

De Markt voor Bureaus voor Interimmanagement in 2025 (en daarna)



RAAD VOOR
INTERIM MANAGEMENT

INHOUDSOPGAVE

• Voorwoord	1.
• Samenvatting	3.
• Duiding	4.
• Markt & Omvang	6.
• Realisatie & Verwachting	14.
• Kansen, bedrijgingen & oplossingen	21.
• Bureauprofielen & kwaliteit	29.
• Onderzoeksopzet	39.
• Colofon & RIM	40.

VOORWOORD

Voorzitter RIM

De markt voor interim-management is volop in beweging. Economische onzekerheid, geopolitieke ontwikkelingen en veranderende regelgeving rond zelfstandigheid zorgen voor nieuwe dynamiek én nieuwe vragen. Dat zien we dagelijks in de praktijk van onze bureaus, en dat beeld wordt bevestigd door dit tweejaarlijkse onderzoek onder bureaus voor interim-management.

Voor het eerst sinds de start van dit onderzoek in 2019 zien we een duidelijke tweedeling in verwachtingen. Een substantieel deel van de bureaus voorziet omzetgroei, terwijl een bijna even grote groep juist rekening houdt met een daling. De onderliggende redenen zijn vaak hetzelfde.

Die verdeeldheid laat zien dat de markt zich in een overgangsfase bevindt. Handhaving op schijnzelfstandigheid speelt daarin een belangrijke rol, maar is zeker niet de enige factor. Ook bezuinigingen, economische ontwikkelingen en geopolitieke onzekerheid beïnvloeden het speelveld.

Tegelijkertijd zie ik deze fase niet alleen als een periode van onzekerheid, maar ook als een moment van herijking. De aangescherpte aandacht voor de inrichting van opdrachten dwingt opdrachtgevers, bureaus en interim-managers om kritischer te kijken naar rollen, verantwoordelijkheden en ondernemerschap.

Dat is uiteindelijk in het belang van de sector. De echte interim-manager – ervaren, resultaatgericht en ondernemend – komt in zo’n omgeving juist sterker naar voren.

VOORWOORD

Voorzitter RIM

Dit rapport onderstreept bovendien het belang van erkenning van interim-management als vak.

Veranderopdrachten vragen tijd, leiderschap en tijdelijke inbedding in organisaties – wezenlijke kenmerken van professioneel interim-management.

Als sector hebben wij de verantwoordelijkheid dit helder uit te dragen en samen met opdrachtgevers en beleidsmakers te blijven zoeken naar werkbare vormen die recht doen aan de praktijk.

De Raad voor Interim-Management ziet het als haar taak om die dialoog te voeren, met beleidsmakers, opdrachtgevers, interim-managers en bureaus, onderbouwd met feiten en inzichten. Dit rapport levert daarvoor waardevolle input. Het laat zien waar de spanningen zitten, maar ook waar de kansen liggen. Verandering is immers de enige constante – en juist daarin blijft de interim-manager van grote waarde voor organisaties.

Ik nodig u uit dit rapport te lezen als basis voor gesprek, reflectie en de verdere professionalisering van onze markt.

Bob van Berkel

Voorzitter Raad voor Interim Management

SAMENVATTING

- **€ 157** Dat is het gemiddelde uurtarief (inclusief bureaumarge) dat de bureaus in rekening brengen voor een interim-manager. Dat is ligt hoger dan in de afgelopen jaren, in de eerdere onderzoeken bleef de tariefstijging achter op de gemiddelde stijging van de lonen.
- **21,3%** Is de gemiddelde bureau marge, het deel van de omzet dat naar het bureau gaat. De rest is voor de interim-manager. Deze marge niet gestegen sinds 2023.
- **37** Zoveel interim-managers hebben de bureaus gemiddeld aan het werk op opdrachten op strategisch niveau. Daarnaast hebben ze ook nog gemiddeld 28 interim-managers op tactisch/operationeel niveau aan het werk.
- **11,96** Bijna een jaar, dat is de gemiddelde duur van een interim-management opdracht. Iets korter dan in het onderzoek uit 2023, iets langer dan in de onderzoeken daarvoor.
- **33%** Een derde van alle bureaus heeft de afgelopen twee jaar hun omzet zien dalen. Dat is voor het eerst sinds dit marktonderzoek gedaan wordt.
- **43%** Iets meer dan vier op de tien bureaus verwacht een stijging van de omzet in de komende jaren. 37% verwacht juist een daling. Zo'n groot percentage zagen we niet eerder in deze onderzoeken.
- **48%** Bijna de helft van de bureaus verwacht een (veel) lagere omzet als gevolg van de intensievere handhaving op schijnzelfstandigheid. Voor bureaus actief in publieke sector ligt dat cijfer nog iets hoger. Maar ook bezuinigingen bij overheid (28%), geopolitieke onzekerheid (36%) en een afnemende economie (41%) wordt genoemd als potentieel gevraagd qua omzet. Dezelfde punten worden door deel bureaus ook genoemd als juist aanleiding voor omzetgroei.
- **50%** De helft van de bureaus werkt (alleen) met het 'marge'-model (deel eindtarief gaat naar bureau), de andere helft combineert dat (soms) met andere verdienmodellen, zoals een eenmalige searchfee.
- **24%** Een kwart van de bureaus ziet zichzelf vooral als een 'netwerkbureau': het goed kennen en onderhouden van een eigen netwerk aan interim-managers. 20% ziet zichzelf vooral als een vakspecialist of branchespecialist.
- **38%** Bijna vier op de tien bureau bemiddelt uitsluitend interim-managers. Executive search is de meest voorkomende dienst voor bureaus die – naast interim management ook andere diensten leveren.

DUIDING

Door de Raad voor Interim Management

Dit vierde marktonderzoek onder bureaus voor interimmanagement laat voor het eerst een duidelijk verdeeld beeld zien als het gaat om de toekomstverwachtingen. 43% denkt (flink) in omzet te kunnen groeien, terwijl 37% juist een (forse) omzetsdaling verwacht.

Naast afremmende economische groei, bezuinigingen en (geo)politieke onzekerheid wordt vooral de handhaving op schijnzelfstandigheid het vaakst genoemd als onderliggende oorzaak. Opvallend is dat dit zowel geldt voor respondenten die groei verwachten als voor degenen die uitgaan van krimp. Achter elke bedreiging schuilt echter ook een kans.

Merkbaar en zichtbaar in dit rapport is een zekere ‘kramp’ in de markt als het gaat om deze handhaving. Die zit niet zozeer in de handhaving zelf, maar vooral in de onduidelijkheid over

interpretatie en toepassing (wet DBA, Belastingdienst, jurisprudentie). Dit leidt tot uitstelgedrag bij opdrachtgevers.

Er is dan ook alle aanleiding voor ons als brancheorganisatie om ons hard te maken voor afwegingscriteria binnen die handhaving die beter aansluiten bij de essentie van interimmanagement, zoals ‘inbedding’, leiderschap en de lengte van de opdracht (gemiddeld 12 maanden, zo blijkt uit dit onderzoek). Een veranderopdracht vraagt immers nu eenmaal tijd, inbedding en leiderschap.

De uitkomsten suggereren tegelijkertijd dat opdrachtgevers behoefte hebben aan bureaus die wetgeving begrijpen, compliance kunnen borgen en opdrachten zorgvuldig inrichten. Dit onderstreept het belang van professionele, inhoudelijk sterke bureaus — een kernpositie

DUIDING

Door de Raad voor Interim Management

van RIM-leden. Bureaus voor wie het vinden, selecteren en begeleiden van tijdelijke verandermanagers geen bijzaak is, maar de kern van hun dienstverlening.

De uitkomsten suggereren tegelijkertijd dat opdrachtgevers behoefte hebben aan bureaus die wetgeving begrijpen, compliance kunnen borgen en opdrachten zorgvuldig inrichten. Dit onderstreept het belang van professionele, inhoudelijk sterke bureaus — een kernpositie van RIM-leden. Bureaus voor wie het vinden, selecteren en begeleiden van tijdelijke verandermanagers geen bijzaak is, maar de kern van hun dienstverlening.

Verandering vergroot juist de relevantie van interim-management

Het feit dat de tarieven voor interim-managers zijn gestegen en de bureaumarges gelijk zijn gebleven, wijst op een blijvende en duurzame behoefte aan interim-managers. Juist ook in dit segment van veranderopdrachten. De huidige onzekerheid lijkt daarmee tijdelijk; de structurele vraag blijft.

Economische en maatschappelijke transities leiden tot strategische, vaak tijdelijke vraagstukken. Juist deze context maakt interim-management tot een blijvend relevante oplossing, ondanks — of juist dankzij — de huidige onzekerheid.

