



"Bolagsstyrelserna lägger inte så stort fokus på att värdera styrkor och svagheter hos chefer vid bolagsfusioner och företagsförvärv. Det är som att godkänna kvalitén i en Ferrari utan att titta på

Färre chefsbyten med psykologtest

VD-CIRKUS Sveriges senaste vd-cirkus kan förklaras av en liten kandidatbas och förhastade styrelsebeslut. Det menar rekryteringsproffset Shahab Sayardoust som driver konceptet "People Due Diligence". Om en styrelse inte tar hänsyn till den mänskliga faktorn i rekryteringen riskerar ännu fler chefer att petas framöver.

Att hitta framtidens stabila företagsledare är ingen enkel uppgift. Efter sommarens många vd-avgångar i bolag som Getinge och Handelsbanken har styrelserna vart anmärkningsvärt ärliga – de hade helt enkelt valt fel person för jobbet.

Den stigande trenden av sparade företagschefer vittnar också om att näringslivets toppskikt befinner sig i ett ömtåligt arbets-klimat.

– Jag tror det är vanligt bland folk att tro att bara för att man är vd så har man sitt på det torra.

Men ju högre upp i organisationen man kommer slarvas det paradoxalt mycket med att hitta nästa chef, framförallt när det gäller vd och styrelsemedlemmar. Det är ett stort systemfel som syns över hela näringslivet, säger Shahab Sayardoust, rådgivare och grundare av det psykologinriktade rekryteringsbolaget Omino.

Han tror att de många rekryteringsmissarna hade kunnat undvikas enklare om man bättre vägde in de psykologiska elementen hos en potentiell vd. Ett vanligt förekommande problem är

att många arbetsgivare, i detta fall styrelsen, letar efter nya chefer alltför internt.

– Det är vanligt att den som kliver upp till en högre position i samma företag är ganska lik arbetsgivaren själv. Det är inget fel med det, men då finns det också en risk att många av cheferna i det svenska näringslivet cirkulerar i samma kretsar och byts ut mot varandra. Det innebär att det blir vanligare att man anställer en Johan i stället för en Anna. Det gör att både mångfald och jämställdhet blir lidande, säger Sayardoust till SvD.

Att rekrytera externt kan vara ett annat alternativ. Men även här kan värningen bli förhastad och otillräcklig, menar han.

– Även om man tittar utåt återkommer ofta välkända namn på

kandidatlistan. De betraktas som kvalificerade för att de har ett starkt cv från välkända företag. Men det räcker inte då företagskultur, utmaningar och krav på ledarskap skiljer sig, säger Sayardoust.

Ett annat problem, menar han, är att externa rekryteringsfirmor drivs av snedvridna incitament, eftersom många av deras faktureringsmodeller ger dem en viss andel av den nya vd:s årslön.

– Effekten blir då att man snabbt väljer ut den som kan få högst lön och som sitter på liknande positioner. Det innebär inte alltid att man anställer en person med rätt kompetens. I stället nöjer man sig med att det ser tillräckligt rätt ut, säger han.

Förutom omfattande avgångsvederlag är det också dyrt för bolagen att stressa fram rekryteringen av ny ledare, om personen i fråga snabbt visar sig vara fel för bolaget. Om beslutsfattarna tittade mer på de psykologiska aspekterna hos kandidaten i stället för att enbart basera sitt underlag utifrån en sluten krets av välrenommerade företagsledare, så hade många vd:ars öden kunnat sluta mindre dramatiskt.

Tillsammans med sina kollegor driver Shahab Sayardoust en specialiserad form av rekryte-



TEXT

GABRIEL CARDONA CERVANTES

Dramatiskt snabbare vd-karusell

Antalet sparkade företagsledare har ökat dramatiskt i Sverige. Under samma period har vågen av avskedanden allt mer präglats av brutal ärlighet från styrelsen – vare sig det handlar om felrekryteringar eller straffåtgärder för insiderhandel.

Hittills har företagsledare från 7 av Sveriges 50 största bolagschefer fått tacka för sig, enligt nyhetsbyrån Bloomberg. Det följer på de tolv företagsledare som sparkades 2015. I båda fallen är det långt över genomsnittet på fyra sparkade vd:ar 2007–2014.

I de två senaste avgångsbeskedena för Getinges och Handelsbankens respektive chefer Alex Myers och Frank Vang Jensen, var styrelsen ärliga med medierna gällande sina avskedsbeslut.

Som SvD rapporterat tidigare i veckan fick Alex Myers lämna bolaget för att han hade vitt skilda uppfattningar med styrelsen om Getinges framtid.

Frank Vang Jensens avsked berodde enligt styrelseordförande Pär Boman på en felrekrytering och att arbetet var för stort och svårt för bankveteranen.

