

”Ny vd behöver ofta lite hjälp”

Mentorföretag varnar för kan själv-attityd

I Sverige finns fortfarande en njuv inställning till externa mentorer, men det håller på att förändras.

Det säger Bengt Lejsved, partner i företaget CMI som förser blivande och nya vd:ar och ordförande i globala företag med mentorer.

”I andra länder upplevs det väldigt positivt att få en mentor, men i Sverige har reaktionen länge varit: ’Vad har jag nu gjort för fel?’, säger Bengt Lejsved.

”Men det går åt rätt håll även om det finns lite för mycket ’kan själv’-attityd hos oerfarna vd:ar. De underskattar svårigheterna med jobbet och vill visa att de var en riktig rekrytering. Men eftersom de ibland saknar tillräcklig erfarenhet begår de misstag som hade kunnat undvikas om de hade fått hjälp.”

”Mindre erfarna”

Han tror att det blir vanligare med mentorer framöver på grund av den tilltagande kompetensbristen, som gör kunskapsöverföring från äldre till yngre allt viktigare.

”Ofta måste man då leta längre ned i organisationen för att hitta nya kandidater.

Eftersom de inte är lika erfarna behöver de också mer hjälp.”

CMI har i sitt stall 36 mentorer med lång operativ erfarenhet, exempelvis svenskar Michael Treschow, Lars Westerberg, Hans Dalborg och Gunnar Brock. Dessutom finns bland andra Tom McKillop, tidigare vd för Astra Zeneca, och Louis Schweitzer, ordförande för Volvo och Astra Zeneca.

Globala koncerner

CMI har bara globala koncerner bland kunderna. Dessa anlitar företaget för att hjälpa nya oerfarna vd:ar och ordförande samt förbereda kronprinsar och kronprinsessor inom företagen för vd-jobb eller andra höga poster. Mentorprogrammen varar mellan

18 och 24 månader och det är inte ovanligt att en adept har två externa mentorer.

”En extern mentor ersätter inte andra mentorrelationer inom företaget utan är ett komplement. Det är inte alltid idealiskt att ha sin chef eller sin före detta chef som mentor eftersom man har sina olika roller”, säger Bengt Lejsved.

”Har inte tid ibland”

”Många ordförande fungerar som utmärkta mentorer till sina vd:ar, men ibland har ordförandena inte den tid som behövs. De har för mycket annat att göra.”

Inom mentorprogrammet får en blivande eller ny vd exempelvis hjälp med att lägga upp styrelsearbete och strategiarbete samt vägledning för hur man hanterar investerare, analytiker, ägare och medier. Men också hur rollerna mellan ordförande och vd ska definieras och hur man bäst får ut maximal hjälp av styrelsen.

Personkemin avgör

”Men mentorn hjälper inte till med problem i företaget och går aldrig in och rekommenderar en lösning, ett beslut eller en åtgärd utan delar med sig av sin erfarenhet och visar på möjliga handlingsalternativ”, säger Bengt Lejsved.

När CMI utser en mentor föregås det av flera intervjuer om adeptens behov men till slut är det personkemin som avgör vilken mentor det blir.

KATARINA BUTOVITSCH

katarina.butovitsch@di.se
08-573 650 63

ERFARENHET VÄGER TUNGT. Bengt Lejsved, partner i mentorförmedlingen CMI, tror att det kommer att bli allt vanligare med mentorer eftersom kunskapsöverföringen från äldre till yngre medarbetare blir viktigare.

FOTO: JACK MIKRUT

