

Fond vil skabe nyt netværk: “Hastig vækst kræver særlige evner”

Dansk investeringsfond vil kortlægge nordiske og nordeuropæiske erhvervstalenter og tilknytte 100 med særlige kompetencer i at udvikle teknologivirksomheder

Af Erik Eisenberg

Scenariet er ofte sådan her: Virksomheden er forholdsvis ung, men allerede succesfuld. Den er baseret på en rigtig god idé.

Stifteren er dynamisk og ambitiøs og kan se, at den gode idé kan skaleres op og måske endda gøres global.

De første skridt er taget. De første medarbejdere og den første produktion er i gang.

Nu står interesserede investorer klar med en stor pengeindsprøjtning. Potentialt er en vækst på måske 100 pct. om året eller mere.

Nogle kalder det hypervækst. Andre kalder det gazeller.

15

selskaber forventer Nordic Alpha Partners at investere i

Men en af de vigtige ingredienser for at få den hastige vækst til at lykkes er ofte også en ny ledelse.

Den dynamiske iværksætter er nemlig ikke altid den rigtige til at realisere det næste skridt og det store vækstpotentiale.

Mange pengesterke investorer kræver en lederprofil, der i tæt samarbejde med stifterteamet kan styre hastig vækst, finde ud af at ansætte mange mennesker i flere lande og i hastigt tempo – og samtidig rapportere systematisk bagud til de nye medejere, der vil vide, hvordan det går med projektet.

Et dilemma

Og her kommer dilemmaet. For rekruttering af kvalificerede topledere tager tid – i hvert fald hvis man griber det traditionelt an med headhuntere eller search-konsulenter.

Først skal et ansøgerfelt findes, så skal det snævers ned til tre spidskandidater, så skal der skrives kontrakt med den udvalgte – og kandidaten skal vikle sig ud af tidligere ansættelse.

Det kan nemt tage måneder – spørg bare et par af de store kendte firmaer, der har haft åbne topstillinger eller midlertidig direktion igennem måneder eller halve år.

Og det duer ikke, hvis målet er hypervækst. Så er der slet ikke tid til at vente på den rigtige topleder.

“Den klassiske måde at lave toplederrekruttering på går simpelthen for langsomt, hvis man arbejder med hypervækst,” erklærer Laurits Bach Sørensen, der er partner i investeringsfonden Nordic Alpha Partners (NAP), der har speciale i at satse på højvækstselskaber.

Nordic Alpha Partners vil nu lave sit eget bud på, hvordan rekrutteringen af topledere til vækstgazellerne kan foregå.

Fonden, der har en milliard investe-

ringskroner til rådighed og ventes at investere i op imod 15 selskaber inden for de næste ti år, vil prøve at skabe en helt ny form for netværk.

“Hastig vækst kræver særlige evner. Det er ikke magi, men markant anderledes end konventionel vækst på et par procent årligt, som er normen i erhvervslivet. I hypervækst er mængden af beslutninger, man skal være i stand til at tage – ofte på et dårligt datagrundlag – simpelthen meget større, og der er stor risiko for beslutningslammelse, hvis lederne er vokset op i traditionelle erhvervsmiljøer,” siger

Specialtropper

De kandidater, der vælger at lade sig indrullere i netværket, skal være klar til som medlemmer af en specialstyrke af faldskærmstropper at lade sig sende

ind som topchefer i nye virksomheder, der har fået tilført trecifret millionkapital og nu har tvingende brug for ny, stærk ledelse.

“Hastig vækst kræver særlige evner. Det er ikke magi, men markant anderledes end konventionel vækst på et par procent årligt, som er normen i erhvervslivet. I hypervækst er mængden af beslutninger, man skal være i stand til at tage – ofte på et dårligt data-

grundlag – simpelthen meget større, og der er stor risiko for beslutningslammelse, hvis lederne er vokset op i traditionelle erhvervsmiljøer,” siger

“Den klassiske måde at lave toplederrekruttering på går simpelthen for langsomt, hvis man arbejder med hypervækst”

» Laurits Bach Sørensen, partner med ansvar for værdiskabelse i Nordic Alpha Partners



Vækst- og investeringsfonden Nordic Alpha Partners, anført af partner Laurits Bach Sørensen (tv.) vil kortlægge de talenter, der har kompetencer til at styre hastig vækst. Det skal ske i samarbejde med headhunterne Benny Guld (th). I midten Troels Hornsved, der er et eksempel på, hvad det nye ledernetværk leder efter. Han har kvittet sin lederstilling for at lade sig ansætte som COO for et af Nordic Alpha Partners investeringsobjekter, firmaet Green Hydrogen. Foto: Jeppe Bøje Nielsen

Laurits Bach Sørensen.

