



Hold smarttelefonen over QR-koden og få tilgang til lokale stillinger &gt;

## Ekspertene

### svarer

**Leif Helge Bærheim er rekrutteringsekspert og partner i Montagu Executive Search.**



## Ingen er gode på alt

Et hvert selskap og organisasjon går gjennom faser som stiller forskjellige krav til menneskene som leder dem.

Eiere er opptatt å få til en optimal drift, slik at de får igjen for sine investeringer. På den annen side er de ansatte opptatt av trygge og gode arbeidsplasser.

Innen Executive Search er vi opptatt av å finne de beste kandidatene for en spesifikk jobb. Det innebærer ikke nødvendigvis at en bedriftsleder som har gjort en utmerket jobb i et stort og velrenommert selskap er rett person til å lede hvilket som helst annet selskap.

Eksempelvis vil det kreves en annen kompetanse for å lede et selskap som skal optimalisere produksjonen, kontra et selskap som lanserer et helt nytt produkt.

Som individer trives vi med forskjellige typer oppgaver og vi lykkes best når vi får jobbe med ting vi er gode på. Så enkelt kan man også se på det i forhold til ledelse av selskaper.

Forutsetter man at en kandidat har de rette faglig kvalifikasjonene for å fylle en stilling, vil personlighet og indre motivasjon for oppgaven være avgjørende for hvem som er den beste kandidaten til jobben.

Min erfaring er at selskap som sørger for at ledelsen i selskapet har de rette egenskapene for å møte de utfordringer og muligheter de står overfor, oppnår flest positive resultater. Eierne vil oppleve resultatforbedringer og de ansatte får en sikrere arbeidsplass.

Disse grepene behøver ikke være knyttet til nedbemanning. Eksempelvis vil det være naturlig å se på ledelsen i et selskap når selskapet beveger seg fra en produktutviklingsfase over i en kommersiell fase.

I den kommersielle fasen blir det avgjørende å få produktet en har investert mye tid og penger på å utvikle ut på markedet. Selskapet skal nå rette fokus utover, vinne kontrakter og bygge en robust organisasjon for videre vekst.

I Montagu Executive Search gir vi råd til både ledere og eiere i slike selskaper, og ofte ser vi at partene i samråd kommer frem til at en endring i ledelsen er nødvendig. Ikke fordi den tidligere ledelsen har gjort en dårlig jobb, men fordi det kreves andre egenskaper nå som situasjonen for selskapet har endret seg.



– Alt du legger ut på nettet skal være entusiastisk, ekte, nært og levende. Det skaper trafikk, sier hun. FOTO: ANDERS MINGE