

Niet aansturen op uren maar op output



Aansturen van zelfstandige professionals moet niet op basis van uren gebeuren maar juist op output en competenties.

Dat is de conclusie van een trendonderzoek van sourcing partner [FastFlex](#) over het managen van zelfstandig professionals.

KPI's

Zo'n 40 procent van de ondervraagden in dat onderzoek vindt dat zp'ers niet op het aantal uren, maar op het behaalde resultaat en de KPI's beoordeeld en aangestuurd moeten worden.

Een bijna even grote groep geeft aan dat door snelle veranderingen, bijvoorbeeld op het gebied van IT, de zp'er juist vooral op competenties beoordeeld moet worden. Door snelle veranderingen is ervaring immers minder belangrijk en de output onzeker. De kleinste groep (17 procent) is van mening dat uren nog wel centraal moeten staan bij het aansturen van zp'ers.

Drie belangrijkste eigenschappen voor leiders

De flexibiliserende arbeidsmarkt stelt andere verwachtingen aan leiderschap. Managers komen in aanraking met vele arbeidsvormen, die verschillende leiderschapskwaliteiten vereisen. "De flexibiliserende arbeidsmarkt zet managers er steeds vaker toe aan om aan te sturen op output en competenties in plaats van op uren", concludeert Niels Huismans, Business Development Manager bij FastFlex. "Dit wordt nog lang niet door alle organisaties omarmd, maar het is zeker een trend die de komende jaren voort zal zetten"

Daarnaast vereist het nieuwe arsenaal aan arbeidsvormen ook nieuwe vormen van leiderschap, aldus Huismans. Zo vereist een mix van arbeidsrelaties dat leiders de gelijkheid bewaken, ondanks de verschillende contractvormen. "Het kan namelijk zo zijn dat een vaste medewerker op input – denk aan gewerkte uren, inzet en motivatie – wordt aangestuurd en een zelfstandig professional op output."

SP'ers aansturen

Aansturing van een zelfstandig professional is sowieso al anders, benadrukt Huismans. "Hij zal altijd minder gestuurd (mogen) worden. Er moet een cultuur worden gecreëerd waarin dit geen

frustratie veroorzaakt, maar waarin het personeel inziet dat er een mooie mix op de werkvloer ontstaat. Uiteindelijk leidt het samenbrengen van diverse karakters, competenties en ervaringen tot het beste eindresultaat.”

Vertrouwen

Bij de aansturing van zelfstandig professionals staat vertrouwen met stip op één. 50 procent zet dit in de top drie belangrijke eigenschappen. Leaders moeten een cultuur creëren waarin medewerkers zich veilig voelen, input durven geven en achter de organisatiedoelstellingen staan.

Daarnaast wordt het gewaardeerd als managers iedere medewerker ervan bewustmaken dat zijn bijdrage relevant is voor het behalen van de organisatiedoelstelling, zodat werkplezier en bevoegenheid worden vergroot (37 procent). Ook vooruitkijken en anticiperen zijn belangrijke eigenschappen voor leiders (33 procent). Kennis van de markt hebben en daarop inspelen is cruciaal.

Opvallend is dat gerichtheid op de relatie niet belangrijk wordt gevonden. Hiermee wordt bedoeld dat leiders aanspreekbaar zijn voor iedere medewerker en zorgen dat iedereen zich betrokken voelt (7 procent).