

# PERSINFORMATIE

## **Interim Index: jonge interim manager is geboren zzp'er**

***Onderzoek Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit toont aan dat jonge generatie interim managers er niet aan denkt in vaste dienst te gaan***

**Utrecht, juni 2011 - Het zelfstandig ondernemerschap is de jonge generatie interim managers op het lijf geschreven. De oudere generatie worstelt daarentegen met het bestaan als zzp'er. Jonge interim managers werken vaker in opdracht, maken veelvuldig gebruik van sociale media, hebben meer nevenactiviteiten en investeren in hun loopbaanontwikkeling. Deze optelsom leidt tot een grotere tevredenheid over het bestaan als zelfstandig ondernemer. Het tegendeel geldt voor oudere interim managers. Naarmate de leeftijd stijgt, volgen zij minder vaak een opleiding en staat deze ook minder in relatie tot hun vakgebied. Met als resultaat dat hun concurrentiepositie verzwakt en een vast dienstverband als enige mogelijkheid overblijft. Dit concluderen Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit in de jaarlijkse Interim Index, een onderzoek naar flexibilisering van arbeid in Nederland.**

De relatie tussen leeftijd, ondernemerschap en tevredenheid in het onderzoek geeft een helder beeld van de ontwikkeling en waardering van het vakgebied. "Het lijkt erop dat interim management en zelfstandig ondernemerschap meer zijn weggelegd voor de jongere en middengeneraties dan voor oudere interim managers. Alles wijst erop dat de oudere generatie moeite heeft met het bestaan als zelfstandig ondernemer. Terugkeer naar een positie in vaste dienst lijkt voor hen de meest reële optie", zegt Piet Hein de Sonnaville, directeur van Atos Interim Management, één van de grotere interim managementbureaus in Nederland. Hij verwacht dat dit leidt tot een model waarbij sprake is van een driedeling in de loopbaan van een interim manager. De eerste fase - waarbij sprake is van een positie in loondienst - staat in het teken van het opdoen van managementervaring. Het is een periode waarin de verworven kennis en kunde worden aangescherpt. Kennis en kwaliteiten die in de volgende periode - de fase van het zelfstandig ondernemerschap - worden geëxploiteerd. In de laatste fase worden al deze ervaringen na een terugkeer in een vast dienstverband gedeeld. De Sonnaville: "De arbeidsmarkt is hierop echter nog onvoldoende ingericht en de meeste werkgevers selecteren nog te vaak op leeftijd. Hierdoor is positie van de oudere interim manager kwetsbaar en is het moeilijk om na een lange loopbaan als zzp'er weer in loondienst aan de slag te gaan."

### **Drijfveren**

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 630 interim managers hun visie op hoe de markt voor interim management zich in de tweede helft van 2011 ontwikkelt. Bijna 7 op de 10 interim managers - met name die personen die werkzaam zijn voor de overheid - zeggen dat zelfstandig ondernemerschap de voorkeur verdient boven een functie in loondienst. Hun belangrijkste drijfveren zijn vrijheid, flexibiliteit, autonomie en de mogelijkheid om talenten te benutten. Arbeidsvoorwaarden - zoals de beloning of het evenwicht tussen werk en privé - blijken een ondergeschikte rol te spelen.

## **Acquisitie en ondernemerschap**

Interim managers zijn steeds meer bedreven in manieren om zichzelf en hun kwaliteiten in de etalage te zetten. Bij het verwerven van nieuwe opdrachten is het 'eigen netwerk' nog steeds het belangrijkste kanaal, gevolgd door 'het bureau'. Opvallend is wederom de geringe rol van online databanken. Ook fysieke netwerken - zoals Rotary en Lions, evenals vrienden en familie - spelen nauwelijks een rol. Social media zijn daarentegen sterk in opkomst. Vooral LinkedIn is populair bij het vinden van nieuwe klus. Gemiddeld hebben respondenten ongeveer 300 relaties binnen LinkedIn. Twitter slaat veel minder goed aan: slechts 11 procent geeft aan dit medium te gebruiken. De verschillen tussen de markten zijn opnieuw groot: in de zorg worden nieuwe media zeer weinig gebruikt, in de telecombranche des te meer. Over het algemeen zetten interim managers dit medium in om zichzelf te promoten. Gemiddeld besteden zij hieraan 1,5 uur per week. Bijna 22 procent geeft daarentegen aan in social media geen heil te zien om nieuwe opdrachten te verwerven.

## **De markt**

De markt voor interim management heeft zich na de economische crisis gestabiliseerd. Sinds november 2009 is sprake van een stijgende lijn in tarieven, inzet en duur van opdrachten. Zo blijkt dat op dit moment meer mensen in opdracht zijn dan in alle voorgaande edities van de Interim Index. Veel interim managers - met name tussen 35 en 45 jaar - geven bovendien aan dat zij gelijktijdig aan meer dan één opdracht werken. Het is een ontwikkeling die Atos Interim Management toejuicht. "Het hebben van (betaalde) nevenactiviteiten voorkomt een situatie waarin de interim manager te lang in een opdracht blijft. Bovendien geven nevenactiviteiten nieuwe impulsen waarvan de omgeving kan profiteren. Het is een trend die zich versterkt en recht doet aan de positieve elementen van flexibele arbeid", stelt De Sonnaville. "Zo zijn jongere interim managers vaak zowel project- als programmamanager en actief in verschillende opdrachten tegelijkertijd. Soms hebben zij - naast de functie van interim manager - een eigen onderneming, zijn ze bijvoorbeeld ook werkzaam als docent of betrokken bij online initiatieven, zoals een internetwinkel. Deze verbreding van de horizon draagt bij aan het vergaren van nieuwe kennis en ervaring die zij als interim manager kunnen toepassen."

Tussen de onderzochte branches zijn grote verschillen in de behoefte aan de specifieke rollen die interim managers vervullen. Zo hebben de project- en verandermanager in de zorg het goed. De algemeen manager in de publieke sector heeft echter veel minder gunstige vooruitzichten. In alle sectoren - met uitzondering van de overheid - is naar verwachting sprake van een sterke stijging van de vraag naar projectmanagement. Ook hier liggen volop kansen voor de jongere generatie. Startende jonge interim managers hebben namelijk vaak een achtergrond als projectmanager. De Sonnaville: "De organisatie waarvan de interim manager afkomstig is, ziet zich na zijn vertrek gedwongen hun positie door externen in te laten vullen. Dat is vaak dezelfde persoon: de zogenoemde 'draaideurcriminelen'. In de praktijk worden steeds meer projecten door externen bemenst. Dit is op zichzelf geen zorgelijke ontwikkeling, mits kennis goed geborgd wordt. Helaas schort het hieraan nog vaak."