ved årets VL-Døgn, hvor bl.a. Soundboks og Danske Bank talte til hundredvis af virksomhedsledere. Det store tema var bæredygtighed

[ERHVERV](#)

25.05.2022 KL. 18:30



VL-døgnet 2022 i Tivoli Congress i København. Her mødes en lang række virksomhedsledere til oplæg og debat om bæredygtig virksomhedsledelse. Foto: Gregers Tycho



IBEN SCHMIDT

Traditionelt set er VL-Døgnet kendt for at samle erhvervslivets tunge virksomhedsledere, der som regel ikke befinder sig på den yngre side af 50.

Men blandt topmødets debattører havde en række yngre ledere taget plads i år. Og det var ikke en tilfældighed.

Netop *Sustainable Leadership*, på dansk bæredygtighed, var hovedtemaet ved årets VL-Døgn. Og onsdag kunne omkring 500 erhvervsledere følge med på en grøn scene, der var pyntet med træer og blade i dagens anledning.

En spritny undersøgelse blandt VL's medlemmer viser, at 35 pct. af de adspurgte mener, at der i meget høj grad eller høj grad er behov for at gentænke og ændre virksomhedens forretningsmodel og værdiskabelse.

Når virksomhedsrepræsentanterne bliver bedt om at give sig selv en karakter for virksomhedens bæredygtighedsindsats, så ender den samlede karakter lidt under 7 på karakterskalaen.

»Bæredygtighed bliver en *licens to operate* fremadrettet og legitimiteten i, at en virksomhed kan være en del af markedet. Både hvis vi skal se på konkurrencedygtighed, på at beholde og tiltrække talenter og alle mulige andre elementer.«

Sådan lød det blandt andet fra Cecilie Gyldenvang Møller, associate hos McKinsey & Company, der arbejder med bæredygtig transformation.

Hun var en blandt fire paneldeltagere ved årets VL-Døgn kaldet 'Young Changemakers', som havde indfundet sig blandt tunge lederprofiler, der traditionen tro også var repræsenteret i debatten.

»Hvis du gerne vil appellere til forbrugere og medarbejderne i fremtiden, er det at være bæredygtig ikke et valg. Det er et krav og en ret til at spille med,« sagde Jesper Theil Thomsen, adm. direktør i Soundboks Copenhagen.

På mødet blev der ikke alene diskuteret grøn omstilling og klimaforandringer, men også den mangel på talenter og arbejdskraft, virksomhederne oplever lige nu.

»Der kommer en generation ind på arbejdsmarkedet, som er vokset op med *Al Gore*-taler (klimaforkæmper, red.) om *climate change*,« sagde Alexander Bruhn Hasenberg, leder i Danske Bank, og medstifter af Saga, som er en politisk organisation for unge.

»Man kan godt sidde op i sit elfenbenstårn og have været topleder i mange år. Men rekruttering bliver en af de helt store udfordringer, og hvis ikke vi forstår at lede, tiltrække og fastholde de unge mennesker, så vil vores forretninger ganske enkelt uddø. «

Ida Bratting Kongsted, adm. direktør i VL

Det er ikke længere overfladiske ting som en lækker kantine, de unge kigger efter, når de skal vælge arbejdsplads i dag, lød det også fra Andreas Faarup, medstifter af firmaet Firmnav.

»Det, der betyder meget for os unge, er, at vi kan komme ind et sted, hvor vi kan se, at der er en klar agenda for sustainability - både rent personligt, men også i forhold til miljøet og verden.«

Selv om de fleste firmaer ifølge VL's undersøgelse ville give sig selv karakteren 7 på bæredygtighedsskalaen, var alle på scenen enige; virksomheder og ledere har et ansvar for at gøre verden mere bæredygtig.

»Det er lidt designs skyld, at vi er endt, hvor vi er endt,« lød det eksempelvis fra Christian Bason, adm. direktør for Dansk Design Center.

Han pegede på, at vi har designet produkter og tjenester og forretningsmodeller, som har skabt masser af vækst og forbrug.

»Nu kan vi ikke længere sige, at vi designer for profit eller vækst først. Vi er nødt til at sige, at vi designer for at skabe en forskel i verden, og så følger profitten og væksten af at lave den langsigtede forskel.«

Debatten til årets VL-Døgn gik ikke alene på talentjagt, men kom også rundt om katastrofer, der kan være svære at forudse som coronakrisen og krigen i Ukraine.

»Vi arbejder meget langsigtet i Ørsted, men samtidig sker tingene med en meget stor hast,« sagde Henriette Fenger Ellekrog, HR-chef og direktionsmedlem i Ørsted.

Hun pegede blandt andet på krigen i Ukraine, hvor de europæiske virksomheder hurtigt måtte forholde sig til leverancesituationen omkring gas.

»Vi kan godt komme til at reagere meget hurtigt på verdenssituationen, men det er også væsentligt, man lige får tænkt tingene godt igennem,« sagde hun.

På samme måde lød det fra Annemarie Meisling, Senior Director af Corporate Affairs i Chr. Hansen.

»Det her med at sætte meget langsigtede mål og lave en klimaomstilling, kan godt *clash* med den måde, vi driver virksomheder på, hvor vi gerne vil vide, detaljeret hvad der skal ske inden for det næste kvartal. Det kan man ikke, når vi snakker klima.«

Imellem de traditionelle virksomheder som Chr. Hansen og Danske Bank var Naturlis topchef, Henrik Lund, også med i debatten. En af løsningerne for at gøre verden mere bæredygtig var ifølge ham fremtidige partnerskaber - også på tværs af konkurrenter.

»Når vi parrer vores kompetencer, så giver én plus en pludselig tre,« sagde han og pegede på, at Naturlis eksempelvis har udviklet en plantebaseret nugget med Danpo og sælger ærteprotein til kødindustrien.

»Vi kan godt komme til at reagere meget hurtigt på verdenssituationen, men det er også væsentligt, man lige får tænkt tingene godt igennem. «

Henriette Fenger Ellekrog, HR-chef og direktionsmedlem i Ørsted

Dansk Selskab for Virksomhedsledelse (VL), som står bag VL-Døgnet, går helt tilbage til 1965, hvor magtfulde og tunge virksomhedsledere gennem tiden har organiseret sig i netværk og stået på talerstolen til VL-Døgnet.

Det er dog første gang i år, at VL aktivt besluttede at invitere en række *young changemakers* på scenen, siger Ida Bratting Kongsted, der er adm. direktør i VL.

»Hvis man skulle være onde tunger, der kigger ind på det, så er der sikkert nogle, der vil sige, at det er ældre gråhårede mænd. Men noget, der er blevet tydeligt for os som ledere og topledere er, at yngre bare ser helt anderledes på verden.«

»De ved, at jorden er truet, så det er helt bevidst, at vi har taget nogle ind, som er *young changemakers*, som har et helt andet perspektiv med ledelse, og hvad det er, vi lægger vægt på.«
Men det er vel også strategisk for VL?

»Ingen tvivl om det. Man kan godt sidde op i sit elfenbenstårn og have været topleder i mange år. Men rekruttering bliver en af de helt store udfordringer, og hvis ikke vi forstår at lede, tiltrække og fastholde de unge mennesker, så vil vores forretninger ganske enkelt uddø.«

»Omvendt kan man sige, at det ikke kun er de unge, som vi skal lære af. De kan også lære af dem, der har været på scenen i mange år. Men vi skal til at tænke anderledes og det er det, der er tanken med det.«