

KARRIERE

» På samme måte som noen idrettsutøvere er gode på kulestøt og noen idrettsutøvere er gode på 10.000 meter, har ulike ledere ulike kvalifikasjoner
VEGARD ROTH, INTERIMLEDER



Økt interesse for lederleie

HVER SIN Plass: - På samme måte som noen idrettsutøvere er gode på kulestøt og noen idrettsutøvere er gode på 10.000 meter, har ulike ledere ulike kvalifikasjoner, sier Vegard Rooth i Interimleder. FOTO: SILJE SUNDT KVADSHEIM

Fyller hullene midlertidig

- I fjor hadde vi en vekst i etterspørselen etter midlertidige HR-direktører, sier Vegard Rooth, adm. direktør i Interimleder.

SILJE SUNDT KVADSHEIM
SSK@FINANSAVISEN.NO

Når sjefen må, eller vil, gå blir det et hull på toppen av selskapet som må fylles umiddelbart. En vanlig metode er å konstituere finansdirektøren til rollen som adm. direktør.

- Men det er ikke nødvendigvis den beste løsningen, for det er ofte forskjeller i typer og lederstiler, sier Vegard Rooth, adm. direktør

i Interimleder.

- I tillegg kan det by på problemer når man finner en permanent leder, og finansdirektøren må tilbake til sin egen jobb.

Utleie

Selskapet Interimleder har satset på alternativet: utleie av ledere som midlertidig kan ta sjefsjobben.

- Dette er langt mer vanlig i andre land, men vi ser økt interesse

her hjemme også, sier han.

Interimleder hadde i 2015 en omsetning på 27 millioner kroner. Foreløpige tall for 2016 tyder på en liten nedgang.

- Og resultatet ligger omtrent på null, sier Vegard Rooth.

Dominoeffekt

- Hvem er det som gjør dette?

- Vi har tradisjonelt hatt flest kunder innenfor internasjonalt eide

bedrifter, og bedrifter eid av private equity-selskaper. Men i det siste har vi sett en økning innenfor offentlige selskaper, sier Rooth.

- Det synes vi er gledelig, ettersom offentlige bedrifter har en tradisjon for å konstituere en leder dersom lederen forsvinner. Ulempen med det er at det blir en dominoeffekt av at mange skifter roller midlertidig, noe som kan være en ulempe når man skal gjennomføre endringsprosesser.

Ulike kvalifikasjoner

- Hva slags ledere vil bedriftene leie?

- På samme måte som noen idrettsutøvere er gode på kulestøt og noen idrettsutøvere er gode på 10.000 meter, har ulike ledere ulike kvalifikasjoner. Og når man skal ha inn en interimleder leter man ikke nødvendigvis etter en leder som kan absolutt alt, men en leder som kan fylle de tre viktigste kriteriene, og som er virkelig god på nettopp det bedriften trenger nå. Derfor vil man ha en interimleder med erfaring fra nettopp en slik situasjon, sier Rooth.

Interimleder leier ut flest ledere til roller som daglig leder, men også

økonomidirektører, prosjektledere og andre lederstillinger.

Mer HR

- Det som kanskje overrasket oss mest i fjor var veksten innenfor HR. HR-ledere har tradisjonelt vært en mindre del av vår utleie, men plutselig fikk vi flere oppdrag på dette området.

Rooth tror utviklingen henger sammen med tøffere tider for mange bedrifter.

- Det er noe helt annet å være HR-direktør når ting går oppover enn når det er virkelig dårlige

tider. Nå er det mange som gjennomgår, eller har gjennomgått omstruktureringer, nedbemanning og oppkjøp. Det kan kreve en helt annet ledelse, med større vekt på endringsledelse enn tradisjonelle personaloppgaver, sier Rooth.

I det skjulte

Det er langt fra alltid at den lederen Interimleder skal finne en midlertidig erstatter til vet det selv.

- Ofte kommer styret til oss i god tid før lederen selv får beskjed, slik at styret vet hvem som kan ta over. Vi er også inne i en del prosesser der

Alltid tilgjengelig

Hver fjerde leder forventer at de ansatte er tilgjengelige utenfor arbeidstiden, viser en global undersøkelse.

En undersøkelse gjennomført av Oxford Economics for Plantronics viser et av mange ledere stiller krav til de ansatte, også når de ikke er på jobb. 26 prosent av lederne i undersøkelsen sier at de alltid eller ofte forventer at de ansatte skal være tilgjengelige og til rådighet utenfor normal arbeidstid.

Imidlertid er det langt flere, faktisk nesten dobbelt så mange, av de ansatte som opplever at lederne forventer at de skal være tilgjengelige også etter jobb. Her er andelen nemlig 47 prosent.

- Det har aldri vært enklere å være tilgjengelig. Vi er fleksible og jobber der hvor vi er. Derfor er det nødvendig at bedriftene utarbeider felles retningslinjer slik at de ansatte klarer å ha en god balanse mellom jobb og privatliv, sier Rolf A. H. Gerdsjø i Plantronics Norge.

Men det er langt fra bare sjefen som får de ansatte til kontinuerlig å være online, sosialt press, krav fra familie eller frykt for å gå glipp av noe er andre årsaker til at ansatte ikke legger fra seg telefonen. FA



SLUTTET I 2016: Torbjørn Almid, Norsk Tipping. FOTO: NTB SCANPIX

5.053 deltagere i stolleken

8,7 prosent av norske bedrifter med en omsetning på over 5 millioner kroner skiftet ut sjefen i fjor.

Statistikk Experian har utarbeidet på oppdrag for Finansavisen viser at 8,7 prosent av norske bedrifter med en omsetning på over 5 millioner kroner fikk en ny leder å forholde seg til i fjor. Totalt utgjør dette 5.053 nye ledere. Det innebærer at antallet utskiftninger i fjor var omtrent på nivå med de siste årene, der andelen har vært henholdsvis 8,5 prosent i 2014 og 8,6 prosent i 2015.



SLUTTET I 2016: Fabrice Favero, Nestlé Norge. FOTO: IKAN KVEMME



SLUTTET I 2016: Magyus Agervold, Byggmax. FOTO: BYGGMAX



SLUTTET I 2016: Dina Thune, Mondelez International. FOTO: IKAN KVEMME



SLUTTET I 2016: Dag Mejdell, Posten. FOTO: IKAN KVEMME

Hvert femte år

Langt hyppigere blir sjefen skiftet ut i de store bedriftene, de med en omsetning over 250 millioner kroner. I denne gruppen fikk 392 selskaper en ny leder i fjor. Det utgjør en andel på 19 prosent, og innebærer at de store selskapene i snitt skifter ut sjefen hvert femte år.

Bare i fjerde kvartal i fjor var det 1.113 bedrifter som fikk en ny sjef. Utskiftningshyppigheten er større blant bedriftene i Oslo og Akershus enn i landets andre fylker. Lavest utskiftningstakt har bedriftene i Vestfold, Troms, Telemark og Vest-Agder.

Går etter underskudd

Bransjemessig er det undervisnings-, finansierings- og forsikringsvirksomhet som har høyest gjennomtrekk av sjefer.

Statistikken viser at røde tall på bunnlinjen kan være en årsak til at sjefen vil, eller må, gå. I alt 32,3 prosent av sjefene som forlot stolen sin i fjerde kvartal gjorde det etter å ha lagt frem et negativt resultat. Totalt gikk 21 prosent av bedriftene med en omsetning over 5 millioner kroner med underskudd.