

Nordic Interims prismodell ger framgång för alla parter!

Nordic Interims affärsidé är att med hög servicenivå erbjuda kvalitets-säkrade interimtjänster till ett konkurrenskraftigt pris, jämfört med att anställa. Därigenom uppnår vi större volym och lönsamhet, vilket leder till större framgång för alla parter.

1) För kunden – som betalar mindre för högsta kvalitet.

2) För interimen – som har större chanser att få bra uppdrag och bra ersättning

för sin insats och sitt risktagande.

3) För oss – som får fler nöjda uppdragsgivare och interimschefer, som kan rekommendera oss till fler. Vilket leder till fler uppdrag och bättre resultat.

Nordic Interim vill göra interimbranschen till ett konkurrenskraftigt och prisvärt alternativ för den som behöver en snabb chefslösning med bestående resultat.

Vi gläder oss åt att vår strategi är

framgångsrik och kan se tillbaka på 2007 som ett strålande år. Tendensen i år pekar fortsatt uppåt utan avmattning! År 2008, vårt femte verksamhetsår, är en interimchefs lösning ett accepterat komplement till traditionell searchbaserad chefrekrytering.

Kvalificerade interimer har alltså hittat sin plats i näringslivets alla branscher.

Janeric Peterson

En interim motiveras av att genomföra förändringar

Nordic Interims team har utökats med Pia De Geer. Pia har 15 års erfarenhet från executive search – både i egen regi (Pitchers Sergio resp. Pia De Geer) och som partner i Ray Berndtson & Co. I botten finns en MBA från London Business School och en Bachelor of Arts från Middlebury College. Pia kommer närmast från Handelshögskolan i Stockholm där hon som Career Services Director fungerat som länk mellan näringsliv och heltidsstudenter på MBA-programmet (SSE MBA).

Vad kan du tillföra Nordic Interim?

- 15 års erfarenhet av executive search, ett brett nätverk, stor förmåga att ge service och en bra människokännedom. Jag är dessutom väldigt bekväm i engelskspråkiga miljöer eftersom jag lämnade Sverige som 13-åring och växte upp i den anglosaxiska världen.



Pia De Geer har 15 års erfarenhet av executive search

- Efter att ha arbetat som konsult i nästan i hela mitt liv, har jag lärt mig att professionalitet och en serviceinriktad inställning till sina klienter är A och O. "Clients come first" lärde jag mig redan för 25 år sedan på McKinsey.

- Jag har också många års erfarenhet av att pussla ihop företags behov med människors kompetens – även de senaste åren på Handelshögskolan, där det handlade om näringsliv och heltidsstudenter på MBA-programmet.

Är det någon skillnad att rekrytera en interim mot en "vanlig" fast anställd?

- Generellt drivs en interim i högre grad av att genomdriva förändringar. De har fokus på att skapa förbättring och pratar i termer som "vill förbättra, effektivisera och strukturera om". De greppar snabbt vad som behövs göras – men genomför också utan sidoblickar, till skillnad mot en vanlig anställd som också har en egen agenda i någon form. Ofta får en interim uppdraget för att skapa rätt förutsättningar för nästa person.

- Det kräver en individ som är anpassningsbar och som snabbt sätter sig in i jobbet och ser helheter

– men som ändå är



örädd, öppen och drivande för att snabbt kunna göra en skillnad. De som väljer att bli interim har en stor tillit och säkerhet i sig själva, och vet att deras kompetens bär!

- Här ska allt gå fort och det gäller att ha en bra känsla för människor så att vi hittar någon som passar just denna uppdragsgivare. Kan vi inte läsa människor blir det svårt att hitta rätt kandidat. I mitt fall handlar det om en livssyn – jag har ett genuint intresse för människor.

Varför börjar du på Nordic Interim?