Raad voor Interim Management

Markt & Omvang

De markt voor bureaus voor
interimmanagement in 2025 (en daarna)

Kerncijfers 2025

	Gemiddeld alle bureaus	Laagste genoemd gemiddelde	Hoogst genoemd gemiddeld
Gemiddeld uurtarief	€ 157	€ 110	€ 275
Gemiddeld bureaumarge	21,3%	12%	30%
Aantal ingezet interim-managers			
* Strategische niveau	37	2	150
* Tactisch/operationeel niveau	28	0	150
Gemiddelde lengte opdracht in maanden	11,96	6	25

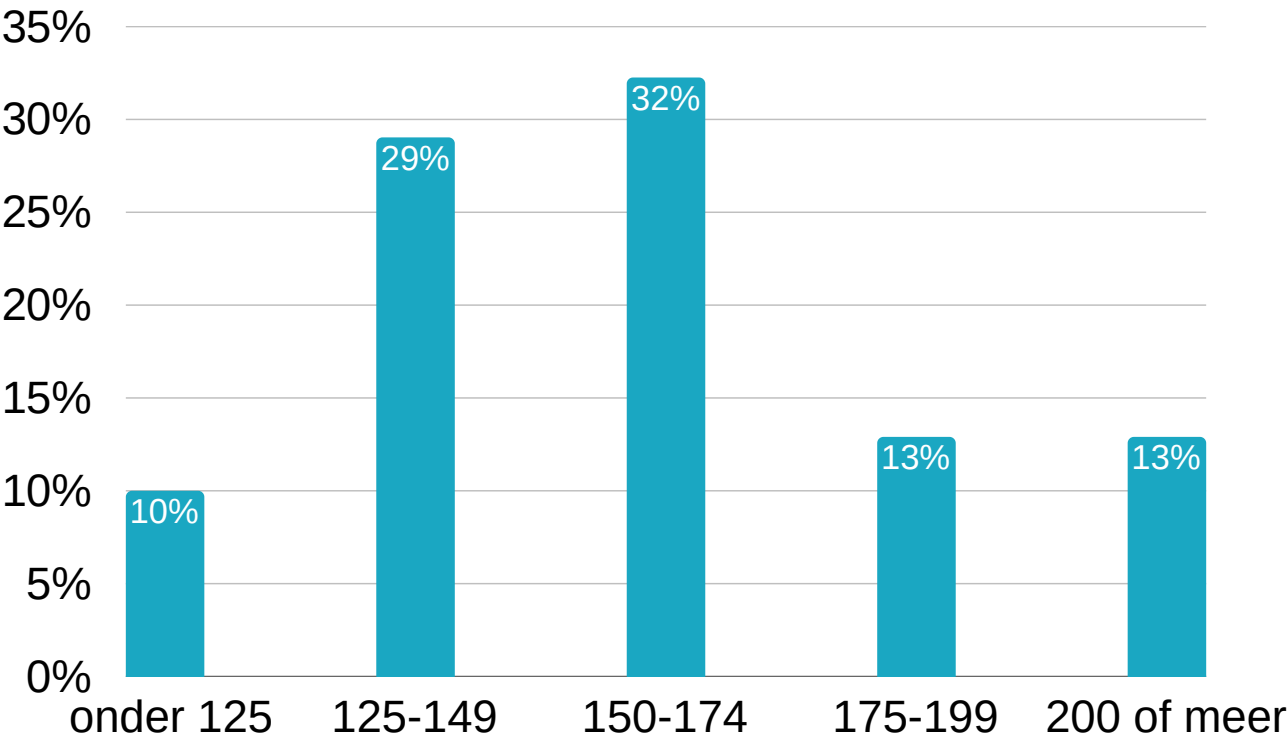
UURTARIEF (incl. bureauwinstmarge)

- Gemiddeld uurtarief (2019-2025)

Het gemiddeld uurtarief (€ 157) is in 2025 flink gestegen. Met 18 procent ten opzichte van 2023 en bijna 30 procent sinds 2019.

Jaar	Gemiddeld tarief
2019	121,-
2021	128,-
2023	133,-
2025	157,-

- Spreiding uurtarief



Het gemiddeld uurtarief dat verschillende bureaus in rekening brengen ligt tussen de € 110 en € 275 per uur. Zowel de ondergrens als de bovengrens liggen stevig hoger dan in eerdere onderzoeken.

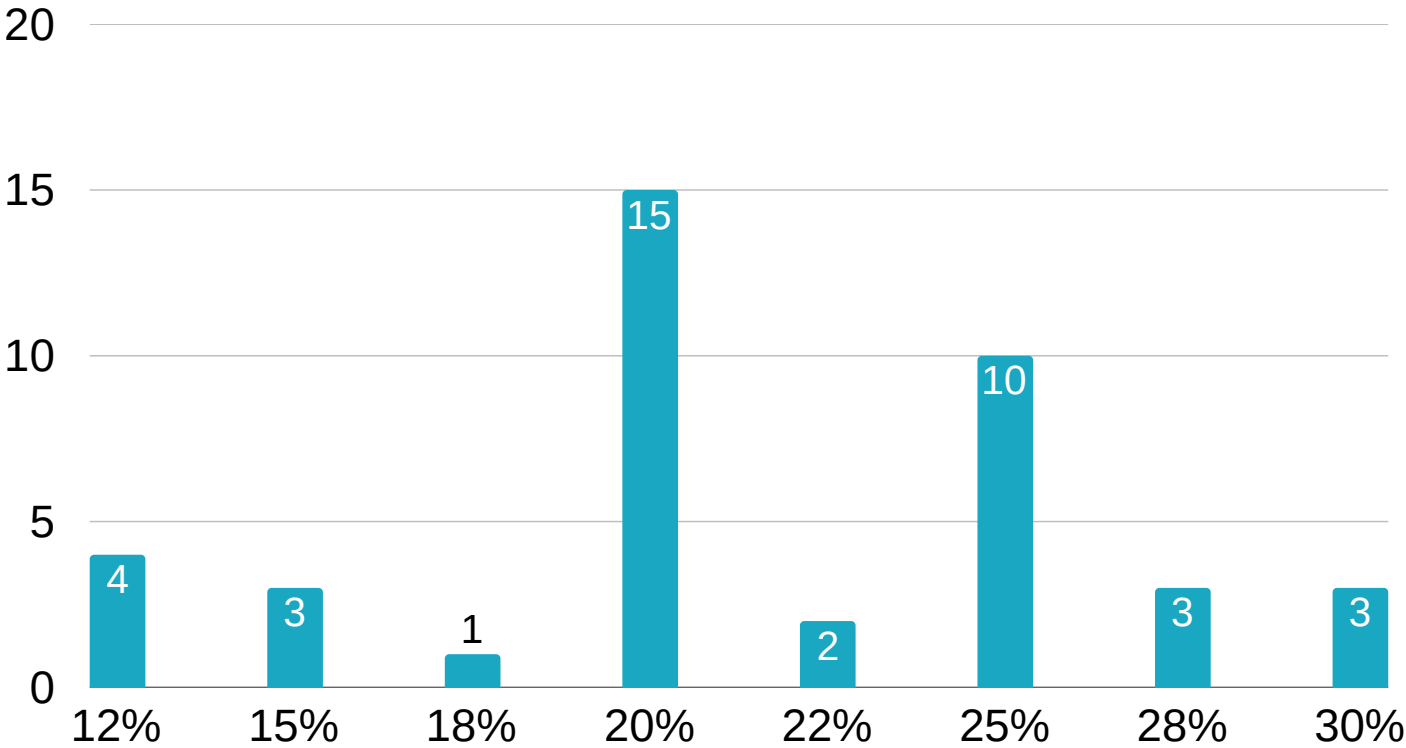
BUREAUMARGE

- Bureaumarge 2019-2025

De gemiddelde bureaumarge bedraagt 21,3%. Dat is hetzelfde als in in onderzoek van 2023, en iets hoger dan in de onderzoeken van 2019 en 2021.

Jaar	Gemiddeld marge
2019	20,2%
2021	20,0%
2023	21,3%
2025	21,3%

- Spreiding bureaumarge



Net als in eerdere onderzoeken zien we een grote spreiding in de gehanteerde bureaumarge. Die zitten tussen de 12 en 30 procent. De meeste bureaus hanteren een gemiddelde marge van 20 of 25%. In 2023 en 2021 zaten nog een aantal bureaus boven de 30% margen, nu niet meer.

