

## Interim Index: steeds meer interim managers richten zich op opdrachten buiten Europa

- **Onderzoek Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit toont aan dat interim managers moeite moeten doen om opdrachten binnen te halen**

**Utrecht, 23 januari 2013 - Het zelfstandig ondernemerschap van interim managers gaat gebukt onder de economische teruggang. Bijna een kwart geeft aan dat het werven van opdrachten steeds moeilijker is. Ook de financiële onzekerheid waarmee zij worden geconfronteerd, eist haar tol. Deze ontwikkelingen hebben onder meer tot gevolg dat maar liefst 53 procent van de externe managers bereid is zich voor langere tijd te verbinden aan opdrachtgevers buiten Europa. Een andere groep richt zijn pijlen op een langdurige verbintenis met een organisatie, de zogenaamde flexibele schil. Een klein deel kan zich veroorloven autonoom te blijven opereren. Dit concluderen Atos Interim Management en Nyenrode Business Universiteit in de Interim Index, een periodiek onderzoek naar ontwikkelingen 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 675 interim managers hun visie op hoe de markt voor interim management zich in de eerste helft van 2013 ontwikkelt. Zij zijn gemiddeld tien jaar werkzaam als zelfstandig ondernemer.

### **Blik verschuift naar buitenland**

Het is niet zo dat meer interim managers een vast dienstverband verkiezen boven een bestaan als zelfstandig ondernemer. Slechts 38 procent zegt te overwegen een vast dienstverband aan te gaan. Een jaar geleden was dit nog 43 procent. Tegelijkertijd zegt 73 procent van de zzp'ers dat zij het zelfstandig ondernemerschap met minder enthousiasme beoefenen. Zij benadrukken dat dit niet te maken heeft met de opdrachtgever of een te hoge werkdruk, maar dat zij kampen met een grillige markt. Zo is voor 24 procent van deze groep acquisitie een moeizaam onderdeel van het zelfstandige bestaan en geldt voor ruim 1 op de 5 van hen dat de financiële onzekerheid hen parten speelt. Verrassend is dat ruim de helft bereid is voor langere tijd - tussen drie en vijf jaar - opdrachten buiten Europa te accepteren. Dit geldt voor 43 procent van de vrouwen en 54 procent van de mannen. "De vraag is of vooral het avontuur deze groep interim managers aanspreekt of dat de economische malaise hen dwingt hun blikveld te verruimen. Feit is wel dat in het buitenland veel kansen liggen voor de groep die zich niet wil binden. Naar verwachting wordt dit een trend en gaan met name interim professionals ouder dan 50 jaar - die meestal niet zijn verbonden aan een organisatie - hun vleugels vaker buiten Europa uitslaan", zegt Piet Hein de Sonnaville, partner van Atos Interim Management. "We zien dat vooral interim professionals uit de industriële sector - 58 procent - en de zorgfinanciële sector - 57 procent - bereid zijn deze stap te wagen."

### **Autonoom, maar verbonden**

De Interim Index signaleerde twee jaar geleden de opkomst van het nieuwe fenomeen 'near employees' op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het gaat om externen, onder wie interim managers, die vaak langdurig zijn verbonden aan een organisatie en een flexibele arbeidsschil vormen waarop organisaties steeds meer leunen. Uit het huidige onderzoek blijkt dat deze tussenvorm tussen een vaste dienstbetrekking en het zelfstandige ondernemerschap zich veel sneller dan verwacht ontwikkelt. Zo geeft maar liefst een derde van de interim managers aan langdurig verbonden te zijn aan een organisatie. "Deze ontwikkeling wijst erop dat er een nieuwe vorm van werken ontstaat: autonoom, maar verbonden. In onze overtuiging kent dit model per saldo alleen winnaars. De werkgever is in staat kennis en kunde met een ander kosten- en risicoprofiel blijvend aan zich te verbinden. Tegelijkertijd weet de zzp'er zich verzekerd van een veilige uitvalsbasis en financiële zekerheid, met tal van faciliteiten, opleidingsmogelijkheden en een grotere kans op (vervolg)opdrachten. Deze ontwikkeling is een doorbraak in het eendimensionaal denken, waarbij de interim manager geen andere keuze heeft dan een vast dienstverband of zelfstandig te blijven", aldus De Sonnaville. "Het betekent óók dat beide partijen in elkaar moeten investeren. Als organisaties gericht investeren in een HR-beleid voor externen kunnen zij hiervan de vruchten plukken. Zo leveren tijdelijke managers een actieve bijdrage aan de organisatie, delen zij hun kennis en kunnen zij een rol als ambassadeur voor de organisatie vervullen. In ruil krijgt de interim manager uitzicht op een stabiel bestaan. Dit houdt wel in dat ook hij bereid moet zijn concessies te doen: op het gebied van tarifiering, kennisdeling en meer 'geven' dan 'nemen'. Ruim 70 procent zegt bereid te zijn dit ook daadwerkelijk te doen."

### **Kleine groep interim managers blijft autonoom opereren**

Slechts een klein deel van de interim managers (16 procent) kiest ervoor echt autonoom en onafhankelijk te blijven. Zij zoeken hun heil niet in het buitenland en treden niet toe tot een flexibele schil. Argumenten voor het onafhankelijk blijven, zijn onder meer behoud van variatie van activiteiten en afwisseling van werkzaamheden. De Sonnaville: "Deze groep is sterk afhankelijk van de mate waarin zij zich succesvol positioneren in de markt. Dat is niet alleen afhankelijk van de leeftijd, maar vooral van hun expertise en van de markt."