



VAN DE GROEP & OLSSTHOORN
FINDING EXCELLENCE



Interim Management
in de praktijk

Inhoud

Voorwoord <i>Gertjan van de Groep</i>	3
Het is mijn uitdaging om de operatie en de sociale component bij elkaar te brengen <i>Interim Manager in de spotlight: Arie Versluis</i>	6
Wat een Interim Manager kan	10
Onze werkwijze	11
Interim terwijl u wacht	13
De tweestrijd tussen de vrijheid van interim management en een vast dienstverband <i>Interview met Pieter Hartog - Algemeen Directeur Koninklijke Smals</i>	16
Afgeronde opdrachten	20
Senior Management Worldwide	21
De succesfactoren van een Interim Manager	23



Als ervaren specialist op het gebied van Interim Management in de Techniek & Industrie, zien wij de cruciale rol die een vakkundige Interim Manager speelt binnen een organisatie. Met altijd die overeenkomst dat zij het verschil kunnen maken om een bedrijf verder te brengen.

De vraag of Interim Management kansen biedt voor uw organisatie is niet per se afhankelijk van uw economische situatie, maar vooral van de mogelijkheden die u ziet voor de toekomst. Daarbij is het goed om uzelf de volgende vragen te stellen: welke strategisch en/of operationeel belangrijke zaken blijven liggen of komen niet van de grond? Wie is daar verantwoordelijk voor in de huidige bezetting? Wat is de consequentie dat wij dit niet of onvoldoende doen? Hoe gaan wij deze gaten vullen?

Wanneer het antwoord op deze vragen is dat dit met de huidige bezetting en kennis binnen uw organisatie niet lukt, kan Interim Management de oplossing zijn. Met de kennis en ervaring van de Interim Manager zijn organisaties in staat om een situatie snel en adequaat te verbeteren. Doordat Interim Managers overstijgende kennis en ervaring hebben en gewend zijn om in korte tijd tot de kern te komen, zijn ze in staat erg snel te helpen bij complexe vraagstukken.

In deze special leest u verhalen uit de praktijk, zowel vanuit het perspectief van de Interim Manager als van de opdrachtgever.





Het is mijn uitdaging om de operatie en de sociale component bij elkaar te brengen

Interim Manager in de spotlight: Arie Versluis

Van een Interim Manager mag je verwachten dat er snel iets in positieve zin verandert binnen je organisatie. Na drie maanden moet het eerste verschil zichtbaar zijn, na zes maanden zijn er zichtbare resultaten en kan de organisatie weer zelf door. Dit zijn in een notendop de doelstellingen die Interim Manager Arie Versluis zich bij elke interim-opdracht stelt. “Op basis van mijn ervaring kan ik die garantie geven. De factoren en de mensen die dit mogelijk maken, zijn meestal gewoon aanwezig. In veel gevallen draait het om veranderingen in de besluitvorming en de werkcultuur. Daar ga ik graag mee aan de slag.”

Versluis is al sinds 2005 Interim Manager voor Operations Management-functies. Hij heeft een achtergrond in werktuigbouwkunde en technische bedrijfskunde. “Ik heb een voorkeur voor industriële bedrijven en daarbinnen vooral voor maakbedrijven in metaal en automotive. Mijn technische en operationele kennis zijn goed op orde, maar ik kijk graag verder dan de techniek en ben altijd bijzonder geïnteresseerd in de menskant van een organisatie. Zeker bij interim-projecten is de sociale kant vaak dominant. Mijn ervaring is dat hierin de oorzaak en oplossing van veel problemen ligt.”

Van A naar B

De rol van Interim Manager past Versluis als een jas. “Bij mijn projecten moet er altijd iets gebeuren. Een organisatie wil of moet van A naar B. Dat lukt

het best als je vanuit een onafhankelijke positie opereert, zonder politieke spelletjes of angst. Pas dan kun je een organisatie – medewerkers én leiding – een spiegel voorhouden en samen snel resultaten boeken.”

Minder rendement

In een recent project dat via Van de Groep & Olsthoorn op zijn pad kwam, bracht Arie zijn aanpak in de praktijk. Een metaalbedrijf kwam met mindere resultaten uit de COVID-periode. De Directeur/Eigenaar wilde een stap terug doen en het bedrijf misschien wel verkopen. “De overnamespecialist die dit proces begeleidde, lichtte de organisatie door en toen bleek onder andere dat het rendement achterbleef bij de verwachtingen.”

