

A man with glasses and a woman are looking at a whiteboard with handwritten notes in a meeting room. The man is smiling and the woman is holding a cup of coffee. The whiteboard has some illegible handwritten text in blue marker.

hospitalitygroup

Creating
better
places

Insight

Interim management

**Empower your
organization
and people**



Inhoudsopgave

Creating better places	3
1. Wat is interim management?	4
2. Vormen van interim management	7
3. Trends & ontwikkelingen	10
4. De toegevoegde waarde van interim management	11
5. Succes- en risicofactoren	13
6. Kenmerken van een interim professional	15
Interim management bij Hospitality Group	16

Creating better places

In deze Insight nemen we je mee in de ins en outs van interim management. Mensen maken het verschil in succesvolle dienstverlening! Hiervoor is het belangrijk dat we een omgeving creëren waar mensen hun talenten kunnen ontplooiën. Omgevingen die het beste uit mensen halen. Waar het draait om mensen op de juiste plek. Waar mensen kunnen groeien. Waar je wordt uitgedaagd.

Het samenstellen van een topteam is ongelooflijk belangrijk. Om continu met oplossingen te komen in de snel veranderende wereld is kennisdeling, leren van elkaar en samenwerking essentieel. Als iedereen in een goede flow zit, bereik je samen veel meer.

Interim management biedt volop kansen om de expertise binnen je team te versterken, mensen in hun kracht te zetten, gewenste koers in te zetten en de samenwerking te verbeteren. In relatief korte tijd kun je samen heel veel bereiken. Empower your people & organization!



1. Wat is interim management?

Interim management is de inzet van een professional op tijdelijke basis voor de uitvoering van (management) werkzaamheden binnen een organisatie. Het werk kan bestaan uit het gericht oplossen van urgente (capaciteits) uitdagingen of het doorvoeren van veranderingen. Taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en de te realiseren resultaten zijn afhankelijk van de wensen en behoeften van de opdrachtgever.

Preventief

Een interim-vraag kan uit voorzorg ontstaan (preventief). Overbruggingsmanagement, deskundigheidsmanagement, verandermanagement en projectmanagement zijn voorbeelden van type interim opdrachten die uit voorzorg ontstaan. Denk aan de inzet van een interim professional in geval van ziekte om de continuïteit van

een managementpositie te waarborgen of een capaciteitsuitbreiding met aanvullende deskundigheid wanneer een nieuwe strategie wordt gevormd. Bij een reorganisatie of professionaliseringsslag zien we vaak de inzet van een interim professional om de gewenste veranderingen door te voeren.

Curatief

Een interim-vraag kan ook uit een specifieke situatie ontstaan (curatief). Bij crisismanagement dienen operationele, tactische en/of strategische problemen direct opgelost te worden. De interim professional richt zijn/haar inzet in dat geval op het minimaliseren van de negatieve gevolgen voor de core business en de continuïteit van de organisatie.





Ontwikkeling virtuele polikliniek Radboudumc

Het Radboudumc heeft in samenwerking met Hospitality Group een virtuele polikliniek ontwikkeld in hun inpandige atrium, met een focus op digitalisering van consultafspraken en duurzaamheid. De belangrijke functies zijn vastgesteld in samenwerking met gebruikers en professionals.

Het ontwerp bevat modulaire boxen voor digitale overlegomgevingen, verschillende zitvormen en veel beplanting om een inspirerende en functionele werkomgeving te creëren. Het Radboudumc streeft naar vooruitgang in de zorg en speelt hiermee in op de toenemende behoefte van patiënten om op afstand een digitaal consult uit te voeren.

Inzet van interim management in coronapandemie

De coronapandemie was een crisis van grote omvang, waarbij organisaties voor grote uitdagingen stonden. De implementatie van veiligheidsmaatregelen, kostenbeheersing, voorraadbeheer en digitalisering waren aan de orde van de dag. Interim managers werden ingezet om opdrachtgevers te helpen zich aan te passen aan deze veranderingen.

Hospitality Group ondersteunde verschillende opdrachtgevers bij het minimaliseren van de impact en het waarborgen van de continuïteit en nieuwe manieren van werken werden gecreëerd. Veiligheids- en gezondheidsrichtlijnen werden gevolgd en werkomgevingen werden 'coronaproof' gemaakt.

Op de foto: Mark Cox van Radboudumc samen met Danny Popping van Hospitality Group.

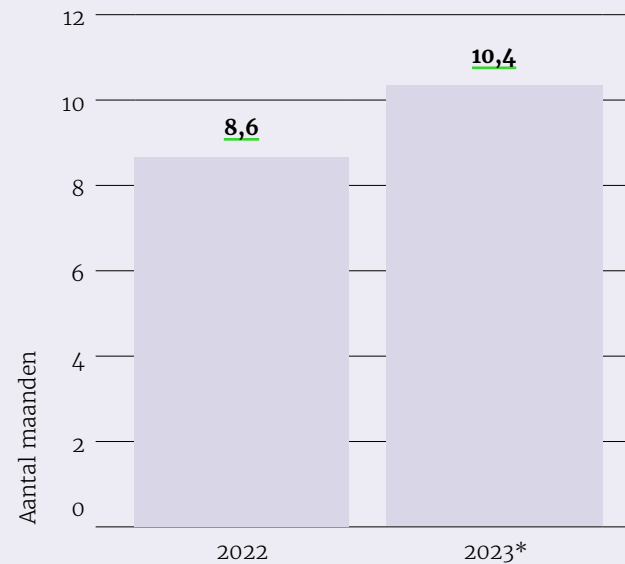


Hoe lang duurt een interim opdracht?

