

PERSINFORMATIE

Interim Index: nieuw fenomeen van ‘near employees’ in opkomst op Nederlandse arbeidsmarkt

Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit stellen dat bedrijven onvoldoende invloed hebben op vasthouden kennis en ervaring van externen.

Utrecht, december 2010 – Een nieuw fenomeen van ‘near employees’ is in opkomst op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het gaat om externen, waaronder interim managers, die vaak langdurig zijn verbonden aan een organisatie en die een flexibele arbeidsschil vormen waarop organisaties steeds meer leunen. Deze externen hebben sterke banden met hun opdrachtgever en vice versa. Gevaar van deze groeiende flexibele schil is dat heel veel kennis van de organisatie bij externen ligt. Als organisaties niet gericht investeren in een HR-beleid voor externen, dan lopen zij het risico dat zij ongewild kennis kwijtraken als deze zelfstandige werknemers voor een andere opdrachtgever kiezen. Dit concluderen Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit in de jaarlijkse Interim Index, een onderzoek naar flexibilisering van arbeid in Nederland.

“Alles wijst erop dat een ‘tussenmodel’ zal ontstaan in de Nederlandse arbeidsmarkt. Externen en de organisaties waarin zij werkzaam zijn, investeren in elkaar en leren van elkaar. Om ervoor te zorgen dat flexibilisering van arbeid daadwerkelijk handen en voeten krijgt, is het noodzakelijk dat opdrachtgevers gericht investeren in een vaste pool van tijdelijke managers. Zo kunnen zij maximaal profijt halen uit hun kennis en expertise”, stelt Piet Hein de Sonnaville, directeur van Atos Interim Management, één van de grotere interim managementbureaus van Nederland. “Maar dan moeten organisaties wel de juiste voorwaarden scheppen om hun tijdelijke krachten voor langere tijd flexibel aan zich te binden. Anders lopen ze ongewild het risico kennis en ervaring kwijt te raken.”

Externenbeleid

In Nederland zijn tussen 15.000 en 20.000 interim managers werkzaam. De economische waarde die deze markt vertegenwoordigt, bedraagt tussen 3 en 4,5 miljard euro. In het onderzoek geven ruim 700 interim managers en 280 opdrachtgevers hun visie op hoe de markt voor interim management zich in 2011 ontwikkelt. Hoewel 70 procent van de organisaties zegt een ‘externenbeleid’ te hebben, is het opvallend dat de betrokkenen zelf (de externen) dit niet of nauwelijks ervaren. Zo voelt een grote meerderheid zich onvoldoende betrokken bij de organisatie waar zij werkzaam is en slechts 5 procent van hen kan deelnemen aan opleidingsprogramma’s. Verder stelt de helft geen toegang te hebben tot relevante bedrijfsinformatie. Het verbaast dan ook niet dat er niet of nauwelijks sprake is van een op externen toegespitst introductieprogramma. Daarnaast stelt de helft van de ondervraagde externen dat zij zelden periodiek wordt beoordeeld. Opdrachtgevers verliezen hen bovendien na afloop van projecten uit het oog. Voor zo’n 70 procent van de organisaties geldt dat externen hierna niet structureel worden gevolgd.

Geen uitgekristalliseerd proces

Flexibilisering van arbeid is bij het overgrote deel van de organisaties nog geen uitgekristalliseerd proces, zo blijkt uit de Interim Index. “Een gemiste kans”, stelt De Sonnaville, “omdat flexibilisering van arbeid veel voordelen biedt. Wanneer bedrijven investeren in hun externen, dan zullen zij snel de resultaten ervan zien. Een gestructureerd programma biedt grote voordelen voor beide partijen. Zo kunnen bedrijven met veel ‘near employees’ putten uit een vast reservoir van tijdelijke medewerkers waardoor zij veel flexibeler kunnen opereren. Maar dan moet je er óók voor zorgen dat externen zich betrokken voelen bij de organisatie en weten wat van hen wordt verwacht. Maak een gericht communicatieprogramma voor de externen, ook als ze niet meer actief zijn in de organisatie. De waarde en trots van het bedrijf overbrengen naar de externen zorgt voor meer loyaliteit en garandeert continuïteit van de organisatie. Juist ook omdat deze tijd het uiterste vraagt van de flexibiliteit van organisaties.”

Noodzaak of bewuste keuze

Twee op de vijf organisaties verwachten dat deze vaste groep externen in omvang zal groeien. Onder deze tijdelijke professionals bevinden zich veel project- en programmanagers - vaak jongere interim managers - die vooral voor grotere organisaties werkzaam zijn. Soms is de inzet van externen geboren uit nood: als oplossing voor de schaarste op de arbeidsmarkt of om snel specialistische hulp in te schakelen. Zelden is het een bewuste strategische keuze, gebaseerd op een doortimmerd beleid.

Meer externen bij de overheid

Uit het onderzoek komen grote verschillen naar voren tussen branches onderling en de te vervullen functies hierbinnen. In de financiële dienstverlening en de sector industrie, diensten en retail verwachten de meeste opdrachtgevers een substantiële stijging. Het minst stijgt de vraag naar flexibele arbeid bij de overheid. De overheid is de enige sector waar in het eerste halfjaar van 2011 een zeer sterke daling (65%) wordt verwacht. In 2009 was dit nog 43 procent.

De Sonnaville: “Net als vorig jaar verwachten veel opdrachtgevers uit de publieke organisaties dat de vraag naar flexibele arbeid zal dalen. Deze verwachting is echter niet uitgekomen. Sterker: Uit het onderzoek blijkt dat de inzet van externen in de publieke sector zelfs is gestegen”, tekent De Sonnaville aan.