INTERIM LEDELSE – NÅR DU INVITERER KONSULENTEN HELT IND I HJERTET AF ORGANISATIONEN

INTERIM LEDELSE STILLER STORE KRAV TIL KONSULENTENS ERFARINGSGRUNDLAG OG EKSPERTISE, MEN I HØJ GRAD OGSÅ TIL VIRKSOMHEDENS EVNE TIL AT INVITERE DEN MIDLERTIDIGE LEDER HELT IND I HJERTET AF ORGANISATIONEN.

Af: Nanna Schultz Christensen

Interim management betyder i grove træk, at en stærkt ledelseserfaren konsulent ansættes midlertidigt i en virksomhed for at løse en særlig opgave eller styre en specifik proces. Interim ledelse kan give rigtig god mening i situationer som kriseledelse, pludselig fratrædelse, sygdom, forandrings- og transitionsledelse, udviklingsprojekter, performance management, samt projektledelse.

Konkret kan det dreje sig om en omstillingsproces der strækker sig over et halvt år, hvor en organisations personale skal ændre perspektiv på kerneopgaven og kvaliteten af de produkter og ydelser organisationen tilbyder.

"Her drejer det sig om at forstå virksomhedens overordnede strategiske satsning, at kunne formidle ideen, at skabe udviklingsprocesser omkring ændringen, at kommunikere til gruppens medlemmer og at facilitere kommunikation til resten af organisationen", uddyber direktør i HR7 og erfaren interim leder Rudolf Kjeldsen.

Hvad kan en interim leder?

En interim leder skal kunne kombinere ledelsesansvar, beslutningskompetence og handlekraft med evnen til hurtigt at kunne analysere problemstillinger og se handlingspotentialer.

Interim-ledere tilbyder således:

***Hurtighed*:** de er klar til at påbegynde arbejdet i løbet af få dage.

***Erfaring og ekspertise*:** de har massiv ledelseserfaring og solide analytiske evner og beslutningskompetencer.

***Objektivitet*:** de er sensitive omkring organisationens normer og etikker, men

ikke begrænset af organisationens selvforståelse og erfaringsverden.
***Indlevelsesevne*:** de har evnen til at begribe og tage hånd om opgaven i overensstemmelse med virksomhedens kultur og virke.
***Kommunikation og samarbejde*:** de er klare i deres kommunikation og besidder stærke samarbejdsevner.
***Vidensdeling*:** de videregiver en enorm mængde værdifulde evner og erfaringer, som vil vedblive længe efter de har forladt organisationen.

En beskeden leder
En interim leder skal etablere et lederskab på en meget afgrænset delegation af autoritet fra den position der køber interim lederen ind.

Elly Mørkeberg, Familiechef i Allerød Kommune, har anvendt netop Rudolf som interim leder i sin afdeling.

Hun udtaler: *"Som leder ved du, at det foregår en afgrænset periode, og at interim-lederen går igen. Derfor skal du være meget lyttende i forhold processen, når du overtager opgaven fra interim-lederen igen, da du som leder kan hente ny viden om organisation, forstå kompleksiteten på ny, og dermed bliver klogere på din egen organisationen. Det Rudolf særligt kan er, at han igennem sin person og tilgang hurtigt vinder medarbejdernes tillid og respekt. Medarbejderne føler sig lyttet til, og de vil gerne lytte til ham, når han arbejder med processen og med at skabe en fælles*

Rudolf fortæller: *"Man skal være beskeden, idet det ofte er forbundet med en vis form for flovhed at bruge interim ledere. Således taler jeg ofte ikke om ledelsesdelen af opgaven med organisationen. Det handler om at løse opgaven og ikke ofre ledermandatet for megen opmærksomhed, så medlemmerne i organisationen oplever, at man som ekstern har kraft og opbakning til at skabe forandringer, uden at ledelsespositionen tager for meget fokus".*

forståelse. Han skaber på sin egen enkle og uhøjtidelige måde følgeskab. Samtidig er du som leder ikke i tvivl om, at processen er i gode hænder, og når du har arbejdet sammen med Rudolf, ved du, at han arbejder for ledelse og for at give den løste opgave tilbage til lederen, så det er til at gå til. Hverdagen i organisationen er ved at indfinde sig og organisationen er kommet videre".

En overkvalificeret leder
Interim ledere bliver ofte betegnet som 'overkvalificerede' i ordets positive forstand. De er således i stand til at entrere en virksomhed med mere end tilstrækkelig viden og erfaring, og derfor et helt unikt overskud og overblik til at kunne lede processer og implementere beslutninger.

"Interim-lederen har et meget afgrænset og præcist fokus, og der er ikke usikkerhed om mål og mandat. Derfor bliver eksekveringen mere entydig", fortæller Cristian Lima, ligeledes direktør i HR7 med solid erfaring indenfor interim management.

Han uddyber: *"Man skal være obs på, om mål og mandat er klart, samt at det er kommunikeret til organisationen. Det betyder også, at der er noget som en ny leder ville begynde at gøre noget ved, som man som interim leder informerer sin rekvirent om, men ikke agerer på"*.

FOR MERE INFORMATION:
Rudolf Kjeldsen
rk@hr7.dk
+45 22 64 56 12

Cristian Lima
cl@hr7.dk
+45 22 12 17 55