Een interim opdracht is per definitie tijdelijk, maar wat betekent tijdelijk nu precies? De lengte van de interim opdracht is natuurlijk afhankelijk van de aard van de werkzaamheden. Waar de ene opdracht binnen enkele maanden is afgerond, wordt de andere opdracht een aantal keer verlengd en kan de totale duur zelfs oplopen tot enkele jaren. Bij Hospitality Group duurde een interim opdracht in 2022 gemiddeld 8,6 maanden. In 2023 zien we op het moment van publicatie dat de opdrachten met een gemiddelde doorlooptijd van 10,4 maanden iets langer duren dan vorig jaar.

Gemiddelde duur van een interim opdracht bij Hospitality Group

De gemiddelde opdrachtduur van Hospitality Group sluit aan op het internationale gemiddelde dat EO Executives in haar internationale onderzoek naar de actuele ontwikkelingen in interim management beschrijft. Hierin staat dat dat bijna de helft van de opdrachten (43%) zes tot twaalf maanden in beslag neemt.



* 2023 bevat gegevens t/m juli



2. Vormen van interim management

De aanleiding om een interim manager in te zetten, kan voor elke organisatie en in elke situatie anders zijn. Over het algemeen zijn vijf vormen van interim management te herkennen, namelijk:

Verandermanagement: gericht op een verandering binnen een organisatie, zoals bij een reorganisatie of een wijziging van bestaande processen of gewenste bedrijfscultuur.

Overbruggingsmanagement: gericht op extra capaciteit om de continuïteit van de afdeling of organisatie te waarborgen, zoals bij ziekte, zwangerschapsverlof of een uitbreiding van werkzaamheden.

Projectmanagement: gericht op het initiëren en (laten) uitvoeren van een project.

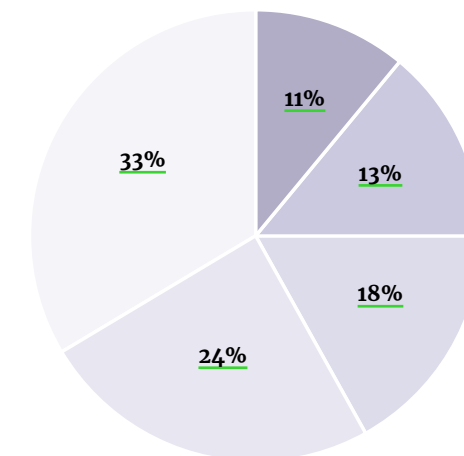
Deskundigheidsmanagement: gericht op specialistische kennis die de organisatie zelf niet in huis heeft, zoals over inkoop, circulaire economie of huisvesting.

Crisismanagement: gericht op het acut oplossen van een noodsituatie binnen de organisatie of bepaalde systemen.

Verandermanagement meest voorkomende vorm van interim management

Elk jaar brengt EO Executives een internationaal rapport uit over actuele ontwikkelingen in interim management. Het onderzoek brengt in kaart waarom organisaties een interim manager inschakelen. Als deze gegevens op de hiervoor beschreven vormen van interim management worden geprojecteerd, dan kunnen we hieruit afleiden dat verandermanagement de meest voorkomende vorm is, gevolgd door overbruggingsmanagement en projectmanagement.

Verdeling van diverse vormen van interim management in de markt





Op de foto: Lies Laumans van Ronald McDonald Kinderfonds en Dianne van den Hombergh en Domien Reinders van Hospitality Group.

Duurzaam interim management bij JCDecaux

JCDecaux is wereldwijd marktleider in buitenreclame en in Nederland aanwezig in vrijwel alle grote steden. Vanwege de tijdelijke afwezigheid van de facilitair manager van JCDecaux, voerde een interim manager namens Hospitality Group deze duurzame opdracht uit. De opdracht omvatte de overgang naar 100% duurzame Nederlandse windenergie en optimalisatie van reststromen om hoger op de circulariteitsladder te komen.

Ontwikkelen duurzaamheidsvisie Ronald McDonald Kinderfonds

Het Ronald McDonald Kinderfonds wilde een duurzaamheidsvisie ontwikkelen en vroeg Hospitality Group om te ondersteunen. Samen met het duurzaamheidsteam van het Ronald McDonald Kinderfonds stelden we drie focusgebieden vast. De teams tekenden een gezamenlijke toekomstvisie voor 2025 en kwamen met concrete acties. Hospitality Group vertaalde de uitkomsten in een compacte duurzaamheidsvisie, die het bestuur heeft omarmd. Het Ronald McDonald Kinderfonds zet de komende jaren met trots concrete stappen richting een duurzame toekomst.

