

Ondanks de in 2014 massaal geuite ambitie en wens tot verandering van werkgever is maar een klein deel in 2015 overgestapt

overstap stimuleren. Daarbij speelt ook dat de professionals overwegend tevreden zijn over hun huidige werkgever (67%) waardoor de keuze voor een nieuwe werkgever een weloverwogen en positieve stap moet zijn.

In 2014 bleek 82% van de professionals open te staan voor een carrièrestap in 2015 waarvan 87% die stap graag buiten het bedrijf wilde maken. Uit de uitkomsten van 2015 blijkt slechts 23% een nieuwe baan gevonden te hebben, waarvan 20% binnen de eigen organisatie is gebleven. Ondanks de wens om op korte termijn een nieuwe kans te omarmen blijft het overgrote deel toch op zijn of haar plek zitten. Een valide reden is dat er minder interessante kansen op de markt zijn die een

Primaire arbeidsvoorwaarden worden belangrijker bij de keuze voor een nieuwe functie

een deel van dezelfde professionals nog steeds op zoek, omdat de juiste uitdaging nog niet is gevonden. De meeste professionals blijven namelijk, ondanks de aantrekkende economie en de wens tot verandering, kritisch over een stap. Een inhoudelijk interessante uitdaging en doorgroei/ontwikkelingsmogelijkheden blijven de belangrijke overwegingen om een carrièrestap te maken in 2016.

Naar onze mening is het opvallend dat wederom een zeer groot deel van de ondervraagden openstaat voor een carrièrestap in 2016 (80%) waarvan 85% buiten hun eigen bedrijf. Mogelijk is



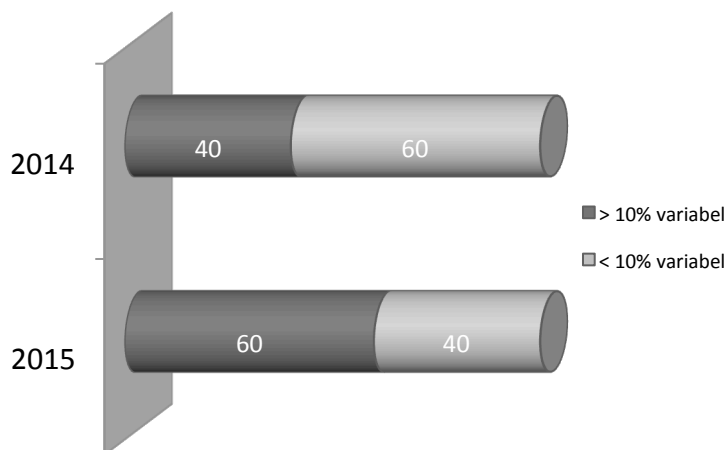
Het aandeel variabele beloning van het totale salarispakket in 2015 is substantieel hoger dan in 2014

In 2014 zagen we dat de overwegingen van professionals om een carrièrestap te maken met name lagen in de ruimte tot ontwikkeling en de mate van uitdaging in de nieuwe rol. De voornaamste reden om de interesse van professionals te trekken lag derhalve niet primair in goede arbeidsvoorwaarden. In de resultaten van 2015 zien we hier een opmerkelijke verschuiving: het meest opvallend is de daling van het belang van doorgroeimogelijkheden van 44%

in 2014 naar 36% in 2015. Daarnaast blijken zaken als salaris, reistijd en balans tussen werk en privé belangrijker te zijn geworden. Mogelijk komt dit doordat mensen in de afgelopen crisisjaren hebben stilgestaan in salaris en de groei met name gezocht hebben in uitdaging en ontwikkeling die binnen een organisatie of rol werd geboden. Nu de crisis voorbij lijkt, worden arbeidsvoorwaarden weer belangrijker.