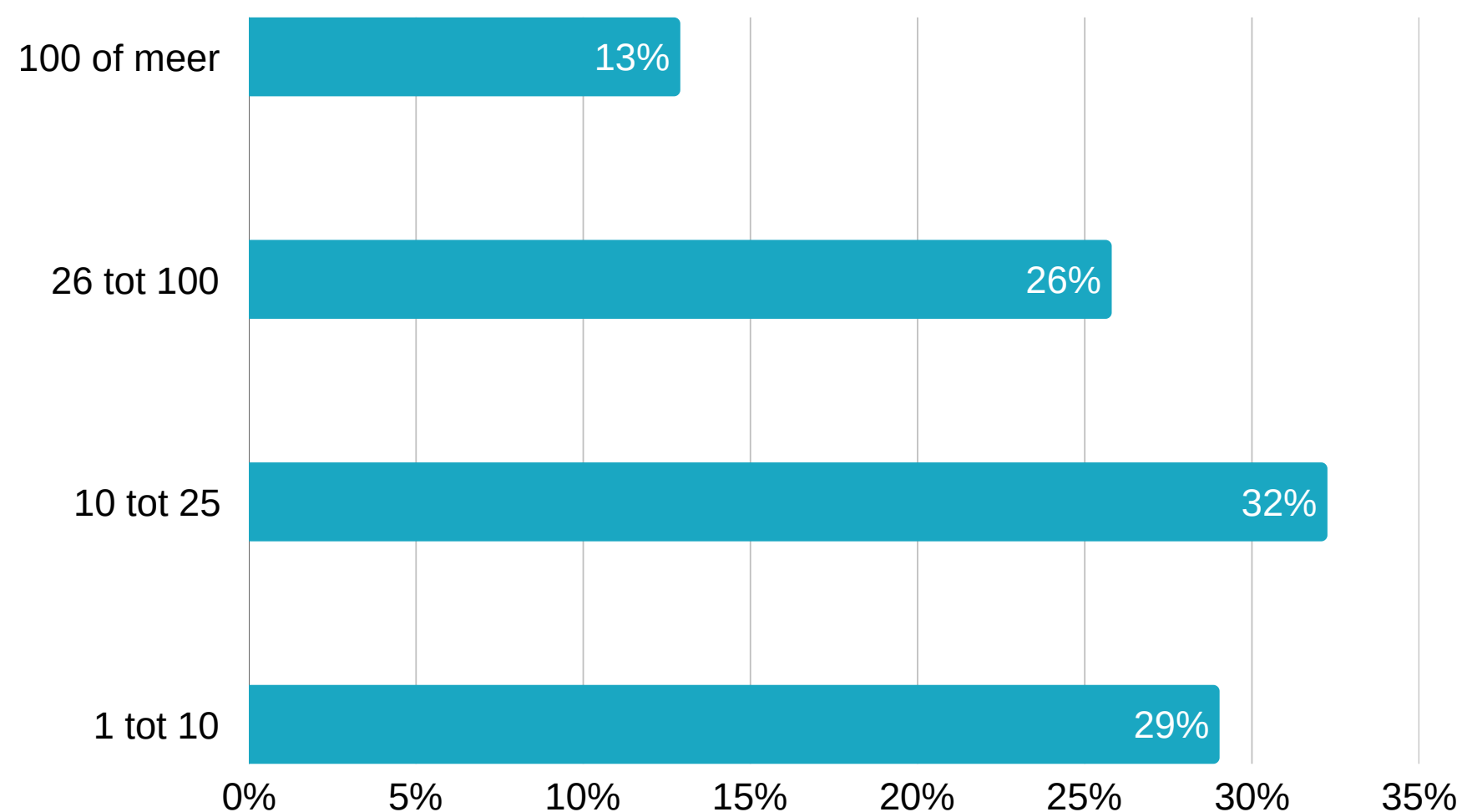
Hanteren bureau's ook ander verdienmodel dan de bureaumarge

	2025	2023	2021	2019
Nee, alleen bureaumarge (= % van de omzet)	50%	47%	37%	42%
Eenmalig bedrag betaald door de klant (vast of gerelateerd aan omzet of salarishoofdsom)	37%	29%	31%	30%
Eenmalig bedrag betaald door de interim-manager (vast of gerelateerd aan omzet of salarishoofdsom)	3%	5%	3%	9%
Eenmalig bedrag betaald door zowel klant als interim-manager (vast of gerelateerd aan omzet of salarishoofdsom)	0%	5%	3%	3%
Succesfee (vast of gerelateerd aan omzet)	20%	18%	29%	18%
Andere vorm	0%	11%	11%	12%

Het traditionele model voor bureaus is dat ze een percentage ontvangen van de totale gefactureerde omzet van een interim-management opdracht, de bureaumarge. De helft van alle bureaus hanteert uitsluitend dat model. Bijna vier op de tien bureaus gebruikt daarnaast ook het model van waarin er een eenmalige (search)fee wordt afgerekend (het model dat werving & selectiebureaus veelal hanteren). Dit percentage is iets gegroeid. Een ander model is een ‘succesfee’. Andere vormen komen maar weinig tot niet (meer) voor.

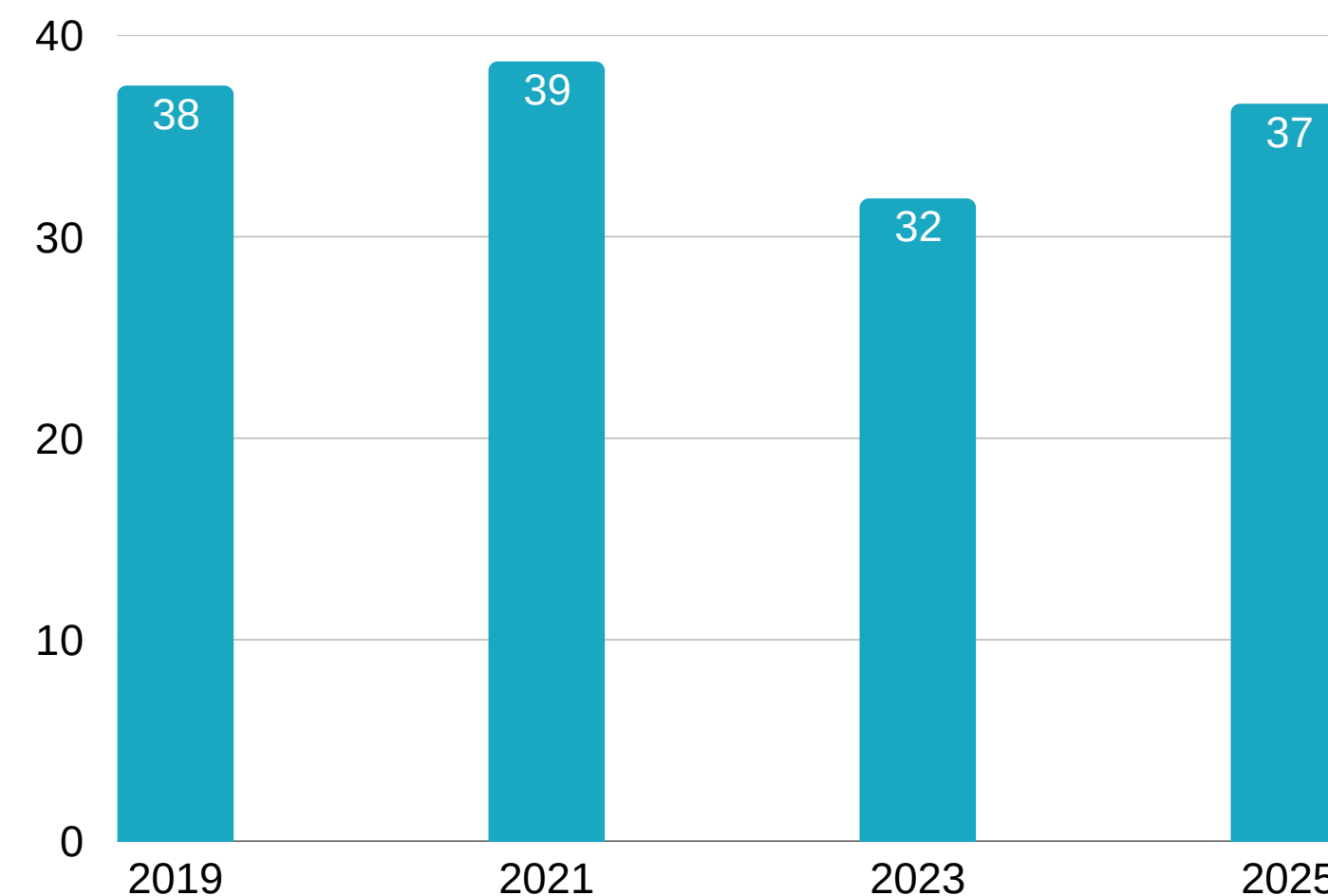
Werkzame IM'ers op strategische niveau

- Aantal interim-managers in opdracht



De interim-management bureau markt kenmerkt zich door zowel een flink aantal bureaus met een beperkt aantal IM'ers in opdracht als een bureaus met juist veel (> 100) interim-managers die op een opdracht zitten.