Transitie naar digitale omgeving Gemeente Amersfoort

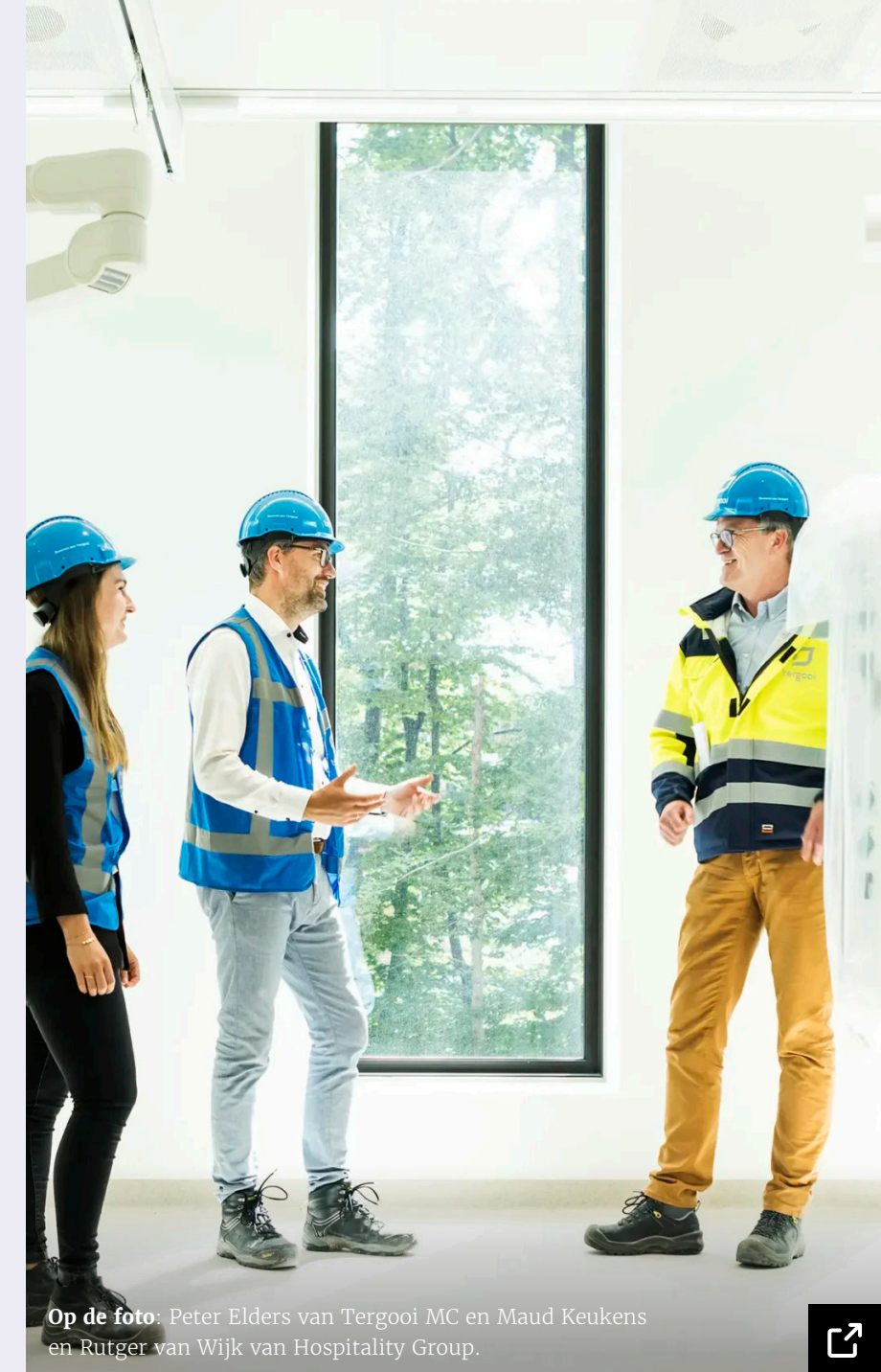
Gemeente Amersfoort ontwikkelt zich naar een volledig digitaal werkende gemeente en vroeg Hospitality Group om een transitie manager. Het fysieke archief werd gedigitaliseerd, wat grote gevolgen had voor het team Informatiebeheer. De interim manager bood individuele ondersteuning aan. Hierdoor werden de medewerkers zelf regisseur van hun eigen carrière.

Voor het digitale team ontstond een heel andere uitdaging. Wekelijks werden nieuwe processen gedigitaliseerd, waardoor het totaal aan werkzaamheden complex werd. De interim manager werkte met het team aan kennisverbreding en ontwikkeling van vaardigheden. Hierdoor was het team in staat te groeien naar een zelfsturend onderdeel van de organisatie.

Programmamanager 'Werken in nieuw Tergooi' bij Tergooi MC

Tergooi MC is het ziekenhuis van de regio Gooi- en Vechtstreek. De vraag om in te spelen op de vernieuwingen in de zorg leidde tot het besluit om een nieuwe hoofdlocatie in Hilversum te bouwen. De Raad van Bestuur schakelde Hospitality Group in om de rol van programmamanager voor 'Werken in Nieuw Tergooi' te vervullen.

