

Persbericht
26 mei 2015

Tijdelijke functie op een cv is gelijkwaardig aan vaste functie, volgens meerderheid HR-managers

Onderzoek omtrent perceptie van interim-werk

- 78% van de HR-managers is het eens met de stelling dat de traditionele werkplek de komende vijf jaar zal veranderen doordat tijdelijke en interim-professionals een grotere rol gaan spelen naast de vaste medewerkers.
- Behoeftte aan flexibeler personeel (35%) wordt als belangrijkste reden aangehaald om een beroep te doen op tijdelijk personeel
- 86% beoordeelt een tijdelijke functie op een cv als positief
- Vijf mispercepties over interim-werk weerlegd

Brussel, 26 mei 2015 – Bijna twee derde (65%) van de Belgische HR-managers vindt sollicitanten met ervaring in uitzendwerk net zo goed als kandidaten die solliciteren vanuit een vaste job (zolang de persoon niet wordt gezien als een [jobhopper](#)). HR-managers zien daarnaast vooral voordelen bij de aanstelling van voormalige uitzendkrachten, zeker wanneer zij de gevraagde sectorspecifieke ervaring hebben (27%). Verder zegt 18% dat uitzendbanen de flexibiliteit van een kandidaat onderstrepen. Slechts 14% van de HR-verantwoordelijken ziet uitzendbanen over het algemeen als een nadeel op een cv omdat ze denken dat sollicitanten moeite hadden om een vaste job te vinden. Dit blijkt uit onafhankelijk onderzoek uitgevoerd in opdracht van [OfficeTeam](#), de divisie van Robert Half gespecialiseerd in de tewerkstelling van tijdelijke administratieve profielen, bij 200 Belgische HR-managers.

Traditionele werkplek in evolutie

Interim-werk maakt al jaar en dag deel uit van de arbeidsmarkt. Toch is de perceptie omtrent de traditionele werkplek in evolutie. Meer dan drie kwart (78%) van de Belgische HR-managers is van mening dat de traditionele werkplek de komende vijf jaar zal veranderen doordat tijdelijke en interim-professionals een grotere rol gaan spelen naast de vaste medewerkers. HR-managers in Vlaanderen (82%) beamen dit nog vaker dan hun equivalenten in Brussel (78%) en Wallonië (75%).

De belangrijkste redenen voor deze inschatting zijn de toenemende behoefte aan flexibel personeel (35%) en kostefficiëntie (28%). Daarnaast vermelden de ondervraagde HR-managers ook de toename van projectwerk (13%) evenals de mogelijkheid om een beroep te kunnen doen op bijkomende competenties buiten het eigen bedrijf (10%).

*“De arbeidsmarkt is in de afgelopen jaren duidelijk veranderd,” zegt [Frédérique Bruggeman](#), **Managing Director Robert Half Belux**. “Vandaag wordt de arbeidsmarkt gekenmerkt door een tekort aan gespecialiseerde professionals, waardoor steeds meer bedrijven zich niet enkel beroepen op tijdelijke werknemers om de extra taken op te vangen, maar ook om specifieke projecten of sleutelfuncties te kunnen invullen. Als gevolg hiervan is het imago van interim-werk ingrijpend veranderd: wij merken een hogere waardering, zowel bij bedrijven als interim-krachten zelf. Bedrijven worden steeds meer aangetrokken tot deze flexibele aanpak die ze behalen door een combinatie van permanente en tijdelijke werknemers en kandidaten zien interim-werk ook steeds meer als een aantrekkelijke carrièremogelijkheid.”*

Vijf mythes omtrent interim-werk weerlegd

Misperceptie 1: Interim-krachten worden alleen ingezet voor functies waarvoor geen speciale vakkennis vereist is – FOUT!

Interim-professionals worden om verscheidene redenen ingezet binnen de organisatie. Met een interim-kracht kan een bedrijf niet enkel (extra) werklust op een flexibele en kostefficiënte manier opvangen, maar ook ontbrekende of een zeer gespecialiseerde kennis in huis halen. Interim-krachten worden daarom tegenwoordig voor een verscheidenheid van projecten en functies ingezet; zowel op medewerkers- als managementniveau.

Misperceptie 2: Interim-werk staat slecht op het cv van werknemers – FOUT!