Zeker in de huidige marktsituatie met een grote vraag was dit opvallend. Versluis legt uit: “Het klinkt misschien vreemd, maar de verkoop ging eigenlijk te goed. De interne processen groeiden onvoldoende mee met de salesactiviteiten. Hierdoor was het nakomen van leverafspraken met klanten een uitdaging.” Het resultaat was vertraging bij leveringen, teleurgestelde klanten en veel druk op de interne organisatie en processen. Van de Groep & Olsthoorn werd ingeschakeld om een Interim Manager te zoeken die deze situatie kon ombuigen.

Goede match

Versluis kent Van de Groep & Olsthoorn al jaren, maar had nog nooit via hen gewerkt. “Ik ken Van de Groep & Olsthoorn omdat we in dezelfde markt actief zijn. De vacatures voor management- en directieposities in de industrie die zij in portefeuille hebben zijn vaak interessant. In dit geval kwam echt alles samen. Ik had ruimte in mijn agenda en er was een goede match tussen de

“Mijn technische en operationele kennis zijn goed op orde, maar ik kijk graag verder dan de techniek en ben altijd bijzonder geïnteresseerd in de menskant van een organisatie.”

vraag en mijn kennis en ervaring. Gertjan van de Groep kon me doelgericht bijpraten over de situatie, de bedrijfscultuur en aard van de opdracht, waardoor mijn interesse alleen maar groter werd.”

Quickscan

Na een snelle kennismaking en overeenkomst, ging Versluis volgens zijn beproefde aanpak aan de slag. De eerste fase bij een nieuw project is altijd een quickscan. “Ik hou dan interviews met verschillende mensen om het bedrijf goed te leren kennen en in te schatten hoe de hazen lopen. Zo probeer ik een goed beeld te krijgen van de mensen, de processen, activiteiten en automatisering. Ook leveranciers en klanten neem ik mee in mijn quickscan.” Met zijn eerste bevindingen houdt Versluis de mensen vervolgens een spiegel voor en geeft ze zijn feedback.

Al deze observaties gaven hem direct aanknopingspunten voor concrete verbeteringen. Die kunnen heel praktisch zijn. “Ik zag bijvoorbeeld dat er wel werk uitbesteed werd aan leveranciers. Dit gebeurde alleen te voorzichtig. Ze keken vooral naar de kortere termijn en onvoldoende naar de verdere toekomst. Hierdoor was de inkoop van capaciteit ook redelijk ad hoc. Door de leveranciers en hun activiteiten duidelijk in kaart te brengen en verder vooruit te kijken in de planning, werd het makkelijker om de juiste, extra capaciteit in te kopen. Zo kon het bedrijf vrijwel direct beter aan de (lever-) verwachtingen van klanten voldoen.”

Actiemanagement

Dit voorbeeld onderstreept volgens Versluis de uitspraak dat ‘veranderen bewegen is’ en dat actiemanagement onmisbaar is. Een cultuur van praten en weinig doen, helpt geen enkele organisatie vooruit. De vraag is alleen wel hoe actiemanagement praktisch vorm te geven. “In veel gevallen moet je daarvoor ingesleten patronen doorbreken. In deze organisatie zat het hele operationele team bijvoorbeeld één keer per week om de tafel. Ik merkte al snel dat een paar mensen aan het woord waren. Aan het einde van het uur waren er echter geen concrete afspraken gemaakt. Dit is niet effectief en leidt te weinig tot actie.”

Meer draagvlak

Om dit te doorbreken, introduceerde Versluis korte overleggen in kleine teams. “In zo’n setting met alleen de mensen van bijvoorbeeld

Inkoop, Planning of Capaciteit kom je veel sneller tot de kern. Het is veel makkelijker om dan acties te bespreken en ze ook daadwerkelijk uit te voeren. Extra voordeel is dat er dan meer draagvlak is. In eerste instantie begeleidde ik deze bijeenkomsten zelf en gaf feedback om de beslisvaardigheid te verbeteren. Vervolgens pakten deze teams snel zelf de verantwoordelijkheid.”

Eye-opener

Deze op het oog kleine verandering in gedrag en cultuur haalt mensen uit hun comfortzone, maar geeft ze tegelijkertijd directe invloed op verbeteringen. “Dit is wat ik bedoel met het eerste verschil dat zo’n drie maanden na mijn start zichtbaar moet zijn. Als die verandering op gang komt volgen de verbeteringen vanzelf.” In een latere fase merkte Versluis dat de offertes niet altijd zorgvuldig gemaakt werden. “Dat was best een eye-opener omdat de aandacht vooral uitging naar het optimaliseren van de operationele processen. Juist door offertes op basis van een goede voorcalculatie aan te bieden, worden negatieve orderresultaten voorkomen. Dit verbetert het bedrijfsresultaat, en dus het rendement. En dat is nu juist waar het de ondernemer om gaat.”

