

ISCO Group

Coach eller strategisk ledelsesrådgiver?

Et tema som noen ganger kommer opp, er omfanget av vår rolle som lederutvelgere – er jobben vår gjort når kandidaten er på plass, eller har vi også en jobb å gjøre som coach når kandidaten har startet sin ledergjerning hos sin nye arbeidsgiver?

Som spesialister innen Executive Search er det vår oppgave å finne frem til lederkandidater som kan sikre at virksomheter vokser, at ansatte trives og at eierne får avkastning på sin kapital.

Avgjørende for å lykkes med å finne rett kandidat, er at vi benytter tid nok innledningsvis til en god analyse av virksomheten; dens struktur og kultur. En grundig og korrekt analyse av situasjonen, gjør at vi igjen kan avlede sentrale elementer i kravspesifikasjonen og kandidatprofil. Når analysen er på plass, gjør vi et metodisk og systematisk søk etter kandidater i markedet. I siste fase sikrer vi at utvelgelsen av sluttkandidater skjer på et objektivt grunnlag med reliable og valide seleksjonsverktøy.

Har vi så ikke et ansvar for at ansettelsen vi har lagt premissene for, også blir en suksess?

Naturligvis. Vårt utgangspunkt er dog at vi har med «voksne», ansvarlige ledere å gjøre. Makt er som kjent ikke noe du får, men noe du tar. Som voksne individ er vi selv ansvarlig for å lykkes med våre livsprosjekter. Når ansettelsen er på plass, er det derfor vårt grunnsyn at det er opp til kandidat og klient å finne godt ut av det sammen med hverandre.

Vår erfaring er dog at vi som rådgivere i noen tilfeller kan fungere som en objektiv tredjepart, i dialog mellom klient og kandidat, dersom ting ser annerledes ut enn en har forestilt seg. Noen ganger handler det om å kunne luften ut eventuell frustrasjon over tingenes tilstand; at struktur, kultur og mennesker i organisasjonen ser annerledes ut enn det en selv så for seg. Det er vår erfaring at vi gjør best nytte for oss bare ved å være i beredskap om noe uforutsett skulle dukke opp.

Vi erfarer likevel at nye ledere i liten grad ønsker «å bli pustet i nakken» av innpåslitne konsulenter, og vår rolle vil således bære preg av å være "lyttepost", og ikke en coach som aktivt skal følge oppdragsgiver og kandidat gjennom tykt og tynt i det daglige.

Vår rolle som lederutvelgere innebærer altså ikke coaching i den klassiske betydningen av begrepet, men å være tydelige på vår rolle og bidrag som spesialister innen utvelgelse. Og tilsvarende, være i beredskap for våre klienter og kandidater om noe mot formodning ikke er som det burde være. Kall det gjerne beredskap for god integrasjon. Dette burde trygge både klient og kandidat at vi tar ansvar for at ansettelsen blir vellykket.

Ole Petter Melleby
adm. direktør