Nordic Alpha Partners blev etableret i 2017 med en selverklæret opgave om at investere i virksomheder med en teknologi, der har potentiale til at blive globalt førende i de sektorer, de arbejder i.

Aktiv ejer

Nordic Alpha Partners har en blanding af pensionskasser og private investorer blandt sine indskydere og har Mærsk-formand Jim Hagemann Snabe og tidligere Nordea-topchef Christian Clausen som nogle af sine såkaldte senior advisors.

Fonden har gjort det til en dyd at involvere sig ganske aktivt i sine investeringer.

Det indebærer blandt andet, at NAP gerne stiller op med ikke bare penge, men også en ledelsesmæssig indsatsstyrke – forstået som erhvervstalenter, som fonden mener, har særlige kompetencer til at drive hastig vækst og kan arbejde efter de metoder, som NAP billiger.

Det har fonden gjort i flere tilfælde i

nogle af sine hidtidige investeringer, eksempelvis firmaerne Carheat og Re-Match.

Brug for flere

Men Nordic Alpha Partners har nu erkendt, at de ikke er i stand til selv at finde og tilknytte tilstrækkeligt mange kandidater.

Derfor har fonden nu allieret sig med headhunteren Benny Guld, der står bag firmaet Career Search og har mere end 15 års erfaring med search-virksomhed og selv har været en del af fondskapitalverdenen og drevet vækstforretninger.

Sammen vil de prøve at kortlægge det, de selv kalder “de 100 største erhvervstalenter i Nordeuropa, der mest er til at skabe hypervækst og lede en transformationsagenda.”

Disse talenter skal så motiveres til at melde sig i et netværk, der på mange måder kan minde om andre traditionelle erhvervsnetværk.

Men i stedet for at mødes og have dialog om generelle erhvervssemner eller høre foredrag er det meningen, at hy-

pervækstnetværket skal have helt konkrete rådgivningsopgaver for konkrete startup-virksomheder, hvor de bringer deres evner til at lave værdiskabelse i spil.

Gratis indsats

Det skal netværksmedlemmerne ifølge NAP og Laurits Bach Sørensen påtage sig helt gratis og frivilligt.

Men er det realistisk, at hårdtarbejdende og højtlojnedede erhvervstalenter midt i en travl karriere overhovedet gider investere mere af deres tid i sådan et netværk, hvor det er meningen, at de skal arbejde?

Vækstfondspartneren mener ja: “Det her er jo mennesker, der brænder for deres arbejde og for at skabe vækst. Ved at melde sig i vores netværk kan de så at sige være med til at skabe deres eget næste job og få adgang til en legeplads til 100 mio. kr. Jeg har aldrig mødt en profil af den type, vi kigger efter, der ville sige nej,” lyder vurderingen.

Men i stedet for at mødes og have dialog om generelle erhvervssemner eller høre foredrag er det meningen, at hy-

pervækst og tilbyde disse profiler mulighed for både at netværke med ligesindede og samtidig blive associeret med interessante selskaber synes jeg faktisk, er godt set.”

En af de erhvervsledere, der kunne være en oplagt kandidat, er enig.

Det er Troels Hornsved, der er efter en fem år lang lederkarriere i teknologisuccesen Universal Robots i Odense – et firma, der har præsteret at tidoble sin omsætning i perioden – valgte at lade sig rekruttere som driftsdirektør i et af Nordic Alpha Partners’ investeringsobjekter, den danske brintteknologivirksomhed Greenhydrogen.

“Hvis man har interesse i vækstvirksomheder, vil man gerne være med. Mange erhvervsnetværk er jo mest af alt kaffeklubber, men hvis der både er investeringer og karrieremuligheder i spil, så tror jeg, at der kan komme noget virkelig god energi ud af sådan et netværk, som NAP har planer om,” siger Troels Hornsved.

Også headhunteren i projektet, Benny Guld, tror på projektet, hvor de ca. 100 talenter skal mødes fire gange om året.

“Det at samle eliten inden for hypervækst og tilbyde disse profiler mulighed for både at netværke med ligesindede og samtidig blive associeret med interessante selskaber synes jeg faktisk, er godt set.”