

Behovet av säker chefsförsörjning ökar i osäkra tider!

När kylan nu släpper sitt grepp efter en lång vinter och vi lagt ett mörkt år med ett tufft affärsklimat bakom oss, kan Nordic Interim ändå blicka tillbaka på ett rekordår! Bolaget växte med över 20 procent trots ett svagt första halvår.

I osäkra tider ser vi att allt fler styrelser och VD:ar inser att en interimslösning är den allra bästa. När bolagen aktivt provar sig fram, i sökandet efter

när och var marknaden vänder och vad som faktiskt efterfrågas, är en interimrekrytering den flexibla, snabba och säkra lösningen.

Nyetabletrade Apotek Hjärtat är ett strålande exempel på hur man kan bli snabbfotad och flexibel under en period med extrem osäkerhet. I detta fall handlade det om allt eller inget, att vinna anbudet och driva 200 apotek, eller att

avveckla. Ändå krävdes en fullvärdig och kompetent organisation som under anbudstiden byggde grunden.

Att anlita en professionell leverantör av kvalificerade interimschefer är ett smart sätt att snabbt kunna pröva och tillvarata affärsmöjligheter utan att bygga upp en permanent organisation.

Janeric Peterson

VD Anders Nyberg började med en komplett interimsledning:

Från ingenting till Apotek Hjärtat på nio månader!

Våren 2009 beslöt private equitybolaget Altor att titta på investeringsmöjligheter i samband med avregleringen av den svenska apoteksmarknaden.

Nio månader senare är Apotek Hjärtat Sveriges största privata apotekskedja med över 200 apotek, 2 000 anställda och en omsättning på drygt 7 miljarder. Efter ett halvår med en interimsledning är företaget flygfärdigt med en nyrekryterad ledningsgrupp och siktet att öppna minst 100 nya apotek inom fem år.

Hur lyckades Du, Anders Nyberg, VD Apotek Hjärtat?

Jag blev tillfrågad i augusti då det blev klart att Altors bud hade gått vidare till andra omgången i apoteksupphandlingen. Det var ett spännande projekt med en extremt kort startsträcka, där ingen visste utgången. Från september fanns en interimsledning på plats för att, om vi fick uppdraget, så långt som möjligt vara redo för att trycka på knappen. Om vi inte hade fått köpa hade projektet lagts ned.

Hur resonerade Du kring att bygga en organisation när ni inte med säkerhet visste om ni vann anbudet?

Tills upphandlingen var klar var det givet att ha en interimledning. Vi letade personer med erfarenhet från detaljhandel och apotek inom alla vanliga discipliner. När man har så kort tid på sig blir det ännu viktigare att hitta rätt team, med individer som är villiga att prestigelöst jobba för företaget och projektets bästa.

I ett så stort projekt med en så liten grupp, 9 personer,

krävs seniora, verkligt rutinerade och erfarna personer som är både självgående och flexibla. Vi i teamet måste kunna lita på varandra och veta att alla ser projektet och företagets bästa som viktigare än sin egen karriär. Det var också viktigt för mig att själv kunna vara med och välja teamets medlemmar.

Hur har Du sedan säkerställt chefsförsörjningen?

Inledningsvis agerade jag mest bollplank men ett av mina huvuduppdrag har varit rekryteringen. Redan under hösten började den interimledningen att vaska fram potentiella kandidater till den nya organisationen. Så fort det blev klart att vi fått uppdraget kunde vi sätta igång att rekrytera. Från mars månad var den nya ledningen fulltallig. Jag blir kvar som VD och en interim stannar, annars är det ett nytt lag som successivt trätt in.



• ➤ Vilken bakgrund har Du själv?

Jag är uppväxt i en ICA-butik och har 20 års erfarenhet i ledande befattningar inom detaljhandeln, bl a två omgångar på ICA som vice VD. Jag var med och startade upp Axfood som vice VD och har varit regionschef på Åhlens. Bland annat

Skiljer sig kompetensen mellan en interim och en fast anställd?

Jag har sett ett starkt commitment från alla interim. De är väldigt fokuserade på sin uppgift men är helt inställda på att det är ett interimsuppdrag. Man får in lika bra kompetens, men en interim är alltid på väg; deras utmaning är att bygga upp det som andra ska ta hand om.

Hur hittades interimsledningen?

Vi sökte i våra egna nätverk, men det finns det alltid en risk att missa duktiga personer för att man inte känner till dem. En professionell interimsfirma kan komplettera bilden och är kanske också skickligare på att hitta personer som är mer exakta för den specifika profil som behövs.

