

## **Persbericht**

### Tarieven jonge externe managers stijgen spectaculair

Onderzoek Schaekel & Partners toont een opmerkelijke ontwikkeling: tariefstijging van meer dan 10% voor de jonge externe manager

Utrecht, september 2019 – De arbeidsmarkt voor hoogopgeleide interim managers viert nog steeds hoogconjunctuur, zo blijkt uit de 16e editie van de Interim Index van Schaekel & Partners. Het aantal interim managers en top-professionals in opdracht is -ten opzichte van een jaar geleden- naar een recordhoogte van 82% gestegen. Tegelijkertijd zien wij een belangrijke trendbreuk: ten opzichte van een jaar geleden is het uurtarief van de jongere interim manager fors gestegen met 10,5% (€ 105,- naar € 116,-), terwijl het gemiddelde uurtarief van de totale responsgroep is gedaald. Daarnaast zet de trend van stijging van de gemiddelde duur van de opdracht niet door.

In het onderzoek geven 553 interim managers -actief op management- en directieniveau- hun visie op hoe de markt zich ontwikkelt. Zij zijn gemiddeld tien jaar werkzaam als zelfstandig ondernemer.

### **Tweedeling tussen vast en tijdelijk**

De forse stijging van het tarief van jonge interim managers is opmerkelijk. Leeftijd is -anders dan in de 'vaste' arbeidsmarkt- steeds minder een indicatie voor de hoogte van het tarief: de zwaarte van de interim management opdracht bepaalt de hoogte van het tarief. Gevolg is dat de 'gap' tussen de vaste en tijdelijke jonge manager fors toeneemt. Anders gesteld: als sec de hoogte van het inkomen leidend is in het keuzemotief, zal de jonge -soms onervaren- manager kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap ten faveure van een loondienstbetrekking. Wel maken zij wat minder declarabele uren per week dan hun oudere collega's. De gemiddelde tijdsbesteding van de jonge externe manager is 3,7 dagen per week versus overall gemiddeld 4,0 dagen.

“Het verschil in honorering van de jongere manager die vast of flexibel werkt, wordt te groot”, aldus de onderzoekers Piet Hein de Sonnaville en Marleijn de Groot, partners bij Schaekel & Partners. “De jongere externe manager kan bij inzet wel 3 maal zo veel verdienen ten opzichte van zijn collega in vaste dienst. Wij vinden deze ontwikkeling niet gewenst. Management is een vakgebied waarbij - zeker bij jonge managers- lerend vermogen essentieel is. Juist dit punt kan in de knel komen als de stap naar zelfstandigheid te snel wordt gemaakt. Van de externe manager wordt met name output verwacht. Goede begeleiding en reflectie komen snel in gevaar”, aldus de onderzoekers. Anderzijds is er ook geen rechtvaardiging voor deze factor 3. Noch op gebied van risicomanagement (de jongere externe manager kan snel weer in vaste dienst komen), noch op gebied van hogere kosten die het zelfstandig opereren met zich meebrengt. Kosten als oudedagsvoorziening zijn lager bij jongeren dan bij ouderen. “De stap naar een bestaan als zzp'er wordt hiermee aangemoedigd. De vraag is of deze ontwikkeling wel zo goed is voor de jonge, soms nog onervaren, manager. Naar onze mening moet de focus in de eerste fase van de loopbaan meer gericht zijn op ontwikkeling dan op inkomensmaximalisatie”, stellen de onderzoekers van Schaekel & Partners.

### **Woon-werkverkeer**

Het aantal respondenten dat de reisduur belangrijker vindt dan het tarief, is met 16% gestegen dit jaar. “Wij voorzien hier -bij een stabiele markt- een verdere toename. In onze executive searchpraktijk blijkt juist dit een onderscheidend element voor managers die een switch overwegen in hun (vaste) positie. De markt van interim managers zal hierop volgen, zo verwachten wij”. In het

verlengde hiervan: voor opdrachtgevers is woon-werkafstand nog nauwelijks een reden om een kandidaat af te wijzen. Dit is opvallend, zeker ook omdat veel werkgevers in afspraken met milieuorganisaties hebben aangegeven bij het aantrekken van nieuwe mensen, hierop te letten. Dit zijn wij niet terug in dit onderzoek.