Det finns även andra fall där styrelsens tonläge varit både hårt och personligt mot de sparkade vd:arna. I februari sparkades Swedbanks Michael Wolf på dagen efter misstankar om insiderbrott. Ericssons vd Hans Vestberg fick snabbt lämna bolaget mitt under ett pågående sparprogram och Ratos Susanna Campbell fick gå när bolaget underpresterat resultatmässigt.

GABRIEL CARDONA CERVANTES

FAKTA

Turbulent 2016

- **Alex Myers**, vd för Getinge. **Besked om vd-byte:** 22/8. **Efterträdare:** Joacim Lindorff, tillförordnad vd.
- **Frank Vang Jensen**, vd för Handelsbanken. **Besked om vd-byte:** 16/8. **Efterträdare:** Anders Bouvin, ordinarie vd.
- **Stefan Kercza**, vd för Eniro. **Besked om vd-byte:** 12/8. **Efterträdare:** Örjan Frid, ordinarie vd.
- **Hans Vestberg**, Ericsson-vd. **Besked om vd-byte:** 25 juli. **Efterträdare:** Jan Frykhammar, tillförordnad vd.
- **Susanna Campbell**, Ratos-vd. **Besked om vd-byte:** 13/6. **Efterträdare:** Lars Johansson, tillförordnad vd.
- **Jörgen Lantto**, Fingerprint-vd. **Besked om vd-byte:** 2/6. **Efterträdare:** Christian Fredrikson, ordinarie vd.
- **Michael Wolf**, Swedbank-vd. **Besked om vd-byte:** 9 februari. **Efterträdare:** Birgitte Bonnesen, ordinarie vd. **SVD**

förarens kompetenser, säger Shahab Sayardoust. FOTO: LARS PEHRSON

ringsmetod som kallas People Due Diligence.

Namnet är hämtat från det företagsekonomiska begreppet due diligence som är en arbetsprocess där man samlar in och analyserar information om ett företag inför ett företagsförvärv eller strategiska förändringar.

Även om due diligence är vida känt i företagsvärlden tycker Shahab att det länge har saknats en viktig pusselbit för rekrytering med liknande arbetsprocess.

”*Det innebär inte alltid att man anställer en person med rätt kompetens. I stället nöjer man sig med att det ser tillräckligt rätt ut.*

Shahab Sayardoust, grundare av rekryteringsbolaget Omino.

– Det är vanligt att man gör en due diligence ur finansiella såväl som rättsliga och tekniska aspekter. Men man lägger inte så stort fokus på att värdera styrkor och svagheter hos chefer vid bolagsfusioner och företagsförvärv. Det är som att godkänna kvalitén i en Ferrari utan att titta på förarens kompetenser, säger Sayardoust.

Företaget Omino har bland annat arbetat för statliga Vattenfall, teknikbolaget Mycronic och riskkapitalbolag som EQT, Altor och Nordic Capital. Arbetet är inte begränsat till en viss bransch utan tillåter att samma principer kan utövas på varje kund.

– Vi träffar kandidaten i en halv dag och mäter personens analytiska och strategiska förmåga, ledarskap samt psykologiska stabilitet genom intervjuer och psykologiska tester. Därefter återkopplar vi till kunden med råd och rekommendationer, säger Shahab Sayardoust.

Han medger att PDD-metoden inte är en garanti för att företag kan hitta en långvarig vd.

– Men det kan minimera risken att styrelsen väljer en företagsledare på gamla meriter eller går på ren instinkt om vem som kan bli bolagets nästa vd, säger han.

gabriel.cardonacervantes@svd.se



Skaldjursafton i Söderhallarna

Välkommen till Melanders i Söderhallarna som är vår nya plats för detta populära arrangemang där säsongens skaldjur står på menyn. Vi serveras en välkomstdrink och lyssnar till Nils Molinder som lär ut det mesta om havets läckerheter. Hur hanteras och förvaras skaldjuren bäst, när infaller den bästa säsongen, hur öppnar man egentligen ett ostron och mycket mer. Så småningom är det dags att sätta sig till bords för att njuta av kvällens skaldjursbuffé och lyssna till aftonens sommelier från VinUnic/Riedel som berättar om kvällens omsorgsfullt utvalda viner.

Arrangemanget är speciellt framtaget för SvD accent kostar **1 395 kr** per person och äger rum lördagen den **17 september kl 18.00 – 22.00** eller söndagen den **18 september kl 16.00 – 20.00** på **Melanders i Söderhallarna, Stockholm**.



Allt detta ingår:

Välkomstdrink • Skaldjursskola • Skaldjursbuffé från manuell disk av Melanders Fisk med bland annat: Smögenräkor, havskräftor från Havstenssund, hummer från Halifax, krabba från Norge och ostron från Sverige och Frankrike • Vin till middagen enligt vinlista • Kaffe och chokladtårta

Boka på svd.se/accent

Kurser • Mat&Vin • Konst • Upplevelser • Resor