

Robert—
—Walters

De switch maken naar interim management



Start your next story at
robertwalters.nl

Global Talent Solutions



Contents

Een succesvolle carrière in interim management	4
Waarom organisaties een beroep doen op interim managers	5
Voordelen van werken als interim manager	6
Zaken om te overwegen	7
Je cv bijwerken	8
Je dagtarief	9
Tips voor je sollicitatiegesprek	10
Het verhaal van Kristof	11
Samenwerken met Robert Walters	14
10 do's en dont's	16
Inzichten van een wervingsbureau	18
7 misverstanden over werken als interim manager	20
Interim managementfuncties waarvoor Robert Walters werft	24
Klaar om de switch te maken?	25

Een succesvolle carrière in interim management

Er is momenteel een groot tekort op de arbeidsmarkt. In een markt waarin werknemers het voor het zeggen hebben, is het des te belangrijker voor organisaties om hun werknemers tevreden te houden. Werkgevers zijn zich hiervan bewust en besluiten steeds vaker om complexe projecten te laten uitvoeren door vaste werknemers om hen nieuwe uitdagingen te bieden, in plaats van externe interim managers in dienst te nemen. Dit heeft gevolgen voor de vraag naar interim professionals. Waar ze voorheen voornamelijk werden ingezet voor specialistische projecten, worden ze nu vaker gevraagd voor vervangingsopdrachten, bijvoorbeeld in geval van afwezigheid of zwangerschapsverlof.

Hoewel het landschap van interim management verandert, blijft de vraag naar interim professionals hoog. De huidige markt vraagt om meer transparantie en laat een toenemende behoefte zien aan interim specialisten, zowel experts als generalisten in verschillende disciplines. Kortom, de

huidige arbeidsmarkt maakt het de moeite waard voor professionals om een carrière als interim manager te overwegen.

Als zelfstandige heb je meer flexibiliteit, meer controle over je werk-privébalans en de mogelijkheid om meer geld te verdienen. Een succesvolle interimcarrière vereist echter aanvullende vaardigheden: naast expert zijn in je vakgebied, moet je in staat zijn om snel aan te passen aan een nieuwe werkomgeving en belangrijke projecten uit te voeren in een organisatie waarin je nog niet bekend bent.

We sommen enkele voordelen en risico's op van een carrière als interim professional en geven tips voor de eerste stappen in jouw interim carrière. Heb je nog vragen of ben je klaar om de sprong te wagen? We nemen graag de tijd om je te adviseren.



José Bokhorst
Managing Director
Robert Walters Netherlands

Waarom doen organisaties een beroep op interim managers?

In de huidige markt is er een grote vraag naar interim managers die tijdelijk het werk van een vaste medewerker kunnen overnemen. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat de vaste medewerker aan een groot project werkt of langere tijd afwezig is vanwege ziekte of verlof. Een interim professional kan ook tijdelijk taken overnemen wanneer een vaste medewerker onverwachts vertrekt.

In sommige gevallen worden interim managers ingehuurd omdat er behoefte is aan extra mankracht binnen de organisatie, bijvoorbeeld tijdens piekperiodes in de bedrijfsvoering of voor projecten die gespecialiseerde kennis vereisen. Interim professionals kunnen in dit geval een goede oplossing zijn.



Voordelen van werken als interim manager

Als interim manager heb je meer vrijheid en kun je zelf beslissen waar je je energie en tijd in wilt steken. Je hebt de flexibiliteit om te werken wanneer je wilt en kunt je werkomgeving gemakkelijker veranderen. Maar werken op interimbasis biedt nog meer voordelen:

- Je vergroot je netwerk binnen het Nederlandse bedrijfsleven.
- Je bouwt ervaring en expertise op binnen een specifieke sector.
- Je krijgt de kans om je kennis en vaardigheden toe te passen in verschillende omgevingen.
- Je leert omgaan met verschillende organisatiestructuren, bedrijfsculturen en managementstijlen.
- Interim projecten zijn vaak internationaal. Als je van reizen houdt, is werken in het buitenland een reële optie.
- Met een goede bezettingsgraad is je jaarinkomen vaak aanzienlijk aantrekkelijker dan bij een vast contract.



