



Karaktervol leiderschap,
uitgerust voor verandering.

LIDRS in Control B.V.
Siriusdreef 39
2132 WT Hoofddorp

T. +31 (0)85 - 401 83 68
E. info@lidrs.nl
W. lidrs.nl

KvK 60206217
BTW 853808697B01
IBAN NL43.INGB.0006425011

De 5 zekerheden van interim-management

‘hoe interim-management jouw resultaten verbetert, arbeidsethos vergroot en toekomstbestendigheid verzekert’



COLOFON

Uitgegeven door: LiDRS in Control bv

Eerste druk: Februari 2025

Copyright ©2025, Jochen Hekker

Uit deze whitepaper mag niets worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook worden opgeslagen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Deze whitepaper is met veel zorg samengesteld. Toch kunnen er fouten zijn ontstaan. Schrijver nog uitgever aanvaarden enige aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele spelfouten en/of onvolkomenheden.

De 5 zekerheden van interim-management

'Hoe interim-management jouw resultaten verbetert, arbeidsethos vergroot en toekomstbestendigheid verzekert'

In de laatste 10+ jaren hebben we voor verschillende opdrachtgevers mooie en uitdagende interim-management opdrachten uitgevoerd. Diverse sectoren zijn de revue gepasseerd. Maritiem, Defensie, Olie & Gas, Procesindustrie, Semiconductor en Analytical markt. Dienstverlenend, high-tech en maakindustrie.

Altijd wordt er een concreet probleem op tafel gelegd. Zelden blijkt dit probleem écht datgene te zijn wat het meest urgent is. Altijd wordt er een duur van de opdracht overeengekomen, zelden blijkt dit de duur van de uiteindelijke opdracht te zijn. Ergens lijkt het verwachtingspatroon aan de voorkant niet overeen te komen met de realiteit. Waar het verwachtingspatroon gelukkig wel overeenkomt is in het uiteindelijke resultaat. We kunnen het resultaat van onze inzet dan ook relatief eenvoudig meten. Grip op 'supply chain' processen, beter samenwerkende (en daarmee ook beter presterende) teams, doorlooptijdverkorting in een fabriek, winstmarge op (R&D) ontwikkeltrajecten en natuurlijk algeheel bedrijfsresultaat, topline verhoging en een significante bottomline verbetering.

Waar ligt de bron van deze meetbare successen? Voor onze karaktervolle leiders zijn hiervoor 5 aantoonbare redenen. De 5 zekerheden die onze interim-managers met zich meenemen. Hiervoor komen we iedere dag uit bed en gaan we met een lach aan de slag om er een succes van te maken. Welke 5 zekerheden dat zijn lees je hier.

1. Organisatie succes vóór persoonlijk succes

We starten met 1 doel; een succesvolle organisatietransformatie met aantoonbaar resultaatverbetering. Hier kunnen we uitgebreid over discussiëren maar soms moet je het niet moeilijker maken dan het is. Gaat dit vlekkeloos? Natuurlijk niet. Het vraagt nogal wat om het succes van een organisatie voorop te zetten. Er zit altijd een 'eigen' belang in alles wat een mens doet. Ook voor een interimmanager of vaste medewerker. Je hebt immers verplichtingen, zowel zakelijk als privé. Maar in onze overtuiging worden deze belangen goed behartigd als je het organisatiebelang vooropstelt. Ook in een transformatiefase. En dit betekent dan ook dat je keuzes maakt. Keuzes op basis van een heldere koers die je hebt uitgezet. Bij de vraag; 'is het goed voor de opdrachtgever of voor mijzelf', dan kiezen wij altijd voor het eerste.

2. Echte feedback en inzicht in de daadwerkelijke uitdagingen

Soms is de realiteit over 'de stand van zaken' in een organisatie pijnlijk, onverwacht, confronterend en past het niet in de beeldvorming van andere belanghebbenden. Maar 'de waarheid' en het oplijnen van deze 'waarheid', zoals het gelijktrekken van referentiekaders, zorgt er wel voor dat iedereen naar dezelfde realiteit kijkt. En juist vanuit dit perspectief kan je echt bouwen. Bouwen aan teams en prestatieverbetering.