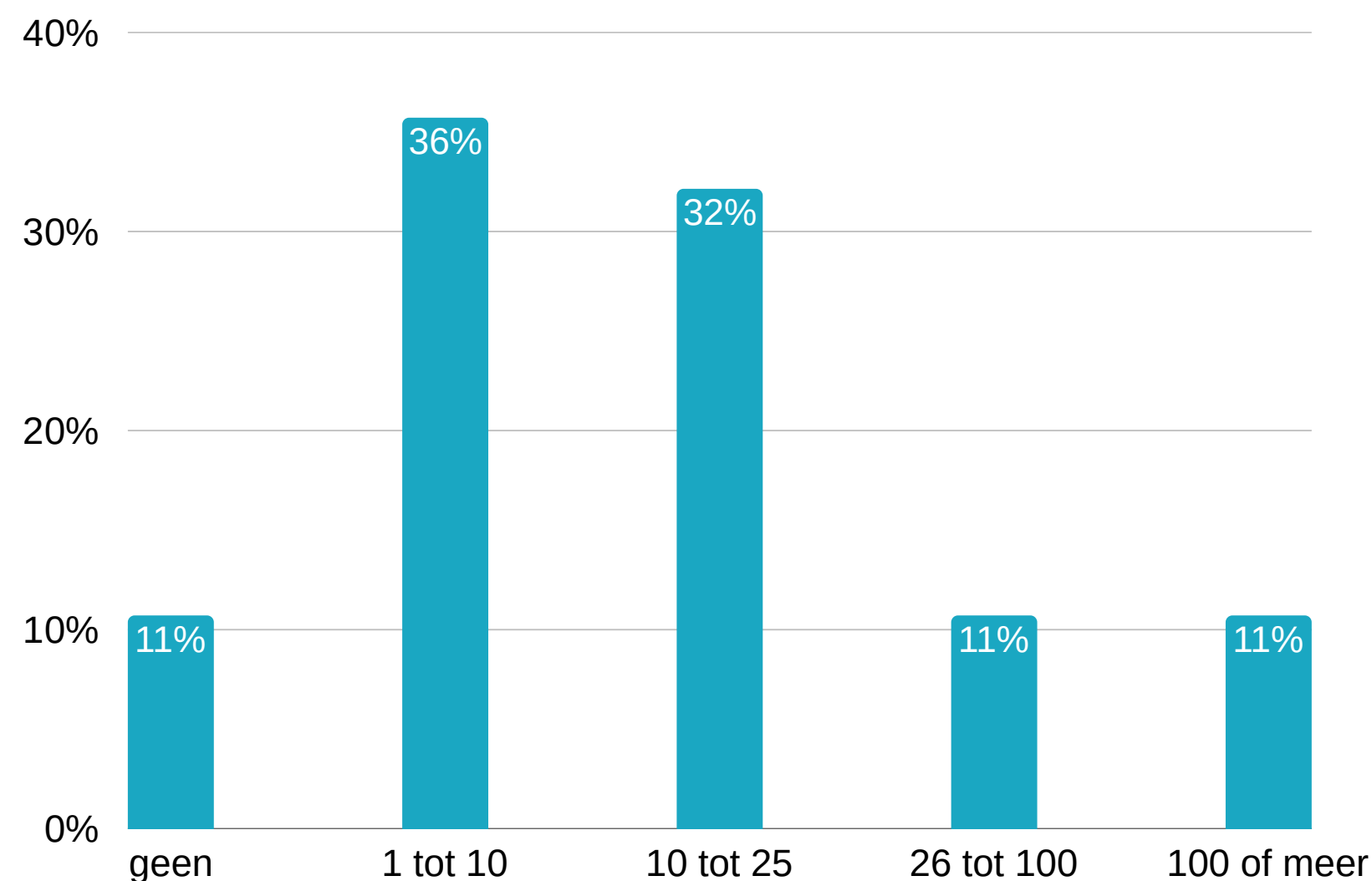
- Aantal opdrachten per jaar



In 2025 hebben de bureaus gemiddeld 37 interim-managers op strategisch niveau aan het werk. Iets meer dan in 2023 en vergelijkbaar met het gemiddelde tussen 2019-2025.

Werkzame IM'ers op tactisch/operationeel niveau

- Aantal interim-managers in opdracht
(op operationeel/tactisch niveau)



De klassieke definitief van interim-management is een opdracht op strategische niveau. Maar verandermanagement vindt ook plaats op meer tactische/operationeel niveau.

Veel (maar niet alle) bureaus die mee hebben gedaan aan dit onderzoek leveren – naast interimmers op strategisch niveau - ook interim-managers op dat niveau. Gemiddeld zijn dat 28 per bureau.

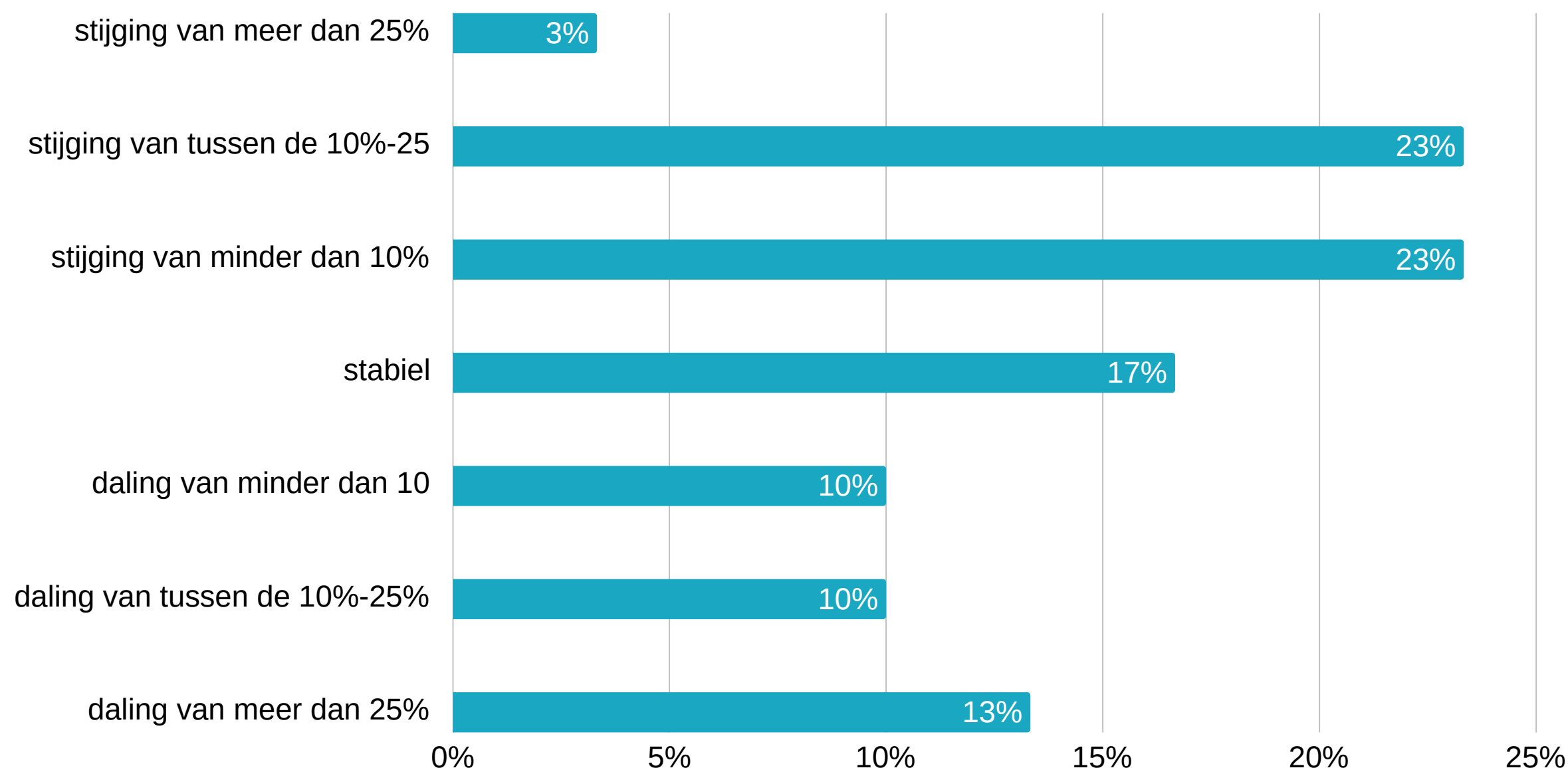
Sectorale verschillen

	Bureaus actief in voornamelijk de publieke sector (n=26)	Bureaus actief in voornamelijk profit sector (n=17)
Aantal interimmanagers aan het werk op strategisch niveau	38	28
Aantal interimmanagers aan het werk op tactische niveau	32	26
Gemiddeld eindtarief	€ 150	€ 154
Spreiding: genoemd gemiddeld tarief per bureau (laag-hoog)	€ 115-200	€110-275
Gemiddelde marge	19,9%	22%
Gemiddelde duur opdracht (in maanden)	12,0	11,67

Realisatie & Verwachting

De markt voor bureaus voor
interimmanagement in 2025 (en daarna)

Wat was in de afgelopen twee jaar de jaarlijkse omzetonwikkeling



De helft van alle bureaus voor interim-managers hebben de afgelopen jaren hun (interim) omzet zien groeien. Een klein deel zelfs met meer dan 25% per jaar.

