

## Allt fler inser att det är smart att anlita en interimfirma

**V**i på Nordic Interim ser ett påtagligt ökat behov av exekutiva chefer under en tidsbegränsad period. Vår fakturering ligger i år 50 % före 2006. Konjunkturen är stark men vi upplever också att allt fler beslutsfattare inser att Nordic Interim på kort tid kan hitta en fullvärdig och oftast bättre lösning.

Som Phil Goodier säger i intervjun,

är det smart att utnyttja en professionell interimfirma när det behövs en förändringsspecialist eller ersättare för en frånvarande, t ex föräldraledig chef. Han menar att behovet ökar att hitta personer med specifika kunskaper och erfarenheter för att driva ett specifikt projekt eller genomföra en förändring. Få företag har i sin egen organisation resurspersoner med

rätt bakgrund, som de kan 'avvara' under ett helt projekt. Omvärldens förändrade villkor kräver snabba anpassningar – vilka underlättas om den leds av någon som gjort det förr, och som erfaret kan lotsa organisationen tills den är redo att stå på egna ben. Det är riktigt smart tänkt.

*Janeric Peterson*

5 quick questions to Phil Goodier, Director of Hexadex, a UK based privately held group of companies, present in Sweden since 2001 as a supplier to European truck and bus OEM's:

## Interims help companies to change successfully

### 1) What is your own experience of Interim executives?

– Interims are often overqualified for longer term needs but they possess the skills and bring a wealth of experience that



**– An Interim act as an expert, bringing experience to drive the process trustworthily.**

make them confident in the specific change task, most often when the organisation is in a state of change or even a crisis and need a confident leader, not tainted by the past, that has 'seen it before, been there and done it'.  
– An Interim does not necessarily have to come from the same type of business but they need to have experience from a similar environment in order to know the business dynamics. Their experiences make them stay calm and methodically do what has to be done and do not become daunted by the scope, nor take stupid risks. The job can include doing unpleasant things, like firing people, but in a turnaround, the most important thing is to secure the remaining jobs and lead and train the employees on the job to manage the situation for the future. An Interim build confidence in the younger or less experienced people.

### 2) When do you consider an Interim Executive solution to fill your management needs?

– In three situations an Interim as a temporary solution with a dedicated task for 6–12 months, is really good value for money:

1) **To provide a step-change** by regaining confidence in a company needing greater leadership and providing stability to an organisation. The Interim act as an expert, bringing his or her experience to drive the process quickly and in a trustworthy way, bringing a well functioning tool-kit for the long-term employees to learn from. An Interim can teach how to adjust to new circumstances for lasting results.

2) **To provide a stop-gap solution** when there is an uncertainty about the next step for company, for example winning a major contract or not. During such a period we can split the functions with the Interim running the day-to-day operational work, while I could completely concentrate on winning the contract.

3) **To facilitate an introduction** in a new market/country. I feel safer with someone who understands the culture, and acts as door opener and advisor, into the new market until business is running and we have learned to manage cultural issues.

### 3) Would you use an Interim service provider to find the right candidate?

– Having an Interim providers kind of network is impossible for me! Good Interim candidates do not market themselves, they are working! I always use a professional Interim service provider because they have a



perfect day-to-day-match and know who is available with necessary skills and experience. The quality of their data-base is key and they give me better candidates in a short period of time and can introduce me to 3-5 qualified candidates.

#### 4) What is your view on the future Interim market?

– The market for Interim Executives is a lot more mature in Britain than in Sweden. UK has at least 30-40 companies specialized in this business, compared to a handful in Sweden. I am sure this will change because Interims help companies to change successfully.

– Companies are in a constant change and need to reinvent themselves more often.

Nowadays business can be very 'short term' at times. To survive companies will have an eternal need to change. Small and medium size companies often

do not have the possibility to set an internal person aside for important projects. Neither do they have that kind of person in their organisation—so they need an Interim to manage change.

