

Werken

met interim-managers



Michael Page

Introductie



De vraag naar interim professionals is de laatste jaren alleen maar gegroeid. Bedrijven in open economieën moeten altijd bereid zijn om aan veranderende eisen te voldoen.

Nu bedrijven weer op de been zijn na de recente gezondheids crisis, kunnen interim-managers hen helpen met expertise die ze niet in huis hebben. Denk bijvoorbeeld aan het opzetten of implementeren van nieuwe processen, systemen of afdelingen, of het managen van veranderingen binnen het bedrijf.

Om dit te faciliteren is een flexibele inzet van professionele interim-managers onmisbaar.

Deze gids helpt u te beslissen of een interim-manager de juiste oplossing is voor uw bedrijf, en legt uit wat de voordelen en uitdagingen zijn van het inhuren van interim expertise.

1 Wanneer is het handig om een interim-manager in te huren?

Een interimmanager kan op verschillende manieren handig zijn. Van het invullen van een dringende behoefte, tot het begeleiden van een overgangsfase van het bedrijf, een interimmanager kan net de persoon zijn die je team nodig heeft.



1

2 De voordelen en uitdagingen van werken met interim professionals

Wat zijn de belangrijkste voordelen van interim professionals? En wat zijn de grootste uitdagingen? We hebben het allemaal opgesomd in dit artikel.



2

3

Hoe kun je talent in interim-management aantrekken?

Het wordt steeds belangrijker voor bedrijven dat ze inzien hoe ze toptalent kunnen aanspreken en zichzelf kunnen onderscheiden van de concurrentie.



4 Vijf voordelen van werken met een goed wervings- en selectiebureau

Recruiters die de lokale markt kennen en die over een uitgebreid netwerk van potentiële kandidaten beschikken, kunnen voor het wervings- en selectieproces het verschil maken. Dat geldt natuurlijk ook voor professionals die klaar zijn voor de volgende stap in hun carrière.



4

WANNEER IS HET HANDIG OM EEN INTERIM- MANAGER IN TE HUREN?

1



Een interimmanager kan op verschillende manieren handig zijn. Van het invullen van een dringende behoefte, tot het begeleiden van een overgangsfase van het bedrijf, een interimmanager kan net de persoon zijn die je team nodig heeft.

Een interimmanagers zijn vergelijkbaar met management-consultants, maar zijn meer gespecialiseerd. Ze bieden ook een meer volledige benadering van uw situatie. Interimmanagers zijn daarom uitermate populair.

Als je twijfelt of het inhuren van een interimmanager wel de juiste keuze is, dan hebben we hier enkele vragen die je kunt stellen om de situatie te beoordelen.

Heb je onmiddellijk iemand nodig?

De kans is groot dat je niet veel tijd hebt om te handelen, als het bedrijf bijvoorbeeld voor grote veranderingen staat of als iemand die van vitaal belang was voor het bedrijf vertrokken is. In deze situaties kan een interimmanager van grote waarde zijn.

Het inhuren van de juiste manager kan maanden in beslag nemen, maar een interimmanager kan al binnen enkele dagen beschikbaar zijn. Ze werken meestal voor een periode van drie tot negen maanden, dit kan voor u een prima tijdsperiode zijn om een vaste medewerker aan te werven of voor uw bedrijf om zich aan te passen aan de uitdagingen waar het voor staat.

Heb je een specifiek probleem?

Tenzij je de hulp van een generalist nodig hebt, is een interimmanager waarschijnlijk de beste oplossing. Deze professionals zijn specialisten in hun vakgebied en weten hoe ze uw uitdagingen moeten aanpakken.

In tegenstelling tot typische managementconsultants, ontwikkelen zij een plan voor het bedrijf en zorgen zij voor de uitvoering ervan. Waar consultants de implementatie aan het bedrijf overlaten, zal een interimmanager zijn visie doorvoeren en ervoor zorgen dat dit het beoogde effect heeft.

Heb je een onafhankelijke mening nodig?

Terwijl managementconsultants meestal aan een bureau rapporteren, zal een interimmanager rechtstreeks rapporteren. Hun primaire doel is om de organisatie doeltreffender te laten functioneren, waardoor zij altijd het belang van het bedrijf voor ogen houden.

Bovendien raken ze niet verstrikt in kantoorpolitiek, omdat het tijdelijke medewerkers zijn. Zij zijn er om de job tot een goed einde te brengen en om de dingen beter te laten lopen, ook als dit stof doet opwaaien.



