



Interim

Index 16

Een onderzoek
onder hoogopgeleide
interim managers

schaekel&partners
INTERIM & SEARCH MANAGEMENT

Colofon

Dit onderzoeksrapport is samengesteld door Schaekel & Partners

Auteurs:

Marleijn de Groot,
Schaekel & Partners

Ing. Piet Hein de Sonnaville,
Schaekel & Partners

Steven Ouwerkerk MSc

Kwantitatieve gegevens en data-analyse:

Steven Ouwerkerk MSc

Vormgeving:

De Walselij, Utrecht

De digitale versie van dit onderzoeksrapport kunt u vinden op onze website:
<https://schaekel.nl/over-de-interim-index>

Hier vindt u ook de rapporten van de voorgaande onderzoeken.

Schaekel & Partners is ontstaan uit de verzelfstandiging van Atos Interim Management. Onder de naam Atos Interim Management zijn de eerdere uitgaven van de Interim Index onderzoeken verschenen. Schaekel & Partners zet dit onderzoek voort.

Contents

Voorwoord	5
Managementsamenvatting	6
Onderzoeksopzet	7
Onderzoeksresultaten	8
Highlights per sector	19
Extra bevindingen	27
Indices	31
Reflectie Schaekel & Partners	35
Geschiedenis van de Interim Index	37



Gedrukt op **100%**
gerecycled papier.



Voorwoord

Dit rapport bevat de resultaten van het zestiende Interim Index onderzoek dat in mei 2019 heeft plaatsgevonden. De Interim Index onderzoeken hebben als doel inzicht te geven in de trends en ontwikkelingen in de markt voor tijdelijk management. Naast analyses over vraag, aanbod en distributiekanaal in deze markt bieden de onderzoeken informatie over diverse aspecten die samenhangen met onder meer het zelfstandig ondernemerschap van de respondenten. Vanaf 2008 voeren wij dit onderzoek periodiek uit onder hoogopgeleiden die actief zijn in management- en directieposities.

Welke verwachtingen hebben interim managers voor het komende halfjaar? Hoe zal de vraag zich ontwikkelen en welke functies vullen zij in? Zijn er opvallende ontwikkelingen in de verschillende sectoren? Welke kanalen zijn succesvol voor het verkrijgen van opdrachten? Wat is de gemiddelde opdrachtduur van een interim-opdracht? Speelt de reisduur woon-werkverkeer een rol bij de afweging een opdracht aan te nemen? Of is tarief doorslaggevend? Dit is een willekeurige selectie uit de vragen die wij aan de respondenten hebben voorgelegd. In dit onderzoeksrapport delen wij de belangrijkste resultaten. Daarnaast zijn er analyses naar sector, leeftijd en geslacht.

Onze dank gaat uit naar de respondenten voor het delen van hun inzichten en ervaringen. Sinds 2008 kunnen wij rekenen op een vaste kern deelnemers. Mede dankzij hen zijn in de loop van de tijd diverse trends en ontwikkelingen aan te wijzen in de markt voor (tijdelijk) management.

Managementsamenvatting

Het 16e Interim Index onderzoek is een feit. Gesteld kan worden dat de interim management markt in beweging is en blijft. Via de onderzoeken zien wij onze ervaringen uit de dagelijkse praktijk onderbouwd door feiten. Voor wie zijn de resultaten interessant? Natuurlijk voor interim managers. En voor hen die de stap naar zelfstandig ondernemerschap overwegen. Welke dynamieken spelen in de interim management markt en waarmee moet je rekening houden? Hoe blijf je in deze markt bewegen? Hoe kom je aan opdrachten?

Ook zijn de resultaten van toegevoegde waarde voor bedrijven en organisaties. Om onderscheid te maken en in te zetten op continuïteit van hun onderneming speelt relevante informatie, onder meer vanuit de arbeidsmarkt, een belangrijke rol.

Onderstaand vindt u de meest opvallende resultaten van het 16e Interim Index onderzoek.

Aan het onderzoek hebben 553 interim managers deelgenomen. 82% van hen is in opdracht ten tijde van het onderzoek. Dit aantal (in opdracht) zien wij jaarlijks toenemen. In de financiële sector en in de zorg geven bovengemiddeld veel respondenten aan in opdracht te zijn.

De functies die de respondenten invullen, zijn met name die van project-/programma-manager en functioneel manager.

Het aantal interim managers dat een stijging van de vraag naar interim management verwacht, laat vanaf 2014 een stijgende lijn zien. In het huidige onderzoek zien wij deze trend niet voortgezet. 48% van de respondenten verwacht een stijging van de vraag (een jaar geleden was dit 66%). 47% verwacht dat de vraag naar interim management stabiel blijft. Tussen de sectoren zijn verschillen te zien. Respondenten uit de zorgsector hebben de meest positieve verwachtingen, 63% van hen verwacht een toename van de vraag naar interim management.

Als belangrijkste kanalen om opdrachten te verwerven worden genoemd het persoonlijke netwerk en het bureau. 62% van de respondenten geeft het persoonlijke netwerk aan als belangrijkste acquisitiekanaal en 28% van de respondenten het bureau. In dit onderzoek hebben we specifiek een aantal vragen over marktplaatsen als acquisitiekanaal gesteld. Het gebruik ervan is laag, evenals de hitrate. Het ontbreken van persoonlijk contact en selectie op prijs zijn onder meer redenen die interim managers aangeven om minder op vragen via marktplaatsen te reageren.

Gemiddeld hebben de respondenten het afgelopen halfjaar 4,5 uur per week aan acquisitie besteed. In vergelijking met vorig jaar is dit een uur afgenomen.

Het duurt gemiddeld 7,2 weken totdat een nieuwe opdracht is verworven. Vanaf 2016 zien wij de periode tussen 2 opdrachten afnemen (van 8,4 weken in 2016 tot 7,3 weken in 2018).

39% van de respondenten geeft aan binnen 4 weken een nieuwe opdracht te hebben gevonden. De zorgsector scoort hier al enkele jaren het hoogst. In het huidige onderzoek geeft 50% van hen aan binnen 4 weken een nieuwe opdracht te hebben. Ook de overheid scoort hier hoger dan gemiddeld met 45%.

De gemiddelde opdrachtduur bedraagt 12,8 maanden. Dit is een 1 maand minder dan in 2018 is gemeten. Hier zien wij een trendbreuk: de stijging van de gemiddelde opdrachtduur die wij in eerdere onderzoeken zagen, zet in het huidige onderzoek niet door.

Het gemiddelde uurtarief bedraagt € 119,-. Ten opzichte van een jaar geleden zien wij hier een daling van € 3,-. De tarieven zijn in nagenoeg alle sectoren gedaald. De grootste daling zien we in de sector FD. Alleen in de overheid is het gemiddelde uurtarief gestegen (+ € 8,-). Wanneer we een analyse leeftijd versus tarief maken, dan zien wij dat het uurtarief bij de 'jongeren' (35-44 jaar) is gestegen ten opzichte van voorgaande jaren en nu nagenoeg gelijk loopt met dat van de andere leeftijdsgroepen.

De meerderheid van de interim managers (63%) verwacht dat de tarieven nagenoeg gelijk zullen blijven. 32% van de respondenten verwacht een tariefstijging tussen de 5% en 20%. De positieve trend waarbij steeds meer respondenten een stijging van de tarieven verwachtten, zet dit jaar niet door.

De meeste respondenten (82%) werken via een vast uurtarief. Andere beloningsvormen worden, ook in eerdere onderzoeken, nauwelijks genoemd.

49% van de interim managers heeft het afgelopen jaar een plan van aanpak moeten maken bij de start van een nieuwe opdracht.

68% van de respondenten heeft het afgelopen halfjaar een opleiding gevolgd.

De regie op de inhuur van interim managers ligt met name bij de algemene directie, zegt 41% van de respondenten en bij de business unit (27% van de respondenten geeft dit aan).

Overwegen de respondenten (interim managers) een vast dienstverband wanneer zij een aanbod hiervoor krijgen? 55% blijft zelfstandig, 45% neemt het aanbod voor een vaste dienstbetrekking in overweging. Ten opzichte van vorig jaar zien wij hier een lichte toename van het aantal respondenten dat aangeeft zelfstandig te blijven.

48% van de respondenten heeft naast zijn opdracht nog additionele, betaalde activiteiten. Een jaar geleden was dit aantal hoger.

Wat weegt het meest zwaar voor interim managers in de afweging een nieuwe opdracht aan te nemen, tarief of reisduur? Gemiddeld 57% van de respondenten geeft aan dat de hoogte van het tarief zwaarder weegt dan de reisduur die verbonden is aan woon-werkverkeer. Het aantal respondenten dat de reisduur belangrijker vindt, is toegenomen van 37% (een jaar geleden) naar 43% dit jaar.

Onderzoeksopzet

Het Interim Index onderzoek laat zien welke trends en ontwikkelingen er spelen in de markt voor tijdelijk management. Naast meer zakelijke feiten geeft dit onderzoek inzicht in een aantal zachte aspecten die samenhangen met het zelfstandig ondernemerschap.

De meting is gehouden onder een representatieve groep, ervaren interim managers uit het netwerk van Schaekel & Partners. Deze interim managers acteren op management- en directieniveau en vullen posities in rondom de bedrijfsvoering van organisaties. Denk aan specialismen als IT, operations, finance, HR, communicatie en marketing.

De respondenten zijn ten tijde van het onderzoek actief (of in de afgelopen 12 maanden actief geweest) in een tijdelijke rol.

In dit rapport vindt u de verzamelde respons van 553 deelnemers. De onderzoeksvragen zijn digitaal afgenomen in de maand mei 2019. Het onderzoek is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van Schaekel & Partners.

Daar waar in dit rapport mannelijke voornaamwoorden gebruikt worden, dient dit nadrukkelijk gelezen te worden als genderneutraal. De keuze voor een enkel voornaamwoord heeft uitsluitend tot doel de leesbaarheid te bevorderen.

In het onderzoek onderscheiden wij vijf marktsegmenten die als volgt zijn getypeerd:

Financiële dienstverlening (FD)

Banken, pensioen- en verzekeringsinstellingen.

Industrie, diensten, retail (IDR)

Chemische en procesindustrie, discrete maakindustrie, (groot) winkelbedrijf, zakelijke dienstverlening, bouwsector.

Overheid

Rijksoverheid, lokale overheid, onderwijs, belastingdienst, justitie, UWV, zelfstandige bestuursorganen (zbo's), woningcorporaties.

Utilities, telecom, ov (UTO)

Energie-, water- en gasbedrijven, telecom, openbaar vervoer en infrastructuur.

Zorg

Ziekenhuizen, zorginstellingen, bedrijfsgezondheidszorg, welzijnszorg, thuiszorg.

Onderzoeksresultaten Interim Index 16

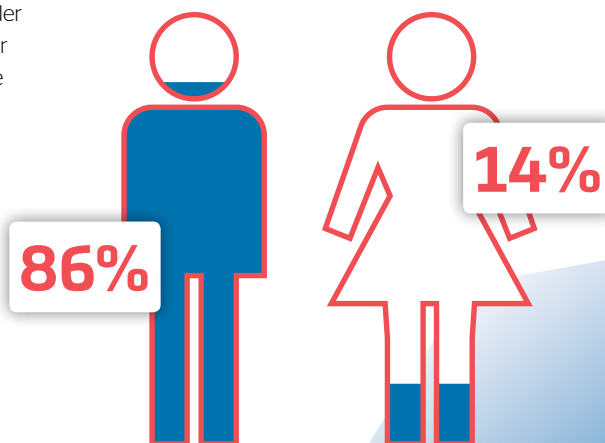
Interim managers dat de onderzoeksvragen heeft beantwoord

553

Zelfstandig of hybride

8% van hen schaart zichzelf onder de noemer 'hybride': de ene keer actief als zelfstandige, de andere keer in loondienst. Soms ook tegelijkertijd.

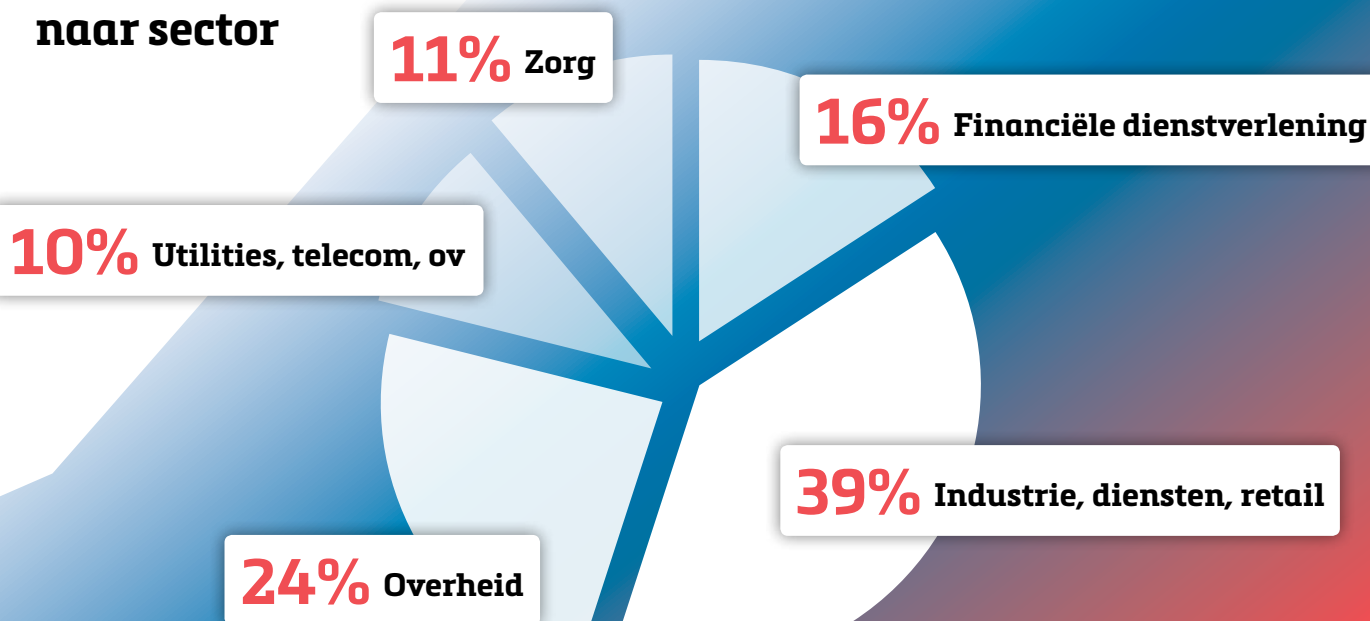
De respondenten zijn gemiddeld 10,5 jaar actief als zelfstandig ondernemer.



Leeftijd en geslacht

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 54 jaar. Het aantal vrouwelijke respondenten is 14%.

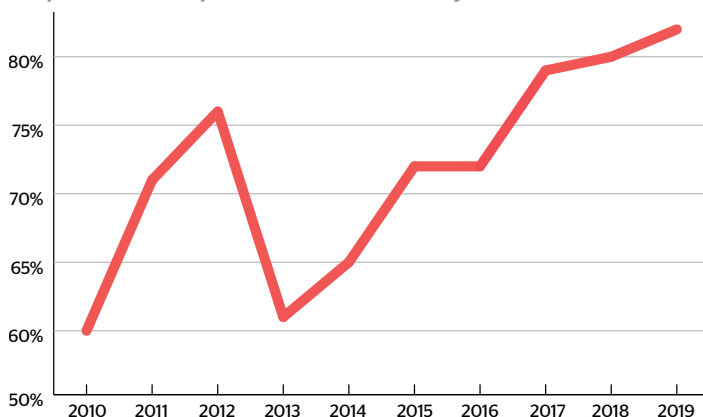
Verdeling respondenten naar sector



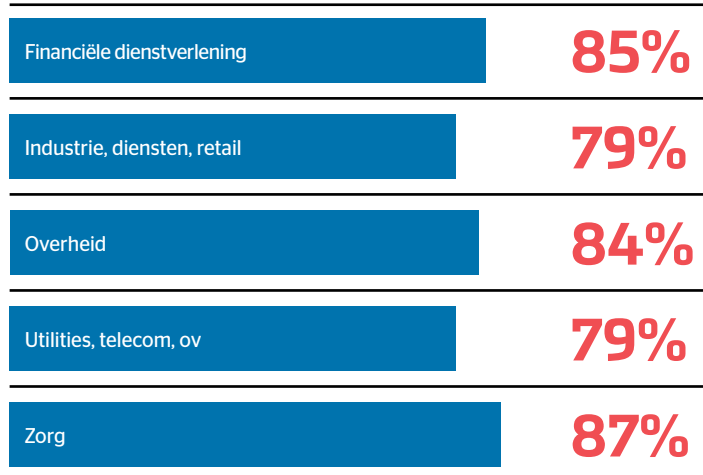
In opdracht

82% van de respondenten is in opdracht ten tijde van het onderzoek. Vanaf 2014 neemt dit aantal toe.