Echte acceptatie

Dit voorbeeld van een onverwacht inzicht is precies wat de kracht van een Interim Manager moet zijn, legt Versluis uit. “Het is gelukt om met dezelfde mensen, in dezelfde omgeving en vergelijkbare tijd toch meer rendement te realiseren. Naast de operationele aanpassingen is het net zo belangrijk om mensen vertrouwen te geven zelfstandiger te werken en te beslissen. Het is mijn uitdaging om de operatie en de sociale component bij elkaar te brengen. Dan loopt de operatie soepel en zijn mensen happy. Want hoe je het ook wendt of keert, een oplossing is pas een structurele verbetering als mensen deze ook echt accepteren. Ook als deze van een Interim Manager komt.”

“Deze op het oog kleine verandering in gedrag en cultuur haalt mensen uit hun comfortzone, maar geeft ze tegelijkertijd directe invloed op verbeteringen.”

Een Interim Manager kan...

...pionier zijn voor **innovatie** en **concurrentievermogen** binnen je organisatie.

...helpen bij het beheersen van **kosten** en **inefficiënties** in een snel veranderende markt.

...**objectief advies** en bedrijfsbeoordeling bieden voor kritische besluitvorming.

...het team helpen het grote plaatje te zien en de **route naar succes** uit te stippelen.

...inspringen bij familiebedrijven zonder **opvolgingsplan**, terwijl interne mogelijkheden worden geëvalueerd.

...een sterke basis leggen voor **toekomstige groei**, wat succes op lange termijn bevordert.

...**per direct een open positie invullen**, het vertrek van een executive laat zich nu eenmaal niet altijd plannen.