WANNEER IS HET HANDIG OM EEN INTERIM-MANAGER IN TE HUREN?

Werk je met een beperkt budget?

Een fulltime medewerker in dienst nemen is duur. Als het bedrijf in een overgangsfase zit, heeft u misschien niet het extra kapitaal om een nieuwe manager aan te trekken die uw team kan leiden.

Interimmanagers worden alleen betaald voor de dagen die ze werken en komen enkel voor de periode dat ze nodig zijn. Ze laten een team achter dat beter functioneert dan ooit tevoren, en dat alles binnen een haalbaar budget.

Wil je te veel opschudding vermijden?

Telkens als er structurele veranderingen plaatsvinden, worden mensen nerveus. Als je iemand fulltime wil aanwerven, vooral wanneer uw bedrijf in een overgangsfase is terechtgekomen, kunnen mensen scherp reageren. De onzekerheid van een nieuwe leidersfiguur kan in sommige gevallen behoorlijk intimiderend zijn.

Maar een interimmanager blijft maar voor een bepaalde periode. Daardoor hebben ze automatisch minder kans om een negatieve reactie uit te lokken bij de medewerkers. Zij zullen meer openstaan voor de suggesties en strategieën van deze tijdelijke kracht, zodat deze ook zeker kan zijn van de positieve impact die hij uitoefent tijdens zijn aanwezigheid.

Mocht het toch botsen tussen een lid van uw team en de interimmanager, dan loopt je niet het risico de medewerker hierdoor te verliezen. Zij zullen vaker bereid zijn om “nog even vol te houden” totdat de interimmanager vertrekt.

Een interimmanager kan echt wonderen doen voor een bedrijf. Ze worden steeds populairder, dus de vraag naar deze ervaren probleemoplossers zal alleen maar toenemen.



DE VOORDELEN EN UITDAGINGEN VAN WERKEN MET INTERIM PROFESSIONALS

2



Wat zijn de belangrijkste voordelen van interim professionals? En wat zijn de grootste uitdagingen? We hebben het allemaal opgesomd in dit artikel.

Aangezien het moeilijk is om het juiste fulltime talent aan te werven, is het logisch dat bedrijven hun bestaand personeel de kans geven om andere vaardigheden te leren en nieuwe projecten of extra werk aan te nemen.

Wanneer een gebrek aan vaardigheden binnen de organisatie de individuele werkdruk verhoogt, of wanneer een veranderingsprogramma met grote toegevoegde waarde en hoog risico aan iemand met een minimale projectervaring wordt toegekend, kan dit echter een nadelig effect hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk.

Als een project veel risico's en investeringen met zich meebrengt, kan het aanwerven van een freelancer met relevante en aantoonbare ervaring de beste manier zijn om de risico's te beperken en een succesvolle oplevering te garanderen.

Om er zeker van te zijn dat we onze klanten het beste advies kunnen geven aangaande het voortdurend veranderende landschap, hebben we de voordelen en uitdagingen van het inhuren van freelancemedewerkers in de huidige markt onderzocht.

Tijdelijke expertise

Om de concurrentie voor te blijven, moeten bedrijven voortdurend innoveren. Er is nauwelijks tijd om een nieuwe technologie of strategie te implementeren voordat de volgende zich al aandient. Het is onmogelijk om alle expertise in huis te hebben.

Interimmanagers zijn vaak gespecialiseerd in een specifiek vakgebied. Zij brengen bovendien tonnen ervaring uit eerdere projecten mee. Tijdens de implementatie van de nieuwe technologie zal je tijd hebben om een medewerker aan te werven die er dan later mee kan werken.



DE VOORDELEN EN UITDAGINGEN VAN WERKEN MET INTERIM PROFESSIONALS

Langdurige afwezigheid opvangen

Het opnemen van verlof onder de vorm van een sabbatical wordt steeds gebruikelijker, ook op managementniveau. Bovendien kunnen medewerkers in hogere managementfuncties ook langere tijd afwezig zijn door ziekte of zwangerschap. Het probleem hierbij is dat de bedrijfsvoering en strategie niet op pauze kunnen gezet worden.