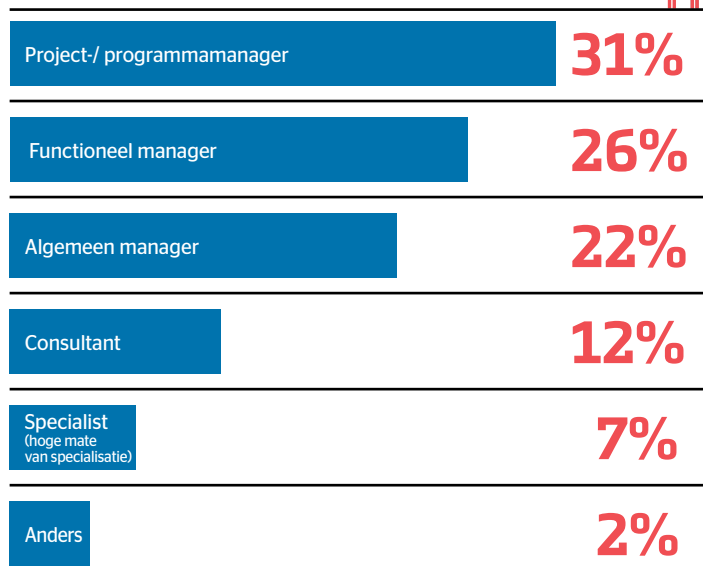
Respondenten in opdracht naar onderzoeksjaar



Respondenten in opdracht naar sector



Functie respondenten in opdracht



Op of onder niveau?

27% van de respondenten geeft aan een functie onder zijn niveau te vervullen. Met name respondenten uit de overheid geven dit aan (34% tegenover 27% overall gemiddeld).

73% is actief in een rol op zijn niveau. Geen enkele respondent geeft aan een positie te hebben boven zijn niveau.

Omvang organisatie

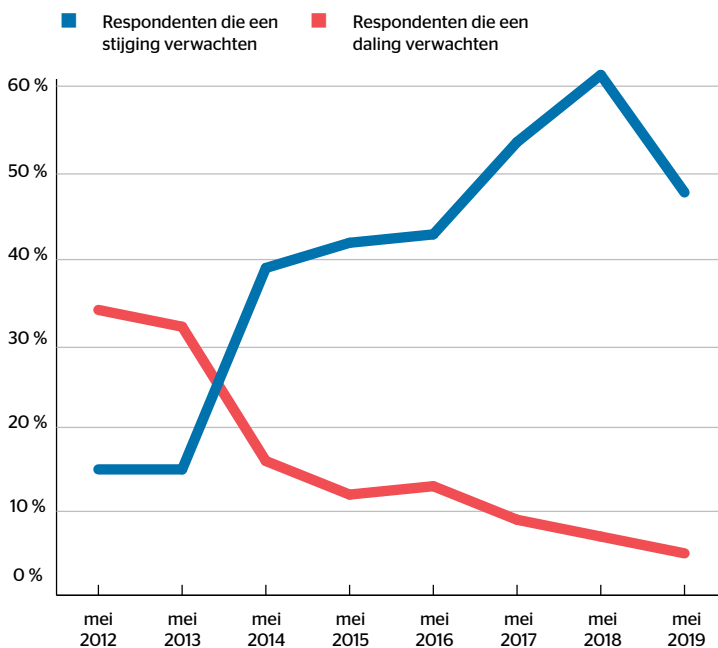
Welke omvang hebben de organisaties waar de respondenten actief zijn?

35% van de responsgroep voert een opdracht uit bij een organisatie met meer dan 2.000 medewerkers. 28% is actief bij een organisatie met minder dan 250 medewerkers. Het overige deel is verspreid over de categorieën daartussen met een zwaartepunt bij organisaties met 250-500 medewerkers.

Ontwikkeling van de vraag

Wat verwachten de respondenten over de ontwikkeling van de vraag naar interim management voor het komende halfjaar in het marktsegment waarin zij het meest actief zijn?

Het optimisme dat wij in 2018 zagen, waarbij de meerderheid van de interim managers een stijging van de vraag verwachtte, zien wij in het huidige onderzoek niet voortgezet. 48% van de respondenten verwacht een stijging van de vraag.

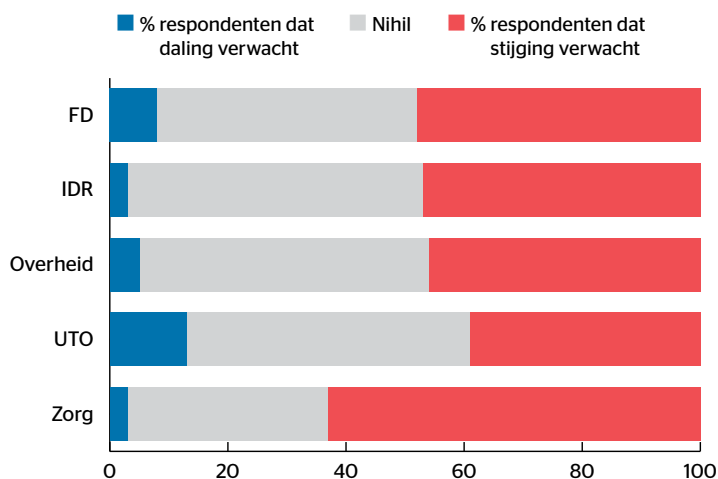


Het aantal respondenten dat een daling van de vraag verwacht, neemt ieder jaar af. In het huidige onderzoek gaat het om 5% van de totale responsgroep. 47% verwacht dat de vraag naar interim management stabiel blijft.

Onderzoekresultaten Interim Index 16

Opvallend in de sectoren

Respondenten uit de zorgsector hebben de meest positieve verwachtingen, 63% van hen verwacht een toename van de vraag tegenover 3% die een daling van de vraag naar interim management verwacht.



Ontwikkeling van de vraag naar drie onderscheiden rollen

Wij onderscheiden in de Interim Index onderzoeken drie rollen die een interim manager kan vervullen:

- ▶ Leider van een project of programma, de interim manager wordt daarmee tijdelijk toegevoegd aan een organisatie (project-/programmamanagement).
- ▶ Tijdelijke invulling van een vacante positie tot de komst van een (nieuwe) permanente bezetting (overbruggingsmanagement).
- ▶ De rol van change- of crisismanager.

Wat zijn de verwachtingen over de verandering in de vraag naar deze drie rollen voor het komende halfjaar in het marktsegment waarin de respondenten actief zijn?

Project- en programmamanagement

59% van de respondenten verwacht dat de vraag naar project- en programmamanagers gaat toenemen. Bij deze rol zien wij dat de positieve trend van de afgelopen jaren niet doorzet. 9% van de respondenten verwacht een afname van de vraag.

Wanneer wij kijken naar de sectoren, dan wordt in de sector IDR een bovengemiddelde toename van de vraag naar project- en programmamanagers verwacht.

Overbruggingsmanagement

57% van de respondenten verwacht dat de vraag naar overbruggingsmanagers gelijk zal blijven. 34% verwacht een stijging van deze vraag tegenover 9% van de respondenten die een daling verwacht.

Ten opzichte van de andere sectoren geven respondenten uit de zorgsector het meest aan een toename van de vraag naar overbruggingsmanagers te verwachten, 42% geeft dit aan.

Change- en crisismanagement

Het aantal respondenten dat een toename van de vraag verwacht is 54%. Een afname van de vraag verwacht 8% van de responsgroep.

Met name respondenten uit de zorg verwachten een toename van de vraag naar change- en crisismanagers, 71% van de respondenten geeft dit aan.

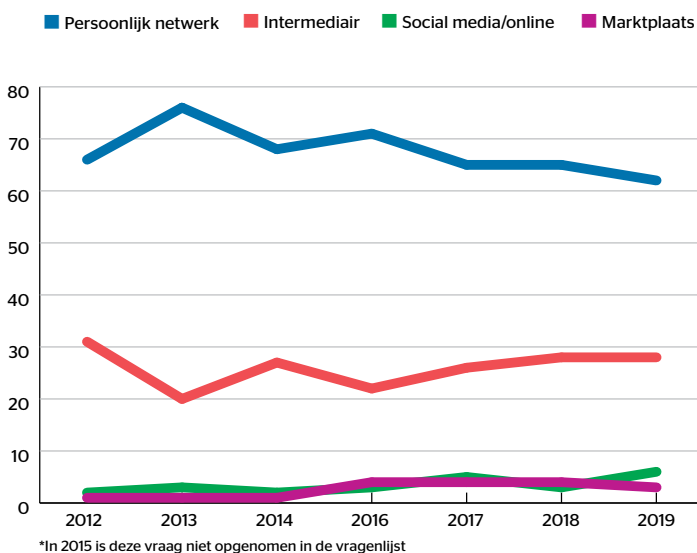
Acquisitie

Wij onderscheiden in dit onderzoek de volgende kanalen voor het acquireren van opdrachten.

- ▶ Persoonlijk netwerk: rechtstreeks, zonder tussenkomst van een andere partij. Persoonlijk contact, face-to-face.
- ▶ Social media/online: LinkedIn, Facebook, Twitter et cetera.
- ▶ Intermediair: interim management bureau, detachingsbureau, consultancy bureau.
- ▶ Marktplaats: officiële marktplaats t.b.v. aanbestedingen (dynamisch aankoopstelsel = DAS), e-bemiddelingsplatform (vraag/aanbod) of inhuurdesk.

Welke kanalen gebruiken interim managers om een opdracht te verwerven?

Het persoonlijke netwerk blijft het belangrijkste kanaal om opdrachten te verwerven.



Opvallend in de sectoren

Voor respondenten uit de zorgsector en uit de FD scoort het persoonlijke netwerk bovengemiddeld als kanaal om opdrachten te verwerven. 69% van hen geeft dit aan. Acquisitie via social media en marktplaatsen speelt in deze sectoren een minder grote rol dan in de andere sectoren.

Hoeveel tijd hebben de respondenten het afgelopen halfjaar per week aan acquisitie besteed?

Sector / aantal uur	2019	2018	2017	2016
Financiële dienstverlening	3,8	6,6	5,1	2,5
Industrie, diensten, retail	4,9	5,6	6,6	3,8
Overheid	4,8	4,4	5,8	3,0
Utilities, telecom, ov	5,8	6,8	5,3	2,5
Zorg	4,0	4,5	4,3	4,6

Gemiddeld hebben de respondenten het afgelopen halfjaar 4,5 uur per week aan acquisitie besteed. In vergelijking met vorig jaar is het overall gemiddelde met een uur afgenomen.

De sectoren laten onderling verschillen zien. In alle sectoren, behalve de overheid, is het aantal bestede uren aan acquisitie afgenomen ten opzichte van een jaar geleden. De sector FD spant hier de kroon met een afname van circa 2,5 uur. Respondenten uit de sectoren FD en de zorg hebben ten opzichte van de andere sectoren de minste tijd besteed aan acquisitie.

Hoeveel gesprekken vinden er plaats voordat de opdracht aan een interim manager wordt gegund?

Gemiddeld worden er 2 gesprekken gevoerd tussen interim manager en potentiële opdrachtgever voordat de opdracht een feit is. 51% van de respondenten geeft dit aan. Voor 25% van de respondenten is 1 gesprek voldoende (met name in de sector UTO en bij de overheid). 16% van de respondenten voert 3 gesprekken. 8% van de respondenten geeft aan dat er meer dan 3 gesprekken gevoerd worden voordat de opdracht een feit is.

Ten opzichte van een jaar geleden zien we dat meer respondenten aangeven dat de opdracht na 1 gesprek een feit is (19% naar 25%). Minder respondenten geven aan dat 2 gesprekken worden gevoerd (56% naar 51%).

Hoe lang is de periode na het afronden van een opdracht totdat een nieuwe opdracht is verworven?

Het duurt gemiddeld 7,2 weken totdat een nieuwe opdracht is verworven. Vanaf 2016 zien wij de periode tussen 2 opdrachten afnemen (van 8,4 weken in 2016 tot 7,3 weken in 2018). De daling lijkt niet verder door te zetten in het huidige onderzoek.

Ten opzichte van vorig jaar zien wij een toename van het aantal respondenten dat aangeeft binnen 4 weken een nieuwe opdracht te hebben gevonden: 39% tegenover 36% in 2018. De zorgsector scoort hier al enkele jaren het hoogst. In het huidige onderzoek geeft 50% van de zorg-respondenten aan binnen 4 weken een nieuwe opdracht te hebben. Ook de overheid scoort hier hoger dan gemiddeld met 45%.

Bij 26% van de totale responsgroep is de periode tussen twee opdrachten 5-8 weken. Ook zijn er respondenten waarbij het langer dan 16 weken duurt voordat zij weer aan de slag gaan, 12% geeft dit aan.

Wanneer een interim manager wordt afgewezen voor een opdracht, wat zijn dan de belangrijkste redenen waarom voor een andere kandidaat is gekozen?

Reden afgewezen voor opdracht	
Geen klik met opdrachtgever	17%
Gekozen kandidaat is goedkoper	15%
Gekozen kandidaat heeft meer ervaring in een vergelijkbare opdracht / vraagstuk	12%
Gekozen kandidaat heeft meer kennis van de sector / het vakgebied	11%
Gekozen kandidaat is een bekende van de opdrachtgever	9%
Gekozen kandidaat heeft meer kennis van deze (of vergelijkbare) organisatie	8%
Gekozen kandidaat is jonger	5%
Gekozen kandidaat heeft kortere reisduur woon-werkverkeer	1%
Ik word nooit afwezen	9%
Reden is mij niet bekend	9%
Anders	4%

Wat opvalt, is dat reisduur van de gekozen interim manager nauwelijks een rol lijkt te spelen.

Onderzoeksresultaten Interim Index 16

Passieve of actieve acquisitie

Wij legden de respondenten twee stellingen voor en vroegen welke van de twee voor hen het meest van toepassing is.

Het afgelopen jaar ben ik meer dan voorheen benaderd voor opdrachten: **49%**

Het afgelopen jaar heb ik mijn opdrachten met name door eigen acquisitie verworven: **51%**

Tarief of reisduur

Wat weegt het meest zwaar voor interim managers in de afweging een nieuwe opdracht aan te nemen?

Gemiddeld 57% van de respondenten geeft aan dat de hoogte van het tarief zwaarder weegt dan de reisduur die verbonden is aan woon-werkverkeer. Het aantal respondenten dat de reisduur belangrijker vindt, is toegenomen van 37% (een jaar geleden) naar 43% dit jaar.

	Hoogte tarief	Reisduur woon-werkverkeer
Financiële dienstverlening	50%	50%
Industrie, diensten, retail	64%	36%
Overheid	55%	45%
Utilities, telecom, ov	75%	25%
Zorg	33%	67%

Woon-werkverkeer

De maximale reisduur woon-werkverkeer die interim managers acceptabel vinden is 86 minuten. Het gaat om een enkele reis. Wij hebben hen ook gevraagd naar de huidige reisduur, deze bedraagt gemiddeld 65 minuten.

Waar ligt binnen bedrijven en organisaties de regie op inhuur van interim managers?

Regie op inhuur externen	
Algemene directie/RvB	41%
Business unit	27%
HR	13%
Inkoop	8%
CFO	5%
Organisatie besteedt dit uit	3%
Anders	2%

Binnen of buiten de sector

Wij legden de respondenten de volgende stelling voor: Het is effectiever om iemand van buiten de sector/branche in te schakelen wanneer een organisatie een verandering wil doorvoeren. Immers, atypische kennis en ervaring maken het verschil.

62% van de respondenten is het hiermee eens. Met name respondenten uit de zorg (69%). De sector FD scoort hier het laagst: 51% van de respondenten is het met de stelling eens.

Marktplaatsen

Wij stelden de respondenten een aantal vragen over het gebruik van marktplaatsen om een nieuwe opdracht te vinden. Definitie marktplaats: officiële marktplaats t.b.v. aanbestedingen (dynamisch aankoopstelsel = DAS), e-bemiddelingsplatform (vraag/aanbod) of inhuurdesk.

	Aantal op ingeschreven	Aantal gewonnen
Financiële dienstverlening	2,4	0,2
Industrie, diensten, retail	3,0	0,1
Overheid	1,6	0,2
Utilities, telecom, ov	4,9	0,2
Zorg	0,4	0,2

Wat zijn de belangrijkste redenen om niet (meer) te reageren op aanvragen die via marktplaatsen worden uitgezet?