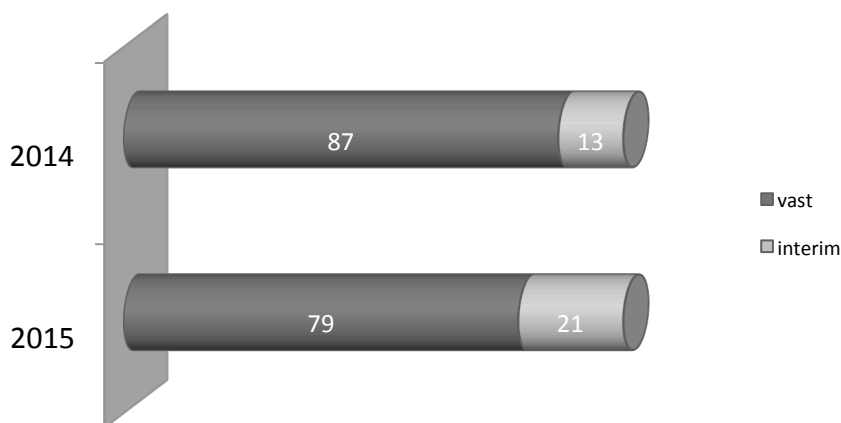
We zagen de afgelopen jaren al duidelijk een trend waarbij de variabele component een belangrijkere rol in ging nemen in het salarispakket. Inmiddels heeft 75% van de professionals naast het vaste salaris (uiteraard interim managers niet meegeteld) een variabele salariscomponent. Over bijna alle antwoordmogelijkheden zien we een toename ten opzichte van 2014. Hieruit kunnen we opmaken dat de variabele component een steeds groter deel van het salarispakket gaat uitmaken.

Was in 2014 de gemiddelde bonus van de ondervraagden 12%, in 2015 is de gemiddelde bonus gegroeid naar bijna 20% van het totale salaris. De meeste aannemelijke reden hiervoor is dat bedrijven vanwege verbeterde economische omstandigheden meer ruimte hebben voor het uitkeren van bonussen. Wat eveneens opvallend is, is de verhoging van de te bereiken bonus component. Zo krijgt 60% van de professionals in 2015 meer dan 10% bonus over het vaste salaris, in 2014 was dit 40%.



Verhouding interim managers versus vast is in 2015 sterk gestegen binnen finance, tax en treasury

Wat opvallend is, is een toename van het aandeel interim professionals naar 21%, ten opzichte van 2014 een toename van 60%. Enerzijds wordt deze toename toegeschreven aan meer professionals die zich bewust op de interim markt begeven, anderzijds door professionals die in het afgelopen jaar afscheid hebben moeten nemen van hun vaste werkgever en zich nu ook op interim kansen richten.



Wij merken in de dagelijkse praktijk dat professionals zich minder bezig lijken te houden met de onderliggende contract vorm maar veel meer focussen op de inhoudelijk uitdagingen die een project of functie bieden. Daardoor lijken de grenzen tussen een permanente kans en interim management opdracht verder te vervagen bij de keuze van de ondervraagde professionals.



De beste professional op de beste plek is volgens 75% van de ondervraagden belangrijker dan het geslacht

Binnen de functionele discipline van de respondenten is 35% vrouw en 65% man. Wij hebben gevraagd of men vindt dat het percentage vrouwen omhoog moet. Ruim 75% van de professionals vindt dit niet nodig of niet relevant genoeg. Na een jarenlange groei in de vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt lijkt men het tegenwoordig simpelweg belangrijk te vinden dat de beste professional op de juiste plek zit, ongeacht of dit een vrouw of man is. Uit dit artikel

blijkt dat mannen en vrouwen op professioneel vlak meer naar elkaar toe groeien

(<http://www.trouw.nl/tr/nl/4492/Nederland/article/detail/3812042/2014/12/16/Vrouw-laat-zich-niet-meer-van-werkplek-jagen.dhtml>).

Hoge tevredenheid omtrent de kwaliteit van mensen op afdeling

Ruim 70% van de respondenten is tevreden met het niveau van de collega's op hun afdeling. Wat wij ervaren bij organisaties is dat zij de afgelopen crisisjaren strenger naar hun human capital hebben gekeken en criteria verder hebben aangescherpt. Met name in mindere economische tijden is de focus op finance, tax en treasury groot en wordt er eerder afscheid genomen van niet of minder functionerende professionals en

wordt er meer aandacht besteed aan het vergroten van de kwaliteit.

