



Jan Aage Røtnes, Capus



Management for Hire; en integrert del av bedriftens HR-plan

I Capus ser vi på personaladministrasjon på en helhetlig måte, og tilbyr våre kunder bistand på mange områder. Fra beredskapsplaner med preventivt fokus, via interimledere som løser utfordringer på kort sikt, og til effektiv rekruttering som bidrar til varige løsninger. Derfor bruker vi begrepet HR Management. I denne artikkelen tar vi for oss ett av disse områdene; Management for Hire.

Hva er Management for Hire?

Innenfor vår definisjon av Management for Hire har vi etablert en ressursgruppe bestående av konsulenter som er egnet for å gå inn i rollen som Interimleder. De har kompetanse, erfaring, allsidighet og fleksibilitet til å løse de fleste oppgavene i en virksomhet. Og de er tilgjengelige på kort varsel, og bidrar derfor til raske løsninger. Gjennom dette har Capus et helhetlig HR fokus, der kundens behov på så vel kort som lang sikt kan løses.

Interimlederen er ofte en fagperson som i tillegg til kompetanse og erfaring innehar en stor grad av situasjonsbetinget tilpasningsevne. Da behovet for en interimleder ofte oppstår uventet og raskt er personenes tilgjengelighet ofte avgjørende, slik at kunden kan oppnå en rask løsning på et prekært behov. Ved å koble dette sammen med Capus' øvrige tjenester tilbyr vi løsninger som tar hånd om så vel de umiddelbare som langsiktige behovene.

Ofte vil interimlederen også kunne bidra til å kvalitetssikre at den permanente løsningen er optimal i forhold til de faktiske forholdene i virksomheten, ved at man får en unik kunnskap om situasjonen som skal dekkes ved ansettelse.

En typisk situasjon der behovet for interimledelse oppstår er ved en leders avgang, og i påvente av at en ny leder er på plass. I næringslivet er det ofte slik at en avgang skjer raskt, men en god erstatning gjerne kan ta 6-12 måneder. I slike situasjoner ønsker bedriften å holde den løpende driften av den avgåtte lederens avdeling gående, og også gi seg selv nødvendig ro til å finne en ideell kandidat som permanent erstatning.

En ekstra effekt kan bedriften også oppnå ved å benytte interimlederen til å gjennomføre ønskelige justeringer og endringer, og derved legge til rette for den nye lederen når denne starter opp. Dette kan gi den nye lederen et godt utgangspunkt for en rask innfasing og kortere vei til vellykket resultat, og et godt utgangspunkt rent organisatorisk. For bedriften kan det også være en nyttig innsprøyting av energi og kreativitet, da interimlederen vil kunne se bedriften fra utsiden og analysere hvilke tiltak som bør iverksettes.

I Capus har vi etablert en åpen og profesjonell dialog med våre interimledere, der også disse aspektene blir regelmessig diskutert. Avtaler mellom kundene og Capus om innfasing, arbeidsinnhold og ikke minst fratredelse er helt sentrale for vellykket interimløsning, og overgang til permanent løsning.

Vi mener at kunden oppnår kontinuitet ved å velge en slik løsning. Så vel raskt som varig!

Jan Aage Røtnes, Assosiert Partner, Capus HR Management

Telefon 92803000, jan.aage.roetnes@capus.no