Het grote voordeel van interimmanagers is dat zij vaak een hele carrière hebben opgebouwd voordat zij besloten hebben om als freelancer aan de slag te gaan. Dankzij hun ruime ervaring zijn ze in staat om vanaf de eerste dag dat ze in dienst zijn al een vliegende start te nemen.

Verhoogde werkdruk opvangen

Elk bedrijf krijgt te maken met periodes van verhoogde werkdruk. Denk maar aan de lancering van een nieuw product, een audit, de eindejaarsdruk of wijzigingen in de wet- en regelgeving.

Op zulke momenten is het prettig om een expert in te huren die kan helpen om zonder inwerkperiode de job tot een goed einde te brengen. Interimmanagers bieden deze expertise aan. Ze zijn doeltreffend en resultaatgericht. Bovendien is het in hun eigen belang om het project tijdig af te ronden.

Potentiële kandidaten in actie zien

Het inhuren van een freelancer om een functie in te vullen of een project te leiden is een goede manier om het bedrijf op korte termijn te ondersteunen zonder dat er extra personeel nodig is. Het is een zeer efficiënte en flexibele oplossing. Om nog maar te zwijgen van de kans die je krijgt om potentiële kandidaten in actie te zien, wat er soms toe kan leiden dat deze zich als vaste medewerker bij het team voegen.

Snelheid is geboden bij het inhuren van interim managementprofessionals

De grootste uitdaging bij het inhuren van freelancemedewerkers is de snelheid die nodig is om de functie ingevuld te krijgen. Toegewijde contractanten hebben een groot netwerk en hebben vaak al een plan voor hun volgende opdracht. Als je op zoek bent naar een kandidaat die direct beschikbaar is, kun je dus verwachten dat hij uit verschillende opportuniteiten kan kiezen. Het is cruciaal om een gestroomlijnd rekruteringsproces te hebben om mogelijke vertragingen te vermijden.



HOE KUN JE TALENT IN INTERIM-MANAGEMENT AANTREKKEN?

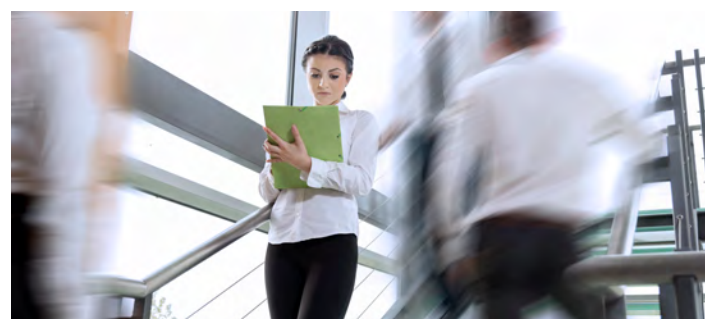


Het wordt steeds belangrijker voor bedrijven dat ze inzien hoe ze toptalent kunnen aanspreken en zichzelf kunnen onderscheiden van de concurrentie.

De vraag van de consument verandert, de druk neemt toe en om te kunnen concurreren, investeren bedrijven steeds meer in technologie, herconfiguratie van hun netwerk en efficiëntie van hun sites.

Terwijl zowel een succesvolle projectoplevering als een minimale verstoring van de operationele werking cruciaal zijn, is de markt sterk afhankelijk van interimmanagementprofessionals.

Hier volgen enkele van de beste manieren om het summum van het interimmanagementtalent aan te trekken in de huidige markt.



1. Vermijd arbeidscontracten van bepaalde duur

Veel freelancers hebben jarenlang op zelfstandige basis gewerkt en overstappen op een arbeidsovereenkomst in loondienst is dan niet rendabel. Door je zoekopdracht op deze manier te beperken, zal meer dan de helft van de beschikbare kandidaten worden uitgesloten.

2. Zorg voor een goede reputatie

Reputatie is een belangrijke factor in het beslissingsproces van toptalenten. De beste kandidaten hebben vaak omvangrijk netwerk. Als je de reputatie krijgt dat je interim-professionals interviewt zonder de intentie om iemand aan te werven, dan kan dit leiden tot terughoudendheid bij andere kandidaten.

3. End-to-end-opdrachten

Het is volkomen begrijpelijk dat interim-professionals liever aan de volledige opdracht werken dan dat ze halverwege invallen. Beroepsinterims hebben vaak het gevoel dat ze meer waarde kunnen toevoegen aan een langetermijnopdracht dan aan een kortetermijnopdracht. Als je een overeenkomst hebt bereikt over een project, huur de interim dan zo snel mogelijk in. Op deze manier voelen ze zich van bij de start betrokken en komt het project ook beter van de grond.