Belangrijkste redenen om niet (meer) te reageren	
Ik geloof in persoonlijk contact	31%
Er wordt gekozen voor de economisch meest voordelige aanbieder	19%
Het selectieproces is niet transparant	18%
Ik heb geen zicht op voor mij relevante marktplaatsen	8%
De lijst van vereisten is groot (ontmoedigt)	6%
Het registratieproces neemt veel tijd in beslag	6%
Er is veel concurrentie, er zijn veel inschrijvers	4%
Bureaus die kandidaten aanbieden, winnen het van zelfstandigen	4%
Het ontbreekt mij aan tijd om mijn CV naar de aanvraag toe te schrijven	3%

Vergoedingen

Uurtarief

Het gemiddelde uurtarief van de totale responsgroep bedraagt € 119,-. In vergelijking met een jaar geleden is het gemiddelde uurtarief met € 3,- gedaald.

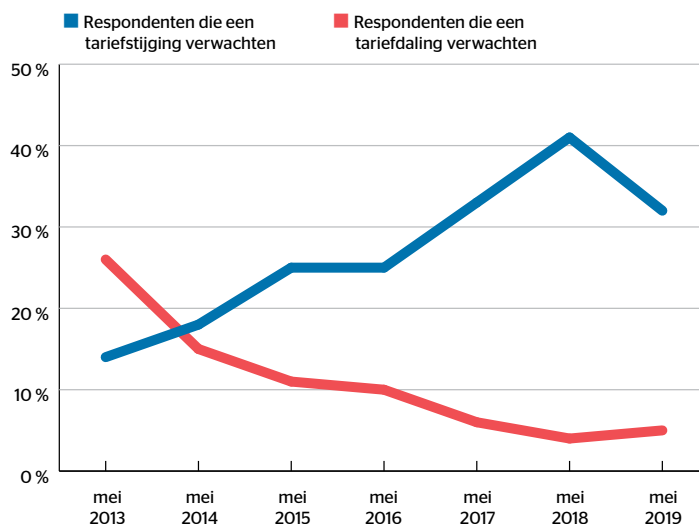
De tarieven in de sectoren lopen uiteen. Het laagste gemiddelde uurtarief is gemeten in de sectoren UTO (€ 109,-) en de zorg (€ 110,-). De sectoren IDR en FD laten het hoogste gemiddelde uurtarief zien van € 125, resp. € 124,-. Respondenten uit de overheid kennen een gemiddeld uurtarief van € 116,-.

De tarieven zijn ten opzichte van een jaar geleden in bijna alle sectoren gedaald. De grootste daling zien we in de sector FD. Alleen in de overheid is het gemiddelde uurtarief gestegen (+ € 8,-).

Tariefontwikkeling, verwachtingen voor het komende halfjaar

De meerderheid van de responsgroep (63%) verwacht dat de tarieven nagenoeg gelijk zullen blijven. 32% van de respondenten verwacht een tariefstijging tussen de 5% en 20%. 5% van de respondenten verwacht een tariefdaling.

De positieve trend waarbij steeds meer respondenten een stijging van de tarieven verwachtten, zet zich dit jaar niet door. Ten opzichte van een jaar geleden is het aantal respondenten toegenomen dat verwacht dat de tarieven gelijk blijven. Het aantal dat een tariefstijging verwacht, is in vergelijking met een jaar geleden afgenomen.



Naar sector

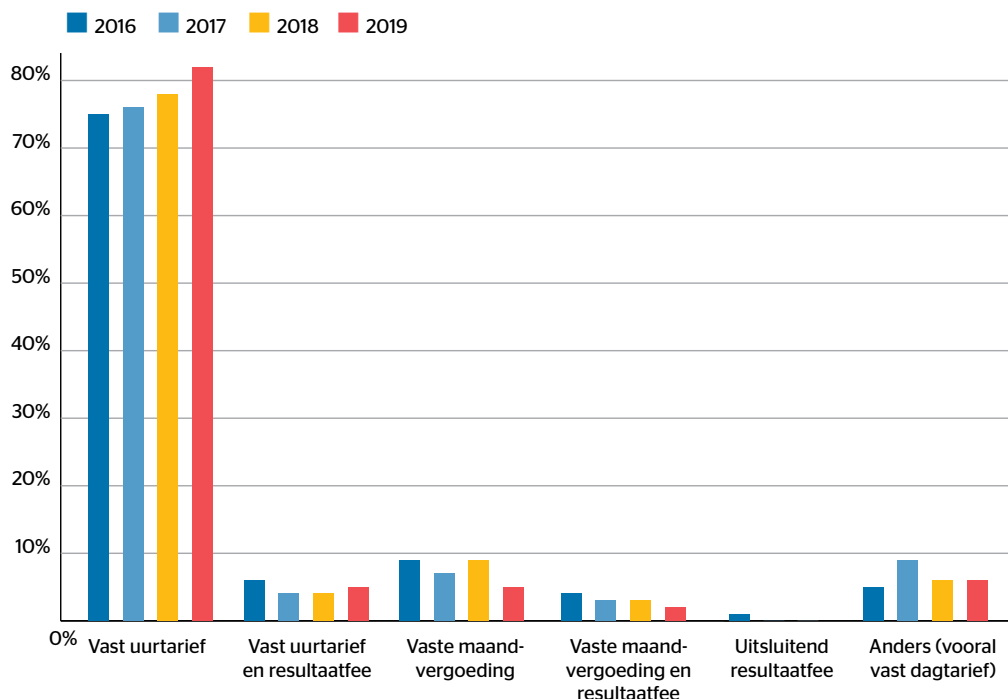
De sectoren zorg, IDR en overheid tellen het hoogste aantal respondenten (37% resp. 35%) dat een tariefstijging verwacht.

In de sectoren FD en UTO verwacht 'slechts' 23% resp. 25% van respondenten een tariefstijging, dit is de laagste score ten opzichte van de andere sectoren.

Onderzoekresultaten Interim Index 16

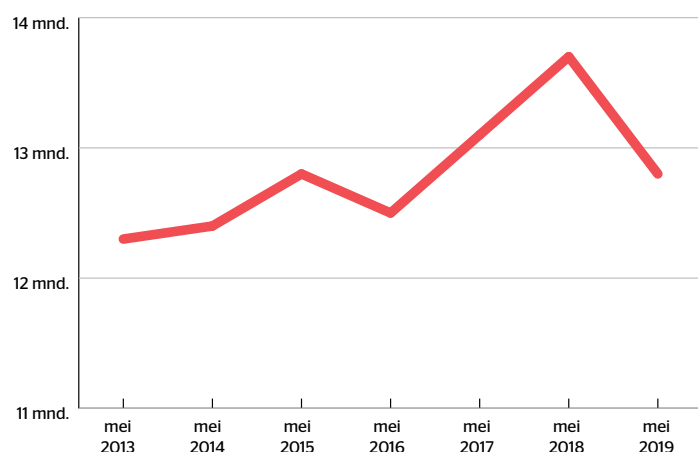
Wijze van vergoeding

Wij vroegen de respondenten hoe de vergoeding in hun huidige / meest recente opdracht is geregeld. Het merendeel van hen geeft aan via een vast uurtarief te werken. Dit is een duidelijke trend in de onderzoeken. Het aantal respondenten dat aangeeft via een vast uurtarief te werken, neemt ieder jaar toe. Ook een trend: geen enkele respondent geeft aan uitsluitend via een resultaatfee te werken. De andere beloningsvormen worden, evenals in voorgaande onderzoeken, nauwelijks gebruikt.



Opdrachtduur

De gemiddelde opdrachtduur in dit onderzoek bedraagt 12,8 maanden. Dit is een 1 maand minder dan de gemiddelde opdrachtduur gemeten in 2018. Ook hier zien wij een trendbreuk: de stijging van de gemiddelde opdrachtduur die wij in eerdere onderzoeken zagen, zet in het huidige onderzoek niet door.



Ideale opdrachtduur

De ideale duur van een interim management opdracht is 13,4 maanden, aldus de respondenten.

Inzet

Huidige inzet

De respondenten besteden gemiddeld 4 dagen per week aan hun opdracht. Ook de voorgaande onderzoeken laten een gemiddelde tijdsbesteding van 4 dagen per week zien.

Verwachte inzet

De respondenten verwachten voor het komende halfjaar een inzet van gemiddeld 4 dagen per week.

Plan van aanpak

Wij vroegen de respondenten of zij een plan van aanpak hebben moeten maken bij de start van een nieuwe opdracht in het afgelopen jaar.

Ja, zegt 49% van de respondenten. 51% van de responsgroep heeft geen plan van aanpak moeten maken.

Naar sector

Met name respondenten uit de sector UTO hebben een plan van aanpak gemaakt, aldus 64% van de respondenten. In de sectoren IDR en zorg is de score het laagst: 44% resp. 46% heeft een plan van aanpak gemaakt.

Opleiding

68% van de respondenten heeft het afgelopen halfjaar een opleiding gevolgd.

Zelfstandig ondernemerschap

Ingaan op een vast dienstverband?

Overwegen de respondenten (interim managers) een vast dienstverband wanneer zij een aanbod hiervoor krijgen? 55% blijft zelfstandig, 45% neemt het aanbod voor een vaste dienstbetrekking in overweging. Ten opzichte van vorig jaar zien wij hier een lichte toename van het aantal respondenten dat aangeeft zelfstandig te blijven.

Hoe tevreden is de interim manager met zijn bestaan als zelfstandige?

Ieder jaar meten wij de tevredenheid van de respondenten over het bestaan als zelfstandige. Het gemiddelde rapportcijfer dat de respondenten dit jaar hebben gegeven om hun tevredenheid weer te geven, is een 8. De tevredenheid over het zelfstandig ondernemerschap is sinds de start van de onderzoeken in 2008 constant.

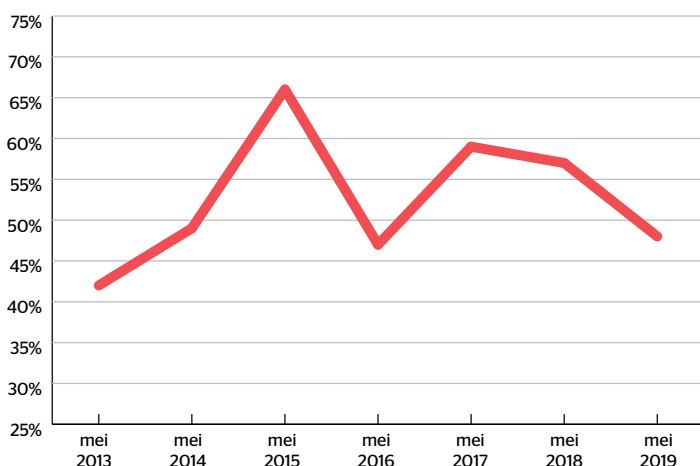
Hebben interim managers naast hun opdracht nog additionele, betaalde activiteiten?

Ja, zegt 48% van de respondenten. Ten opzichte van een jaar geleden zien wij hier een forse afname.

Het meest vaak wordt genoemd een tweede interim-opdracht (17%). Andere activiteiten zijn: een andere onderneming (9%), een bestuursfunctie (8%), vrijwilligerswerk met beperkte vergoeding (8%). Een vaste baan naast de activiteiten als zelfstandig ondernemer komt het minst voor, 3% van de respondenten geeft dit aan.

Naar sector

Respondenten uit de zorg geven het meest vaak aan additionele activiteiten te verrichten (58%). De sector UTO scoort hier het laagst met 30% van de respondenten die aangeeft naast de interim-opdracht extra, betaalde activiteiten te verrichten.



CIO: plaats in de organisatie

Digitalisering en ICT spelen een grote rol binnen organisaties en bedrijfsprocessen. De positie van de CIO wordt daarmee steeds relevanter is onze aannahme. Wij vroegen de respondenten naar de plaats van de CIO (IT-verantwoordelijke) bij zijn huidige of meest recente opdrachtgever.

Plaats CIO in organisatie

Rapporteert aan de RvB of eindverantwoordelijke directie	33%
Is lid van de RvB of eindverantwoordelijke directie	18%
Rapporteert aan de CFO	18%
Rapporteert aan de COO	6%
Rapporteert aan de CTO	2%
Er is geen CIO of IT-verantwoordelijke	12%
Anders	10%

Naar sector

Binnen de sectoren zien wij grote verschillen. 'De CIO lid is van de RvB of eindverantwoordelijke directie' wordt binnen de FD, ten opzichte van de andere sectoren, het meest aangegeven (33%). 'Rapporteert aan de RvB of eindverantwoordelijke directie' komt het meest voor in de zorgsector, aldus 49% van de respondenten uit deze sector. Ook respondenten uit de overheid geven dit aan (46%). Een rapportagelij naar de CFO wordt met name in de sector IDR aangegeven (28%). Ook opvallend: 14% van de respondenten uit de sector UTO geeft aan dat de IT-verantwoordelijke rapporteert aan de CTO. In andere sectoren wordt deze rapportagelij niet of nauwelijks genoemd.



Het hele jaar door spreekt Schaekel & Partners met (toekomstige) CIO's. Regelmatig krijgen wij de vraag: wanneer word je CIO? Welke stappen moet je doorlopen, welke leeftijd moet je hebben, welke hobbels kom je tegen? Via een serie interviews met CIO's proberen wij antwoorden te vinden. Ook delen zij cruciale momenten in hun loopbaan op weg naar een CIO-rol en geven zijn hun visie op het vak.

“Mij drijft alleen impact krijgen. Betekenisvol zijn voor de omgeving.”



Paolo Cinelli
IKEA
Global Digital Business Manager

Claudia de Andrade-de Wit
Port of Rotterdam
CIO, Director Digital & IT



“Ik ben een gids en voel mij niet verantwoordelijk. Ik ben het.”

“Het liefst voer ik duurzame transitie door.”



Hessel Dikkers
Nederlandse Spoorwegen
CIO

Gerko Baarslag
PGGM
Lid Executive Committee en CIO



“Ik zoek naar het onbekende.”

U leest de interviews op: schaekel.nl/cio-lab



Highlights naar sector

Wat valt op in de sectoren ten opzichte van de totale responsgroep? U vindt hierna een overzicht van de meest in het oog springende zaken.

Financiële dienstverlening (FD)

18% van de respondenten is vrouwelijk.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 53,5 jaar.

85% van de respondenten is ten tijde van het onderzoek in opdracht. In vergelijking met een jaar geleden zien wij hier een duidelijke toename. Destijds was 66% van de respondenten in opdracht.

De functie die zij in hun opdracht invullen, is met name die van project-/programmamanager (38% van de respondenten geeft dit aan). Daarnaast: functioneel manager (16%), algemeen manager (16%) en consultant (14%). 12% van de respondenten in deze sector geeft aan de functie van specialist in te vullen. In geen andere sector is de score op deze rol zo hoog.

Het merendeel van de respondenten (72%) geeft aan dat de functie die zij invullen, op hun niveau is.

35% is actief in een organisatie met meer dan 2.000 medewerkers. 28% in een organisatie met minder dan 250 medewerkers.

De verwachtingen over de vraag naar interim management zijn in deze sector positief tot neutraal. 48% verwacht een stijging van de vraag, 44% verwacht dat de vraag gelijk blijft. Het aantal respondenten uit de FD dat een daling van de vraag verwacht, bedraagt 8%.

Het persoonlijke netwerk is voor respondenten uit de FD het belangrijkste kanaal om opdrachten te verwerven. 69% van hen geeft dit aan. Voor 27% van de respondenten is een intermediair het meest belangrijke kanaal. Marktplaat-

sen spelen in deze sector geen rol, in tegenstelling tot een jaar geleden toen 7% van de respondenten aangaf opdrachten te verwerven via marktplaatsen.

Op hoeveel opdrachten hebt u zich het afgelopen halfjaar rechtstreeks ingeschreven via marktplaatsen? De respondenten geven een gemiddeld aantal van 2,4 aan. Het aantal opdrachten dat hieruit is voortgekomen, is gemiddeld 0,2.

De belangrijkste redenen om niet (meer) in te schrijven op opdrachten die via marktplaatsen worden uitgezet, zijn: 'ik geloof in persoonlijk contact' (38%) en 'er wordt gekozen voor de economisch meest voordelige aanbieder' (23%). Beide scores zijn hoger dan het overall gemiddelde.

Gemiddeld hebben de FD-respondenten het afgelopen halfjaar 3,8 uur per week aan acquisitie besteed. Dit is een afname van 2,5 uur ten opzichte van een jaar geleden.

In deze sector worden gemiddeld 2 gesprekken gevoerd voordat de opdracht een feit is.