Zaken om te overwegen



Werken op interimbasis heeft zijn voordelen, maar brengt ook enkele risico's met zich mee. Korte termijncontracten brengen onzekerheid met zich mee, en als interim professional moet je jezelf snel kunnen bewijzen binnen een nieuwe organisatie. Voordat je de stap zet om op interimbasis te gaan werken, is het belangrijk om het volgende in overweging te nemen:

- In de beginfase kan het even duren voordat je je eerste opdracht krijgt.
- Je wordt per uur betaald voor de dagen dat je hebt gewerkt. Dit is een voordeel, maar betekent ook dat je niet wordt uitbetaald tijdens vakanties, ziekte of andere afwezigheid.
- Voordat je je eerste interimcontract ondertekent, is het belangrijk om juridisch advies in te winnen. Als je samenwerkt met een recruitmentorganisatie zoals Robert Walters, kunnen zij eventuele vragen over je contract beantwoorden.
- Zorg ervoor dat je je pensioen goed geregeld hebt en een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebt afgesloten.
- Om je aansprakelijkheid als interim manager goed af te dekken, raden we aan om verzekeringen af te sluiten die dekking bieden voor aansprakelijkheid tegenover derden, beroepsaansprakelijkheid, bestuurdersaansprakelijkheid en aansprakelijkheid voor arbeidspraktijken. Hiermee ben je beschermd tegen de gevolgen van claims wegens professioneel wangedrag en claims als gevolg van schade aan eigendommen van de organisatie. De recruitment consultants van Robert Walters kunnen advies geven over het afsluiten van deze verzekeringen.
- Het uiteindelijke betalingsrisico ligt bij de interim manager. Als de organisatie waarvoor je werkt niet kan betalen, dan kan dit resulteren in onbetaalde facturen. Als je echter besluit om met Robert Walters samen te werken, is het risico hierop minimaal. Om betalingsvertragingen te voorkomen, onderwerpen wij onze klanten aan een kredietcontrole voordat we een partnerschap aangaan.
- Je hebt minder baanzekerheid en het zoeken naar een nieuwe opdracht kan behoorlijk intensief zijn. Een recruitmentpartner zoals Robert Walters kan je hierbij helpen.
- Om je kansen op het verkrijgen van je eerste opdracht te vergroten, adviseren we je om kritisch te kijken naar je uurtarief en deze te vergelijken met dat van concurrenten.
- Neem een boekhouder in de arm om je vooraf goed te adviseren over fiscale zaken.

Je cv bijwerken

Als interim professional moet je cv aan andere eisen voldoen dan als vaste werknemer. Hieronder geven we een aantal tips:

- Zorg ervoor dat je benadrukt wat jou onderscheidt van de concurrentie. Highlight je specialisaties, zoals sector-specifieke kennis of projecten die je hebt uitgevoerd.
- Organisaties willen je cv in enkele seconden kunnen scannen. Gebruik bulletpoints in plaats van platte tekst, zodat duidelijk is waar relevante informatie te vinden is.
- Kennis van systemen is vaak belangrijk voor een opdracht. Zorg ervoor dat je alle systemen waar je ervaring mee hebt en eventuele behaalde certificaten duidelijk vermeldt.
- Beschrijf elke opdracht die je hebt uitgevoerd met behulp van de STAR-methode.



Situatie

Wat was het probleem of het project?



Taken

Wat was je rol binnen de organisatie?



Activiteiten

Welke specifieke acties heb je ondernomen?



Resultaat

Wat waren de resultaten van je acties?

Je dagtarief

Waar moet je aan denken bij het vaststellen en onderhandelen van je dagtarief?

- Houd rekening met alle zakelijke factoren zoals reiskosten, marktomstandigheden binnen de sector, duur van het contract, enzovoort.
- Neem je situatie in overweging. Is de opdracht een goede aanvulling op je cv, krijg je de kans om nieuwe kennis op te doen, en hoe dringend zoek je naar een opdracht? Hoe schaars zijn jouw vaardigheden op de markt?
- Probeer erachter te komen of er andere kandidaten in de procedure zijn en wat het salarisbereik van de werkgever is.
- Raadpleeg een recruitment consultant. Hij of zij is goed op de hoogte van de huidige tarieven en kan je persoonlijk adviseren over al het bovenstaande.

Tips voor je sollicitatiegesprek

Organisaties hebben over het algemeen een duidelijke visie op de interim professional die ze zoeken. Ze zoeken vaak specifieke professionele kennis of ervaring binnen een bepaalde sector. Houd het volgende in gedachten tijdens een sollicitatiegesprek:

- Zorg ervoor dat je weet waar de organisatie naar op zoek is, zodat je de juiste kwaliteiten kunt benadrukken.
- Gebruik de STAR-methode - net zoals je op je cv doet - om concrete voorbeelden te geven waaruit blijkt dat je over de vereiste competenties beschikt.
- Geef de werkgever voldoende gelegenheid om te spreken, zodat je een duidelijk beeld krijgt van de opdracht. Vraag wat er van je verwacht wordt om succesvol te zijn in de rol.
- Maak een persoonlijke connectie met je gesprekspartner. Je moet niet alleen laten zien dat je geschikt bent op inhoudelijk vlak, maar ook laten zien dat je als persoon past bij de organisatie.
- Als interim manager kom je veel mensen in de organisatie tegen. Een representatieve uitstraling en het tonen van sociale vaardigheden zijn daarom bijzonder belangrijk. Het is beter om overdressed dan underdressed te zijn bij een sollicitatiegesprek.
- Als je samenwerkt met een recruitment consultant, maak dan gebruik van zijn of haar kennis. De recruiter heeft al voorbereidende interviews gehouden en weet dus waar de organisatie naar op zoek is. Profiteer van advies en bereid je samen voor op succes.