Onafhankelijk onderzoek van OfficeTeam – hierboven aangehaald – duidt aan dat de meerderheid (86%) van de Belgische HR-managers een tijdelijke functie positief beoordeelt. Het is in België heel gangbaar om gedurende de loopbaan een periode op interim-basis te werken en werkgevers beseffen in toenemende mate de toegevoegde waarde hiervan bij het analyseren van cv's.

Misperceptie 3: Interim-krachten maken minder kans op een vaste aanstelling – FOUT!

Tijdelijk werk kan de overstap naar een vaste aanstelling gemakkelijker maken. Uit het rapport van Federgon "[Enquête uitzendkrachten 2013](#)" blijkt dat 79,2% van de ondervraagde interim-krachten op zoek was naar vast werk. 33% hiervan vond een maand na tewerkstelling als uitzendkracht vast werk. Van die uitzendkrachten die een vaste betrekking vonden was 61% tewerkgesteld bij de werkgever waarbij zij als uitzendkracht werk hadden verricht. Nog eens 56% had op het moment van de bevraging zicht op vast werk in de organisatie waar ze een interim-job hebben uitgeoefend. Werkgevers die interim-medewerkers in dienst nemen, kunnen op deze manier hun vaardigheden beoordelen en nagaan of er een goede match is met de bedrijfscultuur alvorens hen een permanente functie aan te bieden.

Misperceptie 4: Interim-werk biedt geen zekerheid - FOUT!

Als werknemers verschillende interim-ervaringen achter de rug hebben, kunnen ze ook veel bewuster kiezen voor een vast contract, net omdat ze een duidelijker beeld hebben van de arbeidsmarkt en het type job die het beste aansluit bij hun wensen. Interim-werk heeft dus wel degelijk een vaste plaats gekregen in het bedrijfsleven.

Misperceptie 5: Interim-werk komt de professionele ontwikkeling van de werknemer niet ten goede – FOUT!

Interim-werk biedt werknemers de kans om ervaring op te doen in verschillende sectoren en bedrijven wat hun professionele ontwikkeling positief beïnvloedt. Ze worden nu meer dan ooit betrokken of zelfs aangenomen met de intentie uitdagende projecten te leiden. Daarnaast kan een interim-kracht, al dan niet met behulp van een gespecialiseerd personeelsadviesbureau, ook projecten op basis van hun persoonlijke wensen selecteren. Interim-werk biedt dus een flexibele manier om door te groeien in de carrière.

##

Nota aan de redactie

Over het onderzoek

Het onderzoek is een initiatief van Robert Half/OfficeTeam en werd uitgevoerd tussen december 2014 en januari 2015 in alle anonimiteit door Market Probe, een onafhankelijk onderzoeksbureau, bij 200 HR-managers over heel België. Dit onderzoek maakt deel uit van de internationale *workplace* survey, een enquête over jobtrends, talentmanagement en trends op de werkvloer.

Over OfficeTeam

OfficeTeam is een gespecialiseerde divisie van de Amerikaanse groep Robert Half. De groep is wereldwijd marktleider op het vlak van gespecialiseerde rekrutering en is genoteerd op de Beurs van New York. Sinds zijn oprichting is OfficeTeam gespecialiseerd in het plaatsen van gekwalificeerde tijdelijke administratieve profielen. Met meer dan 300 vestigingen in Noord-Amerika, Europa en Australië beschikt OfficeTeam over een uitgebreid internationaal netwerk. In België is OfficeTeam gevestigd in Antwerpen, Brussel, Charleroi, Gent, Groot-Bijgaarden, Hasselt, Luik, Roeselare, Waver en Zaventem. Meer informatie via officeteam.be.

Volg Robert Half via :



Volg onze blog:

rh Robert Half *news*

Voor bijkomende inlichtingen:

Lynn Reviere

PR & Communications Manager Robert Half Benelux

E-mail: Lynn.Reviere@roberthalf.net

Tel.: 02/481.58.88

Hill+Knowlton Strategies

Press Office

Maïté Oreglia/Joseph Lemaire

E-mail : maite.oreglia@hkstrategies.com

joseph.lemaire@hkstrategies.com

Tel.: 02/737.95.00