

Sneller groeien dankzij ervaren interimmanagers

Wanneer bedrijven bepaalde managementcompetenties slechts tijdelijk nodig hebben, kunnen ze een beroep doen op interimmanagers. Die zijn dankzij hun specifieke expertise en jarenlange ervaring in staat om het bedrijf snel te laten evolueren naar een volgend niveau.

Een interimmanager zorgt voor een flexibele oplossing. Een bedrijf kan zeer snel schakelen en krijgt de juiste competenties binnen, zonder dat die persoon nog een leerproces moet doormaken. Zo'n externe kijker zorgt trouwens voor nieuwe inzichten in het bedrijf, met een snellere evolutie tot gevolg.

Profiel

Interimmanagers hebben doorgaans al een mooie carrière achter de rug en kiezen bewust voor een dergelijk carrièrepad. 'Gewone' managers, die vanaf een bepaalde leeftijd geen vaste functie meer vinden en noodgedwongen op zoek gaan naar tijdelijk werk, zullen niet in aanmerking komen. Ervaren interimmanagers hebben het zelf al gezien én gedaan, en delen die kennis graag met anderen. Hierdoor zijn interimmanagers hands-on inzetbaar voor ondersteuning op alle vlakken, van analyse tot implementatie. Ze willen bovendien worden afgerekend op hun resultaten en werken graag op het inhoudelijke aspect. Daarbij onderscheiden ze zich van gewone consultants.

Ervaren interimmanagers hebben alles zelf al gezien én gedaan, en delen die kennis graag met anderen.

Een goede provider als sparringpartner

Verder moet een interimmanager zich ook zeer snel de bedrijfs-cultuur eigen kunnen maken. Deze 'cultural fit' is minstens even belangrijk als de competenties van de kandidaat. De manager moet met andere woorden passen binnen de organisatie.

Het vinden van het juiste profiel is aartsmoelijk. Bedrijven gaan daarom best niet op eigen houtje op zoek. Hiervoor kunnen ze rekenen op een gespecialiseerd kantoor dat over een ruim netwerk van kandidaten beschikt in diverse disciplines én dat hun problematiek begrijpt. Dit kantoor staat tussen beide partijen en zal dus als een sparringpartner streven naar een optimale match voor wat betreft de noden en verwachtingen van beiden. Het heeft daar trouwens alle belang bij, want het wordt afgerekend op de resultaten van de kandidaat die het uiteindelijk naar voor schuift.

Joris Hendrickx

redactie.be@mediaplanet.com



Psychosociale problemen oplossen door preventief in te grijpen

Het belang van een professionele loopbaan- en outplacementbegeleiding van werknemers valt niet te onderschatten. De uitdagingen op de huidige arbeidsmarkt zijn immers groot. Zo moeten we allemaal langer werken, maar de arbeidsmarkt is hier nog niet op voorbereid. Daarnaast heerst er meer stress door de hogere werkdruk. Ook hier heeft men nog geen adequate oplossingen voor.

Bedrijven kunnen nog heel wat leren op het vlak van selecties en aanwervingen. Men kijkt nog te veel naar wat het bedrijf nodig heeft en wat kandidaten kunnen. Men vergeet daarbij vaak andere belangrijke aspecten, zoals bijvoorbeeld waarden en attitudes. Het individu moet via loopbaanbegeleiding, coaching, outplacement en opleidingen bewuster worden gemaakt van wat zijn competenties, waarden en wensen zijn. De kandidaat moet dat vervolgens ook durven te uiten tijdens de sollicitatie. Het kan enkel maar resulteren in een match die veel kwalitatiever en duurzamer is.

Door via methodieken na te denken en te reflecteren over waarden, wensen, sterktes en zwaktes kom je als kandidaat uiteindelijk tot een bewustwording van jezelf. Zo sta je sterker in je schoenen bij een sollicitatiegesprek en weet je sneller of de job iets voor jou is.

Loopbaanbegeleiding wordt bovendien enorm ondersteund door de overheid. De overheid begrijpt immers ook dat preventie op lange termijn minder zal kosten aan de sociale zekerheid. Verder is die loopbaanbegeleiding de laatste jaren ook veel professioneler en beter onderbouwd geworden.

Belang van preventie

De vraag naar professionele en preventieve begeleiding zal de komende jaren enkel nog maar toenemen. Het aantal psychosociale problemen op de werkvloer neemt immers catastrofaal toe. De druk wordt alsmaar hoger en echte oplossingen blijven vaak lang uit. De wetgeving is er al, maar het zal nog heel wat tijd vragen vooraleer alles op elkaar afgestemd geraakt. Bovendien vraagt men meer dan ooit flexibiliteit. De ene persoon kan hier echter beter mee om dan de andere, en daar staat men nog veel te weinig bij stil.

Stilaan heeft men wel door dat men door preventief in te grijpen veel psychosociale problemen kan vermijden. Een preventieve begeleiding heeft nu eenmaal een grotere return on investment dan het achteraf proberen oplossen van een probleem.

Joris Hendrickx

redactie.be@mediaplanet.com



EXPERTS
@BUSINESS
Executives • Experience • Expertise
www.expertsatbusiness.be




Jobzorgen?  Kopzorgen?

(DOE DE) SWITCH!

Switch = topservice voor een correcte prijs!
Neem alvast een kijkje op onze website.
www.switch-outplacement.be