Het verhaal van Kristof

Ruim 2 jaar geleden ontmoetten we Kristof, een ervaren financieel manager die op zoek was naar een nieuwe professionele uitdaging. Gezien zijn expertise en de sectoren waarin hij had gewerkt, zag Audrey, specialist in interim recruitment, onmiddellijk zijn potentie als interim manager. Kristof is inmiddels begonnen aan zijn tweede interim opdracht en deelt zijn verhaal met ons.

Waarom wilde je interim manager worden?

Kristof: “Ik heb altijd als vaste medewerker binnen de accountancy gewerkt, in tal van sectoren. Een paar jaar geleden was ik klaar voor een nieuwe professionele uitdaging. Als vijftiger weet ik dat het niet gemakkelijk is om zelf een nieuwe baan te vinden, dus schakelde ik de hulp in van een wervingspecialist binnen de financiële sector. Zo kwam ik in contact met Audrey van Robert Walters, die me meer informatie gaf over het werken als interim manager. Ik kende deze manier van werken nog niet, maar het wekte zeker mijn interesse. Het leek een grote stap om de zekerheid van een vast contract op te geven en een sprong in het diepe te wagen, dus nam ik echt de tijd om erover na te denken. Gelukkig kon ik altijd bij Audrey terecht met al mijn vragen. Ook

kon ik mijn twijfels bespreken met andere mensen in mijn netwerk.”

Wat waren je grootste twijfels bij het nemen van de stap naar interim management?

“Ik twijfelde vooral over de risico's,” zegt Kristof. “Ik heb een gezin met kinderen die naar de universiteit gaan, dus ik stond niet meteen te springen om zelfstandige te worden. Een vaste baan gaf me stabiliteit en zekerheid, hoewel je nooit 100% zeker bent van je baan, zelfs niet met een vast contract. Ik vroeg me ook af of de arbeidsmarkt geïnteresseerd zou zijn in een profiel zoals het mijne en of ik gemakkelijk een nieuwe opdracht kon vinden zodra de vorige was afgelopen. Ik had ook twijfels over het financiële aspect. Als vaste medewerker in een

“Het heeft behoorlijk wat tijd gekost tot ik de stap naar interim durfde te zetten, maar het was de beste beslissing voor mijn carrière. Robert Walters gaf me inzicht in het soort opdrachten waarvoor ik geschikt ben en gaf me de antwoorden die ik nodig had om de overstap te maken.”

Kristof, interim manager

Het verhaal van Kristof

leidinggevende positie kon ik rekenen op een goed salaris. Maar hoe zou dat eruitzien als zelfstandige? Ik had ook absoluut geen idee welke formaliteiten ik moest regelen om als zelfstandige te beginnen werken.”

Wat heeft je uiteindelijk overtuigd om als interim manager aan de slag te gaan?

“Dit is waar Audrey een belangrijke rol heeft gespeeld. We hadden gedurende ongeveer twee jaar regelmatig contact, dus ze had een goed idee van mijn profiel en mijn capaciteiten, en ze kent de financiële arbeidsmarkt als geen ander. Ze gaf inzicht in het soort opdrachten dat bij mij past en gaf me de antwoorden die ik nodig had.

Maar wat me echt deed besluiten om over te stappen naar interim management was de flexibiliteit, de transparantie en de meer pragmatische manier van werken. Als vaste medewerker kende ik die flexibiliteit nauwelijks. Ik was gebonden aan een duidelijke functieomschrijving en gaf leiding aan een team. Als interim manager heb je veel minder beperkingen. Uiteindelijk beslis je zelf welke opdracht je aanneemt, je weet precies wat er van je wordt verwacht en je streeft ernaar om de vooraf gedefinieerde opdracht zo goed mogelijk uit te voeren. En dat is het. Wat er intern binnen de organisatie gebeurt, heeft daarna geen invloed meer op jou, omdat je waarschijnlijk al begonnen bent aan een volgende opdracht. Dat was nieuw voor mij, maar het is een opluchting na al die jaren.”

Was het moeilijk om je eerste interim opdracht te vinden?

