

Løft i leder-utleie

- 2016 har startet ekstremt travelt, sier Vegard Rooth. Han er daglig leder for Interimleder, som leier ut midlertidige ledere til bedrifter.

SILJE SUNDT KVADSHEIM
SSK@FINANSAVISEN.NO

For Interimleder har året startet med stor etterspørsel fra bedrifter som trenger en ny leder umiddelbart. I fjor hadde selskapet 35 interimledelsesoppdrag. Den gjennomsnittlige varigheten på et oppdrag var 7,5 måneder.

- Markedet har vært relativt stabilt de siste årene, sier Rooth.

Fra oppstarten i 2001 til 2010 hadde selskapet imidlertid stor vekst.

Regnskapet for 2015 viser en omsetning på rundt 30 millioner kroner, og et lite pluss på bunnlinjen.

Mer midlertidig

Nå tror Rooth på et økt antall oppdrag i 2016.

- Er det flere som vil bytte ut sjefen i dårlige tider?

- Det er nok en viktig faktor. Men årsakene til at ledere skiftes ut, og at det må skje raskt, kan være flere. Eksempler kan være eierskifter, at selskapet går fra en gründerfase til en vekstfase, eller at selskapet skal avvikles, forteller han.

- Generelt tror vi på økt midlertidighet i 2016. Midlertidige ledere, og midlertidig arbeidskraft forøvrig, er langt mer vanlig globalt. Og fordi vi er en del av en global verden tror vi det vil tvinge seg frem også her.

Eierskap avgjør

- Hva legger dere vekt på når dere

skal finne rett leder til et oppdrag?

- Bedriftens situasjon er avgjørende for kompetansebehovet. Enhver situasjon har sin utfordring, der bedriften kan dra nytte av erfaring. Skal selskapet gjennom en stor nedbemanningsprosess, trenger man noen som har gjort det før. Utfordringer er det også i vekstperioder; hvis bedriften vokser til himmels kan cashflow bli en utfordring, sier Rooth.

- Svært viktig er det også med erfaring fra eierskapstypen. Det er store forskjeller mellom børsnoterte selskaper, små aksjeselskaper og selskaper som er private equity-eid, påpeker han.

- Er bransjeerfaring viktig?

- Vi mener at ledelseserfaring er bransjeuavhengig. Ledelse er et fag som handler om mennesker og prosesser, hevder han.

Rooth har selv jobbet som interimleder i mange år, og har blant annet ledet bedrifter i bransjer som alkoholimport, gjenvinning, luftfart, elektro, olje og gass og fiskeri.

Styret bestemmer

For interimlederen er det gjerne styret som er oppdragsgiveren. Og det er langt fra alltid at lederen som skal byttes ut vet det selv.

- Da jeg jobbet som interimleder kom jeg en gang med styreprotokollen i hånden inn til han jeg skulle overta rollen for. Han ante ingenting, forteller Rooth.



Flere trenger midlertidige sjefer

- Det er selvfølgelig ikke noen god løsning, men det er ikke alltid situasjonen er ideell.

Genetisk forskjell

Interimleder har en lang rekke er-

farne ledere i stallen, og flere av dem nærmer seg pensjonsalder.

- Eldre ledere opplever at det er vanskelig å få fast jobb, få bedrifter tør å ansette eldre ledere på fast basis. Men når de kommer til oss

vil de ha en erfaren leder. Det er et paradoks. Våre kunder har gjerne havnet i en vanskelig situasjon, og da vil de ikke ansette en 35-åring, men en som har gjort jobben før, sier han.

” Midlertidige ledere, og midlertidig arbeidskraft forøvrig, er langt mer vanlig globalt

VEGARD ROTH, INTERIMLEDER



Hadde 35 oppdrag i fjor

IKKE LIKE: - Det er gjerne en genetisk forskjell på finansdirektøren og konsernsjefen, sier Vegard Rooth i Interimleder. FOTO: SILJE SUNDT KVADSHIM

– Ofte er det vel finansdirektøren som stepper inn hvis toppsjefen forsvinner på kort varsel?

– Det er veldig vanlig, men det betyr ikke nødvendigvis at det er noen god løsning, mener

Rooth.

– Det er gjerne en genetisk forskjell på finansdirektøren og konsernsjefen. Svært ofte ser vi også at finansdirektøren ikke får rollen permanent. Da er det langt

fra uvanlig at han blir skuffet når han går tilbake til sin opprinnelige jobb som finansdirektør. Vedkommende som har hatt hans rolle i mellomtiden blir gjerne også skuffet.



UT: Roar Arnstad, Vita. FOTO: EIVIND YGGESETH



UT: Martin Mæland, Obos. FOTO: IVAN KVERME



INN: Morten Grongstad, AF Gruppen. FOTO: IVAN KVERME



INN: Tonje Sandberg, Accenture. FOTO: ACCENTURE

1.455 nye ledere i fjerde kvartal

Norske bedrifter skifter i gjennomsnitt ut sjefen hvert tolvte år. De største bedriftene bytter hvert femte år.

1.455 norske bedrifter med en omsetning over 5 millioner kroner skiftet ut sin leder i fjerde kvartal i fjor. Det viser statistikk Experian har utarbeidet på oppdrag fra Finansavisen.

Det er i de største bedriftene, med en omsetning på over 250 millioner kroner, at utskiftingstakten er høyest. I årets tre siste måneder fikk 111 av disse bedriftene en ny sjef. Hvis takten er stabil betyr det at disse bedriftene i snitt skifter ut lederen hvert femte år.

Blant bedriftene med en omsetning på mellom 5 og 25 millioner kroner, er det 2,15 prosent av be-

driftene som har fått en ny person på toppen. Dette er omtrent samme nivå som i fjerde kvartal 2014.

Underskudd

Dårlige økonomiske resultater kan være en årsak til at leder forsvinner ut, og overlater plassen til nye krefter. Tallene viser nemlig at 3,67 prosent av bedriftene som nylig har fremlagt et negativt resultat skiftet ut lederen i fjerde kvartal. Blant selskapene som kan vise til et overskudd i siste periode, har 2,26 prosent fått en ny sjef.

I fjerde kvartal 2015 var lederskiftene hyppigst i bransjer som elektrisitet- og varmtvannsforsyning, og bergverksdrift og utvinning.

Geografisk var det flest lederskiftet i Oslo, tett fulgt av Akershus og Buskerud.

Noen store bedrifter med lederskifte i fjerde kvartal

Selskap	Tidligere leder	Ny leder
Helse Bergen HF	Stener Kvinnsland	Eivind Hansen
Ikea AS	Carole Dawn Bates	Clare Sophie Kendall Rodgers
AF Gruppen	Pål Egil Rønn	Morten Grongstad
Ahlsell Norge	Hilde Elisabeth Horn Gilen*	Rune Flengsrud
Tech Data	Arild Westbye	Øyvind Sæther*
Gresvig	Espen Braaten	Pål Heldrup Rasmussen
Accenture	Roy Grønli	Tonje Sandberg
Obos	Martin Mæland	Daniel Kjørberg Siraj
Europark	Per-Rune Magnus Lunderby	Paul Martin Joseph Cremers
Vita	Roar Arnstad	Knut Erling Røsjorde*

* Konstituert leder