Onze werkwijze

Dag 1 // INVENTARISATIE & PROFIEL OPSTELLEN

en voorselectie kandidaten

Dag 2 // SCREENING VAN DE KANDIDATEN

altijd in de vorm van een persoonlijk gesprek

Dag 3 // PRESENTATIE van geschikte kandidaten

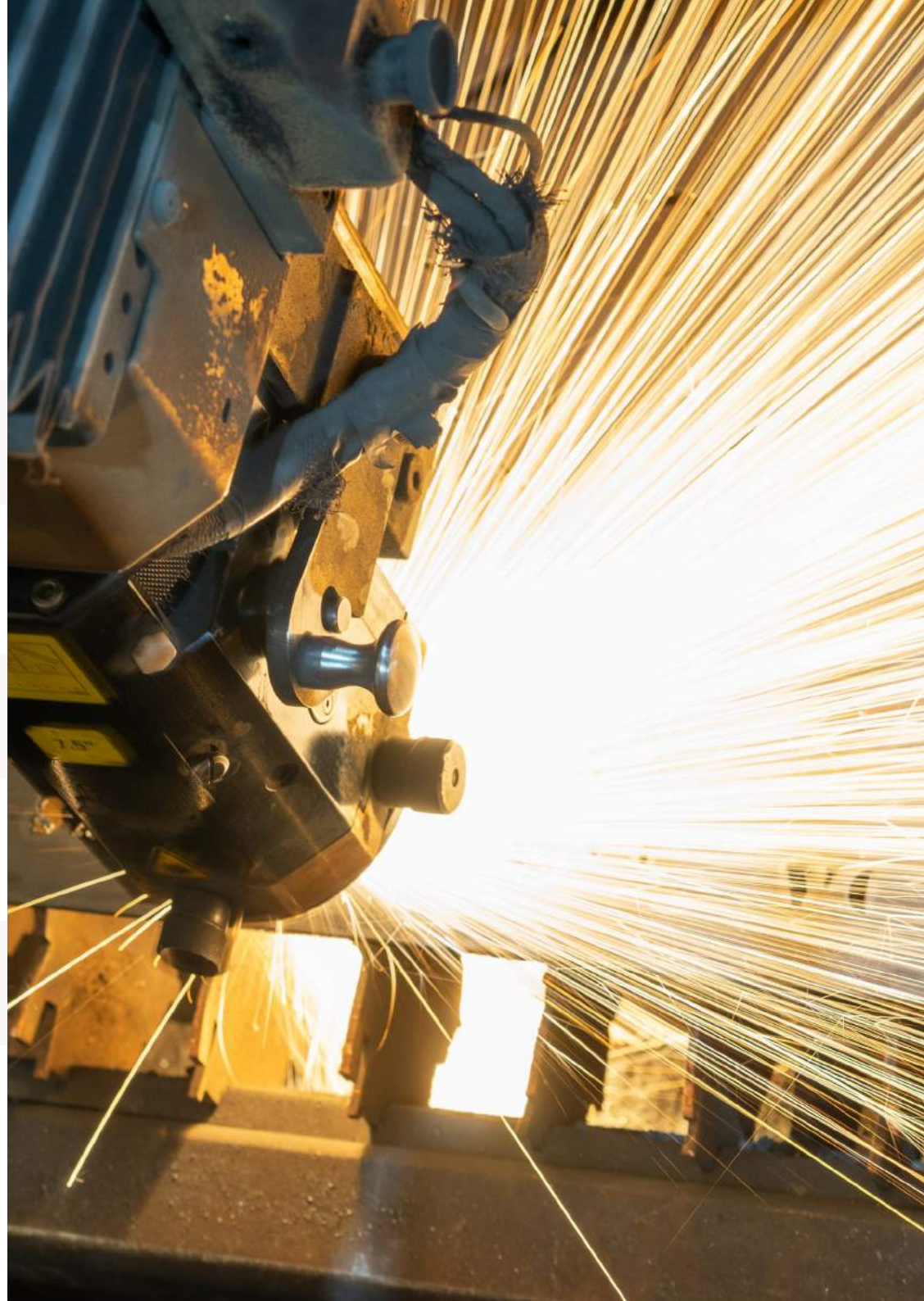
aan u en andere stakeholders

Dag 4 // KENNISMAKINGSGESPREKKEN

tussen u en de kandidaten

Dag 5 // CONTRACTERING

De Interim Manager gaat van start



Interim terwijl u wacht



Bij de meeste van onze opdrachtgevers en kandidaten zijn wij bekend als dé partner voor senior management- en directieposities in techniek en industrie, maar dan voor vaste functies. Wat minder bekend is, is dat ongeveer 1/3 van onze omzet komt uit het bemiddelen van Interim Managers.

Het proces bij Interim Management is heel anders dan bij Executive Search, het is vooral vele malen sneller. Het sprekende voorbeeld is dat we op donderdagmiddag gebeld worden met een urgente vraag, en dat de maandag daarop de interimmer al begint. Dat komt voor, maar in de praktijk zit er meestal zit ongeveer 1-2 weken tussen de aanvraag en de start van de Interim Manager.

In die tijd bepalen we, samen met de klant, de case en het gewenste profiel. Daarna benaderen we een beperkte groep Interim Managers uit onze database.

We toetsen de potentiële kandidaten in hoog tempo op geschiktheid, beschikbaarheid en interesse. Dat is intensief en tijdrovend werk, maar heel leuk om te doen, omdat iedereen die we spreken zijn eigen visie heeft op het vraagstuk en de mogelijke oplossingen.

Met de groep geschikte kandidaten hebben we dan nog een langer interview, tegenwoordig ook via Teams in verband met de beschikbare tijd, om goed informatie uit te kunnen wisselen en wat meer diepgang te krijgen. Meestal stellen we 2-3 geschikte Interim Managers voor aan de opdrachtgever. Deze wil uiteraard de kandidaten persoonlijk spreken, waarna de keuze wordt gemaakt en de contracten kunnen worden opgemaakt.

En als de Interim Manager begint keert de rust bij de opdrachtgever weer snel terug en worden vaak in relatief korte tijd resultaten behaald. Afhankelijk van de case, volgt er vaak een functieprofiel voor de vaste functie. Wij adviseren om eerst 1-2 maanden de bevindingen van de Interim Manager af te wachten, omdat hij natuurlijk middenin de case werkt, en vanuit zijn ervaringen vaak goede inzichten krijgt over welk profiel het beste zou passen.

Wij merken dat door de steeds verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt, Interim Managers steeds vaker geïnteresseerd zijn in een mogelijke stap naar een vast dienstverband. Dat kan voor opdrachtgevers interessant zijn.

Wilt u meer weten over de mogelijkheden van Interim Management? Wij lichten het graag toe in een persoonlijk gesprek.

“Het proces bij Interim Management is heel anders dan bij Executive Search, het is vooral vele malen sneller.”