“Helemaal niet. Audrey heeft mij hier goed bij geholpen. Ik had een paar criteria die voor mij belangrijk waren, en hier hield ze rekening mee. Zo wilde ik bijvoorbeeld een eerste opdracht met een lange duur, en Audrey vond die voor me. Ik nam een interessante opdracht aan die uiteindelijk 12 maanden duurde, binnen een grote organisatie. Ik had me geen betere start als zelfstandige kunnen wensen.”

Wat voor invloed had de overgang van een vaste baan naar zelfstandigheid op je werk-privébalans?

“In mijn vaste baan als financieel manager maakte ik vaak overuren en werkte ik regelmatig in het weekend, maar kreeg daar geen erkenning voor. Als interim manager doe ik dat nog steeds, met als enig verschil dat ik die extra uren kan factureren of later kan compenseren wanneer het mij het beste uitkomt. Maar het grote pluspunt is dat ik beslis welke opdrachten ik aanneem. Ik kan rekening houden met de afstand, lengte van de opdracht, en zelf bepalen wanneer ik wil beginnen. Als ik graag 2 weken vakantie wil nemen of er voor een langere tijd tussenuit wil, is dat mogelijk. Het grote voordeel van werken als interim manager is dat na die 2 weken vakantie, je niet terugkeert naar een overvolle inbox, maar volledig uitgerust en vol energie aan een nieuwe opdracht kunt beginnen. Omdat ik zo'n gewild profiel heb, heb ik het voorrecht om te kiezen welke opdracht op dat moment het meest geschikt voor mij is. Vervolgens ga ik er volledig voor.”

Wat waren de financiële gevolgen van je overgang van een vaste baan naar interim management?

“Als vaste medewerker met jarenlange ervaring had ik een mooi salaris opgebouwd, maar ik kan met vertrouwen zeggen dat ik financieel zeker niet achteruit ben gegaan door over te stappen naar interim management. De experts bij Robert Walters hebben me geholpen mijn dagtarief te bepalen, en de flexibiliteit die je als interim manager hebt, heeft ook hier zijn voordelen. Je kunt rekening houden met de aard of specifieke kenmerken van de opdracht, locatie, duur en moeilijkheidsgraad bij het bepalen van je dagtarief voor elke opdracht. Bovendien biedt de status van zelfstandige je ook meer mogelijkheden voor financiële optimalisatie.”

Betekent dit dat de status van zelfstandige je voldoende financiële zekerheid biedt?

“Dat doet het zeker. Omdat ik over een veelgevraagd profiel beschik, weet ik dat ik nooit heel actief naar de volgende opdracht hoeft te zoeken. Sterker nog, ik word zeer regelmatig benaderd met de vraag wanneer ik beschikbaar ben. Dat biedt me een zekere financiële gemoedsrust. Als ik op mijn vijftigste op zoek zou moeten gaan naar een nieuwe vaste baan, denk ik dat dat niet zo soepel zou verlopen.”

Zou je overwegen om terug te keren naar een vaste baan?

“Nee, eigenlijk niet. Het heeft behoorlijk wat tijd gekost voordat ik de stap zette, maar het was mijn beste beslissing in de afgelopen 10 jaar. Sterker nog, ik heb al aanbiedingen gekregen om terug te keren naar een vaste baan, die ik vriendelijk heb afgeslagen. Die flexibiliteit om zelf te beslissen wat, waar en wanneer is iets waar ik niet meer zonder zou kunnen. Dat is ook wat Audrey me vanaf het begin duidelijk probeerde te maken. Pas nu besef ik dat ze gelijk had. Als interim manager werk je, zogezegd, in een andere dimensie, met tal van mogelijkheden. En die vrijheid betekent alles voor mij.”

Welk advies zou je geven aan professionals die overwegen de sprong naar interim management te maken?

“Raadpleeg een specialist in jouw vakgebied, met kennis van de markt. Voor mij was dat Robert Walters. Ze adviseerden me, wezen me op mijn sterke en zwakke punten en hielpen me voorbereiden op een carrière als interim manager. Het is mogelijk om zoiets alleen te ondernemen, maar waarom moeilijk doen als het ook makkelijk kan? Probeer ook te praten met mensen die al enkele interim opdrachten hebben uitgevoerd en informeer naar hun ervaringen. Maak gebruik van je netwerk en profiteer ervan.”



Samenwerken met Robert Walters

Is een interim opdracht de volgende stap in jouw carrière? Hier zijn vijf redenen waarom je deze stap met ons zou moeten zetten.

1. Jij richt je op jouw expertise, wij regelen de rest

Interi professionals zijn ondernemende mensen. Ze kunnen zichzelf goed verkopen in een gesprek en weten wat ze waard zijn. Toch houden veel interim managers niet van de periode tussen opdrachten: lange acquisitieperiodes zijn niet hun favoriete activiteit. Robert Walters kan je hierin begeleiden. We kennen de markt en zijn voortdurend op zoek naar de perfecte volgende opdracht voor jou. Als je je bij ons aanmeldt word je ondersteund door een heel team aan recruiters.