4. Reageer zo snel mogelijk

Getalenteerde interim-professionals hebben vaak verschillende mogelijke opdrachten tegelijk. Als je er zeker van wil zijn dat zij voor jouw bedrijf kiezen voor hun volgende opdracht, dan moet je een vlot rekruteringsproces hanteren. Anders moeten kandidaten te lang op het antwoord wachten, en besluiten ze elders aan de slag te gaan.

VIJF VOORDELEN VAN WERKEN MET EEN GOED WERVINGS- EN SELECTIEBUREAU

4



Recruiters die de lokale markt kennen en die over een uitgebreid netwerk van potentiële kandidaten beschikken, kunnen voor het wervings- en selectieproces het verschil maken. Dat geldt natuurlijk ook voor professionals die klaar zijn voor de volgende stap in hun carrière. Een gespecialiseerd bureau helpt kandidaten een handje om de geschikte werkgever te vinden.

Maar wat is zowel voor sollicitanten als voor bedrijven een goed wervings- en selectiebureau? Hier volgen vijf kenmerken van een betrouwbare recruitmentpartner.

1. De beste wervings- en selectiebureaus hebben het RSS-kwaliteitslabel

Het RSS-kwaliteitslabel is een leidraad voor bedrijven en kandidaten die op zoek zijn naar een recruitmentpartner van topniveau. Het label wordt toegekend door de federatie van de HR-dienstverleners Federgon, en biedt duidelijke kwaliteitsgaranties waaraan het bureau moet voldoen. Er wordt rekening gehouden met het management, de wervings- en selectieprocedures en de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie.

“Als marktleider van de recruitmentsector is dit kwaliteitslabel voor ons erg belangrijk,” zegt Thibaud Adès, managing director van PageGroup Belgium. “Onze focus ligt trouwens meer op kwaliteit dan op kwantiteit. We hebben onze processen verbeterd zodat we tijdig resultaten kunnen boeken en de beste dienstverlening op de markt kunnen bieden. Dit label bewijst aan onze klanten en kandidaten dat wij een betrouwbare keuze voor recruitment zijn.”

2. De klant en de kandidaat staan centraal in hun benadering

«We vinden het erg belangrijk om zowel met onze kandidaten als onze klanten een langetermijnrelatie op te bouwen,» aldus Thibaud Adès. «Dat betekent dat die relatie niet ophoudt zodra een kandidaat is geplaatst. We blijven de kandidaat volgen om na te gaan of beide partijen tevreden zijn.»

«Dat betekent bijvoorbeeld ook dat onze consultants contact blijven houden met kandidaten tijdens hun hele carrière. Een ander gevolg daarvan is dat onze consultants op de markt getalenteerde kandidaten weten te vinden, die niet actief op zoek zijn naar een baan.»

3. Ze weten wat hun troeven zijn

“Zelfs een groot wervings- en selectiebureau als PageGroup kan niet in elke sector een leiderspositie bekleden,” zegt Thibaud Adès. “We zijn bijvoorbeeld nog maar pas gespecialiseerd in IT-kandidaten. We hebben eerst onze belangrijkste divisies – Finance en Engineering – opgericht, en nu kunnen we ons toeleggen op onze IT-afdeling.”

Werken

met interim-managers

VIJF VOORDELEN VAN WERKEN MET EEN GOED WERVINGS- EN SELECTIEBUREAU

4. Ze zijn transparant

“We vertellen kandidaten en klanten precies wat de volgende stappen zijn nadat ze contact met ons hebben opgenomen, en wat ze van ons mogen verwachten,” legt Thibaud Adès uit. “We nemen kwaliteitsenquêtes af om te controleren of we de verwachtingen hebben ingelost. Op basis van feedback van bedrijven en kandidaten proberen we onze aanpak continu te verbeteren.”

5. Ze geven klanten en kandidaten direct en eerlijk advies

“We geven onze klanten altijd een eerlijk advies,” zegt Thibaud Adès. Soms denkt een bedrijf bijvoorbeeld dat het iemand voor een bepaalde functie moeten aannemen, terwijl het eigenlijk beter bestaande werknemers voor die taak zouden opleiden.”





FOLLOW US ON