8 weken is de gemiddelde periode die tussen twee opdrachten zit bij de respondenten uit de FD. Deze score ligt boven het overall gemiddelde van circa 7 weken.

De belangrijkste redenen waarom voor een andere kandidaat is gekozen bij een interim-opdracht, wijken enigszins af van het algemene beeld. Respondenten uit de FD noemen: prijs ('andere kandidaat is goedkoper'), 'de gekozen kandidaat is een bekende van de opdrachtgever' en 'de gekozen kandidaat heeft meer kennis van de organisatie'. Minder dan gemiddeld worden genoemd: 'de klik met de opdrachtgever ontbreekt'.

47% van de interim managers geeft aan het afgelopen jaar meer dan voorheen benaderd te zijn voor interim-opdrachten. 53% geeft aan zijn opdrachten met name door eigen acquisitie verworven te hebben.

De regie op de inhuur van interim managers ligt in de sector FD vooral in de business unit, aldus 35% van de responsgroep. Minder dan gemiddeld wordt genoemd dat de regie bij de algemene directie ligt (25% versus 41% overall gemiddeld). 17% geeft aan dat de regie bij de afdeling HR ligt, dit is de hoogste score t.o.v. de andere sectoren.

54% van de FD-respondenten heeft een plan van aanpak moet maken bij de start van een nieuwe opdracht in het afgelopen jaar.

Het gemiddelde tarief dat interim managers in deze sector hanteren, is € 124,- per uur. Ten opzichte van een jaar geleden zien wij hier een sterke daling van € 23,- per uur. Ook zien wij een duidelijke trendbreuk. Waar deze sector in voorgaande onderzoeken een hoger dan gemiddeld uurtarief liet zien, scoort zij nu dichtbij het gemiddelde. Alleen respondenten uit de sector IDR geven aan een hoger uurtarief te hebben.

De meeste respondenten verwachten dat de tarieven gelijk blijven (75%). In de andere sectoren zien wij niet zo'n hoge score. Ten opzichte van de andere sectoren verwachten minder respondenten dat de tarieven zullen stijgen (23% versus 32% gemiddeld).

In de sector FD wordt vooral met uurtarieven gewerkt, 85% van de respondenten geeft dit aan. Andere beloningsvormen scoren minimaal, zoals een vaste maandvergoeding (4%) en een vast uurtarief met resultaatfee (2%).

Een interim management opdracht duurt in de sector FD gemiddeld 11,6 maanden.

Volgens respondenten uit deze sector is ideale duur van een interim management opdracht 12,1 maanden.

De gemiddelde tijdsbesteding in de FD bedraagt 4 dagen per week. Voor het komende halfjaar verwachten de respondenten uit de FD een tijdsbesteding van 3,9 dagen per week.

Highlights per sector

71% van deze groep respondenten heeft het afgelopen jaar een opleiding gevolgd. Dit is een van de hoogste scores in vergelijking met de andere sectoren.

Wanneer een vaste dienstbetrekking wordt aangeboden, neemt 38% van de respondenten uit deze sector het aanbod in overweging. Een jaar geleden gaf 56% dit aan (destijds de hoogste gemeten score t.o.v. de andere sectoren). Het merendeel van de FD-respondenten blijft zelfstandig (62%), geen andere sector scoort hier zo hoog.

De tevredenheid over het bestaan als zelfstandige wordt gewaardeerd met een rapportcijfer 8,1.

57% van de respondenten uit de sector FD heeft extra activiteiten naast zijn interim-opdracht. Het gaat dan om een 2e interim management opdracht (22%), een bestuursfunctie (11%) of een andere onderneming (11%).

Wat weegt het meest zwaar bij de afweging een nieuwe opdracht aan te nemen, tarief of reisduur? De respondenten hebben geen uitgesproken mening; de score is 50%-50%.

De maximale reisduur woon-werkverkeer die interim managers uit de FD acceptabel vinden is 84 minuten. Het gaat dan om een enkele reis. De reisduur van de huidige / meest recente opdracht bedraagt 73 minuten.

51% van de respondenten uit de FD is het eens met de volgende stelling: Het is effectiever om iemand van buiten de sector/branche in te schakelen wanneer een organisatie een verandering wil doorvoeren. Immers, atypische kennis en ervaring maken het verschil.

De plaats van de CIO in deze sector? Meer dan in andere sectoren is de CIO lid van de RvB of directie. 33% van de respondenten geeft dit aan (tegenover 18% gemiddeld).

Industrie, diensten, retail (IDR)

11% van de respondenten is vrouwelijk.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 54,5 jaar.

79% van de respondenten uit de IDR is ten tijde van het onderzoek in opdracht. Dit ligt onder het overall gemiddelde.

De functies die zij in hun opdracht vervullen, zijn met name die van functioneel manager (37%) en project-/programmamanager (25%). De functie van functioneel manager wordt in deze sector vaker ingevuld ten opzichte van de andere sectoren (overall gemiddeld 26%).

75% van de respondenten geeft aan dat de functie die zij invullen, op hun niveau is. 25% vult een functie onder zijn niveau in.

41% van de IDR-respondenten is actief in kleinere organisaties (<250 medewerkers). Geen andere sector scoort hier hoger. 22% is actief in een organisatie met meer dan 2.000 medewerkers.

De verwachting over de vraag naar interim management is in deze sector overwegend neutraal tot positief. 50% verwacht dat de vraag gelijk blijft, 48% verwacht een stijging van de vraag. 2% van de responsgroep geeft aan een daling van de vraag te verwachten. In andere sectoren ligt dit percentage (daling) hoger.

Voor 58% van de respondenten is het persoonlijke netwerk het belangrijkste kanaal om opdrachten te verwerven. Voor 30% van de respondenten is een intermediair het meest belangrijke kanaal. 8% van de respondenten geeft aan opdrachten via social media/online te verwerven. En 3% via marktplaatsen.

Op hoeveel opdrachten hebt u zich het afgelopen halfjaar rechtstreeks ingeschreven via marktplaatsen? De respondenten geven een gemiddeld aantal van 3 aan. Het aantal opdrachten dat hieruit is voortgekomen, is gemiddeld 0,1.

De belangrijkste redenen om niet (meer) in te schrijven op opdrachten die via marktplaatsen worden uitgezet, zijn: 'ik geloof in persoonlijk contact' (28%). 22% ervaart het selectieproces als niet transparant. 'Er wordt gekozen voor de economisch meest voordelige aanbieder' is voor 20% van de respondenten een reden om niet meer via marktplaatsen opdrachten te verwerven. Meer dan in andere sectoren wordt genoemd 'ik heb geen zicht op voor mij relevante marktplaatsen' (12% tegenover 8% overall gemiddeld).

De respondenten uit de IDR-sector hebben het afgelopen halfjaar 4,9 uur per week aan acquisitie besteed. Dit is nagenoeg conform het overall gemiddelde.

Gemiddeld vinden er in deze sector 2,2 gesprekken plaats voordat de opdracht een feit is.

De gemiddelde periode tussen twee opdrachten bedraagt in de IDR-sector 7,5 week.

De belangrijkste redenen waarom voor een andere kandidaat is gekozen bij een interim-opdracht? Er is niet een reden die er specifiek tussenuit springt. Respondenten uit deze sector noemen met name: 'er is geen klik met de opdrachtgever' (16%), 'de gekozen kandidaat is goedkoper' (15%), 'de gekozen kandidaat heeft meer ervaring in een vergelijkbare opdracht / vraagstuk of sector' (12% resp. 11%).

55% van de interim managers uit deze sector geeft aan zijn opdrachten met name door eigen acquisitie verworven te hebben. 45% geeft aan het afgelopen jaar meer dan voorheen benaderd te zijn voor interim-opdrachten.

De regie op de inhuur van interim managers ligt in de sector IDR vooral bij de algemene directie (50%) en in de business units (24%). De afdeling inkoop speelt hier nauwelijks een rol (2%), ook niet in vergelijking met de andere sectoren.

44% van de IDR-respondenten heeft een plan van aanpak moet maken bij de start van een nieuwe opdracht in het afgelopen jaar. 56% heeft geen plan van aanpak moeten maken, in geen andere sector is de score zo hoog.

Deze sector kent het hoogst gemeten gemiddelde uurtarief, namelijk € 125,-. Dit ligt € 6,- boven het overall gemiddelde uurtarief in de sectoren.

De verwachtingen over de ontwikkeling van de tarieven zijn in deze sector in lijn met de gemiddelde verwachting. 34% verwacht dat de tarieven het komende halfjaar zullen stijgen. 61% verwacht dat ze gelijk blijven. 5% verwacht een daling van de tarieven.

In deze sector worden andere beloningsvormen dan het uurtarief vaker genoemd. 'Slechts' 72% van de respondenten werkt via een vast uurtarief. Een vast uurtarief met een resultaatfee is voor 8% van de respondenten van toepassing. 7% werkt via een vaste maandvergoeding. 2% werkt via een vaste maandvergoeding met resultaatfee.

Een interim management opdracht in de IDR duurt 13,3 maanden. De ideale duur van een interim management opdracht is in deze sector 14 maanden.

De tijdsbesteding bedraagt gemiddeld 4 dagen per week. Deze tijdsbesteding verwachten de respondenten ook voor het komende halfjaar.

Het aantal respondenten dat het afgelopen jaar een opleiding heeft gevolgd, is 68%. Dit is conform het overall gemiddelde.

40% van de IDR-respondenten neemt een aanbod voor een vast dienstverband in overweging wanneer dit wordt aangeboden. 60% blijft zelfstandig ondernemer.

De tevredenheid over het bestaan als zelfstandige wordt gewaardeerd met een rapportcijfer 8,1.

Het aantal respondenten dat aangeeft naast zijn interim-opdracht andere betaalde activiteiten uit te voeren, is in deze sector 40%. Dit is een lage score in vergelijking met de andere sectoren. De activiteiten betreffen vooral om een 2e interim-opdracht (16%) en een andere onderneming (8%).

Wat weegt het meest zwaar bij de afweging een nieuwe opdracht aan te nemen, tarief of reisduur? Voor 64% geeft het tarief de doorslag in plaats van de reisduur woon-werkverkeer.

De maximale reisduur woon-werkverkeer die interim managers uit de IDR acceptabel vinden is 85 minuten. Het gaat dan om een enkele reis. De reisduur van de huidige / meest recente opdracht ligt op 63 minuten.

66% van de respondenten uit deze sector is het eens met de volgende stelling: Het is effectiever om iemand van buiten de sector/branche in te schakelen wanneer een organisatie een verandering wil doorvoeren. Immers, atypische kennis en ervaring maken het verschil.

De plaats van de CIO in deze sector? 28% van de respondenten geeft aan dat de CIO rapporteert aan de CFO. In geen andere sector scoort deze optie zo hoog. De CIO rapporteert aan de RvB of eindverantwoordelijke directie geeft 23% van de responsgroep aan. Het valt op dat 14% aangeeft dat er geen CIO of IT-verantwoordelijke is in de organisatie waarin hij actief is.

Overheid (OV)

16% van de respondenten is vrouwelijk.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 54 jaar.

84% van de respondenten uit de overheid geeft aan in opdracht te zijn ten tijde van het onderzoek.

De functies die zij in hun opdracht vervullen, zijn met name die van project-/programma-manager (36%), algemeen manager (23%) en functioneel manager (20%).

66% van de respondenten geeft aan dat de functie die zij invullen, op hun niveau is. Waarmee 34% aangeeft een rol onder zijn niveau in te vullen. Dit is de hoogst gemeten score ten opzichte van de andere sectoren.

32% is actief in een organisatie met meer dan 2.000 medewerkers.

Vanaf 2013 zien wij in de overheid een stijgende trend in de verwachtingen over de vraag naar interim management. Echter, in dit onderzoek lijkt deze te stabiliseren. 49% van de respondenten verwacht dat de vraag gelijk zal blijven. 46% van de overheidsrespondenten verwacht een stijging van de vraag.

De belangrijkste kanalen voor acquisitie zijn het persoonlijke netwerk (62%) en het bureau (26%). Ten opzichte van een jaar geleden zien wij een forse toename in het gebruik van het persoonlijke netwerk, ten koste van het bureau. 4% van de responsgroep geeft aan via marktplaatsen opdrachten te acquireren. Dit is conform het gemiddelde.

Op hoeveel opdrachten hebt u zich het afgelopen halfjaar rechtstreeks ingeschreven via marktplaatsen? De respondenten geven een gemiddeld aantal van 1,6 aan. Het aantal opdrachten dat hieruit is voortgekomen is gemiddeld 0,2.

De belangrijkste redenen om niet (meer) in te schrijven op opdrachten die via marktplaatsen worden uitgezet, zijn: 'ik geloof in persoonlijk contact' (32%), 'het selectieproces is niet transparant' (15%) en 'er wordt gekozen voor de economisch meest voordelige aanbieder' (14%).

Highlights per sector

Gemiddeld hebben de overheidsrespondenten het afgelopen halfjaar bijna 4,8 uur per week aan acquisitie besteed. Dit is conform het overall gemiddelde.

Gemiddeld vinden er in de overheid 1,8 gesprekken plaats voordat de opdracht een feit is. Wat opvalt, is dat 34% aangeeft de opdracht na 1 gesprek te hebben gewonnen.

De gemiddelde periode tussen twee opdrachten is in de overheid 6,6 weken. Hier zien wij een afname ten opzichte van een jaar geleden, toen de tussenperiode nog 7,8 weken was. 45% geeft aan binnen 4 weken weer aan de slag te zijn. Alleen de zorgsector scoort hier hoger.

De belangrijkste redenen waarom voor een andere kandidaat is gekozen bij een interim-opdracht, zijn: 'er is geen persoonlijke klik met de opdrachtgever' (19%), 'de gekozen kandidaat heeft meer ervaring met een vergelijkbaar vraagstuk / opdracht' (14%). 'De gekozen kandidaat is goedkoper' wordt door 13% van de overheidsrespondenten genoemd.

56% van de interim managers geeft aan het afgelopen jaar meer dan voorheen benaderd te zijn voor interim-opdrachten. Dit is de hoogste score in vergelijking met respondenten uit de andere sectoren. 44% geeft aan zijn opdrachten met name door eigen acquisitie verworven te hebben.

De regie op de inhuur van interim managers ligt in de overheid met name bij de algemene directie/RvB, aldus 35% van de respondenten. 31% geeft aan dat de regie op inhuur ligt bij de betreffende business unit. Een hoge score zien wij bij afdeling inkoop, 17% van de respondenten geeft aan dat de regie op inhuur daar ligt. Ook HR scoort hoog met 15%. Geen enkele respondent geeft aan dat de CFO een rol speelt bij inhuur.

50% van de respondenten uit de overheid heeft een plan van aanpak moet maken bij de start van een nieuwe opdracht in het afgelopen jaar.

Het tarief in deze sector bedraagt gemiddeld € 116,- per uur. Dit is nagenoeg conform het overall gemiddelde uurtarief. Ten opzichte van vorig jaar is het gemiddelde tarief in de overheid gestegen met € 8,- per uur.

60% van de respondenten uit de overheid verwacht dat de tarieven gelijk blijven. 35% verwacht dat de tarieven het komende halfjaar zullen stijgen.

De overheid scoort het hoogst waar het gaat om het werken met uurtarieven, 93% van de respondenten geeft dit aan. Gevolgd door een vast uurtarief met een resultaatfee (3%). 1% geeft aan via uitsluitend via een resultaatfee te werken. In geen andere sector wordt deze beloningsvorm genoemd.

Een interim management opdracht duurt in de overheid gemiddeld 13,2 maanden. Dit is nagenoeg de langst gemeten opdrachtduur in dit onderzoek. Alleen in de sectoren IDR en zorg wordt een iets langere opdrachtduur gemeten, zij het minimaal.

Volgens de respondenten uit deze sector is de ideale duur van een interim management opdracht 13,3 maanden. Dit is conform het overall gemiddelde.

4 dagen per week is de gemiddelde tijdsbesteding in deze sector. Voor het komende halfjaar verwachten de respondenten een tijdsbesteding van 3,8 dag per week.

71% van de respondenten heeft het afgelopen jaar een opleiding gevolgd. Dit is de hoogste score in vergelijking met de andere sectoren (FD scoort ook 71%).

Wanneer een vaste dienstbetrekking wordt aangeboden, houdt 43% vast aan het zelfstandig ondernemerschap. 57% neemt het aanbod voor een dienstverband in overweging. In de andere sectoren blijven de respondenten overwegend zelfstandig.

De tevredenheid over het bestaan als zelfstandige wordt gewaardeerd met een 7,8.