2. Exclusieve opdrachten

Veel organisaties zoeken niet zelf actief naar interim managers, maar geven er de voorkeur aan om via een wervingsbureau als Robert Walters te werken. Door lid te worden van ons netwerk, krijg je toegang tot een deel van de markt waar je anders niet in zou kunnen doordringen. Sterker nog, je zult onze vacatures niet bij andere bureaus vinden, omdat hiringmanagers vaak exclusief via Robert Walters werven. Samenwerken met ons geeft je toegang tot ons uitgebreide netwerk van klanten.

3. Professionele en persoonlijke begeleiding

Als interim manager is het mogelijk om alles zelfstandig te beheren. Maar waarom zou je niet profiteren van de jarenlange ervaring en kennis van anderen? De consultants van Robert Walters weten wat organisaties verwachten van een interim professional. We weten hoe we

werkgevers moeten benaderen en welke soft en hard skills belangrijk voor hen zijn. We zullen ons best doen om jou te leren kennen en je te adviseren over jouw kernpropositie, doelgroep en expertise. We kunnen je ook helpen om je cv op maat te maken en je voor te bereiden op een sollicitatiegesprek. Bovendien geven we je altijd een eerlijk beeld van je kansen op de arbeidsmarkt en informeren we je over wat je kunt doen om ze te vergroten.

4. Competitief dagtarief

Als interim manager kun je natuurlijk zelf opdrachten verkrijgen, je eigen tariefafspraken maken en de facturering aan de organisatie verzorgen. Als je eigen netwerk groot genoeg is om je gedurende het hele jaar van voldoende opdrachten te voorzien, dan is dat een uitstekende werkmethode. Echter, je kunt er ook voor kiezen om dit uit te besteden aan Robert Walters. Wij kunnen je helpen bij het onderhandelen over een concurrerend dagtarief en het voorbereiden van contracten.

5. Snelle betaling

Veel organisaties hanteren betalingstermijnen van 60, 90 en in sommige gevallen zelfs 120 dagen na facturering. Het lang moeten wachten op inkomen is echter niet nodig wanneer je met Robert Walters werkt. Als wereldwijde organisatie kunnen we de salarissen van onze interim managers voorfinancieren en altijd zorgen voor tijdige betaling.

10 do's en dont's

1. Do: vraag om feedback

Om de beste service te kunnen bieden als interim manager, is het belangrijk om regelmatig te controleren of je klant tevreden is. Het is belangrijk om een proactieve houding aan te nemen en minstens eens per maand het gesprek aan te gaan.

2. Do: zoek naar 'quick wins'

Tijdens de eerste weken bij een nieuwe klant wil je natuurlijk een goede indruk maken. Probeer dus meteen te zoeken naar 'quick wins': eenvoudige manieren waarop je waarde kunt toevoegen aan de organisatie. In elke afdeling is er wel een kwestie of probleem waar niemand zich aan wil wagen, maar die ze graag opgelost willen zien. Dit zijn de zaken die je meteen kunt aanpakken.

3. Do: denk in opdrachten, niet in contracten

Fixeer je niet te veel op je contract. Een opdracht is een opdracht, ongeacht de contractduur. Het kan best zijn dat je een contract hebt voor drie maanden, maar dat het project na die periode nog niet is afgerond. Uiteraard blijf je aan boord totdat de opdracht succesvol is afgerond, ongeacht de geschatte duur die voorafgaand aan de start is overeengekomen. Onthoud: het contract kan altijd worden verlengd.

4. Do: ga voor een verlenging

Begin niet met het zoeken naar een nieuwe opdracht voordat je huidige contract afloopt, maar streef altijd naar een verlenging van je huidige contract. Zoek intern naar manieren waarop je waarde kunt toevoegen aan de organisatie, zodat het voor hen voordelig is om je te behouden. Het verlengen van je contract betekent niet alleen meer zekerheid, tevredenheid voor de klant en een goede referentie, maar vergroot ook je kansen op de volgende opdracht.

5. Do: verkoop jezelf

Bereid je altijd goed voor op een gesprek met een potentiële klant. Houd in gedachten dat dit een verkoopgesprek is, geen sollicitatiegesprek. Zorg ervoor dat je voorafgaand aan deze ontmoeting kunt aantonen dat je de opdracht succesvol kunt uitvoeren. Tijdens het gesprek probeer je erachter te komen met welke problemen de klant te maken heeft, en leg je uit hoe je jouw kwaliteiten en vaardigheden kunt gebruiken om deze problemen op te lossen.