Te vaak komen we in een situatie waarbij de realiteit anders is voorgesteld. Maandcijfers, grondoorzaken van 'underperformance', prognoses, cultuurissues en klanttevredenheid blijken toch net wat rooskleurig voorgesteld dan het echt is. Maandelijks wordt er 'gewogen en diplomatiek' gerapporteerd. Hier is het de taak van de interim-manager om de realiteit onder ogen te zien en ook als zodanig te rapporteren. Uiteraard is dit een gewaagde stap. Diplomatie werkt vaak beter en als jouw stakeholders horen wat ze graag willen horen, maakt je een gevierd mens, toch? Maar ook hier werken we volgens onze eerste 'zekerheid'; 'organisatie succes' gaat boven 'persoonlijk succes'. En als je dit nastreeft, dan maakt het niet uit hoe je gepercipieerd wordt. Hiermee verzekeren we je van directe feedback (let op; c'est le ton qui fait la musique blijft natuurlijk wel van kracht) en krijg je inzicht in wat er écht speelt. En vanaf daar kan je bouwen aan een succesvolle toekomst.

3. Integriteit als kernwaarde

Vraag een willekeurige interim-manager, of zelfs een medewerker uit jouw organisatie of hij of zij 'integer handelt' en het antwoord zal, 100% en volmondig, 'ja' zijn. En toch zien we in de praktijk, situaties waarbij integriteit niet zo nauw wordt genomen. Integriteit betekent 'recht doen aan ieders belang'. Maar vaak is jouw belang net even wat belangrijker dan het belang van iemand anders of misschien wel belangrijker dan het belang van de opdrachtgever of organisatie waarvoor je werkt. We hebben 'niet-integer gedrag' al meerdere keren, in diverse whitepapers en artikelen besproken. Lees [hier](#) bijvoorbeeld het artikel over de toekomstbestendigheid van jouw bedrijf.

Integriteit uit zich in velerlei vormen. Gemaakte afspraken nakomen, factureren zoals overeengekomen, de belangen van je opdrachtgever te allen tijde behartigen. Afspraak is afspraak! Niks meer, niks minder.

"Integriteit is de fundering waarop leiderschap is gebouwd"

- John C. Maxwell

4. Resultaat voor relatie

We zijn en blijven als mens 'sociale wezens'. We maken graag onderdeel uit van een groep en vinden het vooral heel vervelend als we niet in de groep passen of opgenomen worden. En hoe je het ook wendt of keert, dit bepaalt voor een deel de keuzes die we maken. Wij zijn ons hier echter goed van bewust en wapenen onszelf zo goed als mogelijk tegen dit evolutionaire gegeven. We gaan een opdracht in waarbij we weten dat we niet komen

om vrienden te maken. Gebeurt dit wel, dan is dat natuurlijk mooi meegenomen. Maar uiteindelijk mag je ons beoordelen op resultaat. En als successen komen, dan loopt het vaak ook wel los met de acceptatie door de groep. Uiteraard nooit door iedereen. Soms zijn er zulke draconische maatregelen nodig dat je als interim-manager een volledige groep 'tegen' krijgt. Van belang is natuurlijk om ook hier de relatie ondergeschikt te maken aan het resultaat. Achteraf blijkt altijd dat zelfs de meest impopulaire beslissingen die je neemt, bij een groot deel van de organisatie als een opluchting werkt. Uiteindelijk ben je aangesteld om een klus te klaren, niet om vrienden te maken, toch?