De tweestrijd tussen de vrijheid van interim management en een vast dienstverband

Interview met Pieter Hartog | Algemeen Directeur Koninklijke Smals

Waarom kies je als Interim Manager die waarde hecht aan vrijheid toch weer voor een vast dienstverband? Pieter Hartog zette de stap van Interim Divisiedirecteur bij Koninklijke Smals naar Algemeen Directeur van het familiebedrijf. “Ik keek mee bij het opstellen van het profiel van de nieuwe Directeur en merkte dat ik deze rol eigenlijk zelf wel wilde invullen.” Na intensieve gesprekken met de familie, commissarissen en Van de Groep & Olsthoorn kreeg Hartog het vertrouwen én de vrijheid om deze uitdaging op te pakken.

Koninklijke Smals heeft een lange historie. De organisatie is gespecialiseerd in baggeractiviteiten in kanalen en rivieren. Verder wint het bedrijf grondstoffen voor de bouwsector en verhuurt het materieel aan derden. De baggerwereld is niet nieuw voor Pieter Hartog. “Ik ben jaren geleden gestart als Financial Controller voor de internationale tak van Boskalis. Deze rol vroeg veel flexibiliteit omdat ik de hele wereld doorkruiste. Na een paar jaar heb ik in overleg met mijn gezin gekozen voor werk in Nederland.”

De operatie in

Hij vervolgde zijn pad met Directeursfuncties bij Forbo, Rockwool en in de Rotterdamse haven bij APM Terminals. “De rode draad in mijn loopbaan

zijn werkgevers met een ‘zwaar’ productie- of logistiek proces. Ik voel me prettig in bedrijven met grootschalige productie, echte machines en veel medewerkers. Het is heerlijk om een fabriek of de operatie in te gaan en te zien wat we samen maken.”

Een bevrijdende rol

Na een aantal jaar als Managing Director en Head of Operational Performance bij APM Terminals stelde Hartog zich de vraag: “Wat vind ik nou echt leuk?”. De conclusie was duidelijk, hij koos voor een toekomst als Interim Manager.

Met name de vrijheid sprak hem erg aan. “In de grote organisaties waar ik werkte, waren vaak vaste structuren en patronen. Hierdoor voelde een rol als Interim Manager bevrijdend. Het principe is eenvoudig. Er is een aanleiding en daar ga je mee aan de slag. Je luistert, adviseert, zet alles in de steigers en start de verbouwing. Daar hoort ook bij dat je plannen niet altijd zelf kan afronden. In veel gevallen neemt iemand anders dan het stokje weer over.”

Investeren in je netwerk

Een belangrijk aspect van een bestaan als zelfstandig Interim Manager is dat je actief op zoek moet naar opdrachten. Hartog legt uit: “Je moet zichtbaar zijn in de markt. Daarom is het zaak te blijven investeren in je netwerk en het levend te houden.” De interimrol van Divisiedirecteur bij Smals kwam via Van de Groep & Olsthoorn op zijn pad. “Ze hebben mij gevonden en mij direct benaderd voor deze functie. Ik had ruimte en vond de rol heel interessant. Smals is een boeiende organisatie die aanleunt tegen de bouwwereld. Dat paste goed bij mijn interesses, competenties en ‘rode draad’.” De match was snel gemaakt. Na een kennismaking, werd Hartog vlak voor Kerst voorgesteld en begin januari kon hij starten. “Van de Groep & Olsthoorn beheerst dit proces heel goed en vult alle stappen professioneel in. Hun no-nonsense aanpak past goed bij mij en bij Smals.”

Geen perfect profiel

Eenmaal aan de slag bij Smals bleek na een aantal maanden dat de zittende Algemeen Directeur wilde vertrekken. Om deze vacature in te vullen, werd Van de Groep & Olsthoorn ingeschakeld. Ze kenden de organisatie al vanuit eerdere opdrachten en na de inventarisatie werd een profiel gemaakt.

Toen Hartog werd gevraagd om mee te kijken naar het profiel van de nieuwe Directeur, ontdekte hij dat hij zelf geïnteresseerd was. “Ik besepte dat ik misschien niet het perfecte profiel heb. Ik heb bijvoorbeeld niet veel ervaring met gebiedsontwikkeling. Tegelijkertijd ken ik de organisatie en heb ik eerder processen aangestuurd die ik niet heel goed kende.”