6. Do: sta open voor recruiters

Als je wordt benaderd door een recruitmentconsultant met een mogelijk interessante opdracht, zeg dan niet meteen nee, maar sta ervoor open. Geef de recruiter de kans om de opdracht aan



jou voor te leggen en uit te leggen waarom hij of zij denkt dat de opdracht goed bij jou zou passen. Door je flexibel op te stellen, kun je verrast worden door geweldige kansen die je anders zou hebben gemist.

7. Don't: een opdracht voortijdig afbreken

Het komt regelmatig voor dat interim managers hun opdracht verlaten voordat het contract is afgelopen, bijvoorbeeld omdat de opdracht niet aan hun verwachtingen voldoet of omdat er geen klik is met de opdrachtgever. In dat geval is het belangrijk om in gesprek te gaan met zowel de klant als Robert Walters en samen naar een oplossing te zoeken, in plaats van de opdracht voortijdig te beëindigen.

8. Don't: blind staren op dagtarieven

Interim managers kiezen soms voor de opdracht met het hoogste dagtarief. Ze houden hierbij echter niet altijd rekening met andere factoren, zoals reistijd. Staar je niet blind op het dagtarief, maar kijk in plaats daarvan naar je jaaromzet. Als je bijvoorbeeld negen maanden werkt tegen een tarief van 700 euro per dag en daarna drie maanden niet werkt, daalt je gemiddelde dagtarief met 25 procent.

9. Don't: je tarief tijdens een opdracht wijzigen

Het komt soms voor dat een interim manager besluit om het dagtarief aan te passen na enkele maanden op een opdracht. Echter, je dagtarief is niet onderhandelbaar zodra je aan de opdracht bent begonnen, behalve in het geval van belangrijke veranderingen binnen je rol en verantwoordelijkheden. Degenen die zich niet aan het vooraf overeengekomen dagtarief houden, lopen het risico over te komen als onbetrouwbaar en wispelturig. Dit is niet goed voor je imago bij werkgevers en tussenpersonen.

10. Don't: je laten voorstellen door meerdere recruiters

De grootste fout die je kunt maken, is om je door meerdere recruiters tegelijk te laten voorstellen voor een opdracht. Dit veroorzaakt niet alleen verwarring en schade aan de relaties tussen de betrokken partijen, het kan zelfs leiden tot het mislopen van het contract en invloed hebben op je imago.



Inzichten van een wervingsbureau

Overweeg je de overstap naar interim management? Denk dan goed na over waar je specialisatie ligt en hoe je toegevoegde waarde kunt bieden aan een organisatie.

Over welke persoonlijke eigenschappen moet je beschikken als interim manager?

Als interim professional is het zelfs nog belangrijker om sterke communicatieve vaardigheden te hebben dan als vaste medewerker. Je moet in staat zijn om jezelf goed te verkopen en heel specifiek uit te leggen hoe je waarde kunt toevoegen aan een potentiële klant. Het meest voorkomende feedbackpunt dat afdelingshoofden geven wanneer ze een interim manager afwijzen op basis van een sollicitatiegesprek, is dat ze niet specifiek genoeg waren over hun vaardigheden en eerdere successen.

Flexibiliteit is ook belangrijk. Als interim manager moet je meteen impact maken en heb je geen tijd om ingewerkt te worden. Dit betekent dat je snel je weg moet kunnen vinden in een nieuwe organisatie en moet begrijpen hoe het bedrijf is gestructureerd en hoe processen werken. Dit vereist analytisch inzicht en een gezonde dosis nieuwsgierigheid. Het is essentieel dat je de juiste vragen kunt stellen en snel kunt achterhalen wat het probleem van de organisatie is.

Hoe verschilt het solliciteren voor een interim opdracht van het solliciteren voor een vaste functie?

Een sollicitatiegesprek voor een interim opdracht gaat niet over vooruitzichten, maar puur over wat je kunt doen en hoe je de problemen van een organisatie kunt oplossen. Als interim professional moet je meer in de 'ik'-taal spreken dan tijdens een normaal sollicitatiegesprek. Als je te veel in de 'wij'-vorm praat, kan het overkomen alsof je geen resultaten kunt behalen zonder een team. Dit kan in het begin ongemakkelijk aanvoelen, maar zodra je de resultaten die je hebt behaald uitlegt met behulp van de STAR-methode (Situatie, Taak, Actie en Resultaat), zul je zeker een goede indruk maken op de klant. Hoe concreter je bent, hoe beter.

Een extra gouden tip voor professionals die overwegen de overstap te maken naar interim management

Veel interim managers denken dat ze zichzelf kunnen verkopen door te zeggen dat ze goed zijn in alles en alles leuk vinden om te doen. Maar de arbeidsmarkt kampt momenteel met een tekort aan specialisten. Om jezelf te onderscheiden van anderen, is het belangrijk om na te denken over waar je sterke punten liggen. Wees kritisch bij de opdrachten die je aanneemt. Neem alleen opdrachten aan die aansluiten bij je cv en bij organisaties waar je zeker van toegevoegde waarde kunt zijn.