Als redenen waarom professionals tevreden zijn over de collega's op hun afdeling worden de volgende redenen gegeven: een kwaliteitsslag in het werving & selectie traject, verbeterde opleidingen en relevante ervaring van professionals, goede coaching en ontwikkeling tijdens werk en blijvende intrinsieke motivatie en passie voor het vak.



Het positieve gevoel over de economische ontwikkeling zet door in 2016

Het aantal professionals met een (zeer) positief gevoel is flink gestegen naar 72% in 2015 ten opzichte van 58% in 2014. Of het positivisme de arbeidsmobiliteit daadwerkelijk heeft vergroot valt te betwijfelen. Zoals aangegeven bij punt 1 heeft slechts 23% een nieuwe baan heeft gevonden, ten opzichte van de 82% die openstond voor een nieuwe stap. De professionals zijn daarnaast ook overwegend positief gesteld over de toekomstige performance van hun organisatie

in 2016. In 2015 is 55% (zeer) positief over economische ontwikkelingen in 2016.

Dit gevoel over 2016 lijkt te kloppen volgens de verwachting van het CPB. In dit artikel

(<http://www.bvcm.nl/nl/nieuws/nieuws/cpb-positiever-over-groei-nederlandse-economie/>) is te lezen dat het bruto binnenlands product (bbp) in 2016 naar verwachting met 2,4 procent zal groeien.

Reorganisaties en kostenreductieprogramma's maken plaats voor investeringen en nieuwe functies

Professionals zijn positief over de performance van hun eigen organisatie in 2016. Ruim 55% is (zeer) positief. Wat hierbij volgens ons met name opvallend is, is dat de professionals met name verwachten dat dit terug te zien is in een toename in nieuwe investeringen en groei in personeel. Daarnaast verwachten ze dat reorganisaties en kostenreductieprogramma's zullen afnemen. Het tij lijkt in de ogen van de professionals echt

gekeerd. Dat de economische groei doorzet blijkt ook uit onderzoeken van het CBS. In dit artikel (<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/macro-economie/publicaties/artikelen/archief/2015/2015-09-23-k01.html>) is te lezen dat de economie met 1.8% gegroeid is ten opzichte van 2014. De werkgelegenheid is daarbij toegenomen met 93.000 banen ten opzichte van 2014 (dit is overigens een totaal getal en niet specifiek voor de ondervraagde doelgroep). Het CBS bevestigt in dit artikel (<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/macro-economie/publicaties/artikelen/archief/2015/2015-10-21-m17.html>) tevens dat er in 2015 wederom een aanzienlijke stijging is in investeringen.



Outlook 2016

Outlook 2016

Afgaande op de resultaten uit de LIME CareerIndex 2016 zijn de professionals erg positief over de economische ontwikkelingen in het komende jaar. Er lijkt een tendens te zijn dat meer professionals zich richten op interim management, iets dat wij al enige tijd zien in onze dagelijkse praktijk. We verwachten dat deze trend ook doorzet in 2016. Er is een grote wens naar autonomie, ondernemerschap en flexibiliteit en dat wordt, zeker met een aantrekkende interim

markt, ook eerder mogelijk. Tevens merken we dat bedrijven vaker kiezen voor een professional die zich richt op een bepaalde fase/project om daarna weer op zoek te gaan naar een opvolger. Dit lijkt ook impliciet "het interim denken" te stimuleren. Deze trend lijkt ook door te zetten in 2016. Overigens geldt dit ook voor professionals, ze committeren zich liever voor bepaalde tijd waarin ze kunnen overzien wat hun meerwaarde is.

We verwachten verder dat het percentage professionals dat een stap zal maken in 2016 ruimschoots 2015 zal overtreffen. We verwachten dat het aandeel variabele beloning nog iets verder zal stijgen vanwege de aanhoudende economische groei en de meer gebruikelijke manier om senior professionals meer resultaatgericht te belonen.

