



**venturn**

# INTERIM MANAGEMENT

## DE MOEITE WAARD OM TE OVERWEGEN

### INTRODUCTIE

Het aantrekken van nieuw management potentieel is van het grootste belang voor de concurrerende positie van een bedrijf. Dit is werk voor specialisten en het kost veel tijd. Het kost jaren om volledig te herstellen van een manager die niet de juiste persoon op de juiste plaats blijkt te zijn en de organisatie na één jaar verlaat. Dus waarom zou u ervoor kiezen vacatures snel op te vullen met kandidaten die niet volledig aan uw eisen en wensen voldoen?

### VOORBEELD

Op 1 maart besluit het management team dat ze een nieuwe functie willen: KVGGM manager (kwaliteit, veiligheid, gezondheid, milieu). Dit stond al enige tijd op de agenda. Vorig jaar was er zelfs al sprake van dat deze persoon per 1 januari in dienst moest zijn. Tijdens de drukke begrotingsperiode en de beoordelingsgesprekken in het vierde kwartaal en de salaris en klantcontracten herzieningen aan het begin van dit jaar is dit onderwerp echter een aantal keer vooruit geschoven op de agenda. Nu, op 1 maart, is het team het eens dat deze functie zo snel mogelijk ingevuld moet worden en dat de HR manager een functiebeschrijving opstelt. De rest van het MT team kan daar vervolgens feedback op geven.

Eén week later verstuurt de HR manager de functiebeschrijving. Dankzij drukke agenda's, wintersportvakanties en zakenreizen hebben alle MT leden input gegeven voor 20 maart. De afdeling HR stelt de tekst op voor een advertentie die in verschillende kranten en tijdschriften zal verschijnen. Na enkele wijzigingen in de tekst en opmaak, wordt de advertentie gepubliceerd in de zaterdagkrant van eind maart. Er kan tot eind april gereageerd worden.

Eind april hebben zich flink wat kandidaten gemeld. Een aantal mensen worden uitgenodigd en in mei worden zij op gesprek uitgenodigd. Ook doorlopen zij een assessment. Vijf kandidaten worden uitgenodigd voor een tweede gesprek; van deze vijf blijven er twee over. Referenties worden gecheckt; ondertussen is het eind juni. Met één van deze twee volgt een arbeidsvoorwaardenonderhandeling. Het contract wordt begin juli getekend. De kandidaat zegt zijn huidige contract op en rekening houdend met zijn opzegtermijn en vakantieplanning, kan hij per 1 oktober beginnen. Oktober en november worden gebruikt om kennis te maken met de organisatie, het bijwonen van een veiligheidseminar in Houston en kennismaken met de KVGGM managers in andere Europese landen waar het bedrijf actief is. In december voelt de KVGGM manager zich thuis in de organisatie en na de kerstvakantie begint hij daadwerkelijk zijn functie uit te oefenen in januari van het nieuwe jaar.

**Venturn Interim Management**  
Reduitlaan 33  
4814 DC Breda  
the Netherlands  
T: +31 (0)76-888 00 70  
interim@venturn.nl  
www.venturn.nl



**venturn**

# INTERIM MANAGEMENT

## DE MOEITE WAARD OM TE OVERWEGEN

### CONCLUSIE

The KVGGM manager begon op 1 oktober terwijl in een eerder stadium was afgesproken dat zij/hij al per 1 januari had moeten beginnen.

Op het eerste gezicht lijkt het zojuist beschreven scenario wellicht wat overdreven. Als u echter kijkt naar enkele voorbeelden in uw eigen organisatie, dan zult u vergelijkbare langdurige wervingsprocessen tegenkomen voor hogere posities. Het gegeven voorbeeld was positief aangezien de nieuwe KVGGM manager goed in de organisatie paste en in staat was verbeteringen en veranderingen door te voeren.

Zaken die in een dergelijk wervingsproces de startdatum verder kunnen uitstellen zijn:

- De kandidaten die solliciteren zijn niet de juiste voor die functie. Daarom moet er een nieuwe ronde gestart worden.
- De contractbesprekingen lopen spaak doordat de huidige werkgever haar/hem een tegenbod doen nadat bekend is dat zij/hij dat bedrijf wil verlaten;
- In het ergste geval blijkt de gekozen kandidaat na 6 maanden te hebben gewerkt niet de juiste te zijn.

### INTERIM OPLOSSING

Als het MT besluit dat er iemand geworven moet worden voor een cruciale nieuwe functie, dan is het wellicht interessant eerst voor een interim oplossing te kiezen. De redenen hiervoor zijn als volgt:

- Directe beschikbaarheid en een directe bijdrage aan de organisatie. Onze interim managers arriveren de eerste dag om 8:00 en dragen vanaf 12:00 diezelfde dag bij aan uw organisatie.
- De interim manager die een nieuwe functie inricht is normaal gesproken meer senior dan de uiteindelijk gewenste vaste manager in die functie;
- De interim manager kan het wervingsproces voor de vaste manager ondersteunen door gebruik te maken van zijn expertise. Zo wordt ook het MT minder zwaar belast;
- De organisatie profiteert van de best practices van de interim manager van haar/zijn voorgaande opdrachten;
- Er is geen tijdsdruk om de vaste manager te werven. Daardoor wordt het risico op een foute selectie drastisch verkleind.

**Venturn Interim Management**  
Reduitlaan 33  
4814 DC Breda  
the Netherlands  
T: +31 (0)76-888 00 70  
interim@venturn.nl  
www.venturn.nl