

I osäkra tider – välj en säker interimlösning!

När vi varje morgon möts av tidningarnas dystra rubriker om den globala finansiella oron, är det naturligt och klokt att känna stor osäkerhet inför framtiden. Kunderna avvaktar och bolag anpassar sina kostnader till sämre tider. Lågkonjunkturen är redan ett faktum för många. "Onödiga utgifter" skjuts på framtiden,

vakanser ersätts inte och fasta kostnader görs rörliga. Och likväl skall bolaget fortsätta att utvecklas i rask takt.

Det är i detta läge en Interim kommer till sin fulla rätt! Den beprövade kompetens som företaget behöver just här och nu, går att få tag i med kort varsel. Nordic Interim hittar den eftertraktade

chef som gjort det förut, som känner igen sig i situationen och som har beslutsförmågan. Och stannar bara för att genomföra uppdraget, precis så länge som det behövs. I osäkra tider väljer man med fördel en säker interimlösning.

Janeric Peterson

I en lågkonjunktur blir det viktigare än någonsin att fatta beslut och driva verksamheten, säger Örjan Frid, Interimchef sedan nästan 25 år.

Satsa på en Interimchef under lågkonjunktur!

Vad kan du som Interim tillföra?

- Jag har ingen egen agenda och inga lojalitetsband – utan är bara lojal mot mitt uppdrag. Det kommer en faktura på mina tjänster varje månad och då påminns uppdragsgivaren om vad jag ska utföra – det ställer andra krav. Den största skillnaden är hastigheten.

Vad krävs av en Interim?

- Att vara en god ledare som kan coacha medarbetarna framåt genom att kommunicera rakt och tydligt. En bra analysförmåga, stark beslutskraft, förmåga att våga fatta beslut. Jag jobbar ofta i branscher som är okända för mig. Då får jag lyssna på dem i företaget som kan branschen.

Vilka förutsättningar behöver du för att göra ett bra jobb?

- Mandat och förankring i styrelsen. Ett klart och tydligt uppdrag – men det är inte säkert att styrelsen alltid känner hela problembilden. Det är klokt att vara tydlig mot uppdragsgivaren vilka problem bolaget har; delar man bolagets problem med styrelsen får man mycket bra input till lösning. Sedan gäller det "bara" att exekvera!

Är det någon skillnad i hur personalen bemöter en Interim och en "vanlig" chef?

- Det kan råda ett viss misstänksamhet mot en Interim, men den försvinner inom kort, max en månad. Det är ju jag själv

som skapar förutsättningarna och genom att arbeta med organisationen får man snabbt en förankring och förtroende.

Vad upplever du vara fördelen med att jobba som Interim?

- Det är en livsstil som passar min personlighet. Jag gillar att vara oberoende, är rastlös, otålig och beslutskraftig. Jag får spännande nya utmaningar och jag har ett roligt jobb och får prova nya branscher. Jag styr mitt liv helt och skulle i praktiken kunna ta ledigt i 6 månader för att segla runt jorden. Tyvärr blir det inte av.

Hur började du i branschen?

- Jag gick på Teknis där jag lärde mig problemlösning och på Handels där jag lärde mig att kommunicera. Började

Jag har ingen egen agenda och inga lojalitetsband – utan är bara lojal mot mitt uppdrag, säger Örjan Frid.



➤ som managementkonsult 1982 och gled över i olika "Chef att hyra" uppdrag, på den vägen är det.

Hur skiljer sig förändringsarbete under hög- och lågkonjunktur?

- I uppgång ska man ha tålamod att bygga processer. I nedgång måste man tänka annorlunda och släppa de känslomässiga bindningarna och lojaliteten mot historien. Många ser vad som ska göras, men förmår inte ta beslut om förändring. Man kommer ju ihåg hur lång tid det tog att bygga upp!

"Det kan råda en viss misstänksamhet mot en Interim, men den försvinner inom en månad."