7 misverstanden over werken als interim manager

De coronapandemie heeft veel professionals terughoudend gemaakt om van baan te veranderen, voornamelijk omdat ze onzeker waren over de arbeidsmarkt. Toch brengt een crisistijd ook geweldige kansen met zich mee. Voor senior professionals die vastzitten in een vaste baan, kan een overstap naar een interim opdracht een geweldige kans zijn. Deze senior professionals hebben echter vaak een verkeerd beeld van deze manier van werken. Hier zijn de meest voorkomende misverstanden over interim management.

Misverstand 1: Een interim manager is altijd op managementniveau actief.

Niet altijd. Vaak betreft het inderdaad een managementpositie waar een team moet worden geleid, maar een interim manager kan net zo goed worden ingehuurd voor een 'standalone' positie waar de operationele kant doorslaggevend is. Dit kan bijvoorbeeld een tijdelijke vervanging zijn van een senior medewerker vanwege ziekte of zwangerschap. Hier zoekt de organisatie naar iemand die direct 'plug & play' is, zodat de bedrijfscontinuïteit kan worden gegarandeerd. Bovendien zijn organisaties steeds vaker op zoek naar echte projectmanagers die experts zijn in complexe systeem- of procesimplementaties met een transversale impact op een organisatie. Hun uitgebreide ervaring zorgt ervoor dat ze kunnen anticiperen op mogelijke knelpunten in het proces, wat een organisatie veel tijd bespaart.

Misverstand 2: De overstap naar interim management is vooral een financiële beslissing.

De overstap naar zelfstandigheid is voor velen een grote beslissing. Je wordt uit je comfortzone gehaald, nadat je lange tijd in vast dienstverband hebt gewerkt. Als je geen financiële achtergrond hebt, is het raadzaam om de steun te hebben van een accountant of adviseur. Maar geld is niet de belangrijkste reden waarom iemand besluit interim manager te worden. De primaire focus is vaak om hun expertise verder te ontwikkelen en deze ten dienste te stellen van een organisatie. We zien vaak dat professionals hun vaste banen verlaten omdat ze meer variatie en uitdaging willen. Als interim manager kiezen ze immers hun eigen opdrachten en weten dat ze onafhankelijk advies kunnen geven vanuit hun eigen perspectief en expertise. En dat is wat hen motiveert om opdracht na opdracht succesvol af te ronden.

Misverstand 3: Een interim opdracht duurt maximaal 3 maanden.

Een interim opdracht is soms van korte duur, dat is waar. Maar we zien heel vaak dat een opdracht in eerste instantie gepland is voor 3 maanden, maar vervolgens wordt verlengd met nog eens 3 tot 6 maanden. Interim managers die met succes een project hebben afgerond, worden vaak gevraagd om te kijken naar andere activiteiten of projecten binnen het bedrijf op basis van hun expertise. En zo wordt de duur van hun opdracht verlengd. Langetermijnprojecten kunnen zelfs 12 tot 18 maanden duren. Dus het is helemaal niet zo dat interim managers elke 2 of 3 maanden op zoek moeten naar een nieuwe opdracht.

Misverstand 4: interim managers besteden veel tijd aan het zoeken naar een nieuwe opdracht.

Natuurlijk zullen professionals aan het begin van hun carrière in interim management zich afvragen of ze gemakkelijk van de ene opdracht naar de andere kunnen overstappen. Daarom is het belangrijk om een goed netwerk te hebben. Een beroep doen op een wervingsbureau dat gespecialiseerd is in interim managementopdrachten is geen overbodige luxe. Ze hebben immers dagelijks contact met organisaties en weten wat er speelt op de markt, welke projecten gepland zijn en waar. Het aantal online geadverteerde interim opdrachten is erg klein. Aangezien dit soort opdrachten voortkomt uit een concrete behoefte in het bedrijfsleven, is de waarde van een consultant als een vertrouwde

tussenpersoon in een organisatie cruciaal. Hij of zij koppelt dan proactief de juiste mensen uit zijn of haar netwerk aan de behoeften van een organisatie.

Door je recruitment consultant regelmatig op de hoogte te houden van de projecten waar je aan werkt en je beschikbaarheid, vergroot je jouw kansen om soepel van de ene opdracht naar de andere over te gaan.

