

PERSINFORMATIE

Interim Index: einde van de manager in vaste dienst?

Onderzoek Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit schetst belangrijke trends van de interim management markt in 2010

Utrecht, december 2009 - Steeds meer managers van Nederlandse bedrijven beschouwen een functie als interim manager als alternatief voor hun eigen functie. Zo erkent 40 procent te twifelen over een toekomst in hun huidige functie. Van hen zegt tweederde een nieuwe loopbaan als interim manager te willen beginnen, terwijl één derde nog twijfelt. Slechts iets meer dan de helft van de opdrachtgevers geeft de voorkeur aan een vast dienstverband. Dat is één van de opmerkelijke uitkomsten van de Interim Index van Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit. Een onderzoek waarin ruim 700 interim managers en 500 opdrachtgevers aan het woord komen over ontwikkelingen die zich in 2010 in de markt voor interim management voordoen.

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. Dat opdrachtgevers steeds vaker een carrière als interim manager blijken te ambiëren - juist in een periode waarin de werkgelegenheid voor deze beroepsgroep afneemt - is opmerkelijk, stelt Piet Hein de Sonnaville, directeur van Atos Interim Management. "Een percentage van 26 procent van alle ondervraagden. Een ontwikkeling waaruit blijkt dat de rol van opdrachtgever en interim manager in één persoon van tijd tot tijd - 'in between jobs' - kunnen wisselen. Naar verwachting is dit een ontwikkeling die zich doorzet en staan we nog maar aan het begin van dit 'flex-tijdperk'."

De markt in 2010

In het onderzoek geven zowel opdrachtgevers als interim managers hun visie op hoe de markt voor interim management zich in 2010 ontwikkelt. Bijzonder is dat voor de eerste keer ook opdrachtgevers zich hierover uitspreken. Zij bepalen immers hoe de vraag zich ontwikkelt en aan welke functies behoefte bestaat. Interim managers worden overwegend ingezet in leidinggevende functies. Wel is er een opvallende verschuiving waar te nemen. In de gezondheidszorg is het aantal leidinggevende functies dat op interim-basis wordt ingevuld, flink gestegen, en in minder mate ook bij nuts- en telecombedrijven en de industrie. Dit vooral ten koste van de financiële sector.

De financiële sector verwacht de grootste stijging van het aantal projecten, maar verwacht tegelijkertijd dat de behoefte aan crisismanagement sterk daalt. Nutsbedrijven verwachten de grootste daling van het aantal opdrachten.

Verschil per organisatie

Het aantal interim managers is sterk afhankelijk van de omvang van de organisatie. Hoe groter de organisatie, hoe meer interim managers er werkzaam zijn. Dat is opmerkelijk, omdat voor de hand ligt dat een organisatie van enige omvang over voldoende eigen gekwalificeerde medewerkers beschikt om nieuwe functies te bekleden. Bovendien is lang niet altijd sprake van een beleid gericht op het tijdelijk inhuren van professionals. "Bij bijna een derde van de organisaties ontbreekt beleid. In de zorgsector geldt dit zelfs voor de helft, wat verontrustend is, omdat sommige organisaties voor ruim 20 procent uit externen bestaan. Bovendien blijkt dat organisaties die wél een beleid hebben voor het werken met externen - zoals de overheid, financiële dienstverlening en nutsbedrijven - beter in staat zijn in economisch moeilijke tijden

de juiste functies te laten vervallen en belangrijke functies in stand te houden”, benadrukt De Sonnaville. Ook komt uit het onderzoek naar voren dat hoe groter de organisatie, hoe meer er op prijs wordt geselecteerd en hoe minder op competenties en persoonlijke klik.

Salarisplafond

De meningen zijn verdeeld over de hoogte van tarieven die door interim managers worden gehanteerd. Terwijl interim managers verwachten dat de bodem is bereikt, voorzien opdrachtgevers een verdere daling van de tarieven en dit geldt vooral voor grotere organisaties. De Sonnaville: “Dit geen realistische verwachting. De prijsverhouding tussen interne en externe medewerkers is in de laatste jaren juist naar elkaar toegegroeid. Bovendien realiseert niet iedereen zich dat interim managers in vergelijking met interne medewerkers vaak meer moeten presteren in minder tijd.” Opmerkelijk is overigens dat de tarieven bij vrouwelijke interim managers minder onder druk staan dan bij hun mannelijke collega's.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Opdrachtgevers zoeken vooral naar een interim manager die daadkracht toont, wat er mogelijk op wijst dat deze kwaliteiten onvoldoende aanwezig zijn in de eigen organisatie. De interim manager waardeert vooral de integriteit van een opdrachtgever. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een steeds belangrijker selectiecriteria. Voor sommige marktsegmenten, en voornamelijk bij grote bedrijven, geldt dit zelfs voor 6 op de 10 bedrijven. Hierbij dringt de vraag zich op op welke wijze een interim manager zich in zijn denken en handelen op dit gebied kan onderscheiden. Dit beperkt zich niet alleen tot gedrag- en omgangsvormen, maar betreft óók de manier waarop de professional zijn woon- en werkverkeer aanpast, zodat dit resulteert in een minimale milieubelasting. In 2010 introduceert Atos Interim Management een convenant waarin zij zich met de interim managers verplichten te handelen op basis van uitgangspunten die op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn vastgelegd.

Groei komt niet via internet

Als zowel interim managers als opdrachtgevers wordt gevraagd hoe zij in de huidige weerbarstige markt opdrachten respectievelijk externen denken te werven, vertrouwt een grote meerderheid op het bureau of eigen netwerk. Internet scoort opvallend laag als wervingskanaal, wel worden netwerksites als LinkedIn vaker ingezet als aanvullend kanaal.