Werelden verbinden

Toen hij zijn interesse kenbaar maakte, ging hij in gesprek met de familie en de Raad van Commissarissen. “Als familiebedrijf met een lange historie wil Smals de continuïteit bewaken”, onderstreept Hartog. “Voor mij spelen aspecten als vertrouwen en de vrijheid om de organisatie te leiden een hoofdrol. Natuurlijk altijd met oog voor de belangen van Smals. Om dit waar te maken, moet het gehele pakket voor alle betrokkenen passen. Het was de uitdaging om de verschillende werelden van Hartog, Smals, de commissarissen en Van de Groep & Olsthoorn te verbinden. Dat was een intens proces met veel overleg.”

Vertrouwen en consistentie

Tijdens dit proces voerde Hartog zijn eigen tweestrijd tussen loondienst en de vrijheid van het bestaan als Interim Manager. “Om als externe Algemeen Directeur in een familiebedrijf goed te kunnen functioneren, is vertrouwen noodzakelijk. Dat is de basis voor de vrijheid om de organisatie ook echt te leiden. Ik wil wel alles in een goede balans met de familie doen, maar niet aan een leiband lopen. Hierbij staat goede communicatie centraal. Daarom komen we tweewekelijks samen om in alle openheid over zaken te spreken en te sparren.” Naast vrijheid speelt consistentie een sleutelrol. “Het is heel prettig dat binnen de familie eenduidigheid over de koers is. Alle generaties zitten op een lijn. Dit geeft duidelijkheid en helpt om ook bij tegenwind de rust te bewaren.”

“Ik keek mee bij het opstellen van het profiel van de nieuwe Directeur en merkte dat ik deze rol eigenlijk zelf wel wilde invullen.”

Steile leercurve

Na uitvoerig overleg besloot Hartog, na tien jaar interim-projecten, de sprong te maken. En die keuze bevalt heel goed. Om uitdagingen zit hij niet verlegen. De koers voor de komende jaren is in samenspraak met de commissarissen vastgelegd in een ondernemingsplan. “Dat verandert continu. We willen dat onze proposities relevant blijven voor klanten en de samenleving. Dit betekent dat we niet meer in kubieke meters gewonnen materiaal maar in oplossingen moeten denken. We hebben de kennis en ervaring om mee te denken over gebiedsontwikkeling en onderwerpen als duurzaamheid en circulariteit. Hierin moeten we ook onze mensen meenemen. Wat dat betreft zitten we in een steile leercurve.”

Hartog zit goed op zijn plek bij Smals. “Je kunt zeggen dat ik een gratis proeftijd heb gehad. Nu heb ik als Algemeen Directeur in ieder geval genoeg te doen en het mooie is dat ik daar nu niet alleen zelf invloed op uitoefen, maar ook de resultaten zie.”

“Ik besepte dat ik misschien niet het perfecte profiel heb. Ik heb bijvoorbeeld niet veel ervaring met gebiedsontwikkeling. Tegelijkertijd ken ik de organisatie en heb ik eerder processen aangestuurd die ik niet heel goed kende.”