57% van de respondenten uit de overheid heeft extra activiteiten naast zijn interim-opdracht. Dit is een van de hogere scores ten opzichte van de andere sectoren. Een tweede interim-opdracht wordt het meest vaak genoemd (14%), evenals vrijwilligerswerk met beperkte vergoeding (14%). 13% geeft aan dat nog een andere onderneming te hebben.

Wat weegt het meest zwaar bij de afweging een nieuwe opdracht aan te nemen, tarief of reisduur? Voor 45% van de respondenten geeft reisduur woon-werkverkeer de doorslag. Voor 55% van de respondenten het tarief.

De maximale reisduur woon-werkverkeer die interim managers uit de overheid acceptabel vinden, is 87 minuten. Het gaat dan om een enkele reis. De reisduur van de huidige / meest recente opdracht ligt op 68 minuten.

58% van de respondenten uit de overheid is het eens met de volgende stelling: Het is effectiever om iemand van buiten de sector/branche in te schakelen wanneer een organisatie een verandering wil doorvoeren. Immers, a-typische kennis en ervaring maken het verschil. 42% is het daar niet mee eens (alleen de sector FD scoort hier hoger).

De plaats van de CIO in deze sector? 46% van de responsgroep geeft aan dat de CIO rapporteert aan de RvB / eindverantwoordelijke directie. Dit is opvallend in vergelijking met de andere sectoren. De CIO is lid van de RvB of directie geeft 17% van de respondenten aan. Ook opvallend: 14% geeft aan dat er geen CIO of IT-verantwoordelijke is in de overheidsorganisatie waarin hij actief is.

Utilities, telecom en openbaar vervoer (UTO)

90% van de respondenten uit deze sector is mannelijk.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 54 jaar.

79% van de respondenten is ten tijde van het onderzoek in opdracht. Dit ligt onder het overall gemiddelde.

De functies die de respondenten in hun opdracht vervullen, zijn met name die van project-/programmamanager (43%) en functioneel manager (20%). De rol van algemeen manager scoorde in de afgelopen onderzoeken hoog (circa 30%). In het huidige onderzoek geeft 13% van de respondenten aan deze rol in te vullen.

83% van de UTO-responsgroep geeft aan dat de functie die zij invullen, op hun niveau is. 17% acteert in een positie onder zijn niveau.

57% is actief in een organisatie met meer dan 2.000 medewerkers. 18% van de respondenten werkt bij een organisatie met minder dan 250 medewerkers.

Het merendeel van de respondenten (48%) verwacht dat de vraag naar interim management gelijk blijft. 39% verwacht een stijging van de vraag. Ten opzichte van de andere sectoren zijn er relatief veel respondenten die een daling van de vraag verwachten (13% tegenover 5% overall gemiddeld).

Voor 57% van de respondenten uit deze sector is het persoonlijke netwerk het belangrijkste kanaal om opdrachten te verwerven. 32% geeft aan een intermediair als kanaal te gebruiken.

Op hoeveel opdrachten hebt u zich het afgelopen halfjaar rechtstreeks ingeschreven via marktplaatsen? De respondenten geven een gemiddeld aantal van 4,9 aan. Het aantal opdrachten dat hieruit is voortgekomen, is 0,2.

De belangrijkste redenen om niet (meer) in te schrijven op opdrachten die via marktplaatsen worden uitgezet, zijn: 'ik geloof in persoonlijk contact' (29%), 'er wordt gekozen voor de economisch meest voordelige aanbieder' (21%) en 'het selectieproces is niet transparant' (19%). In vergelijking met de andere sectoren wordt de reden 'bureaus die aanbieden, winnen het van zelfstandigen' relatief vaak genoemd (8% t.o.v. 4% overall gemiddeld).

Gemiddeld hebben de UTO-respondenten het afgelopen halfjaar 5,8 uur per week aan acquisitie besteed. Dit is de hoogste score van alle sectoren.

Er vinden gemiddeld 1,9 gesprekken plaats met de respondent voordat de opdracht aan hem wordt verstrekt. In deze sector geeft 39% van de respondenten aan dat de opdracht na 1 gesprek wordt vergeven. Geen andere sector scoort hier zo hoog.

Respondenten uit deze sector geven aan dat de gemiddelde periode tussen twee opdrachten 7,8 weken bedraagt.

De belangrijkste redenen waarom voor een andere kandidaat is gekozen bij een interim-opdracht, zijn in deze sector als volgt. 'De gekozen kandidaat is goedkoper' (20%), 'de gekozen kandidaat is een bekende van de opdrachtgever' (14%). Relatief vaker ten opzichte van de andere sectoren worden genoemd: 'de gekozen kandidaat is jonger' (11%), 'de reden van afwijzing is mij niet bekend' (18%). Minder vaak dan in andere sectoren wordt genoemd: 'er was geen klik met de opdrachtgever' (7%).

46% van de interim managers geeft aan het afgelopen jaar meer dan voorheen benaderd te zijn voor interim-opdrachten. 54% geeft aan zijn opdrachten met name door eigen acquisitie verworven te hebben.

De regie op de inhuur van interim managers is in deze sector verspreid. 25% van de respondenten geeft aan dat de regie vooral bij de RvB/directie ligt en in de business unit (21%). De afdeling Inkoop wordt vaker genoemd dan in andere sectoren, 18% van de respondenten geeft aan dat de regie op inhuur daar ligt. In deze sector wordt de CFO relatief vaak genoemd als zijnde regievoerder, 11% geeft dat aan. 14% geeft aan dat de inhuur is uitbesteed aan bijvoorbeeld een MSP. In andere sectoren wordt deze optie nauwelijks genoemd.

64% van de UTO-respondenten heeft een plan van aanpak moet maken bij de start van een nieuwe opdracht in het afgelopen jaar. Geen andere sector scoort hoger.

Het tarief in de sector UTO bedraagt gemiddeld € 109,- per uur. Dit is het laagst gemeten gemiddelde uurtarief in de sectoren. Het uurtarief is met € 6,- gedaald ten opzichte van een jaar geleden.

De meeste respondenten verwachten dat de tarieven gelijk blijven (54%). 25% verwacht een stijging van de tarieven. In deze sector zien wij het hoogste aantal respondenten dat een tariefdaling voorziet, namelijk 21%.

In de sector UTO geeft 86% van de respondenten aan via een vast uurtarief te werken. 7% werkt via een vast uurtarief en resultaatfee en 4% werkt via een vaste maandvergoeding.

Een interim management opdracht duurt in deze sector gemiddeld 11 maanden. Dit is de kortste opdrachtduur in vergelijking met andere sectoren.

Volgens de respondenten uit deze sector is de ideale duur van een interim management opdracht 12,7 maanden.

De respondenten uit de sector UTO geven aan dat de gemiddelde tijdsbesteding van hun opdracht 4,2 dagen per week bedraagt. Voor het komende halfjaar verwachten zij eenzelfde tijdsbesteding.

Ook deze sector scoort hoog waar het gaat om opleiding. 70% van de respondenten geeft aan de afgelopen 12 maanden een opleiding gevolgd te hebben.

Wanneer een vaste dienstbetrekking wordt aangeboden, neemt 45% van de respondenten uit deze sector het aanbod in overweging. 55% blijft zelfstandig.

De tevredenheid over het bestaan als zelfstandige wordt gewaardeerd met een rapportcijfer 7,7.

30% van de respondenten heeft extra activiteiten naast zijn interim-opdracht. In geen andere sector is de score zo laag. 10% geeft aan nog een andere onderneming te hebben of een 2e interim-opdracht (10%).

Highlights per sector

Wat weegt het meest zwaar bij de afweging een nieuwe opdracht aan te nemen, tarief of reisduur? 75% van de UTO-respondenten geeft aan dat het tarief zwaarder weegt dan de reisduur woon-werkverkeer. Deze sector laat hier een uitgesproken score zien in vergelijking met de andere sectoren.

De maximale reisduur woon-werkverkeer die interim managers uit de UTO acceptabel vinden is 99 minuten. Het gaat dan om een enkele reis. De reisduur van de huidige / meest recente opdracht ligt op 65 minuten.

64% van de respondenten uit deze sector is het eens met de volgende stelling: Het is effectiever om iemand van buiten de sector/branche in te schakelen wanneer een organisatie een verandering wil doorvoeren. Immers, a-typische kennis en ervaring maken het verschil.

De plaats van de CIO in deze sector? 36% van de respondenten geeft aan dat de CIO rapporteert aan de RvB / algemene directie. De CIO rapporteert aan de CFO zegt 25% van de respondenten. De rapportagelijijn ligt naar de CTO wordt in deze sector relatief vaak genoemd, namelijk 14% (t.o.v. overall gemiddeld 2%).

Zorg

13% van de respondenten uit de zorg is vrouw.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 53 jaar.

87% van de respondenten uit de zorg is ten tijde van het onderzoek in opdracht. Dit is de hoogste score van alle sectoren.

Welke functies vervullen de respondenten tijdens hun opdracht? De rol van algemeen manager wordt in de zorgsector het meest vaak ingevuld, zowel ten opzichte van de andere rollen als ten opzichte van de andere sectoren. 43% van de respondenten geeft dit aan. Gevolgd door de rol van functioneel manager (24%) en die van project-/programmamanager (19%).

76% van de respondenten geeft aan dat de functie die zij invullen, op hun niveau is. 24% vindt dat de functie onder zijn niveau ligt.

46% is actief in een organisatie met meer dan 2.000 medewerkers. 23% van de respondenten geeft aan bij kleinere organisaties (<250 medewerkers) ingezet te zijn.

Gelijk aan een jaar geleden zijn de verwachtingen over de vraag naar interim management in deze sector het meest positief. 63% verwacht een stijging van de vraag. 34% verwacht dat de vraag nihil blijft. 3% ten slotte verwacht een daling van de vraag.

69% van de respondenten uit de zorgsector werft zijn opdrachten via het persoonlijke netwerk. Voor 28% van de respondenten is een intermediair het meest belangrijke kanaal. Social media is voor 3% van de respondenten het kanaal om opdrachten te vinden.

Op hoeveel opdrachten hebt u zich het afgelopen halfjaar rechtstreeks ingeschreven via marktplaatsen? De respondenten geven een gemiddeld aantal van 0,4 aan. Het aantal opdrachten dat hieruit is voortgekomen, is 0,2.

Respondenten uit de zorg hebben het afgelopen halfjaar ten opzichte van de andere sectoren weinig tijd besteed aan acquisitie, namelijk 4 uur. Een nagenoeg gelijk score zien we in de sector FD.

Gemiddeld vinden er in deze sector 2 gesprekken plaats voordat de opdracht een feit is.

De gemiddelde periode tussen twee opdrachten bedraagt in deze sector 6,6 weken. 50% van de respondenten uit deze sector geeft aan binnen 4 weken een nieuwe opdracht te hebben. In geen andere sector zien wij zo'n hoge score.

De belangrijkste reden waarom voor een andere kandidaat is gekozen bij een interim-opdracht, is dat 'de klik met de opdrachtgever ontbreekt' (23%). Daarna volgen: 'de gekozen kandidaat is een bekende van de opdrachtgever' (13%), 'de gekozen kandidaat heeft meer ervaring in een vergelijkbare opdracht / vraagstuk' (13%) en 'de gekozen kandidaat heeft meer kennis van de sector' (13%).

50% van de interim managers geeft aan het afgelopen jaar meer dan voorheen benaderd te zijn voor interim-opdrachten. De andere helft geeft aan zijn opdrachten met name door eigen acquisitie verworven te hebben.

De regie op de inhuur van interim managers ligt in de zorg met name bij de RvB/directie, aldus 63% van de respondenten. Dit is een opvallend hoge score. 20% geeft aan dat de regie bij de business units ligt. HR wordt door 11% van de respondenten genoemd als regievoerder. De afdeling Inkoop wordt niet genoemd.

46% van de respondenten uit de zorgsector heeft een plan van aanpak moeten maken bij de start van een nieuwe opdracht in het afgelopen jaar. Dit is een lage score in vergelijking met de andere sectoren (alleen IDR scoort lager).

In de zorgsector is een gemiddeld tarief van € 110,- per uur gemeten. Dit is € 4,- lager dan een jaar geleden.

Geen enkele respondent uit de zorgsector verwacht een tariefdaling. 63% verwacht dat de tarieven gelijk blijven. 37% van de respondenten verwacht dat de tarieven stijgen.

86% van de respondenten uit de zorgsector geeft aan via een vast uurtarief te werken. Daarnaast werkt 6% via een vaste maandvergoeding en eenzelfde aantal via een vaste maandvergoeding met resultaatfee.

De doorlooptijd van een opdracht in deze sector bedraagt 13,3 maanden. Dit is de langst gemeten opdrachtduur. Eenzelfde opdrachtduur zien we in de sector IDR.

De ideale duur van een interim management opdracht is volgens de respondenten uit de zorgsector 14,5 maand.

De tijdsbesteding bedraagt gemiddeld 4,3 dagen per week. Voor het komende halfjaar verwachten de respondenten een tijdsbesteding van 4 dagen per week.

Het aantal respondenten dat het afgelopen jaar een opleiding heeft gevolgd, is 58%. Andere sectoren scoren hier (veel) hoger.

54% van de respondenten uit de zorgsector blijft zelfstandig wanneer zij een aanbod krijgt voor een vast dienstverband.

De tevredenheid over het bestaan als zelfstandige wordt gewaardeerd met een rapportcijfer 8,3.

De zorgsector kent de meeste respondenten die aangeven naast de interim-opdracht andere betaalde activiteiten uit te voeren. 58% geeft dit aan. 23% geeft aan dat het gaat om een 2e interim-opdracht en 12% heeft betaald vrijwilligerswerk. Opvallend is dat 'ik heb nog een vaste baan naast mijn interim-opdracht' in deze sector als enige relatief hoog scoort. 8% van de respondenten geeft dit aan.

Wat weegt het meest zwaar bij de afweging een nieuwe opdracht aan te nemen, tarief of reisduur? De respondenten uit de zorgsector geven als enige sector aan dat reisduur woon-werkverkeer zwaarder weegt dan het tarief. 67% vindt de reisduur belangrijker dan het tarief.

De maximale reisduur woon-werkverkeer die interim managers uit de zorg acceptabel vinden, is 82 minuten. Het gaat dan om een enkele reis. De reisduur van de huidige / meest recente opdracht ligt op 53 minuten.

69% van de respondenten uit de zorg is het eens met de volgende stelling: Het is effectiever om iemand van buiten de sector/branche in te schakelen wanneer een organisatie een verandering wil doorvoeren. Immers, atypische kennis en ervaring maken het verschil. Dit is de hoogste score in vergelijking met de andere sectoren.

De plaats van de CIO in deze sector? Meer dan in andere sectoren rapporteert de CIO aan de RvB /directie. 49% van de respondenten geeft dit aan (tegenover 33% gemiddeld). Opvallend is dat 14% van de respondenten uit de zorg aangeeft dat er geen CIO of IT-verantwoordelijke is.



12/1/2016	5.45	2.43
11/1/2016	0.17	5.00
2/1/2016	0.95	6.52
3/1/2016	1.56	8.74
4/1/2016	2.09	1.08
5/1/2016	2.69	5.54
6/1/2016	2.73	3.03
7/1/2016	3.49	6.00
8/1/2016	3.65	5.78
9/1/2016	4.01	4.32
10/1/2016	4.57	7.95
11/1/2016	5.45	5.90
12/1/2016	6.16	2.43

Extra bevindingen

Op basis van de totale respons zijn diverse correlaties en specifieke verbanden aan te geven. De meest opmerkelijke hebben wij hierna uitgewerkt.

Correlatie onderzoeksresultaten naar leeftijd

Wij onderscheiden de volgende leeftijdscategorieën:

35-44 jaar

45-54 jaar

55-65 jaar

Het aantal respondenten jonger dan 35 jaar en ouder dan 65 jaar is minimaal. Deze respons is buiten beschouwing gelaten.

In opdracht

81% van de respondenten in de leeftijdsgroep 45-54 jaar is in opdracht. In de leeftijdscategorie 55-65 gaat het om 74%. De score bij de jongeren (35-44 jaar) is iets lager, 68% geeft aan ten tijde van het onderzoek in opdracht te zijn.