In dit programma ontwikkelde Hospitality Group op basis van verschillende zorgstromen nieuwe manieren van werken in de nieuwbouw. De uitkomsten werden vertaald naar de effecten op bedrijfsvoering, een scholings- en opleidingsplan en een haalbare exploitatiebegroting. Daarnaast adviseerde Hospitality Group over een breed scala aan onderwerpen voor de ingebruikname van de nieuwbouw en de continuïteit van zorg en dienstverlening. Als aftrap van het scholingsprogramma organiseerde Hospitality Group samen met Tergooi MC een belevingstour, waarin medewerkers kennis konden maken met het nieuwe ziekenhuis, afdelingen en medische apparatuur. Bekijk [hier](#) de video van de belevingstour!



Op de foto: Peter Elders van Tergooi MC en Maud Keukens en Rutger van Wijk van Hospitality Group.



3. Trends & ontwikkelingen



Meer interim door krappe arbeidsmarkt

De huidige krapte op de arbeidsmarkt dwingt werkgevers nu vaker om interim professionals in te zetten. Vanwege de langere invultijd voor vaste vacatures vragen opdrachtgevers nu vaker om onmiddellijke inzet van interim managers om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen. Opvallend is dat deze trend gelijkenissen toont met de periode na de financiële crisis in 2008.

Aantrekkelijk werkgeverschap belangrijker

De toename van het aantal interim opdrachten zorgt ervoor dat werkgevers zich steeds meer realiseren dat aantrekkelijk werkgeverschap niet alleen voor hun eigen medewerkers, maar ook voor het aantrekken van interim managers geldt.

Toegevoegde waarde centraal

Er vindt een verschuiving plaats van gesprekken over de tariefstelling naar welke toegevoegde waarde een interim manager voor de opdrachtgever kan leveren. De (duurzame) impact die interim managers in de opdrachten kunnen maken, is voor organisaties erg waardevol.

Meer samenwerking en advies buiten gebaande paden

Interim managers worden steeds vaker ingezet om advies te geven op basis van hun kennis en ervaring, zelfs buiten de scope van hun huidige opdracht. Dit gebeurt ook omdat werkgevers, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt hun bestaande teams willen versterken en ontwikkelen. Interim managers vervullen dan ook steeds vaker de rol als mentor om individuen en teams te begeleiden.

Arbeidsmarkt blijft flexibiliseren

De Nederlandse arbeidsmarkt is enorm geflexibiliseerd: in 20 jaar is het aantal zelfstandige professionals verdubbeld. De overheid heeft in het eerste kwartaal van 2023 diverse maatregelen aangekondigd om de groei van het aantal zelfstandigen af te remmen, omdat de toenemende inzet van zelfstandigen risico's, zoals kwaliteitsrisico's en stijgende personeelskosten, met zich meebrengt. De aangekondigde maatregelen die de overheid wil gaan nemen, is gericht op extra regelgeving en het aanstellen van verplichte verzekeringen.



4. De toegevoegde waarde van interim management

De meest bekende reden om interim professionals in te zetten is om iemand tijdelijk te vervangen. Maar er zijn zoveel meer redenen om bewust te kiezen voor een interim professional. Met een interim manager haal je niet alleen capaciteit, maar ook deskundigheid, neutraliteit en een frisse blik naar binnen.

Een kritische, frisse blik

Een bepaalde manier van werken is binnen organisaties soms zo vanzelfsprekend geworden, dat niemand zich meer afvraagt waarom dingen gaan zoals ze gaan. Een goede interim professional kan een kritische blik werpen op de huidige processen en oplossingen voorstellen. De interim professional neemt kennis mee vanuit andere organisaties en weet deze vakkundig toe te passen. Ook hebben zij een groot netwerk en kunnen waar nodig de juiste persoon aan een uitdaging koppelen.

“We hebben de ingezette interim manager leren kennen als iemand die zich door zijn ervaring, vakkennis en open houding snel materie eigen maakt. En dan ook echt ‘eigen’. Niet alleen de inhoud en de klusjes, maar ook de context, de mensen en mét visie. Ook in onze individuele gesprekken heb ik zeer geprofiteerd van zijn heldere taal over hoe iets aangepakt moet worden.”

Rugzak vol met kennis

Een belangrijk kenmerk van interim professionals is dat zij veel kennis meebrengen. Kennis uit eerdere ervaringen, expertise vanuit het bureau en een groot netwerk met waardevolle contacten. Deze kennis gecombineerd met een sterk reflectief vermogen en een frisse blik helpt hen een situatie of vraagstuk net even anders te bekijken. Ook helpt een objectieve blik hen bij het onafhankelijk overbrengen van hun visie. Deze aspecten zijn erg waardevol bij het uitvoeren van een interim opdracht.



Op de foto: Linda Koekkoek van UWV samen met Domien Reinders van Hospitality Group.

Circulariteit bij huisvesting UWV

Bij UWV werd een algemene circulariteitsstrategie ontwikkeld, waarbij Hospitality Group werd gevraagd om een interim manager in te zetten. Bij dit project was het de taak van de interim manager om een advies uit te brengen over het toepassen van circulariteit binnen huisvestingsprojecten. Hiervoor is een interim manager ingezet die met zijn kennis en netwerk volledig bij de opdracht aansloot.