Daar staat tegenover dat een op de drie juist de omzet heeft zien dalen. Dat geldt vooral voor bureaus actief in de publieke sector (overheid, zorg, onderwijs)

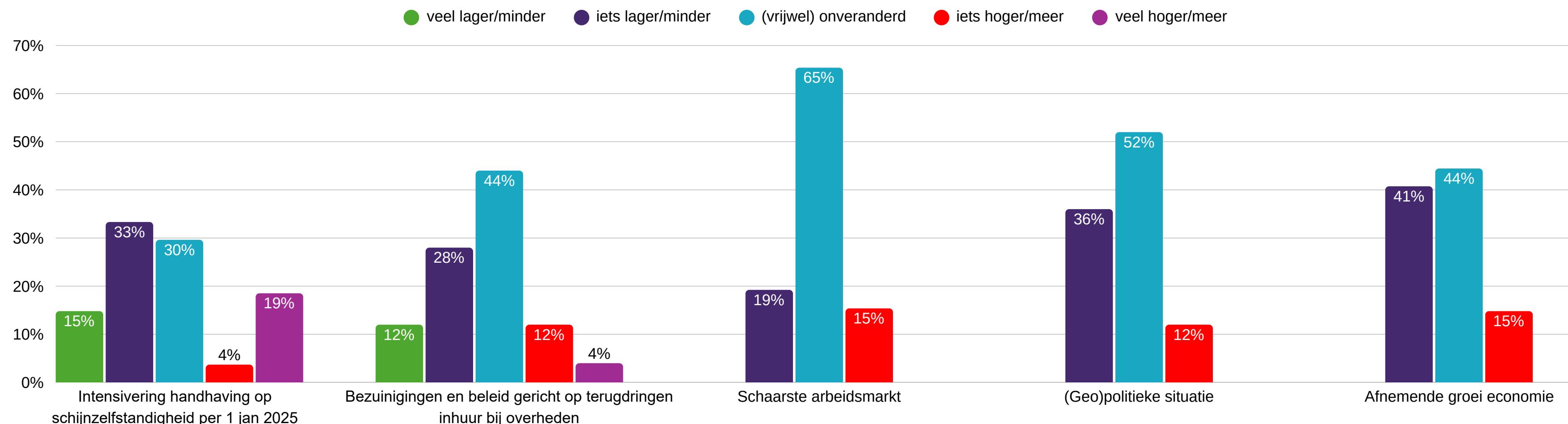
Dat bureaus een omzet daling rapporteren over de afgelopen twee jaar hebben we niet eerder gezien, zoals de tabel op de volgende pagina laat zien.

Gerealiseerde omzet door de jaren heen

	2025	2023	2021	2019
daling van meer dan 25%	13%	0%	0%	0%
daling van tussen de 10%-25%	10%	0%	0%	0%
daling van minder dan 10	10%	7%	3%	6%
stabiel	17%	19%	17%	18%
stijging van minder dan 10%	23%	12%	23%	24%
stijging van tussen de 10%-25%	23%	42%	49%	36%
stijging van meer dan 25%	3%	21%	9%	16%

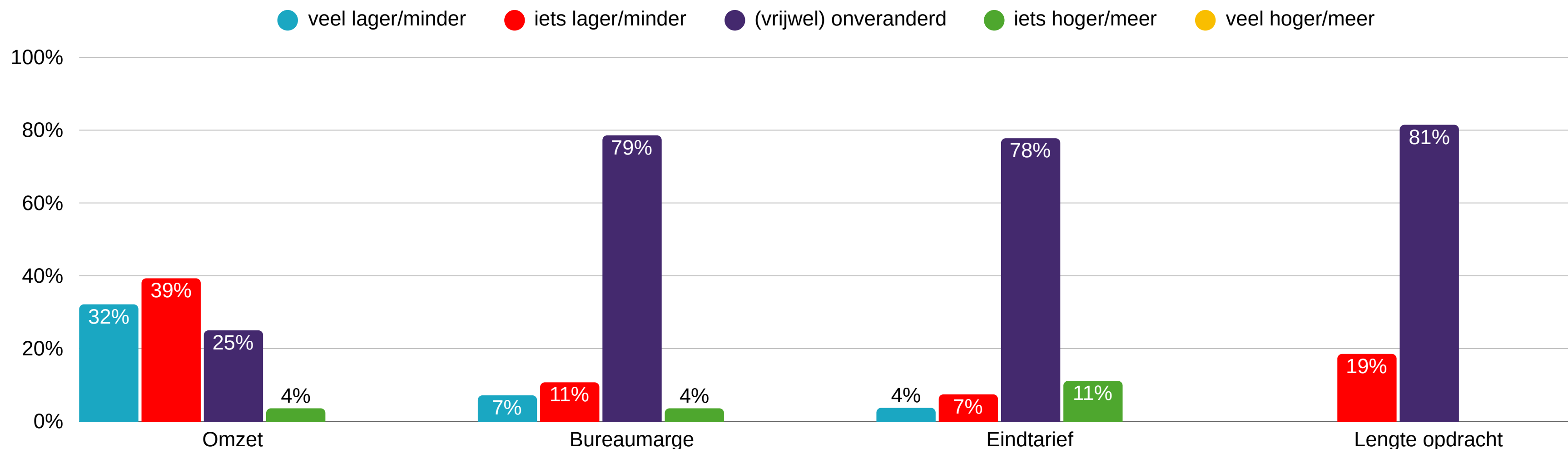
De helft van alle bureaus heeft de afgelopen twee jaar een groei van hun omzet weten te realiseren. Een mooie deel, maar tussen 2023 en 2019 lag dat percentage steeds een stuk hoger (tussen de 74-80%). Deze editie van het onderzoek laat ook voor het eerste zien dat er ook een substantieel van de bureaus hun omzet heeft zien dalen. Dat geldt bovenmatig voor bureaus actief in publieke sector.

Welke thema's hebben positief of negatief effect op de markt voor interim-management



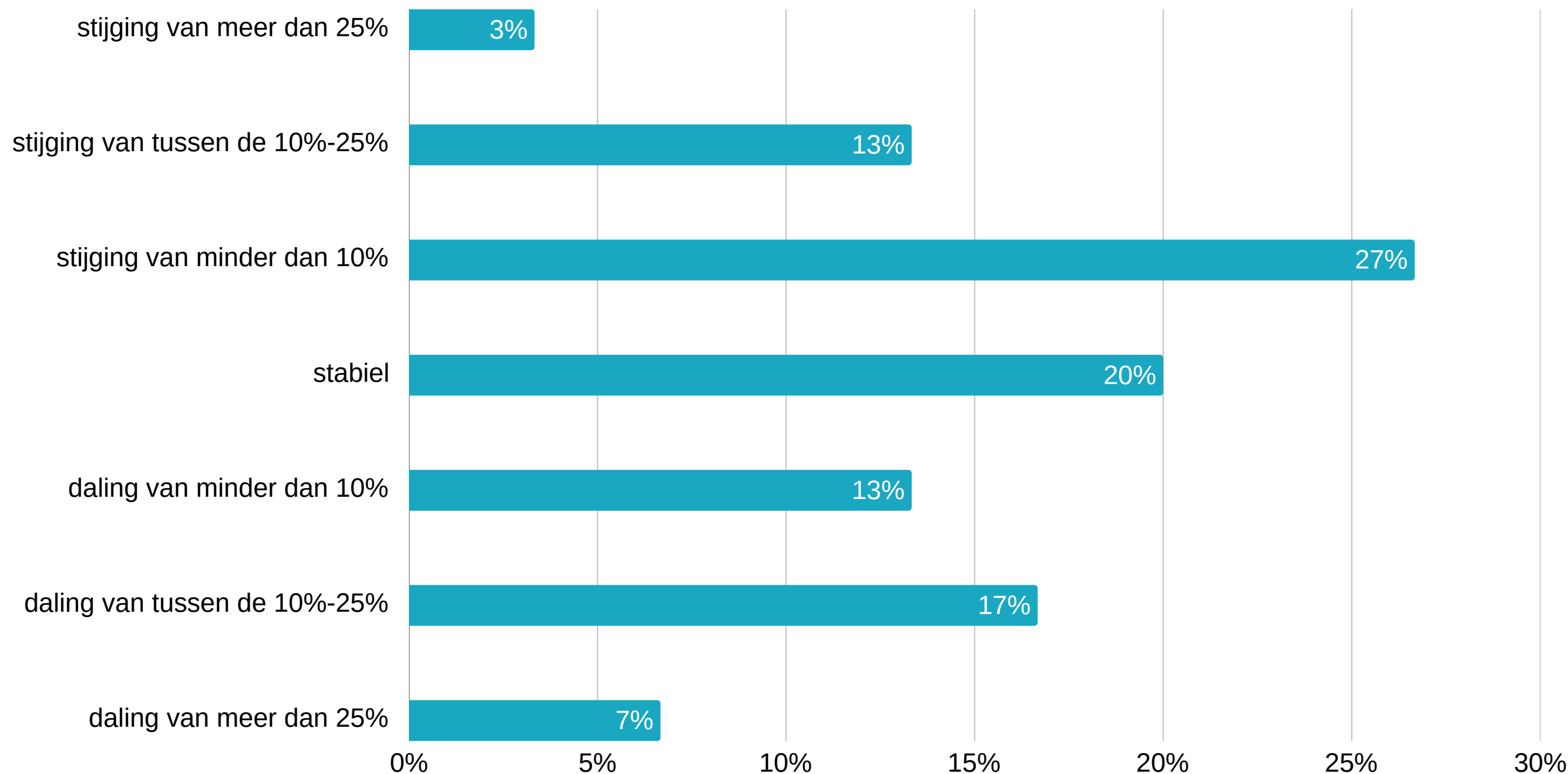
Bijna de helft (48%) van de bureaus verwacht een (veel) lagere omzet vanwege de intensievere handhaving schijnzelfstandigheid (wet DBA problematiek). Maar dat is niet de enige factor die een negatief effect heeft op de markt. Voor 40% speelt ook de bezuinigingen bij overheden. De onzekere geo-politieke situatie en afnemende groei van de economie is ook een zorg voor menig bureau. Maar in elk thema zijn er bureaus die ook juist meer omzet verwachten.