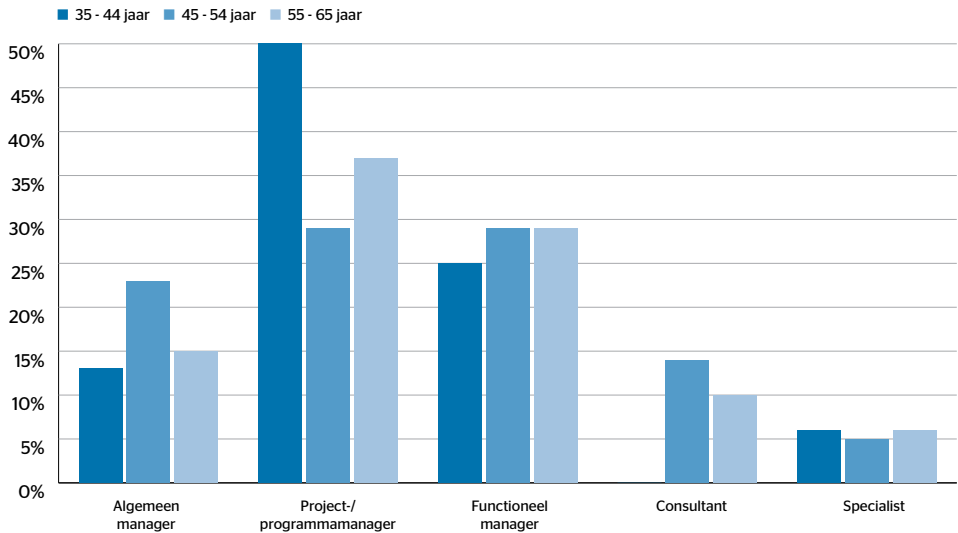
Omvang organisatie

Hoe groot zijn de organisaties waar de respondenten actief zijn? Opvallend is dat jongeren ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen vaker aangeven bij heel grote organisaties met meer dan 2.000 medewerkers te werken (57% versus 35%).

Ontwikkeling van de vraag

65% van de respondenten in de leeftijd van 35-44 jaar verwacht een stijging van de vraag naar interim management. 24% verwacht dat de vraag gelijk blijft. 11% ten slotte verwacht een

daling van de vraag. In de twee andere leeftijdscategorieën zijn de verwachtingen ook positief, hoewel minder uitgesproken. Circa 50% verwacht een toename van de vraag naar interim management. 45% verwacht dat de vraag gelijk blijft. Een klein aantal (4%) verwacht een daling van de vraag.



Functie in opdracht

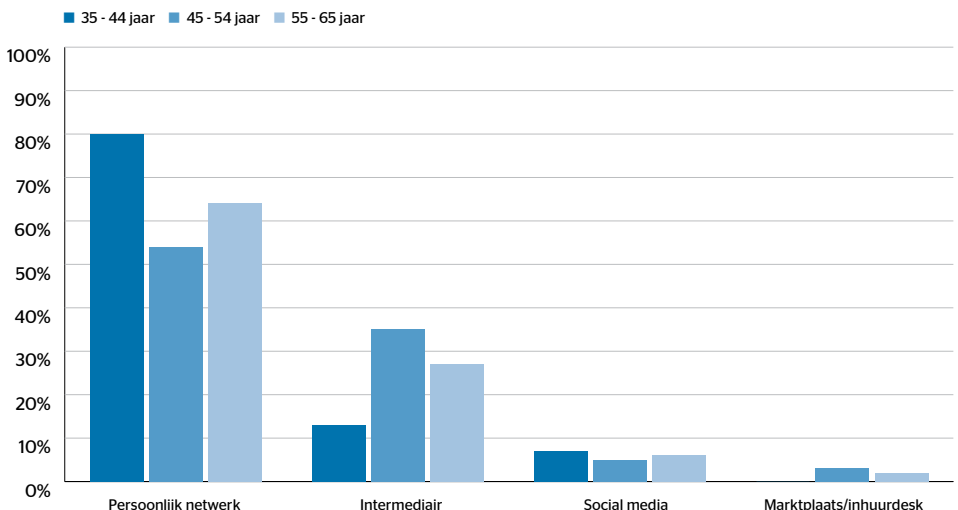
De functie van project-/programmamanager wordt met name door de respondenten tussen 35-44 jaar ingevuld, aldus 50% van de respondenten. Gevolgd door de rol van functioneel manager (25%). Een soortgelijke verdeling zien we bij de ouderen (55-65 jaar): 37% vervult de rol van project-/programmamanager en 29% die van functioneel manager. In de leeftijdscategorie 45-54 jaar zien we een gelijkmatige spreiding in de functies die worden vervuld.

Op of onder niveau

Vooral de jongeren (35-44 jaar) vullen een functie in die op hun niveau is. 94% van hen geeft dit aan. Tegenover gemiddeld 73% in de andere leeftijdsgroepen.

Acquisitie-kanalen

Via welk kanaal hebben de respondenten hun huidige/meest recente opdracht geworven?



Extra bevindingen

Marktplaatsen

Op hoeveel opdrachten hebt u zich het afgelopen halfjaar ingeschreven via een marktplaats? Hier zien wij dat de jongeren (35-44 jaar) dat veel vaker hebben gedaan (9) dan de andere leeftijdsgroepen (2).

In hoeverre is dit een succes geweest, met andere woorden hoeveel opdrachten hebt u hieruit gewonnen? Voor alle leeftijdsgroepen geldt dat dit nihil is (0,2 opdrachten).

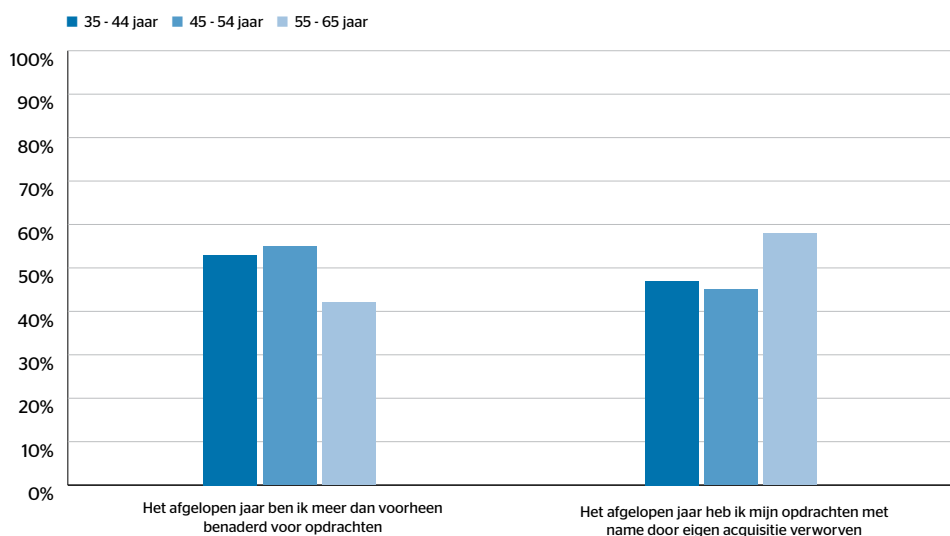
De redenen om niet meer in te schrijven op opdrachten via marktplaatsen, laten in de leeftijdsgroepen geen extreme verschillen zien met de algemene resultaten.

Tijdsbesteding aan acquisitie

De tijdsbesteding aan acquisitie laat in de leeftijdsgroepen nauwelijks verschillen zien. Alle leeftijdsgroepen hebben gemiddeld 4,4 uur per week aan acquisitie besteed in het afgelopen halfjaar.

Passieve of actieve acquisitie

Wij legden de respondenten twee stellingen voor en vroegen welke van de twee voor hen het meest van toepassing is.



Aantal sollicitatiegesprekken

Hoeveel gesprekken vinden er plaats voordat de opdracht aan de betreffende persoon wordt gegund? Het onderzoek laat zien dat respondenten in de jongste leeftijdsgroep (35-44 jaar) vaker dan de anderen aangeven de opdracht na 2 gesprekken te winnen. In de twee andere leeftijdscategorieën zien we vaker dan bij de jongeren dat een opdracht na 1 gesprek binnen is.

Tussenperiode

Hoe lang is de periode totdat een nieuwe opdracht is gevonden? Voor respondenten in de leeftijd van 35-44 jaar is de periode tot een nieuwe opdracht langer dan die bij de andere respondenten. Gemiddeld duurt dit voor hen (jongeren) 7,5 weken. Voor respondenten in de twee andere leeftijdsgroepen ligt de tussenperiode op circa 7 weken.

Afgewezen voor opdracht

De belangrijkste redenen waarom voor een andere kandidaat is gekozen bij een interim-opdracht, verschilt per leeftijdscategorie. Bij de ouderen (55-65 jaar) wordt vooral genoemd 'de gekozen kandidaat is goedkoper' en 'het ontbreken van de persoonlijke klik met de opdrachtgever'.

Ook de groep in de leeftijd van 45-54 jaar geeft voornamelijk deze redenen aan. De jongeren (35-44 jaar) noemen als belangrijkste redenen 'de gekozen kandidaat heeft meer ervaring in een vergelijkbare opdracht / vraagstuk' en 'de gekozen kandidaat heeft meer kennis van deze (of vergelijkbare) organisatie'.

Uurtarief

	2019	2018
35-44 jaar	€ 116	€ 105
45-54 jaar	€ 117	€ 122
55-65 jaar	€ 117	€ 124

Tariefontwikkeling

De jongeren (35-44 jaar) zijn het meest optimistisch over de ontwikkelingen van de tarieven. 46% verwacht dat de tarieven stijgen het komende halfjaar en 46% verwacht dat deze gelijk blijven. In de leeftijdsgroep daarna (45-54 jaar) verwacht 34% een tariefstijging, 63% verwacht geen verandering. Bij de ouderen (55-65 jaar) verwacht 29% dat de tarieven zullen stijgen. 63% van hen verwacht dat de tarieven gelijk blijven.

Opdrachtduur

De gemiddelde doorlooptijd van een opdracht in responsgroep tussen 55-65 jaar is 13,7 maanden. Voor de respondenten in de leeftijd van 44-54 jaar is de opdrachtduur 12,9 maanden. In de leeftijdscategorie 35-44 jaar zien een aanzienlijk kortere gemiddelde opdrachtduur, namelijk 9,9 maanden.

Ideale duur opdracht

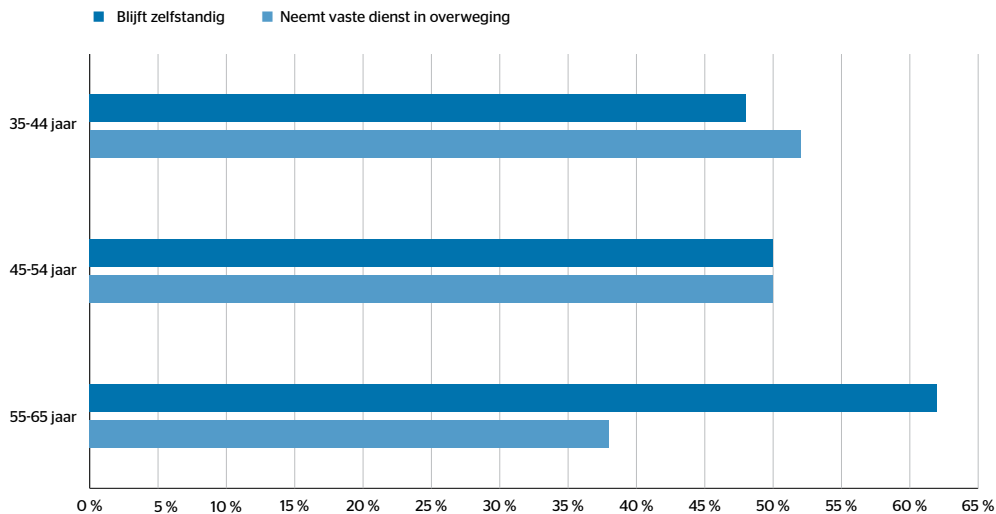
Volgens respondenten in de leeftijd van 35-44 jaar is 10,7 maanden de ideale duur van een opdracht. De twee andere leeftijdsgroepen geven een ideale opdrachtduur van 13,5 maand aan.

Inzet per week

Wat opvalt is dat de 35 tot 44-jarigen gemiddeld 3,5 dag per week actief zijn. Zij geven minder vaak dan de ouderen aan 5 dagen per week te werken. Voor de andere leeftijdsgroepen is de tijdsbesteding gemiddeld 4 dagen per week.

In loondienst of zelfstandig ondernemer

Wanneer een vast dienstverband wordt aangeboden, gaat u hier dan op in?



Tarief of reisduur

Voor alle leeftijdsgroepen weegt de hoogte van het tarief zwaarder dan de reisduur woon-werkverkeer bij het aannemen van een interim-opdracht. Bij de ouderen (55-65 jaar) zien we een iets hogere score (61% tegenover 57% bij de twee andere leeftijdsgroepen).

Reisduur

De jongeren (35-44 jaar) geven een kortere maximale reisduur woon-werkverkeer aan dan de ouderen. Bij de jongeren gaat het om 84 minuten. Respondenten in de leeftijd 45-54 jaar geven een maximale reisduur aan van 93 minuten. Bij de groep van 55-65 jaar is dit 98 minuten. Het gaat dan om een enkele reis.

De huidige reisduur bedraagt bij de jongeren gemiddeld 53 minuten en bij de twee andere leeftijdscategorieën circa 66 minuten.

Tevredenheid

Wij zien geen verschillen tussen de leeftijdsgroepen waar het gaat om tevredenheid over het bestaan als zelfstandige. Allen scoren gemiddeld een 8.

Extra bevindingen

Correlatie onderzoeksresultaten naar gender

In opdracht

77% van de mannelijke respondenten is in opdracht ten tijde van het onderzoek. Bij de vrouwen is dit 74%.

Ontwikkeling van de vraag

47% van de vrouwelijke respondenten verwacht dat de vraag naar interim management zal toenemen. Bij de mannen verwacht 51% een stijging van de vraag. Wanneer we kijken naar de respondenten die een daling van de vraag verwachten, dan geeft 10% van de vrouwen dat aan en 6% van de mannen.

Omvang organisatie

Hoe groot zijn de organisaties waar de respondenten actief zijn? De vrouwelijke respondenten geven vaker aan actief te zijn in kleinere organisaties (< 250 medewerkers). De mannen werken vooral in organisaties met meer dan 2.000 medewerkers.

Acquisitie-kanalen

Via welk kanaal is de huidige of meest recente opdracht verworven? Voor 59% van de mannelijke respondenten is dat via het persoonlijke netwerk. Bij de vrouwelijke responsgroep is dit 67%. Bij de mannen is het bureau ook een belangrijk kanaal om opdrachten te acquireren, 31% van hen geeft dit aan. Bij de vrouwen is dat 19%. Het gebruik van social media en marktplaatsen toont geen verschil tussen mannen en vrouwen.

Marktplaatsen

Op hoeveel opdrachten hebt u zich het afgelopen halfjaar ingeschreven via een marktplaats? Voor vrouwen gaat het om 5 opdrachten en voor mannen om 2 opdrachten.

Het aantal opdrachten dat hieruit is voortgekomen is nihil voor zowel mannen als vrouwen.

Tijdsbesteding aan acquisitie

De mannelijke respondenten hebben het afgelopen halfjaar gemiddeld 4 uur aan acquisitie besteed. Voor de vrouwelijke responsgroep gaat het om bijna 6 uur.

Aantal sollicitatiegesprekken

Hoeveel gesprekken vinden er plaats voordat de opdracht aan de betreffende persoon wordt gegund? Wat opvalt, is dat mannen vaker dan vrouwen aangeven de opdracht na 1 gesprek gewonnen te hebben (23% versus 15%). 70% van de vrouwelijke respondenten geeft aan 2 gesprekken te voeren tegenover 53% van de mannen die aangeven dat de opdracht na 2 gesprekken een feit is.

Afgewezen voor opdracht

Wat noemen mannen en vrouwen als belangrijkste redenen waarom voor een andere kandidaat is gekozen? Mannen geven vooral aan 'het ontbreken van de persoonlijke klik met de opdrachtgever'. Vrouwen geven opvallend vaker aan dat 'de gekozen kandidaat goedkoper is'.

Uurtarief

Het gemiddeld gemeten uurtarief van de vrouwelijke respondenten is € 4 hoger dan dat van de mannelijke responsgroep. Het gemiddelde uurtarief van de vrouwen bedraagt € 120,- en dat van de mannen € 116,-.

Opdrachtduur

De gemiddelde doorlooptijd van een opdracht is bij vrouwen iets korter (2 weken) dan bij de mannelijke respondenten.

Ideale opdrachtduur

De ideale opdrachtduur is volgens de mannen 13,6 maanden en volgens de vrouwen 11,7 maanden.