In het uiteindelijke advies lag de nadruk vooral op bewustwording, waarbij de mate van circulariteit wordt uitgedrukt in massa grondstoffen. Ook werd geadviseerd om de sturingsmethode GOTIK aan te passen, om circulariteit structureel in ieder huisvestingsproject te integreren en om bewustwording bij alle betrokkenen te verhogen. In deze opdracht bleek een rugzak vol kennis van grote waarde voor de opdrachtgever te zijn.

5. Succes- en risicofactoren

Diverse factoren kunnen bijdragen aan het succes van een opdracht. Daarnaast zijn er ook factoren die juist een negatieve invloed op de organisatie kunnen hebben. Hieronder lees je meer over de succes- en risicofactoren van interim management.

Succesfactoren

Klik met de opdrachtgever/organisatie: De interim manager past zowel qua persoonlijkheid als met zijn of haar competenties binnen de organisatie(cultuur) van de opdrachtgever.

Duidelijke opdrachtomschrijving en PVA: De verwachtingen zijn helder naar elkaar uitgesproken. Het eindresultaat en de weg daarnaar toe zijn omschreven en besproken.

Tussentijdse evaluatie(s): Tussentijdse evaluaties kunnen helpen bij het bespreken van de opdrachtstatus en het functioneren van de interim manager, om waar nodig tijdig in de uitvoering van de opdracht te kunnen bijsturen.

Kennis: De interim manager bezit de benodigde kennis en vaardigheden en kan ervaring uit andere organisaties toepassen in de nieuwe opdracht. Mocht de interim manager toch op een bepaald aspect kennis nodig hebben, dan kan de interim manager hiervoor ook zijn of haar netwerk inschakelen.

Betrokkenheid: Regelmatig gezamenlijk stilstaan bij het te behalen resultaat en de ontwikkeling van de interim manager. Waar nodig (tijdig) expertise vanuit het bureau (of extern) inschakelen dat bijdraagt aan succesvolle afronding van de opdracht.

Risicofactoren

Verloren kennis: Bij de overdracht richting de lijnorganisatie zou kennis verloren kunnen gaan.

Onvoldoende aandacht lange termijn visie: Er wordt tijdens de opdracht teveel gericht op de termijn waarin de interim manager de opdracht uitvoert, waardoor de lange termijn visie te weinig aandacht krijgt.

Niet de juiste vraag: De juiste vraag wordt niet gesteld, waardoor tijd verloren gaat bij het bereiken van het eindresultaat. Oorzaken kunnen zijn dat de interim manager te snel met de opdracht aan de slag gaat, of omdat de opdrachtgever niet de juiste vraag weet te stellen.

Relatie met interim manager: De interim manager is tijdelijk in de organisatie, wat een effect op de relatie kan hebben die men met elkaar aangaat. Medewerkers kunnen overwegen hoeveel energie zij investeren in het opbouwen van een relatie met de tijdelijke interim manager.

De opdracht loopt ten einde: hoe verloopt de overdracht?

Het einde van de opdrachtperiode nadert en dat betekent dat de interim manager de opdracht zo goed mogelijk overdraagt aan de opdrachtgever. Hoe deze overdracht eruit ziet, is afhankelijk van de soort opdracht. Bij een fysieke verhuizing of een adviesproject wordt een ‘product’ opgeleverd, namelijk de verhuizing zelf of het adviesrapport. Daarnaast kan de interim manager een opvolger inwerken en/of een overdrachtsdocument schrijven.



Op de foto: Opdrachtgever Marcel Jansen van Cultuurbedrijf Noordoostpolder samen met interim manager Maurice van Doorn van Hospitality Group.



Op de foto: Opdrachtgever Dennis Reisner van Miro samen met interim manager Anouk Bonset van Hospitality Group.



Tussen- en eindevaluatie bij Hospitality Group

Bij iedere interim opdracht bij Hospitality Group wordt gewerkt met een Plan van aanpak, één of meerdere tussenevaluaties, en een eindevaluatie. Tijdens een tussenevaluatie wordt de status van de opdracht en het functioneren van de interim manager besproken. Bij eventuele afwijkingen worden de verwachtingen, scope of klantbehoefte bijgesteld.

Aan het eind van iedere opdracht vindt met dezelfde betrokkenen een eindevaluatie plaats. De opdrachtgever krijgt op voorhand een projectevaluatie toegestuurd, die tijdens deze evaluatie besproken wordt. Bij de interim opdrachten hecht Hospitality Group veel waarde aan deze evaluaties, omdat hiermee de kwaliteit van het interim management gewaarborgd kan worden.

6. Kenmerken van een interim professional

De interim professional in het facilitaire vak is niet vast te leggen in één profiel, maar wel te herkennen aan een set algemene en specifieke kenmerken die van toegevoegde waarde zijn in het werk en voor een opdrachtgever. De situatie bij de opdrachtgever bepaalt welke set aan specifieke kenmerken benodigd is om de opdracht met succes te volbrengen.

“Beide interim managers stapten in op een rijdende sneltrein. Hierdoor werden ze best even in het diepe gegooid en werd een beroep gedaan op hun zelfredzaamheid en proactiviteit. Beiden zijn hiervoor met vlag en wimpel geslaagd! De interim managers zijn een goede aanvulling op ons kleine team. Ze zijn energiek, eager en leveren kwaliteit. Precies wat we nodig hebben.”