Welke impact heeft opheffing handhavingsmoratorium op onderdelen van de verdien capaciteit van bureaus?



Het mag duidelijk zijn: opheffing van het handhavingsmoratorium heeft vrijwel uitsluitend effect op de totale omzet, in de vorm van minder opdrachten. 71% geeft aan dat het zorgt voor (veel) lagere omzet (van de bureaus actief in de publieke sector geeft zelfs 85% dat aan). Effect op de marge, het eindtarief of duur van de opdracht is er aanzienlijk minder.

Wat is de verwachting van de jaarlijkse omzetontwikkeling voor de komende twee jaar?



43% van de bureaus verwacht de komende twee jaar in omzet te gaan groeien. Van die bureaus verwacht het gros wel een bescheiden groei van maximaal 10% per jaar.

37% verwacht juist een daling. Een percentage dat we niet eerder gezien hebben in de afgelopen onderzoeken.

Het zijn vooral bureaus actief in de publieke sector die vakere een daling verwachten

Omzetverwachting door de jaren heen

	2025	2023	2021	2019
daling van meer dan 25%	7%	0%	14%	0%
daling van tussen de 10%-25%	17%	7%	6%	0%
daling van minder dan 10	13%	0%	6%	0%
stabiel	20%	33%	31%	27%
stijging van minder dan 10%	27%	26%	14%	21%
stijging van tussen de 10%-25%	13%	28%	14%	45%
stijging van meer dan 25%	3%	7%	14%	6%

Wanneer de omzetverwachtingen uit alle onderzoeken naast elkaar zetten, dan valt op dat de verwachtingen in dit onderzoek een stuk gematigder zijn. Wat ook opvalt is dat 7% van de bureaus in 2023 een omzet daling had verwacht, terwijl in 2025 33% daadwerkelijk een omzetsdaling rapport.

Sectorale verschillen

	Bureaus actief in voornamelijk de publieke sector	Bureaus actief in voornamelijk profit sector
Omzetontwikkeling in de afgelopen twee jaar	• Gedaald: 35% • Gelijk: 25% • Gestegen: 40%	• Gedaald: 24% • Gelijk: 19% • Gestegen: 58%
Omzetverwachting in de Komende twee jaar	• Daling: 35% • Gelijk: 20% • Stijging: 45%	• Daling: 34% • Gelijk: 19% • Stijging: 48%
Verwacht (veel) minder omzet als gevolg van handhaving	85%	63%
Negatieve impact op business als gevolg van handhaving	80%	63%
Negatieve impact op business als gevolg opkomst MSP en andere ‘tussenschakels’	55%	42%

De markt voor bureaus voor
interimmanagement in 2025 (en daarna)

Kansen, bedrijgingen & oplossingen

Kansen voor de interim-management markt

De respons op de open vraag welke kansen gezien worden voor de markt voor interim-management.

1. Arbeidsmarkt en vraagontwikkeling

- Structurele personeelstekorten en blijvende vraag naar tijdelijke expertise.
- Toenemende behoefte aan probleemoplossend talent door de complexiteit van werk.
- Aantrekkelijk beroep: interim-management wordt steeds meer gezien als interessante loopbaan.
- Kans om in te spelen op de krapte door onderscheidend te zijn en kwaliteit te leveren.
- Kans op structurele arbeidsrelaties doordat druk op zzp-markt toeneemt

2. Positionering & onderscheidend vermogen

- Onderscheidende interim-managers passend bij de kleur van het bureau als kwaliteitskeurmerk.
- Interim inzetten als aanvulling op advies- of detacheringsmodel.
- Richten op seniorere rollen (hogere functies i.p.v. operationele inzet).
- Kans op technisch expertise-niveau (specialistisch onderscheid).

3. Innovatie & nieuwe werkwijzen

- Verdere ontwikkelingen in matching op expertise (skillspaspoort e.d.).
- Basel 3-regels: noodzaak voor financiële instellingen om sneller te saneren → vraag naar interim bij bijzonder beheer.
- Mogelijkheid om risico's te beperken door juiste voorwaarden te hanteren.

Genoemde bedreigingen en oplossingen (I)

Wet- en regelgeving & politiek

Bedreigingen:

- Wet DBA: onzekerheid, handhaving en “kramp” bij opdrachtgevers.
- Politieke instabiliteit, wispelturig beleid en effectbejag.
- Verdere inperking zelfstandigheid door overheid.
- Onduidelijkheid over positie zzp’er (geen rechtsvorm).

Oplossingen:

- Politieke lobby voor de Zelfstandigenwet.
- Focus Wet DBA op excessen i.p.v. brede beperking.
- Helderheid en besluitvaardigheid vanuit Den Haag/Belastingdienst.
- Definitie van zzp’er verduidelijken.
- Vrijstelling of soepelere regels voor hogere segment.
- Stabieler ambtelijke top als tegenwicht tegen populisme.
- Meer ondernemend beleid vanuit de overheid.

Bedreigingen en oplossingen (II)

Markt- en concurrentiedruk

Bedreigingen:

- Opkomst online platforms en goedkopere oplossingen.
- Brokers en contractpartijen sturen op marge i.p.v. kwaliteit.
- Grote, niet-gespecialiseerde bureaus die zich voordoen als specialist.
- Overvloed aan aanbod algemeen management.

Oplossingen:

- Specialisatie en focus op kwaliteit als onderscheidend vermogen.
- Toegevoegde waarde interim-management nadrukkelijk uitdragen.
- Positief framen van interim door bureaus en branche (RIM).
- Ethisch bewustzijn bij brokers/inkoopafdelingen stimuleren.
- Sterk netwerk van kandidaten en klanten benutten.

Bedreigingen en oplossingen (III)

Organisatiegedrag & sentiment

Bedreigingen:

- Bestuurders stoppen bij tegenvallende resultaten met interim-oplossingen.
- Beeldvorming: zzp'ers zijn duur en niet loyaal.
- Terugdraaien zzp-inzet → onderbezetting, verloop, verzuim.
- Bedrijven en kandidaten kiezen meer voor vast

Oplossingen:

- Processen strak inregelen en opdrachtgevers goed informeren.
- Compliant zijn en expliciet communiceren.
- Interim-rol positief framen en toegevoegde waarde uitdragen.
- Visie ontwikkelen op de arbeidsmarkt waarin ook flexibiliteit erkend wordt.
- Rust bewaren en kwaliteit leveren (“wie eerlijk speelt, wint”).

Bedreigingen en oplossingen (IV)

Externe factoren

Bedreigingen:

- Geopolitieke en economische onzekerheid.
- Ontwikkeling AI in recruitment (LinkedIn, interne recruiters)

Oplossingen:

- Zelf AI omarmen en voorloper worden (ook in werving).
- Oplossingen bieden in nieuwe sectoren (bv. defensie, supply chain).
- Meer samenwerking binnen en buiten sectoren (zorg, onderwijs, welzijn, gemeenten).
- Makkelijker systeem creëren voor leveranciersopvoer bij grote bedrijven.

SWOT-matrix IM markt

respons op open vragen geordend

Sterktes

- Onderscheidende interim-managers passend bij de identiteit van het bureau (kwaliteitskeurmerk).
- Ervaring en expertise in hogere/senior rollen.
- Flexibiliteit en probleemoplossend vermogen.
- Vertrouwen en aantrekkingskracht op de beste interim-managers.