5. Rust en resilience

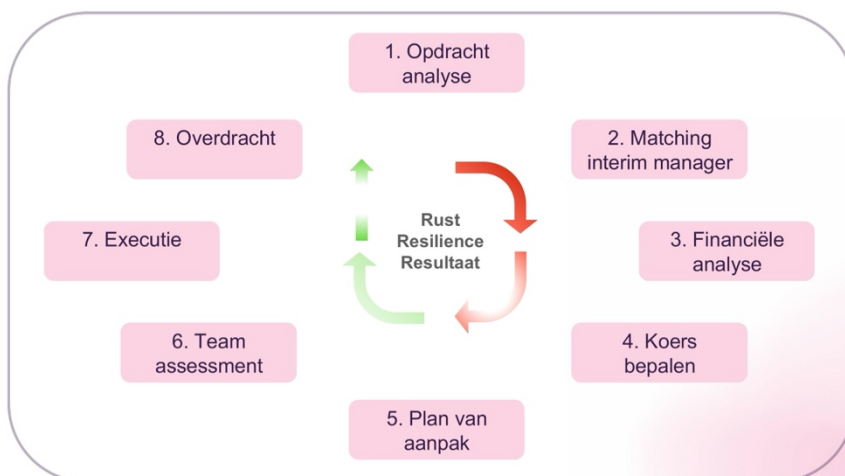
Stress werkt vaak verlamdend. Dit geldt niet alleen voor een mens als individu maar ook voor groepen mensen in organisaties. Waarbij je juist verwacht dat men een stapje extra zet onder 'zware' omstandigheden, zie je juist het tegenovergestelde ontstaan. Geklaag, roddel, achterklap, niet weten waar te beginnen in de brei aan werkzaamheden en ellende. Het werk wordt ineens onderschikt aan het bijhouden van de stroom aan informatie uit de informele organisatie. Daarbij ontstaat er wellicht een uitstroom van mensen die je juist niet wilt verliezen voor de organisatie. En dan ineens wordt er een interim-manager aangewezen.

'Wat gaat hij of zij ons brengen' is vaak de eerste gedachte en wordt de 'kat uit de boom gekeken'. En niets menselijks is ons vreemd. Zeker niet voor de Calvinistische Nederlander. Maar juist dit gegeven, het feit dat er geacteerd wordt door het aanstellen van een interim-manager, geeft al vaak een eerste aanzet tot rust in een organisatie. Aan ons als interim-manager om er vervolgens direct gehoor aan te geven. Duidelijke koers bepalen, pijnpunten blootleggen, helder communiceren en resultaten behalen. Ook geven we graag het voorbeeld in arbeidsethos en besluitvaardigheid. We komen niet om van 9 tot 17 een stoel warm te houden, nee we komen resultaat behalen. En met het zetten van die stip op de horizon weten we ook waar we naar toe werken voor de uiteindelijke permanente invulling. Uiteindelijk wil je de organisatie wendbaar maken en toekomstbestendig. Dit betekent dat je ook een stootje kunt hebben mocht niet alles meezitten. Juist deze resilience inbouwen, dat is onze taak als interim-manager, als karaktervolle leider. De rust in je organisatie, die krijg je daarbij cadeau.

Wil je meer weten over onze zekerheden van interim-management, of ben je nieuwsgierig geworden naar onze aanpak? Kijk dan ook eens op onze website en leer meer over het team van LiDRS en ons uitgebreide aanbod.

Rust - Resilience - Resultaat

Onze interim management werkwijze



De werkwijze van en met onze interim-managers

Over LiDRS Interim Management & Advies

LiDRS (Leadership Development Research & Support) is een full-service interim-management en trainingsbureau, gespecialiseerd in de ontwikkeling van en ondersteuning bij leiderschapsvraagstukken.

Heb jij performance uitdagingen of organisatorische vragen? Of ben je op zoek naar een tijdelijke invulling van een management of board positie? Neem dan contact op met LiDRS en kijk hoe onze interimmanagers en adviseurs kunnen helpen.

Wil je meer weten over leiderschapontwikkeling of ben je op zoek naar de meest impactvolle leiderschapstraining in Nederland vraag dan meer informatie aan via info@lidrs.nl of bel met 085-4018368. En kijk ook op onze website www.lidrs.nl.