

# 6 tips vid en CFO-rekrytering



När CFO-rollen blir vakant finns det mycket att fundera kring gällande dennes efterträdare. En felrekrytering av nyckelroller riskerar långtgående negativa konsekvenser såväl för organisationen som för den enskilda individen. Rätt förberedelser förebygger kostsamma felrekryteringar och möjliggör bästa möjliga utfall för alla inblandade parter.

Innan CFO-rekryteringen påbörjas, fundera gärna lite kring nedan.

## 1. Förväntas CFO bidra till strategi och affär eller förväntas framför allt struktur?

Vad kommer att vara det mest kritiska i CFO's agenda? Finns det personer i verksamheten som tydligt axlar strategiperspektivet eller förväntas CFO ta en mer aktiv roll i detta? Ser ni istället att det finns brister i processer, system, effektivitet eller liknande så bör det få större utrymme i kravprofilen. Inte sällan blir svaret "både och" på denna övergripande fråga men få kandidater är lika starka i båda perspektiven när både erfarenhet och personlig lämplighet vägs samman. Därför blir frågan kring strategi och affär vs. struktur avgörande.

## 2. Är det externa eller det interna fokuset mest avgörande?

Att en CFO bör besitta en välutvecklad kommunikativ förmåga ses många gånger som självklart men det kan skilja mycket mellan olika CFO-roller beroende på verksamhet. En CFO i en börsnoterad verksamhet förväntas kunna ta plats i externa forum och kommunicera med aktieägare med mera. Detta kräver en kandidat som är trygg med att ta ett rum och kan hantera den press som det kan innebära. Självklart kan många anpassa sig och hantera situationer man inte är bekväm med, men om kandidaten i sin personlighet är för långt ifrån det som förväntas finns det risk att det blir en stor ansträngning vilket kan ske på bekostnad av annat. Ser ni istället att CFO ska arbeta för att främja samarbete och teamwork handlar det mer om att involvera andra och verka för en inkluderande miljö. Då är det dessa egenskaper som ni ska leta efter.

## 3. Branscherfarenhet – ett krav eller inte?

Många företag fastnar lätt vid tanken att nästkommande CFO behöver en genuin branschförståelse. Det är lättast och mest bekvämt så. Absolut, i alla fall i början. Startsträckan för tillträdande CFO blir kortare, men långsiktigt överväger ofta fördelarna med någon som kan tillföra nya infallsvinklar. Underskatta därför inte en kandidat som kommer med ett utifrånperspektiv. Branscherfarenhet kan vara befogad i kravprofilen, men vår erfarenhet är att det ofta berör reglerade verksamheter eller bolag med en mycket specifik affärsmodell.

## 4. Var uppmärksam på det som inte är självklart i en kravprofil

Utifrån de självklara kompetenskraven i kravprofilen behöver ni ställa er frågan kring vad er organisation behöver utifrån ett ledarskapsperspektiv och förmågan att agera kulturbärare? Det spelar ingen roll hur många rätt en CFO-kandidat har i sitt CV om inte matchningen mellan kandidatens personlighet och förväntningar stämmer överens med organisationens kultur och förutsättningar.

## 5. Erfarenhet vs. potential. Vad är verkligen kritiskt för att lyckas?

Lång och gedigen erfarenhet i all ära, men en alltför snäv kravprofil kommer att begränsa urvalet av kandidater markant. Våga ifrågasätta era krav. En mindre erfaren kandidat med rätt potential kommer snabbt växa in i rollen. Mod, vilja och drivkraft kan många gånger ge mer till organisationen än vad erfarenhet på ett papper någonsin kommer att göra.

## 6. Var observant på personlighetstester

Innan ni väljer samarbetspartner i rekryteringen, fråga vilka personlighetstester de använder. Säkerställ att kandidaterna genomgår validerade tester som både mäter begåvning och personlighet. Utifrån att CFO är en ledande befattning i organisationen bör testerna säkerställa att det finns underlag för att identifiera företagskulturen och att kandidatens värderingar överensstämmer med denna. Rätt kulturmatchning mellan kandidaten och er organisation är oerhört viktigt.

Står ni inför ett kommande CFO-skifte eller är du nyfiken på hur Prodiem Executive ser på rekrytering och hur vi arbetar? Välkommen att höra av dig!

Per Wreding  
[per.wreding@prodiem.se](mailto:per.wreding@prodiem.se)  
0709-16 94 00

Caroline Björk  
[caroline.bjork@prodiem.se](mailto:caroline.bjork@prodiem.se)  
0733-03 34 66