Misverstand 5: interim managers passen vaak niet bij de bedrijfscultuur

Aangezien een interim manager slechts tijdelijk wordt ingehuurd voor een goed gedefinieerde taak of opdracht, is een perfecte match met de bedrijfscultuur minder belangrijk dan bij een werknemer die permanent wordt aangenomen. Belangrijker is dat er een goede match is met de hiring manager en de teamleden waarmee hij of zij zal samenwerken. Anders dan in een vaste positie hoeft de interim manager zich geen zorgen te maken over hoe ze zich intern moeten presenteren om bijvoorbeeld kans te maken op promotie, en kunnen ze zich richten op de expertise waarvoor ze zijn ingehuurd.

Dit betekent echter niet dat culturele fit helemaal geen rol speelt. De interim manager moet zich immers snel kunnen aanpassen aan het bedrijf, en dit werkt des te beter wanneer er een goede match is.

Wanneer een wervingsbureau op zoek is naar de juiste interim manager voor

7 misverstanden over werken als interim manager

een organisatie, houden ze ook rekening met de sector waarin het bedrijf actief is. Bepaalde sectorervaring kan belangrijk zijn voor het succesvol voltooien van de opdracht. En vice versa: als een interim manager liever niet in een bepaalde sector wil werken, wordt dit ook gerespecteerd.

Misverstand 6: Een interim manager geeft alleen advies

Een interim manager is geen consultant die observeert, een rapport schrijft en dan vertrekt. Integendeel. Een interim manager identificeert onmiddellijk kansen en voert ze vervolgens uit, samen met het team dat nauw betrokken is bij het project. Ze zijn pas tevreden als ze een positieve invloed hebben gehad op een organisatie. En ze geven er de voorkeur aan om die impact zelf te creëren, door een operationele en hands-on rol te spelen in een organisatie.

Misverstand 7: De coronapandemie bracht de interimmarkt tot stilstand

We merkten inderdaad een vertraging aan het begin van de pandemie. In sommige organisaties werden geplande projecten tijdelijk stopgezet, en in die tijd lag de focus vooral op het optimaliseren van de cashflow. In crisissituaties wordt de meerwaarde van interim managers des te duidelijker. Door hun specifieke expertise zijn ze ideaal om bedrijven uit de crisis te leiden. Denk bijvoorbeeld aan een interim manager op het gebied van financiën. In veel gevallen kan hij of zij kijken naar het functioneren en de winstgevendheid van de organisatie en doen wat nodig is om dit te optimaliseren, zodat de organisatie gezond de toekomst tegemoet kan treden.



Interim functies waarvoor Robert Walters werft

Een selectie van interim posities waarvoor Robert Walters optreedt als bemiddelaar:

Algemeen management

- CEO / Directie

Financiën

- CFO / Financieel Manager
- Group / Financial / Business Controller
- Treasury / Belasting / Risicomanager
- Audit / Interne Controles Manager
- Manager Financiële Planning & Analyse
- Rapportagemanager
- Accounting Manager
- Financieel Projectmanager

Banking & insurance

- CFO / Financieel Manager
- Financieel Controller
- Accounting Manager
- Manager Regulatory Reporting
- Financieel Projectmanager
- Back-Office Manager
- Risk / Compliance Manager
- Manager Antiwitwaspraktijken
- Manager Fraudeopsporing
- HR (Project) Manager
- Programma-/Projectmanager Strategische Verandering en Transformatie

Productie/procurement

- Productie/Magazijnmanager
- Onderhouds-/Technisch Manager
- Logistiek Manager
- Procurement Manager
- Lean Manager
- Milieu, Gezondheid en Veiligheid Manager

Programma/project management

- Programma/(ERP) Projectmanager
- Verandermanager
- Manager Bedrijfsprocesherontwerp (BPR)

Human resources

- HR (Project) Manager
- HR Business Partner



Klaar om de switch te maken?

We hopen dat ons advies je zal helpen om jouw interim carrière goed te starten. Wil je meer informatie over werken als interim manager of op maat gemaakt carrièreadvies? Neem vandaag nog contact op met de interim specialisten van Robert Walters:

Amsterdam

T: +31 (0)20 644 4655

E: mearg.tafla@robertwalters.com

Eindhoven

T: +31 (0)40 799 9910

E: guy.dewilde@robertwalters.com

Rotterdam

T: +31 (0)10 799 8090

E: quintin.dekoning@robertwalters.com

Robert— —Walters

Australië | België | Brazilië | Canada | Chili | Frankrijk | Duitsland | Hong Kong | India | Indonesië |
Ierland | Italië | Japan | China | Maleisië | Mexico | Nederland | Nieuw-Zeeland | Filipijnen | Polen |
Portugal | Singapore | Zuid-Afrika | Zuid-Korea | Spanje | Zwitserland | Taiwan | Thailand | UAE |
Verenigd Koninkrijk | Verenigde Staten | Vietnam.