Inledningsvis måste man peka med hela handen och skapa trygghet och tillit hos de anställda. Transparent kommunikation är grunden. Var ärlig och berätta hur det

är och tala om vad som händer. I Sverige fokuserar vi alltför ofta på det som är dåligt. Utvärdera det som är bra, lägg kraft på det som kan utvecklas, våga fatta beslut och lägg tid på rätt saker – det ger mer payback, speciellt i lågkonjunktur. Sälj istället för avveckla. Det som är fel i egna företaget, kanske passar bra någon annanstans.

Bör företag satsa på en Interim även under lågkonjunktur?

- Det är helt fel att vänta! I lågkonjunktur är det viktigare än någonsin att fatta beslut och driva verksamheten. Man kan hellre ångra ett felaktigt beslut.

Har acceptansen för Interimer förändrats?

- Det är fortfarande lite nytt får många men alla som provar inser fördelarna. Man får resultat betydligt snabbare och vi ser en gradvis förändring mot mer och mer Interimsuppdrag. Mina Interimsuppdrag ligger kring 15-25 månader. Hur länge stannar en VD idag?.

Co-opetition among frenemies

Tuffa tider resulterar i överraskande sängkamrater, s k "frenemies". New York Post och the Daily News som länge varit värsta rivaler, söker nu samarbete inom bl a distribution. S k co-opetition har länge förekommit bland biltillverkare som gemensamt byggt motorer och karosser för att uppnå skalfördelar, liksom flygbolag som delat check-in och gatepersonal.

I juli uppgav BMW och Fiat att de övervägde en gemensam produktion av komponenter för deras mindre fordon. Och DHL och UPS planerar att skicka sin frakt i samma inrikesflygplan.

För att de anställda inte ska bli förvirrade, måste klargöras exakt vad som ska samarbetas kring och var konkurrens råder. Man måste också visa att samarbetet ligger i kundernas intresse. Tidningsläsarna ska alltså förvissas om att det redaktionella innehållet inte berörs.

The Economist Aug 9, 2008

Förändringsprojekt lyckas bara när man får folk med sig

Visionären som får medarbetarna att inse förändringsprojektets nödvändighet och inspirerar dem att använda sin kreativitet för att nå fram, är den bästa förändringsledaren. Endast 15 procent av förändringsprojekten lyckas. Detta enligt en undersökning med chefer i 600 företag.

Internationellt sett är framgångsfaktorn att koncernledningen visar sitt stöd och intresse för projektets utveckling. I Sverige poängteras vikten av struktur, med klara mål och att deletapperna går att nå. Förändringsprocesser misslyckas främst för att man inte lyckas få folk med sig. Som tips ges det s k barstolstestet: om projektet inte kan förklaras över en drink på någon minut, blir det svårt att

övertyga folk om projektets värde.

God kommunikation är ett ledande skäl till framgång. För att motivera medarbetare att överge gamla arbetsätt och förstå och acceptera förändringslöftet krävs personliga samtal. Rita ut en detaljerad karta och mät vid milstolparna. Visa (och fira) att projektet går framåt, att ledningen är involverad och att varje individ spelar roll i utvecklingen!

Veckans Affärer 12 juni 2008

och www.eiu.com

Prishöjningar i lågkonjunktur!?

För att skydda eller öka sin marknadsandel i lågkonjunktur låter många företag sina priser glida. Utan noggranna analyser kan dock prisförändringar dra igång en ond spiral. "En gång rabatt, alltid rabatt..." och många säljare erbjuder sina favoritkunder ett lägre pris. Dessutom överskattar chefer ofta försäljningsökningen med hjälp av lägre priser, varför slutresultatet kan bli katastrofalt.

Därför väljer ett antal företag istället att höja sina priser, och hänvisar till ökade råvaru- och energikostnader. Tyska BASF har hittills lyckats anpassa sina priser till kostnadsökningar, men nu begränsar kunderna möjligheten i sina nya kontrakt.

McDonald testar toleransen för prishöjningar i verkligheten. Vissa restauranger tar mer betalt för dubbla cheeseburgare, andra experimenterar med att behålla priset men minska mängden ost eller kött. En prishöjning underlättas om den initieras av marknadsledaren. Och bevaka hur rivalerna reagerar – inom flygbolag följs man åt med tillägg för bränsle, bagage och annan service.

The Economist Aug 23, 2008



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