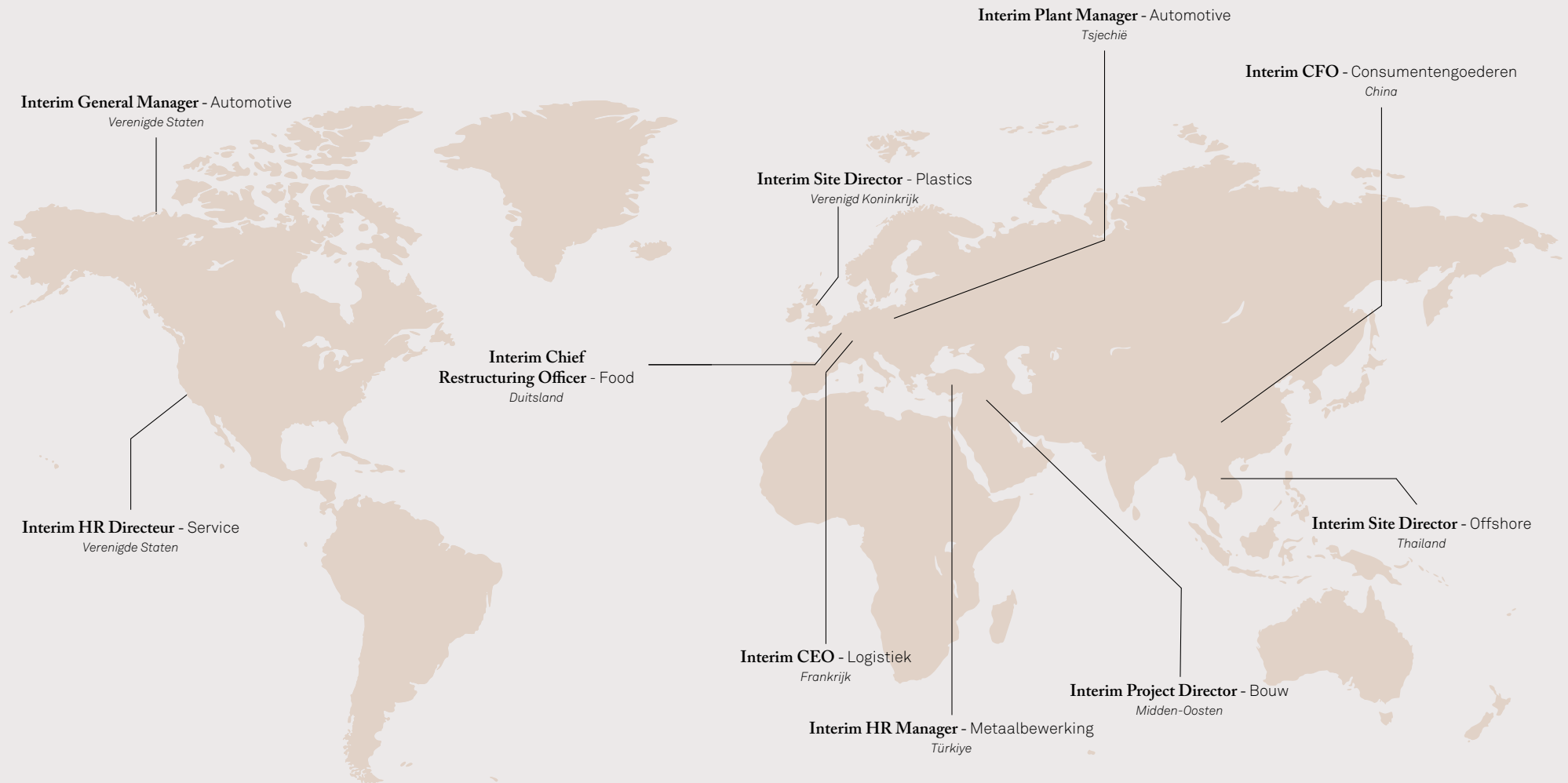
Afgeronde opdrachten

Van Operations Manager tot Algemeen Directeur. Interim Managers zijn inzetbaar voor alle onderdelen van bedrijfsvoering. Recentelijk hebben wij in uiteenlopende branches Interim Managers geplaatst met verschillende opdrachten. Wij delen graag een selectie met u.

Interim Algemeen Directeur	Metaal
Interim Manager Inkoop	Machinebouw
Interim Operational Improvement Manager	Scheepsbouw
Interim HR Directeur	Metaal
Interim Managing Director	High tech
Interim COO	Kunststof
Interim Algemeen Directeur	Bouwmaterialen
Interim Operations Director	Food
Interim Manager Supply Chain	Machinebouw
Interim CFO	Agri
Interim Asset Manager	Offshore
Interim Contract Director	Industrial Services
Interim Algemeen Directeur	Automotive
Interim Supply Chain Manager	FMCG
Interim Algemeen Directeur & Operations Manager	Metaal
Interim Managing Director	Hout
Interim Manager Warehousing & Distribution	Bouwmaterialen
Interim Maintenance Director	Recycling
Interim Manager Site Service	Industrial Services
Interim Manager Projecten	Agri
Interim Technisch Directeur	Bouwmaterialen

Van de Groep & Olsthoorn is de exclusieve Nederlandse partner van Senior Management Worldwide (SMW). Met 25 partners in 40 landen biedt SMW opdrachtgevers toegang tot een netwerk van Interim Managers wereldwijd. Ook biedt het SMW internationale kansen voor Interim Managers binnen het netwerk.

Meer informatie:
SMW-interim.com



De succesfactoren van een Interim Manager

Heeft u binnen uw organisatie te maken met strategisch belangrijke zaken die maar niet van de grond komen, of mist u specifieke ervaring en kennis die u niet standaard in huis heeft en hoeft te hebben? In dat geval biedt een Interim Manager uitkomst. En biedt in veel gevallen een grote meerwaarde voor organisaties. Zowel bij momenten van herstel als groei en ontwikkeling.

