

NEDERLAND VERTIJDDELIJKT

Uit onderzoek blijkt: de interimmer is een blijver. Maar pas op: meer tijdelijk management betekent ook minder kwaliteit.

Tijdelijkheid is een steeds belangrijkere factor in het bedrijfsleven geworden. Steeds meer organisaties maken gebruik van batterijen aan tijdelijke professionals, die voor een project, een tijdelijk verlof of een dienst worden ingehuurd. De tijd van een overzichtelijk P&O-loonbestand met een beperkt aantal vaste werknemers is voorgoed voorbij. Maar welke effecten heeft een groeiend aantal tijdelijke werknemers en managers op de kwaliteit van een organisatie?

Dát is de vraag die Jaap Schaveling bezighoudt. Schaveling doet onderzoek voor het Instituut voor Interim Management, dat vorig jaar juni door Nyenrode Business Universiteit en zakelijk dienstverlener Eifel in het leven is geroepen. Hij onderzoekt de effecten van tijdelijkheid op organisaties. Maandag 17 november zal Schaveling de eerste onderzoeksresultaten presenteren aan een publiek van interim-managers, tijdens de jaarlijkse Dag voor Tijdelijk Leiderschap.

VOLWASSEN VAK

Wat blijkt? Van de ondervraagde interimmers probeert niet meer dan 15 procent via zijn interim-project een vaste baan te krijgen. De grote meerderheid zweert bij het interimmen. En dat is opzienbarend, stelt Schaveling: "Vijf jaar geleden was dat nog ondenkbaar. Uit een onderzoek onder Nieuw-Zeelandse managers in 2003, bleek dat interimmers voor het merendeel op zoek zijn naar een vast dienstverband. Blijkbaar is de interimmer professioneel volwassen geworden."



In vijf jaar tijd werd de gemiddelde interimmanager "professioneel volwassen".

Interim-managers blijken nauwgezet te werken, maar zijn ook kritischer over het leiderschap van de organisatie waar ze tijdelijk zijn geplaatst. Volgens de onderzochte interim-managers is hun leidinggevende weinig charismatisch, weinig stimulerend en weinig zakelijk.

Van slechts 2 procent van de 193 onderzochte organisaties bleek de loonlijst nog volledig uit vaste medewerkers te zijn opgebouwd. Op de werkvloer zijn tijdelijke werknemers niet weg te denken. Maar, zo stelt Schaveling: "Het pluche blijft nog altijd stevig in handen van vaste krachten. In 59 procent van de onderzochte bedrijven bestaat de directie volledig uit vaste managers." Ter vergelijking: slechts één op de drie bedrijven heeft geen enkele interim-manager in dienst.

Organisaties vertijdelijken van onderaf. Maar er is een

INTERIM-MANAGEMENT IN VOGELVLUCHT

65%

van de interimmers zweert bij een **tijdelijk** werkverband

4%

van alle interimmers werkt **langer dan zes** jaar voor dezelfde opdrachtgever

32%

van de onderzochte bedrijven heeft **geen** enkele interimmer in dienst

natuurlijke grens aan het aandeel interimmers. Organisaties met veel personeelwisselingen op managementniveau blijken namelijk minder initiatiefrijk, minder innovatief en volgens de ondervraagde managers verzwakt dat de organisatieperformance. Ook voelen medewerkers – zowel vaste als tijdelijke – zich in dergelijke organisaties "psychologisch minder veilig", terwijl juist dat van groot belang is voor de organisatieperformance. Schaveling: "In zo'n organisatie kun je nog zo'n charismatisch, zakelijk en stimulerend leider zijn, het zal je niet baten. Stoppen dus met al die managementveranderingen." Ook andersom geldt: hoe minder tijdelijkheid een bedrijf kenmerkt, des te innovatiever dat bedrijf is. Blijkbaar hoeft vernieuwing niet altijd van buiten te worden ingehuurd.

[WILBERT.GELTENBEEK@REEDBUSINESS.NL]