

Meer dan tijdelijke capaciteit

Wat is er zoal veranderd voor de interim-manager sinds de krapte op de arbeidsmarkt zulke sterke vormen heeft aangenomen? Hoe gaat de interimmer hiermee om? Kan hij vragen wat hij wil? Ervaringen uit de flexmarkt.

Door Josefine Calma

MAARTEN JAN STAM:

“Een goede interimmer levert altijd toegevoegde waarde”

Juist in de flexmarkt moet je je blijven ontwikkelen. Die mening is zelfstandig consultant Maarten Jan Stam toegedaan. Zijn visie is helder: “Je bent er niet alleen om capaciteit op te vullen, je geeft tegelijkertijd richting aan een veranderproces.”

Stam is gespecialiseerd in gezondheidsmanagement en verandertrajecten binnen Human Resources. Een niche die continu in beweging is. “Wat je momenteel in deze branche ziet, is dat er een verschuiving plaatsvindt van HR als een traditionele staf naar een modern adviesorgaan ondersteunend aan de lijn. Als HR-manager krijg ik een meer adviserende rol, waarin specifieke knowhow van de primaire processen van mijn klanten noodzakelijk is.”

Daarnaast heeft HR ook nog zijn eigen uitdagingen: zoals het blijven binden en boeien van mensen en ze in alle fasen van hun werkbare leven gezond en vitaal houden. Persoonlijke ontwikkeling, geborgd in een management development-programma en programma's rond gezondheidsmanagement worden daar-

bij belangrijke instrumenten. Vooral in de kennisintensieve organisaties zie je de problemen groeien. Reden hiervoor is de toegenomen prestatiedruk. Het moet allemaal sneller, beter, efficiënter en goedkoper. Daarnaast ontstaat er concurrentie uit onverwachte hoek; innovaties, ICT en de productie worden verplaatst naar lage lonenlanden. De uitdaging voor de toekomst is dus het blijven investeren in mensen en het inzetten op innovatie. Een goede interim-manager is op de hoogte van deze ontwikkelingen en weet daar samen met de opdrachtgever op te anticiperen.

MEER UITDAGINGEN

Volgens Stam is de functie van interim-manager erg breed. “Als het enkel gaat om een tijdelijke opvulling van een vacature, dan kunnen opdrachtgevers net zo goed een uitzendkracht in dienst nemen. Ik maak dat ook direct duidelijk als ik met de opdrachtgever in gesprek ga. De reden dat ik word ingezet heeft meestal niet alleen te maken met het opvullen van een tijdelijk capaciteitsprobleem. Het daadwerkelijke probleem achter een vraag als ‘hoe behoud ik

mijn talenten?’, vormt voor mij de echte uitdaging. Het doel is uiteindelijk een win-winsituatie te creëren, waarbij beide partijen inzetten op het verbeteren van de performance van mensen en dus de organisatie”, aldus Stam.

“Je moet veranderingen voorzien en hier op anticiperen, voordat de verandering daadwerkelijk plaatsvindt. Het is zinvol veranderingen door te voeren als daar de ruimte en tijd voor is. Enerzijds vul je dus als interim-manager de capaciteit op, anderzijds geef je sturing aan het veranderingsproces. Een voordeel van de interim-manager ten opzichte van vaste krachten is dat hij niet ‘belast’ is met de historie van de opdrachtgever. Hij kan van buiten naar binnen te kijken om zo te achterhalen hoe bijvoorbeeld de klantbeleving is. Noem het een frisse blik. Bijscholing is volgens Stam essentieel om als interim-manager optimaal te kunnen functioneren. “Je moet op de hoogte zijn van ontwikkelingen die spelen in organisaties en primaire processen kunnen begrijpen zodat je met een bredere scope een sparringpartner kunt zijn voor je opdrachtgever.”