

Företagen håller hårt i vd:n i ekonomiskt krisläge

Under en lågkonjunktur håller företagen helst fast vid sin gamla, trygga vd och erfarenhet värdesätts allt mer. Men i två branscher omsätts cheferna i rekordfart: finansiella tjänster och energi. Detta framgår i en global vd-studie från managementkonsultföretaget Booz & Company.

För nionde året i rad har Booz & Company undersökt hur, varför och i vilken takt världens 2 500 största börsnoterade företag byter vd. Rapporten "CEO Succession Survey 2008: Stability in the Storm" visar att företagen gärna håller fast i den ledare de känner väl i en lågkonjunktur. Både i Europa och USA minskade antalet vd-avgångar under 2008 jämfört med 2007. I övriga världen märks en knapp uppgång. Antalet konfliktrelaterade avgångar, där vd och styrelse varit oense om den strategiska riktningen, minskar också i Nordamerika och Europa.

- Vi upplever nu en av de värsta ekonomiska kriserna någonsin och då känner sig en styrelse tryggare med en beprövad kapten vid rodret. Men vd-besluten granskas allt noggrannare i sömmarna och vi tror att avgångstakten så småningom kommer att öka, säger **Per-Ola Karlsson, vd för Booz & Company i Sverige.**

I rapporten framkommer bland annat följande:

- Den globala vd-omsättningen steg till 14,4 procent, drivet av en markant ökning i Japan och resten av Asien.
- I Europa och Nordamerika däremot har 15,1 respektive 14,8 procent av vd:arna ersatts, en minskning med 1,9 och 0,5 procent från föregående år.
- Två branscher utmärker sig – finansiella tjänster och energi. Där har avgångstakten i stället ökat till rekordnivåer. Inom finanssektorn förlorade 18 procent av vd:arna sina jobb under 2008 och antalet framtvingande avgångar ökade till 8,8 procent, mer än en fördubbling av den tidigare högstanoteringen 3,4 procent. Även inom energisektorn tvingades ett rekordstort antal vd:ar lämna sina jobb – 5,6 procent – också det en fördubbling jämfört med normalläget.
- Vd:arna blir inte bara äldre i företagen, de har också mer erfarenhet. Nästan 20 procent av vd:arna har tidigare haft toppositionen, jämfört med 9,8 procent i genomsnitt för de åren som Booz & Company har studerat (1995, 1998, 2000–2008). 65,6 procent av de nya vd:arna har tidigare haft fullt affärsansvar och 18,9 procent har en vd-erfarenhet bakom sig.
- Vad som även framkommer i rapporten är att "lärlingsmodellen" blir allt vanligare. Hälften av de tillträdande vd:arna har arbetat under en vd som sedan gått vidare till en ordföranderoll. Förändringen märks tydligt i USA, där 57 procent av de nya vd:arna arbetat i en sådan modell.
- I Asien nästan fördubblades antalet framtvingade avgångar från 3,8 procent till 6,1 procent och nästan fyrdubblades i Japan, från 0,8 procent till 3,1 procent.

För att ta del av hela rapporten, gå in på www.booz.com.

För mer information, vänligen kontakta:

Sara Hamilton, Booz & Company, telefon: 0708-96 95 85, e-mail: sara.hamilton@booz.com.

Tips: Sju åtgärder för en ny vd

En nybakad vd ställs inför stora utmaningar, men även oräkneliga möjligheter. Nedan finns sju råd från Booz & Company som kan göra tillvaron behagligare.

1. **Deklarera en ny tid.** Nu är det tillfälle att slå fast hur verksamheten ska fungera, hur besluten ska fattas (eller inte) och hur ansvaret ska fördelas.
2. **Prioritera.** Bland det första en ny vd bör göra är att bestämma sig för vilka tre till fyra punkter som är viktigast på agendan och som bestämmer den strategiska riktningen för företaget under de kommande två till tre åren.
3. **Bekräfta eller ändra laget.** Under de första 60 dagarna bör en vd klargöra vilka som kommer att vara del av laget framöver. Därefter kan det viktiga arbetet med att skapa en känsla av gemensamt ansvar för den nya färdriktningen ta vid.
4. **Sätt upp gränser.** Alla vill ha vd:ns tid och uppmärksamhet. Att delegera allt utom de mest kritiska frågorna samt att minimera mötestid är viktiga framgångsfaktorer.
5. **Håll örat mot marknaden.** Allt fernissas inför den nya chefen och ingen vill vara budbäraren av dåliga nyheter. Samtal med kunder och leverantörer ger ofta en oförvanskad beskrivning av verkligheten.
6. **Lär känna det okända.** Det här rådet gäller speciellt för en vd som kommer utifrån, men även många som rekryterats inifrån har kunskapsluckor när det gäller företagets verksamhet och drivkrafter.
7. **Engagera styrelsen.** Chefer som är nya i rollen måste förstå vilka förväntningar styrelsen har och dessutom hjälpa dem att sätta upp dessa. Det är vd:n som sedan måste leva upp till förväntningarna i såväl stort som smått.

Om Booz & Company

Booz & Company är ett ledande managementkonsultföretag som hjälper världens främsta företag och organisationer inom den privata och offentliga sektorn. Vår grundare, Edwin Booz, skapade professionen när han etablerade det första managementkonsultföretaget 1914. Idag, med våra drygt 3300 medarbetare på 58 kontor världen över, bidrar vi med insikt och kunskap, djupgående funktionell expertis samt ett praktiskt och handfast angreppssätt att bygga kompetens och leverera konkreta resultat. Vi har ett nära samarbete med våra klienter för att skapa och leverera konkurrensfördelar.