Maar wat maakt een Interim Manager nu precies succesvol? En waar letten wij op bij het vinden van de passende Interim Manager voor onze opdrachtgevers? Op basis van onze ervaring en het herkenbare onderzoek naar 'Succesvol interim management' van Jaap Schaveling (Nyenrode Business Universiteit), delen we hier graag de 9 succesfactoren die wij zien voor goed Interim Management en een tevreden opdrachtgever.

Ervaring en kennis in uw markt, techniek en product

Deze factor spreekt voor zich. Een Interim Manager moet jarenlange ervaring hebben in uw markt, met uw specifieke techniek(en) en het product. Alleen met zware inhoudelijke expertise kun je snel op stoom zijn en in een project daadkrachtig optrekken met het management en zaken op strategisch niveau verbeteren.

Evenwichtige, daadkrachtige persoonlijkheid

Een goede Interim Manager is rustig en beheerst, maar ook daadkrachtig, bovenal in stressvolle situaties. Het is iemand die al eerder met dit bijltje heeft gehakt, die veel organisaties van binnen heeft gezien en niet zo snel meer schrikt van wat hij tegenkomt.

Bewust van organisatiepolitiek en bekwaam in sociale vaardigheden

Een goede Interim Manager is als een vis in het water in verschillende soorten organisaties. Hij heeft snel door hoe de hazen lopen en maakt daar constructief gebruik van. Daarnaast weet een Interim Manager op sociaal niveau veel te bereiken met zijn team en andere werknemers binnen de organisatie. Altijd oprecht, transparant en met het einddoel van de opdracht voor ogen.

Opdracht afbakenen, maar wel benaderen als verbeterproject van de gehele organisatie

Een Interim Manager probeert in het eerste gesprek met een opdrachtgever gelijk tot de kern te komen. Wat is het dieper gelegen probleem? Wat gaat er fout of gebeurt nu nog onvoldoende? En wat zijn de manieren om dit te verbeteren? Vanuit deze focus zoomt de Interim Manager langzaam uit naar de gehele organisatie om te zien hoe dit specifieke probleem als onderdeel van de grotere organisatie aangepakt kan worden.

Een goede klik en heldere afspraken tussen Interim Manager en opdrachtgever

Alles valt of staat met een goede persoonlijke klik. Uit onderzoek blijkt dat meer dan 70% van de beslissing van een opdrachtgever gebaseerd is op deze klik. Wij kunnen fantastische Interim Managers introduceren met een ervaring en achtergrond die 100% aansluit bij de wensen van de opdrachtgever, maar als de Interim Manager niet past bij de organisatiecultuur en de persoonlijke manier van werken van de opdrachtgever wordt de opdracht nooit een succes.

Een diagnose van de opdracht

De opdracht wordt niet klakkeloos overgenomen door de Interim Manager. Eerst moet goed worden gekeken naar de toedracht, de omstandigheden en andere factoren. Want als je een probleem wilt oplossen binnen een organisatie, moet je wel zeker weten wat precies het probleem is.

Een gedegen plan met heldere afspraken en evaluatiemomenten

Dit geeft vanaf het begin van de opdracht een goed beeld van de aanpak. Met realistische doelen, KPI's en tijdframes.

Heldere afsluiting van de opdracht met evaluatie en overdracht

Een Interim Manager is pas succesvol geweest als een aantal jaren na dato de wijzigingen die toen in de bedrijfsvoering zijn toegepast nog van toegevoegde waarde blijken. Borging en kennisoverdracht zijn cruciaal bij het succesvol afsluiten van een interimperiode.

Een goede Interim Manager verdient zichzelf terug

Kostenbesparing is een belangrijke reden voor organisaties om een Interim Manager in te zetten. Hoewel soms wordt opgekeken tegen de kosten van het inzetten van een Interim Manager, blijkt in de praktijk altijd weer dat de juiste Interim Manager zijn geld ruim terugverdient voor de opdrachtgever. •



Meer informatie

Overweegt u ook om een Interim Manager aan te trekken?

Maar twijfelt u of weet u niet hoe u een ervaren professional met de juiste ervaring in uw branche vindt? Wij laten u graag zien wat Interim Management voor uw organisatie kan betekenen. In een vrijblijvend gesprek kijken we waar de kansen en uitdagingen voor uw organisatie liggen.

Meer informatie?

U kunt contact met ons opnemen via +31 (0)346 87 00 20 of via info@vandegroep.nl.

Van de Groep & Olsthoorn

Amersfoortsestraat 78c

3769 AL Soesterberg

T + 31 (0)346 87 00 20

E info@vandegroep.nl

I www.vandegroep.nl



vandegroep.nl