Leidinggevende

- Brengt personen en organisaties samen.
- Begeleidt personen en teams in hun ontwikkeling.
- Weet personen en groepen in beweging te krijgen.

Expert

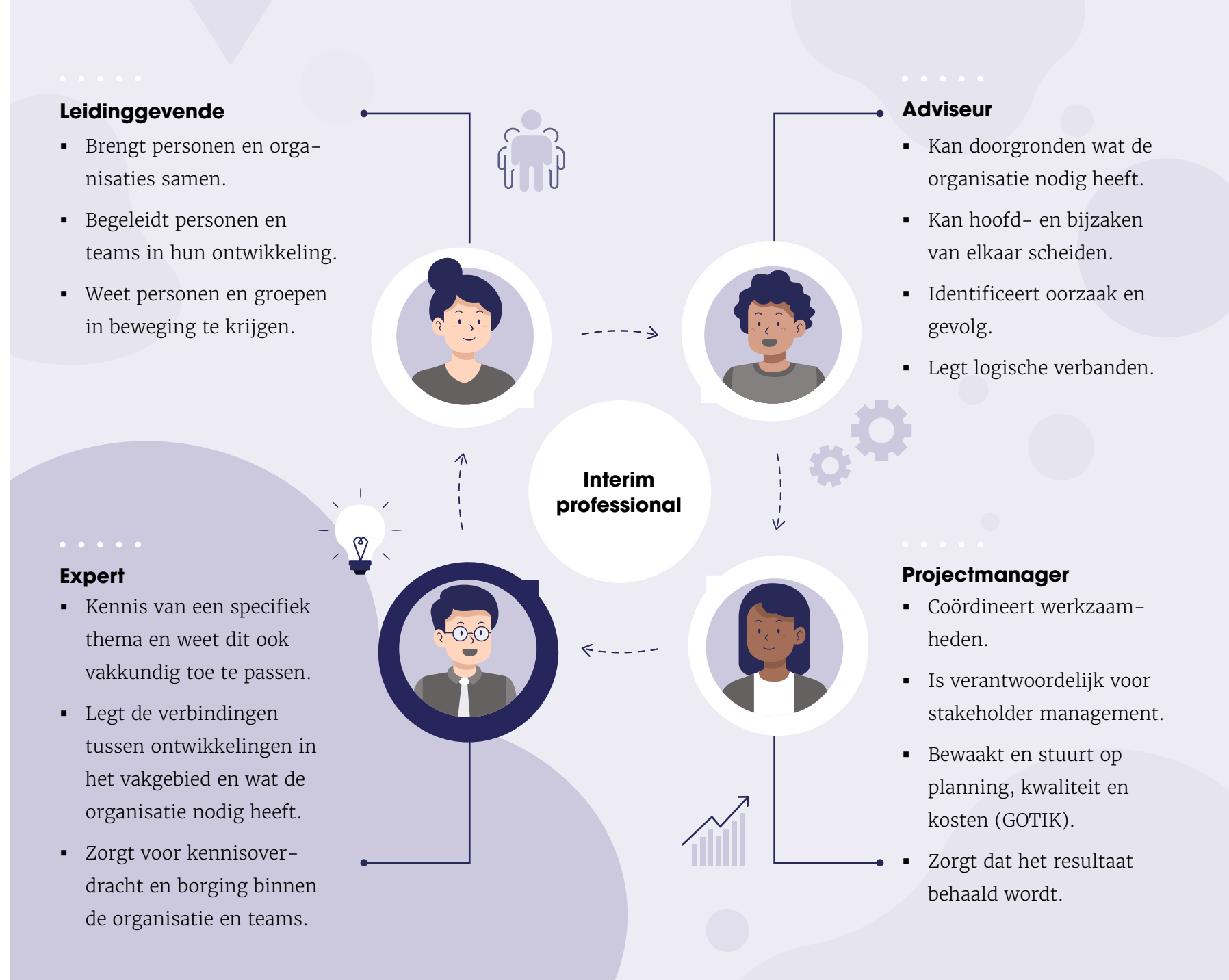
- Kennis van een specifiek thema en weet dit ook vakkundig toe te passen.
- Legt de verbanden tussen ontwikkelingen in het vakgebied en wat de organisatie nodig heeft.
- Zorgt voor kennisoverdracht en borging binnen de organisatie en teams.

Adviseur

- Kan doorgronden wat de organisatie nodig heeft.
- Kan hoofd- en bijzaken van elkaar scheiden.
- Identificeert oorzaak en gevolg.
- Legt logische verbanden.

Projectmanager

- Coördineert werkzaamheden.
- Is verantwoordelijk voor stakeholder management.
- Bewaakt en stuurt op planning, kwaliteit en kosten (GOTIK).
- Zorgt dat het resultaat behaald wordt.