Inzet

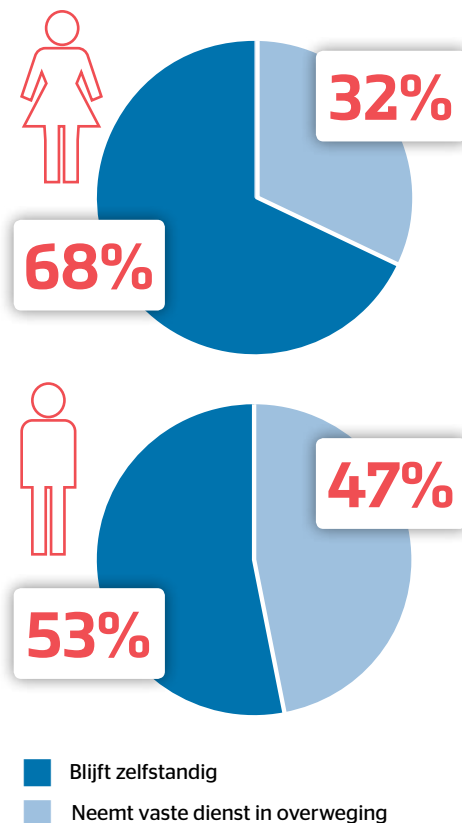
De gemiddelde tijdsbesteding per week ligt zowel bij de mannelijke als de vrouwelijke responsgroep op 4 dagen.

Opleiding

64% van de mannelijke respondenten geeft aan het afgelopen jaar een opleiding te hebben gedaan. Bij de vrouwelijke respondenten is dit 75%.

In loondienst of zelfstandig ondernemer

Wanneer een vast dienstverband wordt aangeboden, gaat u hier dan op in?



Tarief of reisduur

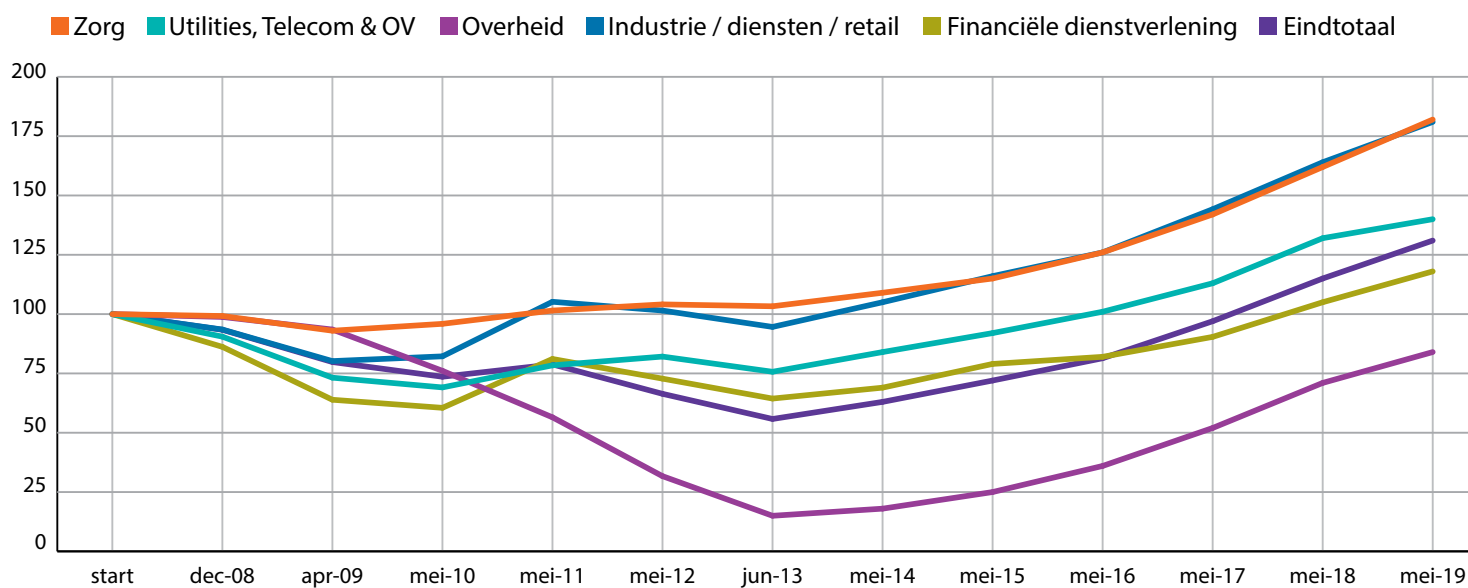
Wat weegt zwaarder bij de afweging om een nieuwe opdracht aan te nemen? De hoogte van het tarief of de reisduur woon-werk? Bij de mannelijke responsgroep geeft 60% aan dat het tarief doorslaggevend is. De vrouwelijke respondenten geven geen duidelijke keuze aan. 50% vindt het tarief doorslaggevend en 50% de reisduur.

Binnen of buiten de sector

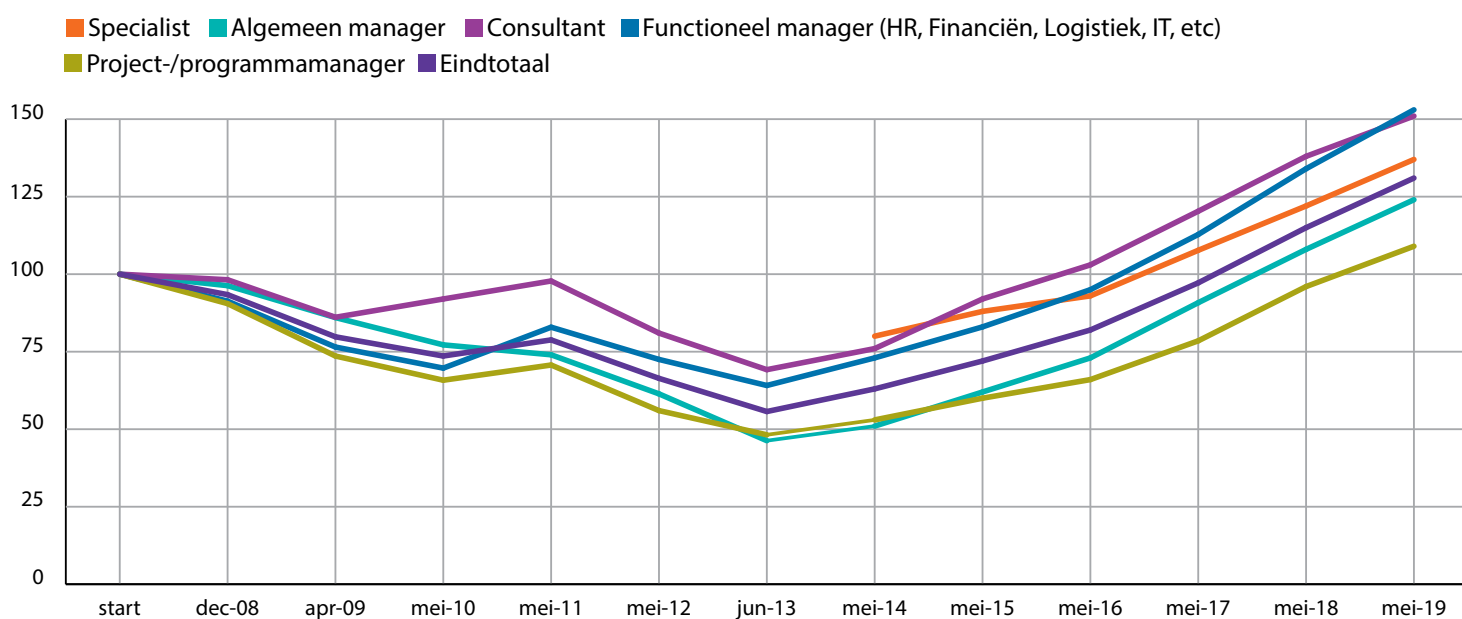
Wij legden de respondenten de volgende stelling voor: Het is effectiever om iemand van buiten de sector/branche in te schakelen wanneer een organisatie een verandering wil doorvoeren. Immers, a-typische kennis en ervaring maken het verschil. Hier zien wij een opvallend verschil tussen de respons van de mannen en de vrouwen. 63% van de mannelijke respondenten is het eens met deze stelling tegenover 41% van de vrouwelijke respondenten.

Indices

Interim Index per sector



Interim Index per functiegebied



Indices

Interim Index financiële dienstverlening per functiegebied

	dec-08	apr-09	mei-10	mei-11	mei-12	jun-13	mei-14	mei-15	mei-16	mei-17	mei-18	mei-19
Algemeen manager	84,5	65,4	68,5	87,9	100,2	92,1	96,3	118,6	115,8	130,2	149,9	159,5
Consultant	93,8	75,7	82,1	110,2	100,1	105,2	112,0	132,0	142,8	160,6	178,4	200,9
Functioneel manager	86,2	65,6	53,5	78,8	70,0	59,0	68,3	77,2	75,9	95,9	111,6	120,0
Project-/programmamanager	84,7	55,1	50,4	64,8	49,1	36,1	41,2	45,2	47,9	48,2	59,6	74,9
Specialist							116,2	129,8	144,2	141,2	145,3	149,9
Overall totaal	86,2	63,9	60,5	81,1	72,8	64,2	71,0	81,5	86,1	94,9	109,4	122,3

Interim Index industrie / diensten / retail per functiegebied

	dec-08	apr-09	mei-10	mei-11	mei-12	jun-13	mei-14	mei-15	mei-16	mei-17	mei-18	mei-19
Algemeen manager	96,2	86,0	84,6	101,0	95,7	82,0	86,2	94,8	105,5	123,2	139,1	158,3
Consultant	99,4	92,6	110,0	138,9	127,2	117,8	124,6	138,3	147,0	165,9	186,7	197,2
Functioneel manager	88,3	71,7	73,9	98,9	95,4	89,3	98,6	111,3	123,2	144,7	169,5	190,9
Project-/programmamanager	94,9	80,4	79,1	106,1	107,6	111,3	116,5	125,9	135,0	151,0	169,6	182,5
Specialist							128,8	138,2	137,0	157,8	171,3	193,8
Overall totaal	93,5	80,2	82,2	105,2	101,5	94,4	101,2	112,2	121,6	140,1	159,7	177,3

Interim Index overheid per functiegebied

	dec-08	apr-09	mei-10	mei-11	mei-12	jun-13	mei-14	mei-15	mei-16	mei-17	mei-18	mei-19
Algemeen manager	99,6	94,8	76,6	52,3	26,6	7,5	10,4	23,5	37,2	52,2	70,1	82,0
Consultant	99,9	93,1	81,4	51,9	24,4	4,5	9,2	20,1	33,0	51,2	68,3	82,1
Functioneel manager	102,2	97,2	79,7	66,3	42,0	26,4	32,9	41,1	61,0	74,6	93,5	107,0
Project-/programmamanager	94,0	88,3	69,3	55,2	31,5	19,7	23,3	33,3	35,1	53,0	71,7	85,5
Specialist							12,1	15,1	30,6	50,7	71,1	81,1
Overall totaal	98,8	93,5	76,1	56,5	31,7	15,9	20,7	30,8	42,3	58,7	77,2	90,4

Interim Index utilities / telecom / ov per functiegebied

	dec-08	apr-09	mei-10	mei-11	mei-12	jun-13	mei-14	mei-15	mei-16	mei-17	mei-18	mei-19
Algemeen manager	99,7	86,6	79,5	92,7	103,5	96,9	101,1	117,1	127,1	145,9	158,8	173,8
Consultant	97,5	80,3	85,4	114,1	120,0	94,3	101	126,7	142,3	149,8	152,9	160,4
Functioneel manager	84,4	72,1	72,5	94,9	106,3	102,8	112,1	114	127,8	143,9	170,4	188,3
Project-/programmamanager	88,3	62,9	55,1	48,5	42,1	33,4	38,5	38,1	49,1	51,7	70,4	74,4
Specialist							105,2	115,2	107,3	141,1	158,6	173,6
Overall totaal	90,5	73,2	69,1	78,4	82,1	74,2	81	88,2	99,0	111,4	128,5	137,9

Interim Index zorg per functiegebied

	dec-08	apr-09	mei-10	mei-11	mei-12	jun-13	mei-14	mei-15	mei-16	mei-17	mei-18	mei-19
Algemeen manager	101,5	96,6	92,6	98,5	97,0	90,9	92,0	91,7	107,6	128,7	152,2	167,2
Consultant	99,2	93,2	103,7	54,0	63,4	67,9	67,9	88,8	105,5	118,0	141,0	148,5
Functioneel manager	97,0	86,3	83,6	96,3	95,9	100,9	107,9	115,2	129,5	144,7	158,8	176,6
Project-/programmamanager	98,6	98,6	123,7	145,2	156,6	149,3	158,8	161,3	165,9	179,3	199,7	203,8
Specialist							97,9	91,9	91,9	106,1	113,6	128,6
Overall totaal	99,2	93,0	95,9	101,5	104,1	102,8	108,6	114,0	125,4	141,9	161,6	171,0

De functie 'specialist' is toegevoegd in mei 2014 en heeft als gevolg daarvan geen historie. Is gestart op een index van 100 laten en hierdoor een stuk hoger dan de andere functies.





Reflectie Schaeckel & Partners

Door ing. Piet Hein de Sonnaville

Piet Hein de Sonnaville is een van de partners van Schaeckel & Partners. Sinds 2000 actief in de wereld van tijdelijke managementposities.

Het is hoogconjunctuur in Nederland en dat is goed terug te zien aan de cijfers achter de 16e editie van de Interim Index. 82% van de respondenten is in opdracht ten tijde van het onderzoek en dat is wederom een record (een toename van 2,5% in vergelijking met vorig jaar). Het optimisme dat wij in 2018 zagen, waarbij de meerderheid van de interim managers een stijging van de vraag verwachtte, zien wij in het huidige onderzoek niet voortgezet. Betekent dit dat volgens de onderzochte populatie een einde van de economische cyclus in zicht is? De vraag dient zich dan ook aan of de cijfers uit het onderzoek moeten worden opgevat als maximale scores ten tijde van hoogconjunctuur. Macroeconomen noemen werkloosheidspercentages van 4 à 5% als ideaalmodel voor een stabiele economische groei. Gesteld dat wij ons nu in een stabiele economische groeiperiode bevinden (en daar lijkt het op), dan zouden bezettingsgraadpercentages rond de 80% de norm kunnen zijn voor de (nu redelijk stabiele) interim markt in hoogconjunctuur. Anders gesteld: van de 5 zelfstandig opererende interim managers is er idealiter 1 persoon op zoek naar een nieuwe opdracht. Dit duurt, laat ook het 16e onderzoek weten, rond de 7 weken bij een opdrachtduur van bijna gemiddeld 13 maanden. Acceptabele en voorzienbare leeglooptijden waarmee de zelfstandige manager rekening moet houden. Een trend die ook gelijke pas houdt met de vaste arbeidsmarkt: redelijk stabiele tarieven van externen versus stabiele inkomensontwikkeling van werknemers.

Toch is er een groot verschil: de jongeren (35-44 jaar). Het meest spectaculair zijn de tarieven van hen. Als er een item uitspringt in dit onderzoek is het dit element. Kijkend naar tarieven, spelen factoren als gender en leeftijd geen rol meer voor de hoogte ervan. Dat was in vorige edities wezenlijk anders. Het gaat bij de tarifiering om de zwaarte van de opdracht en niet meer over de leeftijd (en ervaring) van de in te zetten manager. Dit punt is opvallend,

omdat in de 'vaste' arbeidsmarkt dit juist wel een onderscheidend punt is. Gelijktijdig is dit een verdere bedreiging van het arbeidsbestel in Nederland. Waar wij in onze visie over 'de loop van de loopbaan' pleiten voor een evenwichtige opbouw van een carrière (in de beginfase exploratie en pas daarna exploitatie) wordt dit beeld nu opvallend doorkruist. 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. De 'gap' bij jongeren die vast of flexibel werken, wordt te groot. Uitgaande van de gemiddelde duur van de opdracht, het daarbij behorende tarief en de beperkte leegloop tussen de opdracht in, kan deze gap oplopen naar een factor 3. Met andere woorden, 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 lerend vermogen essentieel is. Als er bij de manager aan het begin van zijn/haar loopbaan zulke grote verschillen ontstaan in inkomsten tussen vast en flexibel, komt juist dit lerend vermogen in de knel, wetende dat van de externe manager met name output verwacht wordt. Anderzijds is er 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 ontwikkeling dat veel jongere managers sneller kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap is al dikwijls terug te zien in de dagelijkse praktijk: "mijn eerste opdracht is bij mijn huidige werkgever". Laatstgenoemde heeft vaak eenvoudigweg geen andere keuze dan de ex-werknemer weer in te huren tegen veel hogere kosten.