Kansen

- Structurele personeelstekorten → blijvende vraag naar interim-oplossingen.
- Toenemende behoefte aan tijdelijk probleemoplossend talent door complexiteit van werk.
- Mogelijkheden tot positionering: combinatie met advies/detachering of focus op specialistische niches.
- Innovatie in matching (skillspaspoort, digitalisering).
- Basel 3 en andere regelgeving → extra vraag in financiële sector.
- Kans op structurele arbeidsrelaties bij druk op zzp-markt.

Zwaktes

- Afhankelijkheid van onzekere zzp-constructies (gevoelig voor Wet DBA).
- Beperkte schaal t.o.v. grote, niet-gespecialiseerde bureaus.
- Risico op prijsdruk bij klanten die vooral naar kosten kijken.
- Interim soms gezien als kostenpost in crisistijd.

Bedreigingen

- Wet DBA: onzekerheid, handhaving en kramp bij opdrachtgevers.
- Politieke instabiliteit, wispelturig beleid en effectbejag.
- Opkomst van online platforms, brokers en inkoopprocedures → margedruk.
- Grote bureaus die zich voordoen als specialist zonder kwaliteit.
- Beeldvorming: zzp'er = duur, niet loyaal.
- Geopolitieke en economische onzekerheid.
- Ontwikkeling AI in recruitment (minder onderscheidend vermogen).

Is er nog groeipotentie voor de IM-markt?

De meeste respondenten zien nog steeds perspectief voor de markt voor interim-management, zij het met nuances.

- **De belangrijkste drijfveren voor blijvende vraag** zijn de krapte op de arbeidsmarkt, digitalisering, technologische ontwikkelingen (AI, ESG/CSRD, IFRS), veranderdruk, en transitie in sectoren zoals zorg, onderwijs en kinderopvang. Ook de voorkeur van jongere generaties om zelfstandiger en projectmatiger te werken draagt bij.
- **Schaarste blijft een centrale factor:** het structurele tekort aan gespecialiseerde professionals maakt tijdelijke inzet waardevol. Wel is er verdeeldheid over de groeipotentie: sommigen verwachten stabilisatie of slechts beperkte groei, terwijl anderen kansen zien in nichemarkten en bij organisaties die zich moeten aanpassen aan transformatieprocessen.
- **Beperkingen en risico's** die genoemd worden zijn o.a. de strikte handhaving van de Wet DBA, terughoudendheid van opdrachtgevers uit angst voor consequenties, en een beleidsmatige terugdringing van inhuur (bijvoorbeeld bij de overheid). Dit kan leiden tot verschuivingen in de vorm van inhuur en een kritischer selectie van interimmers.

Kortom: de meningen lopen uiteen over de toekomst:

- Een groep ziet blijvende potentie, met name op senior/change-posities en gespecialiseerde functies.
- Anderen verwachten vooral stabilisatie of matige groei.
- Een kleinere groep is somberder en ziet nauwelijks kansen door politiek/maatschappelijk klimaat en de voorkeur voor vaste dienstverbanden.

Conclusie:

Interim-management blijft relevant, vooral waar specifieke expertise, veranderkracht en flexibiliteit nodig zijn. De groeiruimte lijkt echter ongelijk verdeeld en sterk afhankelijk van sector, functie en ontwikkelingen rondom wet- en regelgeving.

De markt voor bureaus voor
interimmanagement in 2025 (en daarna)

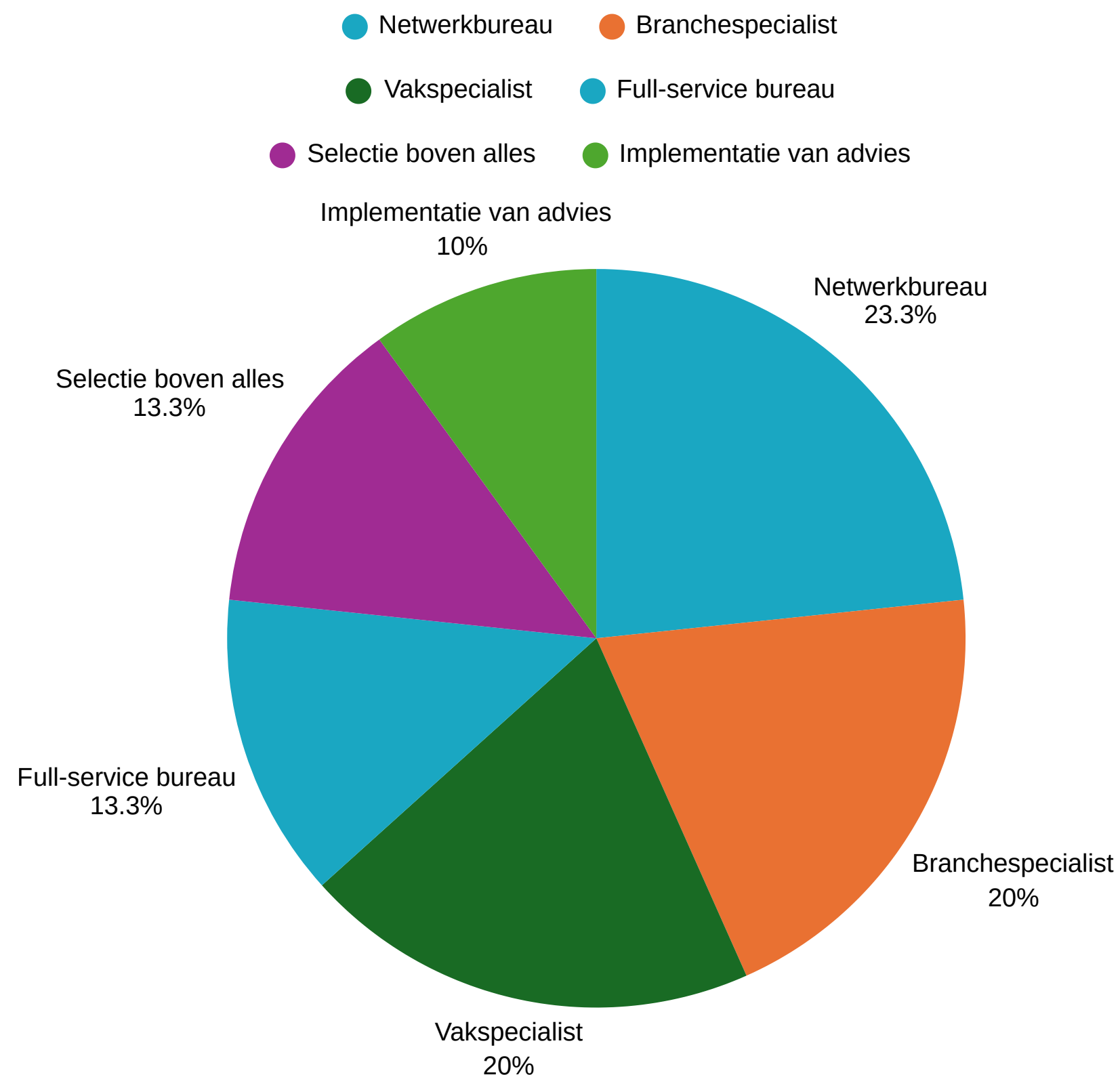
Bureauprofielen & kwaliteit

Dienstverlening

	2025	2023	2021	2019
Alleen interim-managers	38,2%	34,8%	46,5%	41,0%
<i>overige dienstverlening:</i>				
Executive search	76,5%	71,7%	58,1%	56,4%
Bemiddeling ZP-ers (zelfstandig professionals)	55,9%	43,5%	48,8%	71,8%
Consultants	35,3%	34,8%	41,9%	33,3%
Detachering	29,4%	21,7%	11,6%	35,9%
Anders	11,8%	10,9%	7,0%	12,8%

Vier op de tien bureaus (38,2%) bemiddelt uitsluitend interim-managers. Van de bureaus die ook andere vormen van dienstverlening aanbieden wordt ‘executive search’ (werving en selectie van vaste functies) het vaakst genoemd (en vaker). Dat geldt ook voor bemiddeling van zelfstandig professionals (vakspecialisten in bijv. IT, finance of HR). Leiderschapsadvies/-begeleiding, project-management en tijdelijk verlonen van interimmers worden genoemd in de categorie ‘anders’.

Meest herkenbaar dienstverleningsconcept



- Het 'netwerkbureau', waarbij het bureau vooral een hecht netwerk van interim-managers, onderhoudt wordt het vaakst genoemd als het meest herkenbare dienstverleningsconcept. Het is voor het eerste dan die concept het vaakst genoemd wordt.
- Daarna volgt de branche- of vakspecialist, elk door 1 op de 5 respondenten genoemd.
- In de praktijk zullen bureau vanzelfsprekend een mix hebben van bijvoorbeeld een warm netwerk plus een ander onderscheidend element.