Vad förväntar Du dig av ett företag som förmedlar Interim Executives?

Att den har en bra kandidatbank och utifrån vår profil eller behov väldigt snabbt kan plocka fram en lista. I detta fall fanns listan med namn och rekommendationer inom en vecka och i princip fick vi folk på plats inom två veckor!

Hur ser Du på framtiden för professionella interim?

Behovet av interim kommer nog att öka, både för denna typ av projekt men också för mindre projekt, som förstärkning eller innan man bestämt hur man ska ha det. Då får man någon med tung erfarenhet som sedan lämnar över. Allt fler väljer att arbeta interimt för att få jobba friare och prova nya branscher.

Glada människor mer lättjurade

Nedstämda människor kan i högre grad läsa av sin omgivning och är mer kritiskt granskande än lyckliga, som oftare tror allt de ser och hör. Att ledsna är mindre lättjurade och har bättre förmåga att bedöma andra människor än de som är glada, visas i en studie av psykologiprofessorn Joseph Forgas, vid University of New South Wales.

Ett gott humör ökar enligt Forgas kreativitet, flexibilitet och förmågan till samarbete och tillit, medan en negativ sinnesstämning bidrar till större försiktighet, noggrannhet och uppmärksamhet mot världen utanför. Förmodligen innebär svärmod att hjärnan gör sig redo att hantera krävande situationer och därför processar informationen noggrannare för att överbygga svårigheterna.

I Forgas experiment visar det sig att glada människor i högre grad tror på rykten och har svårt att bedöma sanningshalten i berättelser, medan ledsna gör färre misstag när de skulle återberätta en händelse de bevittnat och är mindre benägna att basera beslut på fördomar.

En positiv stämning är alltså inte alltid önskvärd. Enligt Forgas är negativa människor bättre på att producera högkvalitativa, effektiva och övertygande budskap, har generellt en mer framgångsrik kommunikationsstil och gör färre felbedömningar.

Australasian Science journal, November/December edition 2009

Redo för "Silvertsunamin"?

Den rika världen är på väg att drabbas av en "silvertsunami", med en arbetsstyrka som snabbt håller på att bli för gammal. Nästan en av tre amerikaner kommer år 2012 vara över 50 år, och det ser ännu värre ut i Tyskland och Japan. Hittills har

många företag uppmuntrat äldre att gå i förtida pension, men det kommer inte att fungera i framtiden. Antalet yngre, särskilt de med värdefulla vetenskapliga och tekniska kunskaper, minskar. Företagen måste därför hitta system för att bättre ta hand om äldre, hellre än att fasa ut dem.

BMW har framgångsrikt prövat särskilda produktionslag för äldre, och hittat hjälpmedel för att upprätthålla produktiviteten. Bosch gör regelrätta intervjuer med pensionärerna, för att unga ska ta del av deras visdom. Men det behövs mer. Hela den traditionella karriärmodellen måste ses över för att ändra kopplingen mellan ålder och lön. Pensionen kan inte längre ses som en plötslig händelse, utan äldre bör fasa ut successivt och kanske ingå i pensionärspooler som kallas in i peakperioder.

The Economist, February 6th 2010



Interimexplosion i USA

Europa var först med att anlita interimchefer. Nu har fenomenet nått USA och slagit till med full kraft. Vanligast är att anlita temporära exekutiva chefer för att ta hand om kriser. Ett traditionellt rekryteringsföretag kan ta mer än sex månader på sig för att fylla en vakans, en interimsfirma kan fylla tomrummet på ett par veckor. Varför anställa en permanent chef när du kan hyra en temporär, med lång erfarenhet av just det du då behöver? En interim kan sluta så snart ett specifikt problem är löst.

Mer än 20 % av nyanställda chefer slutar inom 18 månader. En interim ger möjlighet att prova innan du köper, samtidigt som tjänsten tillsätts omedelbart. En fjärdedel av de chefer som börjat temporärt, har blivit erbjudna permanent jobb.

The Economist, December 12th 2009

Korta chefslösningar. Bestående resultat.

Nordic Interim AB engagerar med kort varsel toppchefer och specialister för specifika övergångsuppgifter. Vi är ett fristående bolag med tillgång till ett gränslöst nätverk för att snabbt hitta den person som genomför uppdraget på bästa sätt. Vi garanterar en lösning som är skräddarsydd, snabb, enkel, kvalitetssäkrad – och prisvärd! Våra grundare är searchföretagen Odgers Berndtson och Novare Human Capital.



Ing-Marie Bigert Möller Pia De Geer
Stefan Grahn Janeric Peterson