Een ander opvallend punt uit het onderzoek is de selectie van de externe. 'De klik met de opdrachtgever' scoort als hoogste bij het niet-doorgaan van de opdracht. Hoger dan prijs, ervaring of kennis van de organisatie. Niets is -ook voor ons als bureau- zo moeilijk voorspelbaar als dit punt. Zeker, een goede voorbereiding helpt, maar het zijn de niet-rationele factoren, zo blijkt, die als hoogste

scores. Naar onze mening een jammerlijke situatie. Objectiveer een keuze aan de hand van data, eisen/competenties en verwachtingen. Aan de andere kant: het zijn ook de wetten van menselijke samenwerking die de boventoon voeren en dat is de attractiviteit van een matchingsproces.

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.

Marktplaatsen blijven opvallen als distributiekanal. Relatief lage hitrate scores. Sommige markten laten slagingspercentages zien van 3 à 4%, wat overeenkomt met 30 inschrijvingen voor 1 plaatsing. Uit het onderzoek komt naar voren dat de ervaringen met marktplaatsen niet positief zijn. Het weinig transparante, het gemis aan persoonlijk contact en prijs als meest bepalend element, zijn de meest genoemde zaken. Marktplaatsen zijn niet populair binnen de populatie van de door ons onderzochte doelgroep.

Hebben interim managers naast hun opdracht nog additionele, betaalde activiteiten? Ja, zegt 48% van de respondenten. Ten opzichte van een jaar geleden zien wij hier een forse afname. Een zorgelijk punt vinden wij. Ervaring -gelijktijdig ook- op meerdere vlakken is een pre, naast risico- eliminatie voor de externe. Het kan zijn/haar onafhankelijkheid beïnvloeden wanneer te veel focus op een opdracht ligt.



Geschiedenis van de Interim Index

Eind 2008 is Schaekel & Partners, toe nog onder de naam Atos Interim Management, gestart met het Interim Index onderzoek. Aanleiding was destijds de economische crisis en de gevolgen hiervan voor de arbeidsmarkt, meer specifiek voor de markt voor flexibele arbeid. Wat zijn de verwachtingen voor het segment van hoogwaardige flexibele arbeid: de interim manager. Zal er extra vraag ontstaan naar de klassieke interim manager om orde op zaken te stellen bij het groeiend aantal bedrijven en instellingen dat in de problemen komt? Vragen die wij graag beantwoord wilden zien.

De belangstelling voor het eerste onderzoeksrapport was zowel van interim managers als van opdrachtgevers zo groot dat wij besloten eenzelfde onderzoek op te zetten onder opdrachtgevers om zo een totaalbeeld van de markt te kunnen schetsen. Samen met Nyenrode Business Universiteit is dit gerealiseerd en onderzoeken wij nu periodiek de bewegingen en verwachtingen van de markt voor flexibele arbeid.

Interim Index 1 (dec. 2008): Gouden tijden voor de interim manager?

Onderzoek onder interim managers

De klassieke rol van de interim manager als typische puinruimer die een organisatie binnen korte tijd weer levensvatbaar maakt, lijkt nog niet te zijn uitgespeeld. De interim manager is in de afgelopen jaren steeds vaker als overbrugging- of programmamanager ingezet: van CEO en CFO tot project- en programmamanager of adviseur van organisaties met een behoefte aan tijdelijke managementcapaciteit. De economische tegenwind zorgt echter wel voor een verschuiving van de vraag. Hierbij valt op dat de verander- en crisismanager het sterkst in opkomst is. Ondanks de crisis verwacht iets meer dan de helft dat de vraag stabiel blijft of zelfs toeneemt. Per marktsegment is echter sprake van forse verschillen. Zo verwacht 60 procent van de respondenten een stijging van de vraag naar verander- en crisismanagement.

Interim Index 2 (apr. 2009): Is de interim manager crisisbestendig?

Onderzoek onder interim managers

Interim managers zijn opgewassen tegen de crisis ondanks de economische tegenwind. Hoewel de markt voor interim management krimpt, is dit voor 7 op de 10 interim managers geen aanleiding in vaste dienst te treden. Hieruit blijkt dat sprake is van een volwassen markt die veel minder conjunctuurgevoelig is dan vaak wordt aangenomen. Per marktsegment is echter wel sprake van grote verschillen. Terwijl de vraag in de financiële en industriële sector fors daalt, groeit tegelijkertijd de behoefte aan interim managers in de overheidssector sterk.

Interim Index 3 (nov. 2009): Het einde van de manager in vaste dienst?

Onderzoek onder interim managers en opdrachtgevers

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 twee derde 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.

Interim Index 4 (mei 2010): Arbeidsmarkt prooi voor nieuwe generatie

Onderzoek onder interim managers

De economische crisis en sterk veranderende arbeidsmarkt eisen vooral onder oudere interim managers hun tol. Zo raakt de algemene manager - een rol die vaker door oudere interim managers wordt vervuld - uit de gratie, terwijl de project- en programmamanager in opkomst is. Dit type manager is veel vaker te vinden onder de nieuwe generatie die bovendien veel optimistischer is over de toekomst. Zo verwachten oudere interim managers vaker dat opdrachten uitblijven en maken zij zich zorgen over een inkomensdaling. Een zorgwekkende ontwikkeling die kan leiden tot een verschraling van het vakgebied door het verdwijnen van waardevolle kennis en ervaring.

Geschiedenis van de Interim Index

Interim Index 5 (nov. 2010): Externen Management: feiten en ficties

Onderzoek onder interim managers en opdrachtgevers

Een nieuw fenomeen van 'near employees' is in opkomst op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het gaat om externen, waaronder interim managers, die vaak langdurig zijn verbonden aan een organisatie en die een flexibele arbeidsschil vormen waarop organisaties steeds meer leunen. Deze externen hebben sterke banden met hun opdrachtgever en vice versa. Gevaar van deze groeiende flexibele schil is dat heel veel kennis van de organisatie bij externen ligt. Als organisaties niet gericht investeren in een HR-beleid voor externen, dan lopen zij het risico dat zij ongewild kennis kwijtraken als deze zelfstandige werknemers voor een andere opdrachtgever kiezen.

Interim Index 6 (mei 2011): Werk maakt gelukkig, de interim manager als ondernemer

Onderzoek onder interim managers

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.

Interim Index 7 (nov. 2011): Innoveren of saneren: wat eerst?

Onderzoek onder interim managers en opdrachtgevers

Ook in 2012 zijn saneringen in het personeelsbestand aan de orde van de dag. 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.

Een ander aspect dat uit het onderzoek naar voren komt, is dat externe managers een aanzienlijke rol spelen bij innovatie. 79% van de ondervraagde organisaties geeft aan dat externe managers tijdens hun opdracht een bijdrage leveren aan innovatie. Bij 55% gaat het om innovatie binnen de organisatie. Denk daarbij aan het vernieuwen en verbeteren van bedrijfs-, productie- of distributieprocessen. Bij de resterende 24% gaat het om externe innovatie. Het gaat daarbij om op de markt gerichte innovatie zoals vernieuwing van het producten- of dienstenaanbod of de marktbenadering van een organisatie.

Interim Index 8 (mei 2012): Vakmanschap is niet genoeg

Onderzoek onder interim managers

Zelfstandige interim managers en professionals beschikken weliswaar over voldoende competenties om van meerwaarde te zijn voor opdrachtgevers, maar zij zijn te weinig ondernemend om het huidige economische klimaat het hoofd te bieden. Zo ervaart 76 procent van de ondervraagde zelfstandige professionals een inkomensdaling. Die wordt grotendeels opgevangen door een beroep te doen op hun opgebouwde reserves of door hun uitgaven te verminderen. Want een opvallend grote groep van de zelfstandigen (63 procent) heeft naast hun lopende opdracht geen additionele, betaalde activiteiten.

Eén van de vragen in dit onderzoek was de mate waarin zelfstandige professionals in staat zijn hun inkomen terug te compenseren door te pionieren en hun ondernemerskwaliteiten aan te spreken. In dat opzicht hebben zelfstandige interim managers en professionals nog een inhaalslag te maken. Waar zij in het verleden konden vertrouwen op werk vanuit de bureaus waaraan zij waren verbonden, op relaties uit hun eigen netwerk en/of de aantrekkelijke markt, zijn deze 'zekerheden' door de crisis flink onderuit gehaald. Dat betekent dat zij

zich, meer dan ooit, als ondernemers moeten opstellen en alles op alles moeten zetten om aan nieuwe opdrachten te komen.

Interim Index 9 (nov. 2012): 'Samen voor ons eigen'

Onderzoek onder interim managers

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.

Interim Index 10 (juni 2013): Vaste en tijdelijke arbeidsmarkt groeien naar elkaar toe

Onderzoek onder interim managers

De duur van een gemiddelde interim opdracht wordt steeds langer, zo blijkt uit deze 10^e editie van de Interim Index. De gemiddelde lengte van een interim opdracht is nu meer dan een jaar. Waar een interim-opdracht in 2010 nog gemiddeld 9,5 maand bedroeg, is deze nu gemiddeld 12,3 maanden. In 14% van de gevallen duren opdrachten zelfs langer dan 2 jaar. Voor veel organisaties geldt dat nauwelijks nog goed zichtbaar is wie in- en extern is. Opdrachtgevers kiezen vaker voor de persoon, los van de constructie (tijdelijk of vast). Waar wij altijd de tweedeling zagen tussen vast en interim, ontstaat langzaam maar zeker een hybride vorm van beide. Het geeft individuen en organisaties grote kansen en meer flexibiliteit, maar het adequaat omgaan met deze trend, is een zoektocht voor beide.

Ook blijkt uit dit onderzoek de tevredenheid over het bestaan als zelfstandige niet conjunctuurgevoelig is. Respondenten die naast het zelfstandig ondernemerschap nog additionele, betaalde activiteiten hebben in de vorm van een vaste baan zijn het minst tevreden over het zelfstandig ondernemerschap.

Interim Index 11 (mei 2014): Organisaties nog onvoldoende voorbereid op schaarste

Onderzoek onder interim managers

De arbeidsmarkt voor externe managers en professionals trekt aan, zo blijkt uit deze 11^e Interim Index. Ten opzichte van een jaar geleden zijn er duidelijk trendbreuken te zien. Het aantal interim managers in opdracht stijgt, de verwachtingen over de vraag naar interim management zijn positief, met name waar het gaat om de vraag naar project- en program-mamanagers. 54 procent van de respondenten geeft aan dat de vraag naar deze groep gaat toenemen.

65 procent van de respondenten is ten tijde van het onderzoek actief in een opdracht. De leeftijdscategorie 35-44 jaar scoort hier het hoogst: 89% van hen is aan de slag. Een stijgende lijn is te zien waar het gaat om scholing, 66 procent van de respondenten heeft het afgelopen jaar een opleiding gevolgd.

Ook laat dit onderzoek zien dat tijdelijke opdrachten steeds langer duren (in dit onderzoek 12,5 maand). Daarnaast is een nieuw type werknemer aan het ontstaan *de hybride*. Zij hebben naast hun baan een tijdelijke betaalde opdracht (of omgekeerd).

Interim Index 12 (mei 2015): De interim manager is terug en blijft voorlopig nog wel even

Onderzoek onder interim managers

De kansen op arbeidsmarkt voor hoogopgeleide interim managers nemen toe, zo blijkt uit het 12^e Interim Index onderzoek. De trends die zich in 2014 al voorzichtig openbaarden, zetten nu opmerkelijk sterk door. Het aantal interim managers in opdracht stijgt, de verwachtingen over de vraag naar interim management zijn positief en opdrachten duren langer. Driekwart van de respondenten is in opdracht ten tijde van het onderzoek. Niet eerder was dit aantal zo groot.

Naast kansen en bewegingen in de markt, ontstaat een andere vorm van honorering. Beloning naar resultaat wint terrein ten opzichte van beloning via een vast uurtarief. Daarnaast lijken combinaties van betaald werk zich door te zetten. Twee derde van de respondenten heeft naast zijn of haar interim-opdracht nog

andere, betaalde activiteiten. Bijvoorbeeld een tweede interim-opdracht, een bestuursfunctie of een andere onderneming. Ook de ontwikkeling van de 'hybride' manager -de ene keer actief als zelfstandige, de andere keer in loondienst- zal naar verwachting toenemen.

Interim Index 13 (mei 2016): Overheid is terug in de markt voor top-interim managers

Onderzoek onder interim managers

De arbeidsmarkt voor hoogopgeleide interim managers laat steeds grotere verschillen binnen de diverse markten zien, zo blijkt uit de 13^e editie van de Interim Index. Andere sectoren raken uit de gratie ten faveure van de overheid. Anders dan vorige jaren wordt een sterke stijging van de vraag verwacht, ondanks de WNT en DBA-wetgeving. Daarnaast zijn de meeste overheids top-interim managers actief in een opdracht.

Het overall beeld op de interim-markt blijft positief, net als vorig jaar. De grote verschillen tussen sectoren vereisen dat managers meer wendbaar moeten zijn voor wat betreft hun marktfocus. Voor de overheid kan dit gunstig uitpakken. Specialistische kennis uit andere markten kan snel worden verkregen, tegen een gemiddeld lager uurtarief. Managers hebben feitelijk de keuze tussen leegloop in de 'eigen' markt, of zich aanpassen aan andere markten, waar lagere tarieven van toepassing zijn.

Interim Index 14 (mei 2017): Markt top-ZZP'ers nog nooit zo goed, maar dalende tarieven

Onderzoek onder interim managers

De arbeidsmarkt voor hoogopgeleide interim managers is bijzonder goed te noemen, zo blijkt uit de 14^e editie van de Interim Index van Schaeckel & Partners. Het aantal interim managers in opdracht is naar een recordhoogte van 79% gestegen en de gemiddelde duur van de opdracht overschrijdt ruim de 12 maanden (13,1 maand). De enige tegenvaller is het doorzetten van de daling van het gemiddelde tarief.

Het gemiddelde uurtarief laat een daling zien ten opzichte van voorgaande jaren. Deze daling lijkt ingegeven te zijn door een tweetal factoren. Ten eerste is er een groter aanbod op de markt en ten tweede neemt de duur van een

opdracht nog steeds toe. Ervaring leert dat de lengte van een opdracht, het tarief beïnvloedt.

Interim Index 15 (mei 2018): Tweedeling dreigt in top interim-markt

Onderzoek onder interim managers

De arbeidsmarkt voor hoogopgeleide interim managers viert hoogconjunctuur, zo blijkt uit de 15^e editie van de Interim Index van Schaeckel & Partners. Het aantal interim managers en top professionals in opdracht is -ten opzichte van een jaar geleden- naar een recordhoogte van 80% gestegen en de gemiddelde duur van de opdracht bedraagt bijna 14 maanden tegen een gemiddeld hoger tarief. Juist hier zijn grote verschillen per sector te zien met gevaar voor tweedeling.

Een andere tweedeling is te zien bij mensen die in loondienst werken ten opzichte van deze groep zelfstandigen. Ook daar worden de verschillen groter.

Over Schaekel & Partners

De beste mensen worden gevonden

Bedrijven en organisaties die de beste mensen aantrekken, werken met Schaekel & Partners. In onze visie wordt de beste kandidaat voor een positie gevonden, deze meldt zich niet vanzelf. Schaekel & Partners kent hen of vindt hen. Wij bieden bedrijven een objectieve keuze van de beste kandidaten. Professioneel en resultaatgericht.

Onze focus ligt op het invullen van zwaardere management- en directieposities in ICT & Operations. Daar ligt onze kracht, ons heden en verleden. Ook voor de meer complexe en specialistische rollen in ICT & Operations vinden wij passende kandidaten. Altijd gebaseerd op een persoonlijke, diepgaande ervaring van de industrie én met de snelheid en energie passend bij een gedreven team van professionals. De invulling van een functie is situatie-afhankelijk en kan in verschillende vormen: tijdelijk of vast, individueel of als team. De situatie bepaalt de vorm.

Ons bureau heeft een lange historie achter zich (opgericht in 1987). In 2013 zijn wij verzelfstandigd, in de vorm van een management buy out uit de Atos-organisatie. Dit feit heeft meerwaarde voor opdrachtgevers: de koppeling van een lange, rijke historie aan de scherpste van het ondernemerschap. Ervaring, senioriteit, zorgvuldigheid en diepgang naast snelheid, alertheid, enthousiasme en de bereidheid grote inspanningen te doen ook buiten kantooruren.

Duurzame inzetbaarheid van mensen kenmerkt de activiteiten van Schaekel & Partners. Wij zijn er in de verschillende loopbaanstadia van onze kandidaten en opdrachtgevers. Focus en scherpste op toekomstige ontwikkelingen staan daarbij centraal.

“Wij zijn een hecht team dat elkaar versterkt. Werken met en voor boeiende opdrachtgevers en interim managers maakt wat dit is: een zeer motiverende omgeving waar je graag verblijft.”



Gedrukt op **100%** gerecycled papier.