– The word career has changed its meaning and people do not stay in companies for ages. The idea of an Interim is a career to help, to work yourself out of a job, to move on to another challenge.

#### 5) Is it value for money to engage an Interim?

– At a first look it appears that the cost of an Interim is high, but in the long run in fact it's not. With an Interim there is no notice period and no severance pay or other costly liabilities.

An Interim usually is good value for money in the right circumstances.

### Ålder och erfarenhet lönar sig

Efter sex år med minskande marknadsandelar kallade Coca-Cola in en av sina pensionerade medarbetare, Neville Isdell, 62 år. Vid två tidigare VD-byten valdes andra än insidern Isdell, som lanserat Coca Cola på nya marknader som Indien, Mellanöstern och Sovjet.

Coca Cola var i en rejäl förtroendekris med minskande försäljning, demoraliserade medarbetare, ineffektiv marknadsföring och brist på ledarskap. Efter 100 dagars turné för att lyssna på anställda i 200 länder, presenterade Isdell tioårsplanen *Växt-Manifestet*. Planen innebar bl a en massiv investering i marknadsföring och kompletterande förvärv till företagets portfölj av functional drinks (med sju gånger högre tillväxt än kolsyrade sockerdrycker) samt att buteljeringsföretagen tilläts samarbeta med andra.

Isdell har på förvånansvärt kort tid genomfört dramatiska förändringar. Försäljningen ökade under årets första kvartal med 17 %, vinsten med 14 % och aktien med 20 % under 2006.

*Ur Affärsvärden, nr 22 2007*

### Lönsamt att sparka direkt

Skadeståndets storlek är obetydligt större vid felaktigt avskedande än felaktig uppsägning. Därför väljer allt fler företag att ge medarbetare sparken direkt. Den extra kostnaden om 20 000 kronor är småpotatis för en arbetsgivare som ser en anställd som kontraproduktiv och kan kvittas mot den uteblivna lönekostnaden.

*Ur Affärsvärden nr 22 2007*

### Lönsamma ersättningar

Högljudda diskussioner förs i många europeiska länder om att begränsa höga chefsers ersättningar. Ersättningarna spelar roll, eftersom de styr vem som driver

industrin och hur dessa utför sitt arbete.

För att våga ta risken att byta jobb måste en chefskandidat ibland gottgöras för sin förlorade bonus. Även gyllene handslag och fallskärmar kan ha sin plats. Private equity-bolagen tycker att färdigheten att styra företag är värd mycket pengar och är redo att betala för den. Om publika företag inte kan matcha dessa kommer vissa europeiska företag, liksom dess investerare och anställda att drabbas.

För att få framgångsrika företag bör debatten om chefernas ersättning skifta från ett moraliskt plan till ett mer pragmatiskt. Statlig reglering kan skrämna iväg många talangfulla chefer, särskilt inom IT och bioteknik, där Europa idag har svårt att hänga med USA.

*The Economist, 23 juni 2007*

### Äldre är du först vid 80!

Dags att skrota den kronologiska åldersgränsen och istället diskutera *individuell* biologisk ålder. Skillnaderna mellan individer är mycket större än skillnaderna vi ser på grund av ålder.

Förr, när man talade om äldre, menade man dem över 65. Nu syftar man snarast på dem över 80 år. Forskning visar att de delar av hjärnan som tar fram information man lärt sig för länge sedan inte förändras så mycket med åren. Kunskapsminnet, förmågan att plocka fram och kombinera tidigare inlärda kunskaper, når sin höjdpunkt någon gång i 50-60-årsåldern. Omdöme och visdom fortsätter att utvecklas.

Korttidsminnet, förmågan att höra ett telefonnummer, komma ihåg det och slå numret, är i stort lika bra upp till 70. Det finns 70-åringar som har bättre episodiskt minne än den genomsnittlige 25-åringen.

*SvD, 26-28 september 2007*

### Korta chefslösningar – för 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 Ray & Berndtson och Novare Human Capital.



Janeric Peterson  
Ing-Marie Bigert Möller  
Sara Lindström