

## PERSINFORMATIE

# Atos Interim Index: 4 op de 10 bedrijven verwachten in 2012 personeelssanering

- **Onderzoek Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit toont aan dat vooral grote bedrijven verwachten te moeten ingrijpen in personeelsbestand**

**Utrecht, 14 december 2011** - De onrust op de arbeidsmarkt neemt steeds grotere vormen aan. Onderzoek toont aan dat ook in 2012 saneringen in het personeelsbestand aan de orde van de dag zijn. Veertig procent van de ondervraagde organisaties geeft dit aan. Met name grotere organisaties met een omvang vanaf 1.000 medewerkers verwachten te moeten ingrijpen in hun personeelsbestand. Dit geldt voor ruim 55 procent van deze bedrijven. Hoewel deze ontwikkeling in het MKB minder verstrekkende gevolgen heeft - 15 procent van de bedrijven met minder dan 250 medewerkers verwacht volgend jaar te moeten saneren - is sprake van grote verschillen tussen branches. Bijna drie kwart van de bedrijven in de financiële dienstverlening voorspelt dat in deze sector gesaneerd gaat worden. Dit geldt voor de helft van de organisaties in de publieke sector. Dit concluderen Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit in de jaarlijkse Interim Index, een periodiek onderzoek naar ontwikkelingen en veranderingen in de markt voor tijdelijk management.

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 605 interim managers en 143 opdrachtgevers hun visie op hoe de markt voor interim management zich in eerste helft van 2012 gaat ontwikkelen.

### **Saneren betekent stilstand**

Uit het onderzoek komen grote verschillen naar voren tussen grote en kleine bedrijven. Zo is sprake van een duidelijke relatie tussen de omvang van organisaties en de mate waarin zij in het personeelsbestand verwachten te snijden. "Juist in tijden van crisis worden deze verschillen zichtbaar. Een complicerende factor in grote organisaties is de mismatch tussen de beschikbare capaciteit en de medewerkers die echt nodig zijn, zowel in kwalitatief als kwantitatief opzicht", zegt Piet Hein de Sonnaville, directeur van Atos Interim Management, één van de grotere interim managementbureaus in Nederland. "Nu de focus op saneren ligt, wordt de aandacht afgeleid van innovatie en expansie, terwijl daar de sleutel naar herstel ligt. Ook is het vanwege bedrijfspolitieke redenen niet haalbaar grootschalig en gelijktijdig mensen te ontslaan en aan te nemen. Gevaar is dat de verwachte saneringsslag gedurende langere tijd tot een status quo van veel ondernemingen leidt."

### **Markt interim management stabiel**

Uit het onderzoek blijkt tegelijkertijd dat de vraag naar externe managers in 2012 redelijk stabiel blijft. In de afgelopen jaren nam het aantal interim managers in veel sectoren juist af. Deze trend lijkt zich nu te keren, met uitzondering van de financiële dienstverlening en overheid. "De nu nog aanwezige externen zijn een belangrijke schakel binnen de organisatie. Dit percentage varieert per organisatie en bedraagt gemiddeld 5 procent, hoewel er ook sprake is van uitschieters van ruim 15 procent. Juist van deze externen mag verwacht worden dat ze de benodigde innovatie wel tot stand kunnen brengen", benadrukt De Sonnaville. "De saneringsslag zal hen waarschijnlijk niet raken, zodat dit niet ten koste gaat van de aandacht voor en focus op innovatie."

### **Grote organisaties doen vaker beroep op externe managers**

De behoefte aan specifieke expertise, capaciteitsgebrek en organisatieveranderingen. Dat zijn de drie belangrijkste redenen waarom externe managers worden ingezet. Organisaties selecteren externen vooral op competenties, inhoudelijke expertise en prijs, waarbij inhoudelijke

deskundigheid steeds zwaarder weegt. Ook hier valt het verschil tussen grote en kleine organisaties op. Hoe groter een organisatie is, hoe vaker er externe managers werkzaam zijn. Opvallend is dat in organisaties met meer dan 2.000 medewerkers capaciteitsgebrek de belangrijkste reden is om externe managers in te zetten. Voor kleine organisaties (< 250 medewerkers) geldt dat externe managers het minst vaak worden ingezet om een organisatieverandering door te voeren.