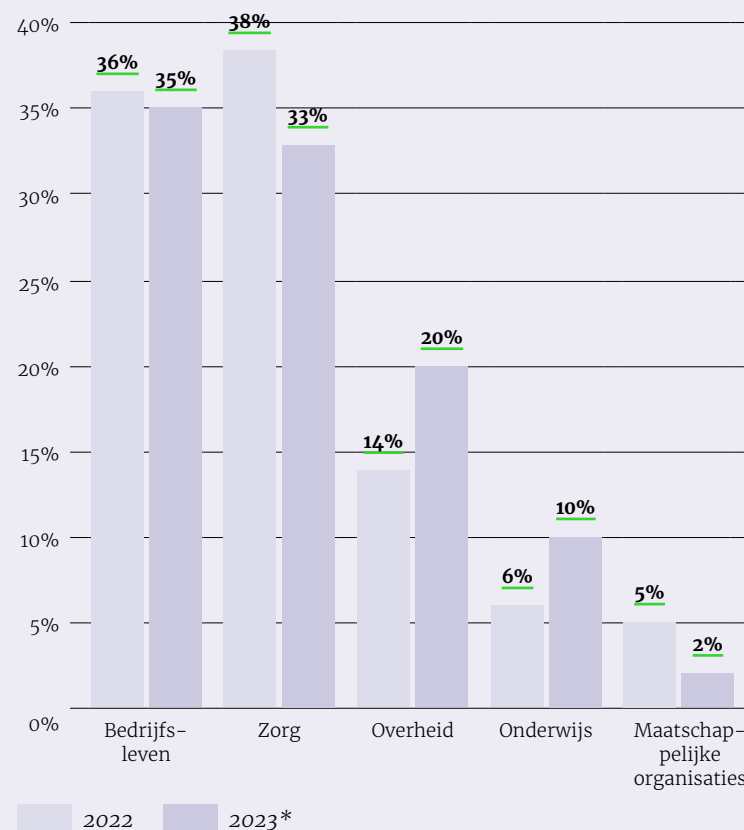
Interim management bij Hospitality Group

Hospitality Group helpt opdrachtgevers en hun teams te versterken met interim professionals voor facility management, hospitality, contractmanagement en huisvesting. Dit doen wij in allerlei branches: van het bedrijfsleven tot overheden, het onderwijs, de zorg en bij maatschappelijke organisaties. Dat varieert van interventie, transitie, kwartiermaken, capaciteitsuitbreiding tot het overbruggen van ziekte of afwezigheid. Met het tijdelijk aanstellen van een interim professional helpen wij organisaties excelleren.

Interim management vraagt om focus, inzicht in de strategische en tactische doelen van de klantorganisatie, een politieke antenne, heldere doelen, een overtuigend plan van aanpak en uitstekend leiderschap.

In de grafiek hiernaast staat de verdeling van de branches waarin wij interim opdrachten uitvoeren.

Verdeling interim opdrachten naar branchesoort



* 2023 bevat gegevens t/m juli



Op de foto: Kim Boots en Jordy Reijnhard van het ETZ samen met Anouk van der Sanden en Evy van der Ploeg van Hospitality Group.

Onze interim professionals zijn de ondernemende leiders die organisaties en teams echt verder kunnen helpen. Ze hebben uitgebreide ervaring in aansprekende projecten bij toonaangevende opdrachtgevers. Ze zijn resultaat gedreven, sterk in communicatie en stevig in procesmanagement. Ze verliezen hun omgeving niet uit 't oog, nemen mensen mee in het proces, maar houden de voortgang erin.

Voorbeelden van facilitaire interim opdrachten

Binnen de facilitaire wereld bestaat een grote verscheidenheid aan interim functies. Maar bij Hospitality Group zien we een aantal functies die regelmatig voorkomen. Hieronder vind je een selectie van typische interim functies die onze organisatie regelmatig bij onze opdrachtgevers vervullen. We maken onderscheid tussen junior-, medior- en seniorniveau.

Junior

De facilitair medewerker voert facilitaire werkzaamheden uit volgens afspraken, behandelt verzoeken vanuit de organisatie, beheert facilitaire contracten, bewaakt de kwaliteit van externe facilitaire diensten en werkt nauw samen met de teamleider om de facilitaire organisatie te ontwikkelen.

De Project Management Ondersteuner (PMO) ondersteunt projecten, zoals de ingebruikname van een nieuwbouwlocatie. In aanloop naar de oplevering ondersteunt de PMO'er bijvoorbeeld in het scholingsprogramma of het ontwikkelen van nieuwe manieren van werken.

Junior/medior

De facilitair coördinator is verantwoordelijk voor de aansturing van het operationele facilitaire team, zoals receptionistes, servicemedewerkers en repromedewerkers. Naast de dagelijkse leiding is de facilitair coördinator verantwoordelijk voor projecten, zoals verhuizingen, ruimte-efficiënte en energiebesparing.

Een facilitair projectleider coördineert en beheert diverse facilitaire projecten, zoals verhuizingen, implementatie van een FMIS-systeem, PDC-ontwikkelingen en procesoptimalisaties. Ze plannen, bewaken het budget, sturen teams aan en behouden het overzicht.

Medior/senior

De implementatiemanager begeleidt de transitie die voortvloeit uit een nieuw besturingsmodel. Hierbij gaat het vaak om een professionaliseringslag van een (facilitaire) afdeling en het optimaliseren en standaardiseren van processen.

