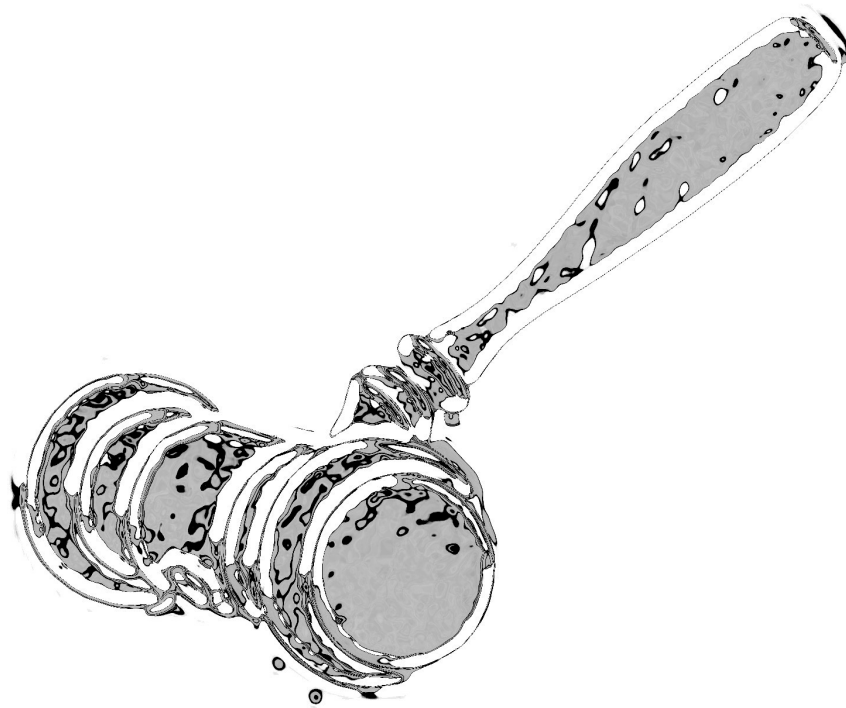


Sven-Erik Sjöstrand
Pernilla Petrelius

Rekrytering till koncernstyrelser



Hur går det egentligen till när styrelser utses i stora svenska företag? Vilka slags personer, kompetenser och erfarenheter efterfrågas – och varför? Varför finns det så få kvinnor i företagsstyrelserna i Sverige? Har det skett någon internationalisering av svenska bolags-styrelser – och i så fall i vilken utsträckning och med vilka motiv? Och har tillkomsten av nomineringskommittéer inneburit någon verklig förändring av hur de stora bolagens styrelser sätts samman?

Författarna har genomfört en studie av hur rekryteringsprocesser ser ut i svenska storföretag. Det empiriska materialet omfattar – utöver statistiska uppgifter – bland annat trettio ingående intervjuer och nästan lika många kortare uppföljningsintervjuer med styrelseordföranden, styrelseledamöter, medlemmar i nomineringskommittéer, ägare och ägarrepresentanter, verkställande direktörer, styrelseledamöter och rekryteringskonsulter.

Boken inleds med en genomgång av grundläggande fakta kring styrelsers ställning och då särskilt i relation till ägare, revisorer och verkställande direktörer. Vidare beskrivs en styrelses huvudsakliga uppgifter, ansvar och arbetsformer. Skriftens fokus ligger dock på hur styrelser rekryteras och sammansätts – både på själva den process där de enskilda ledamöterna vaskas fram – nomineringskommittéernas arbete – och på hur ett effektivt samarbete mellan ledamöter kan åstadkommas.

En av de viktigare slutsatserna från studien är att det förefaller vara en väsentlig skillnad mellan rollen som verkställande direktör och uppdraget som styrelseledamot – en skillnad som längre varit underskattad. Denna slutsats öppnar för en breddning av vilka erfarenheter och kompetenser som betraktas som värdefulla – och därmed utvidgas mängden av potentiella ledamöter.

Beställning: <https://www.hhs.se/en/Research/Centers/CGMS/publications/>

Alternativt via mail till sven-erik.sjostrand@hhs.se.

Pris: 175:-