
Persbericht

Amsterdam, 03 februari 2011

Het nieuwe professionele jobhoppen

In het recent verschenen sectorrapport van ABN AMRO wordt de verwachting uitgesproken dat de flexibele schil rond organisaties zal toenemen. Deze schil bestaat voor een groot deel uit uitzendkrachten die 'veroordeeld' zijn tot een flexibel contract en die moeilijker aan een vaste baan komen. Haaks hierop staan de goed opgeleide zelfstandige professionals (ZP'ers), een groep specialisten die volgens ABN AMO sterk in terrein gaat winnen. Deze professionals kiezen vaker bewust voor flexibel werk en hebben steeds minder interesse in een vast dienstverband.

Het lijkt er nu nog op dat de vraag voor tijdelijke contracten door bedrijven wordt aangejaagd uit kostenoverwegingen en flexibiliteitsbehoefte. Han Mesters, sector banker bij ABN AMRO, gelooft echter sterk in een groeiende behoefte vanuit de werknemer. Mesters: "Flexibel werk gaat ongetwijfeld meer de norm dan de uitzondering vormen. Wel moet er zowel een mentale als praktische flexibiliseringsslag gemaakt worden voordat alle partijen kunnen meeprofiteren van deze trend."

Specialist vs generalist

Han Mesters ziet diverse kloven in de markt ontstaan. In de basis zien we een tweedeling tussen procesbedrijven en kennisintensieve organisaties. De eerste groep zoekt voornamelijk naar generieke en daardoor makkelijker inwisselbare flexkrachten om in hun piek- en ziekbehoefte te voorzien. De vraag bij kennisintensieve bedrijven gaat uit naar specialisten met specifieke vakkennis en ervaring die ze zelf niet in huis hebben. Voor deze groep professionals gaat het steeds minder aantrekkelijk zijn om zich vast aan een organisatie te binden. Juist het projectmatig opereren bij verschillende opdrachtgevers geeft deze hoogvliegers een steile leercurve en actuele marktkennis.

Verzelfstandiging in alle lagen beroepsbevolking

De tweedeling zit dus niet perse in een verschil tussen hoog- of laaggeschoold personeel. In het ABN AMRO rapport komt bijvoorbeeld naar voren dat de vraag naar generalisten, zoals algemene interimmanagers, zal afnemen. Verzelfstandiging zien we nu nog overwegend in de top van het segment. Maar dit dringt steeds verder door naar andere professies en disciplines, denk aan marketing-communicatie, productontwikkeling, maar ook de zorg.

Geen verschil tussen internen en externen

Opvallend is dat Mesters juist niet verwacht dat er een kloof tussen interne en externe specialisten ontstaat, in tegendeel. Hij licht toe: "Bedrijven gaan steeds meer in kleinere cellen opereren. Ze werken op projectbasis, net als bij een film. Mensen van binnen en buiten de organisatie worden aangetrokken en gaan weer uit elkaar als het project is afgesloten. Sterke kennisorganisaties als ASML lopen hierin voorop. Voor vele organisaties betekent dit een flinke mentaliteitsomslag waarin externen toegelaten moeten worden in de hart van hun organisatie. Ze krijgen dus als het ware een flexibele kern. Een andere uitdaging voor organisaties gaat zijn om zichzelf te bedwingen om externe specialisten een vast contract te bieden. Hun meerwaarde zit immers in de up-to-date kennis die ze bezitten door jobroulatie."

Over het sectorrapport

ABN AMRO wil voor haar klanten partner in ondernemen zijn. Daarom deelt de bank graag haar interne kennis en visie over sectoren. Jaarlijks worden verschillende rapporten uitgegeven in diverse branches en sectoren. In het derde sectorrapport van ABN AMRO over Human Capital getiteld 'Van interim manager naar interim professional' wordt de dynamiek van flexibel werk bekeken. De vraag naar interim managers wordt geanalyseerd en in een breed perspectief bekeken. Het rapport wordt gratis ter beschikking gesteld voor geïnteresseerden en is te downloaden via www.abnamro.nl/sector

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

ABN AMRO Persvoorlichting
pressrelations@nl.abnamro.com
+ 31 (0)20 6288900