Een adviseur facilitair adviseert en begeleidt vraagstukken op gebieden zoals duurzaamheid (bijvoorbeeld circulariteit in verhuisprojecten) of huisvesting (zoals vastgoedplanning voor de lange termijn). De facilitair adviseur is het aanspreekpunt voor het afdelingshoofd of de directie. Afhankelijk van de complexiteit van het vraagstuk en de zwaarte van de rol binnen de organisatie kan dit een medior- of seniorfunctie zijn.

Senior

De programmamanager is verantwoordelijk voor de juiste governance van het gehele programma. Ze vormen een visie en leiden projecten die uit deze visie voortkomen, waarin ze de tijd, kwaliteit en budget bewaken. De programmamanager verzorgt de start-up, is de opdrachtgever voor (externe) betrokken partijen en betrekken relevante stakeholders voor besluitvorming.

Het afdelingshoofd facilitair begeleidt en coacht teamleden in de dagelijkse werkzaamheden en hun persoonlijke ontwikkeling. Ook zijn ze verantwoordelijk voor formatie, budget, visie en strategie. Ze streven voortdurend naar dienstverbetering en zitten in het managementteam.

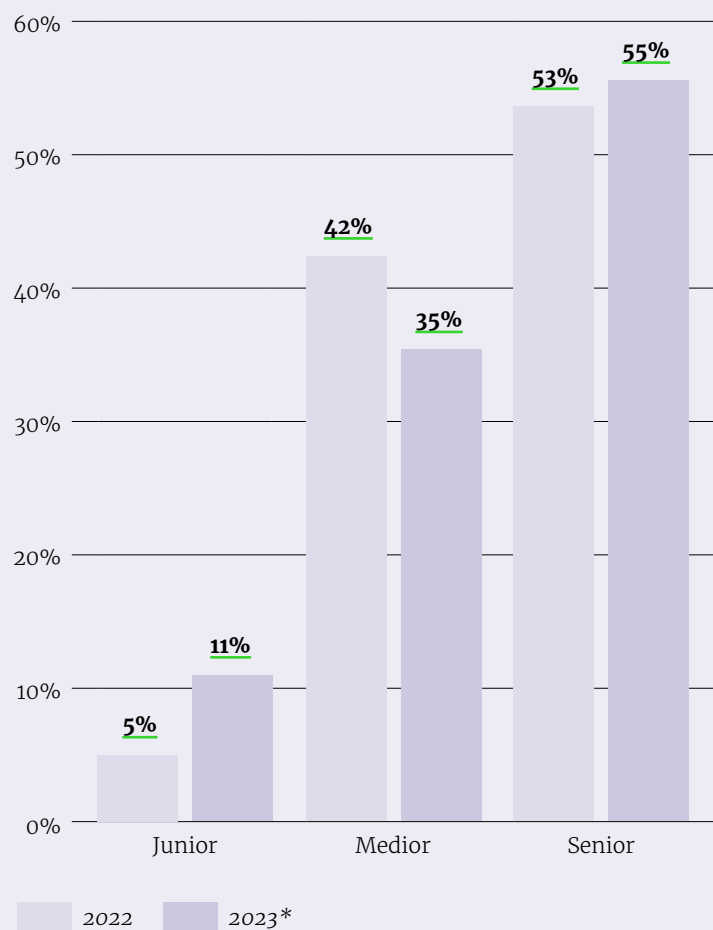
“De interim manager was snel ingewerkt en heeft de positie van facilitair coördinator uitstekend vervuld. Het is fijn dat we indien nodig kunnen terugvallen op de professionele interimpool van Hospitality Group.”

In de grafiek hiernaast is te zien dat zowel in 2022 als in 2023 de meeste opdrachten bij Hospitality Group door senior en medior interim managers worden ingevuld. Junioren vervullen een kleiner aantal opdrachten.

Zowel in eigen dienst als zelfstandig

De interim opdrachten die wij invullen worden niet alleen maar door onze eigen medewerkers ingevuld. We werken namelijk ook met een zorgvuldig netwerk van zelfstandige interim professionals. Alle interim professionals, zowel in eigen dienst als ZZP'ers, hebben toegang tot de expertise en kennis van collega's van Hospitality Group. Hierdoor kunnen zij altijd bouwen op kennis van ons netwerk en zijn ze in staat een door ons gegeven advies concreet te maken en te implementeren.

Verdeling opdrachten naar junior-, medior- en seniorfunctie van Hospitality Group (incl. ZZP'ers)



* 2023 bevat gegevens t/m juli





Persoonlijke touch

Hospitality Group is bij iedere interim opdracht van begin tot eind nauw betrokken bij het proces. We gaan altijd voor een persoonlijke kennismaking en zijn bij de inzet van een interim manager op zoek naar de juiste fit. Interim managers worden tijdens de opdracht intensief en transparant begeleid, van startgesprek tot tussenevaluatie en eindgesprek. We hechten veel waarde aan de inhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling van de interim managers, waardoor zij breed inzetbaar zijn op het gebied van hospitality, facility management, huisvesting en inkoop.

“Met de tijdelijke invulling van onze interim managers maken wij duurzame impact bij onze opdrachtgevers.”

Ellen Gijbers, partner Interim & Recruitment