- Jag tycker om att arbeta i ett litet, snabbfotat företag där jag kan vara med och utveckla och förbättra. Interimmarknaden är fortfarande ung, med stor utvecklingspotential. I framtiden tror jag att interim tjänster blir ett självklart komplement till vanlig rekrytering.
- Jag är entreprenör, gillar att ha ett brett ansvar och vill vara med om att

fortsatt utveckla Nordic Interim på den nordiska marknaden. Redan för 20 år sedan var jag med och

startade searchbolaget Pitchers Sergio. Vi rekryterade s k "high potentials", unga kommande förmågor, och fick verkligen bygga nytt på den då omogna svenska searchmarknaden. Det gav mig erfarenheter både i att driva företag och att skapa efterfrågan på en ny marknad. Erfarenheter jag hoppas få användning för hos Nordic Interim.

Varför ska man anlita Nordic Interim?

- Vi har ett stort nätverk kandidater och källor och erbjuder professionell interimrekrytering med mycket kort varsel. Vi hittar snabbt den person som behövs för att genomföra ett specifikt uppdrag.

Snittinterimen har 30 års erfarenhet

Nordic Interims genomsnittlige interim är 52 år gammal med nära 30 års professionell erfarenhet. Mer än var femte är kvinna, men då i snitt 10 år yngre. Vanligast är CFO-rollen, därefter VD eller motsvarande. Lägg till HR och produktions- och "supply-chain"-befattningar, så har vi täckt in närmare 70 procent av Nordic Interims tillsättningar.

Kvinnlig chef 50+ mest motiverad

Bland hundratusentals chefer runt om i Europa är det kvinnor över 50 år som trivs bäst i sin yrkesroll. De är signifikant mer motiverade än alla sina manliga kolleger (66 procent jmf med 60). För äldre kvinnliga chefer är lönen och samarbetsformerna de stora drivkrafterna, för männen chefsrelationen.

Om cheferna inte trivs på jobbet, märker medarbetarna det – och det smittar! Äldre och välmotiverade chefer är alltså en positiv resurs som kan ha avgörande betydelse för att arbetsplatsen fungerar.

European Employee Index 2007



Lögn vanlig i CV

Var femte erkänner att de ljugar i sitt CV. Vanligast är att utelämnat negativa uppgifter, följt av att överdriva sin tidigare lön, ange falska erfarenheter eller överdriva sin ställning vid tidigare anställning. 1-2 % har uppgivit fel ålder. Allt enligt Kelly Services svenska arbetsmarknadsundersökning.

Enligt en undersökning av Stockholms Handelskammare har 40 procent av personalcheferna upptäckt så felaktiga uppgifter om kandidater att de valt att inte gå vidare. Hälften av personalcheferna uppger att de även vill undersöka om de sökande har brottsdomar och stämningar mot sig. ¶

Anställd? Glöm det!

Företag vill hålla sig exakt med den kompetens som behövs. Särskilt i branscher där förändringstrycket och hastigheten är stor. Andelen tillfälligt anställda har ökat trendmässigt sedan 80-talet. Och de dyker allt oftare upp på mer strategiskt viktiga tjänster.

Fördelar med att hyra:

- Flexibelt
- Rätt kompetens vid rätt tillfälle
- Den anlitate står själv för sin egen kompetensutveckling
- Kompetensöverföring

Bemanningsbranschen sysselsätter idag 1 procent av arbetskraften i Sverige. 10 procent av de sysselsatta är företagare och 90 procent är anställda. Av dem har ungefär 15 procent någon form av tillfällig anställning.

Veckans Affärer december 2007

Så skapar du engagemang

30 års gallupintervjuer med ca 10 miljoner chefer och medarbetare över hela världen, visar vad som bäst skapar engagemang på arbetet – och hur det påverkar företagets lönsamhet:

1. Veta vad som förväntas av mig
 2. Ha tillgång till material & utrustning för att kunna göra mitt jobb
 3. Varje dag ha möjlighet att göra det jag är bäst på
 4. Få erkännande (minst 1 gång/vecka)
 5. Chefen bryr sig om mig som person
- Företag med engagerade medarbetare har:

- högre lönsamhet (51 %)
- lägre personalomsättning (27 %)
- högre produktivitet (12-18 %)
- högre kundtillfredsställelse (12 %)

Employee Engagement by Gallup

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.



Ing-Marie Bigert Möller Pia De Geer
Janeric Peterson