Dienstverleningsconcepten | 2019-2025

	2025	2023	2021	2019
Branchespecialist (het bureau heeft een netwerk binnen één branche)	20%	23%	26%	16%
Vakspecialist (het bureau kan op vakinhoud meepraten)	20%	33%	32%	31%
Netwerkbureau (het bureau onderhoudt een hecht netwerk van interim-managers)	23%	16%	21%	16%
Bureau volgens agentmodel (impresario; de carrière van de interim-manager staat centraal)	0%	2%	3%	31%
Full-service bureau (het bureau heeft een scala aan experts vanuit verschillende vakdisciplines)	13%	9%	9%	6%
Implementatie van advies (het bureau geeft advies dat men ook implementeert)	10%	5%	3%	6%
Selectie boven alles (het bureau selecteert interim-managers als ware het executive search)	13%	12%	6%	19%

We zien bij deze graag geen grote verschuivingen door de jaren heen, niet onlogisch wat het concept waar je je als bureau mee profileert verander je ook niet zo maar Wat wel opvalt is de daling van de ‘vakspecialist’

Bindingsactiviteiten

Netwerkbijeenkomsten	62%
Schaduwmanagement	59%
Intervisie	48%
Inspiratiesessies	45%
Coaching	41%
Ontzorgen van de kandidaat, bijvoorbeeld door het bieden van verzekeringen en administratieve ondersteuning	34%
Commerciële afspraken maken, bijvoorbeeld omtrent exclusiviteit	31%
CV opbouw van de kandidaat, gericht op toekomstige mogelijkheden (impresario)	28%
Opleiding	17%

Als ‘het netwerk’ een belangrijk onderdeel is van je bedrijfsmodel, dan kan je die maar beter goed onderhouden. Dit zijn de genoemde activiteiten die bureaus organiseren voor dat netwerk. Ook genoemd (open vraag) werden: het exclusief aanbieden van opdrachten, gericht zoeken naar opdrachten voor netwerkleen, inzetten competentiescan en netwerkleiden mogelijkheid geven om mede-eigenaar te worden van een maatschap.

Welke andere instrumenten dan beoordeling van CV en een selectiegesprek gebruikt u om de kwaliteit van de interim-manager te toetsen?

	2025	2023	2021
Assessment center	90%	77%	85%
Psychologisch onderzoek	76%	56%	64%
Intelligentie test (of vergelijkbare testen)	41%	49%	64%
Opvragen referenties	21%	12%	24%
Vastleggen van resultaten uit vorige opdrachten	21%	12%	12%
Achteraf meting	14%	14%	18%
Achteraf review vanuit de opdrachtgever	7%	7%	24%

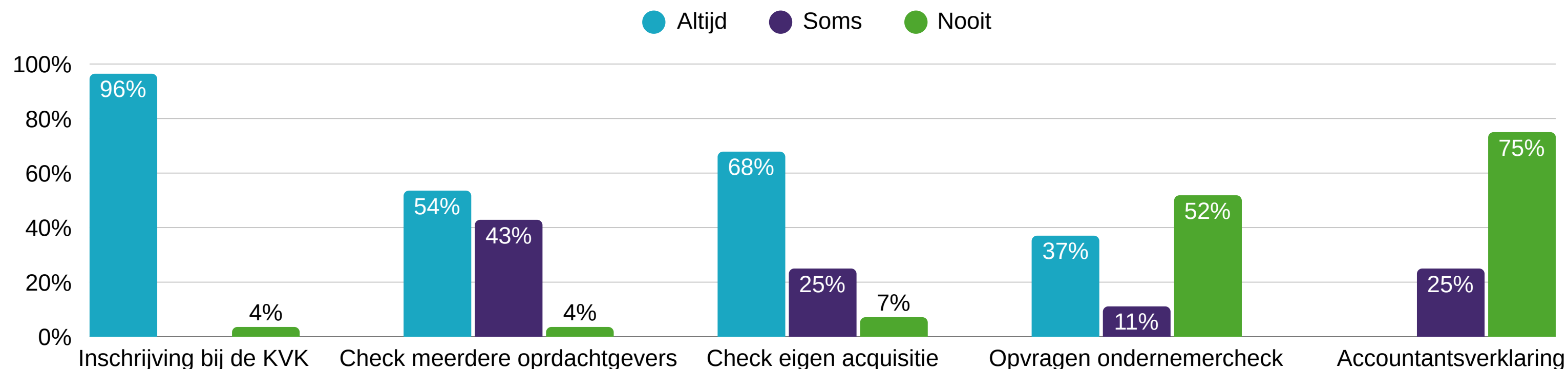
Welke andere instrumenten dan beoordeling van CV en een selectiegesprek gebruikt u om de kwaliteit van de interim-manager te toetsen?

Evaluatie van de opdracht met opdrachtgever en interim-manager	93%
Werken met een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst	82%
Schaduwmanagement, voortgangsoverleg en (bij)sturen	82%
Werken met een gedragscode	54%
ISO-certificering (of ander kwaliteitssysteem)	43%

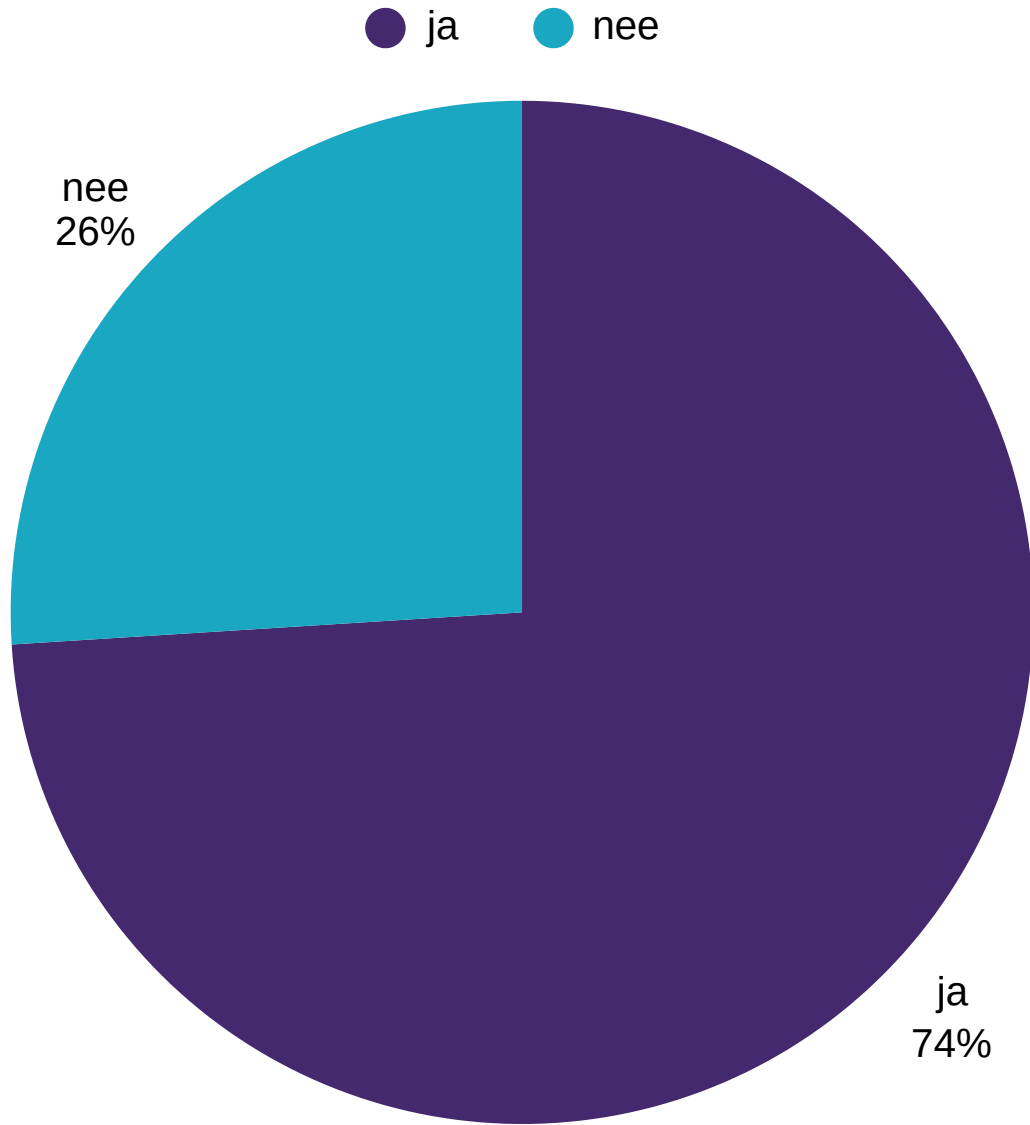
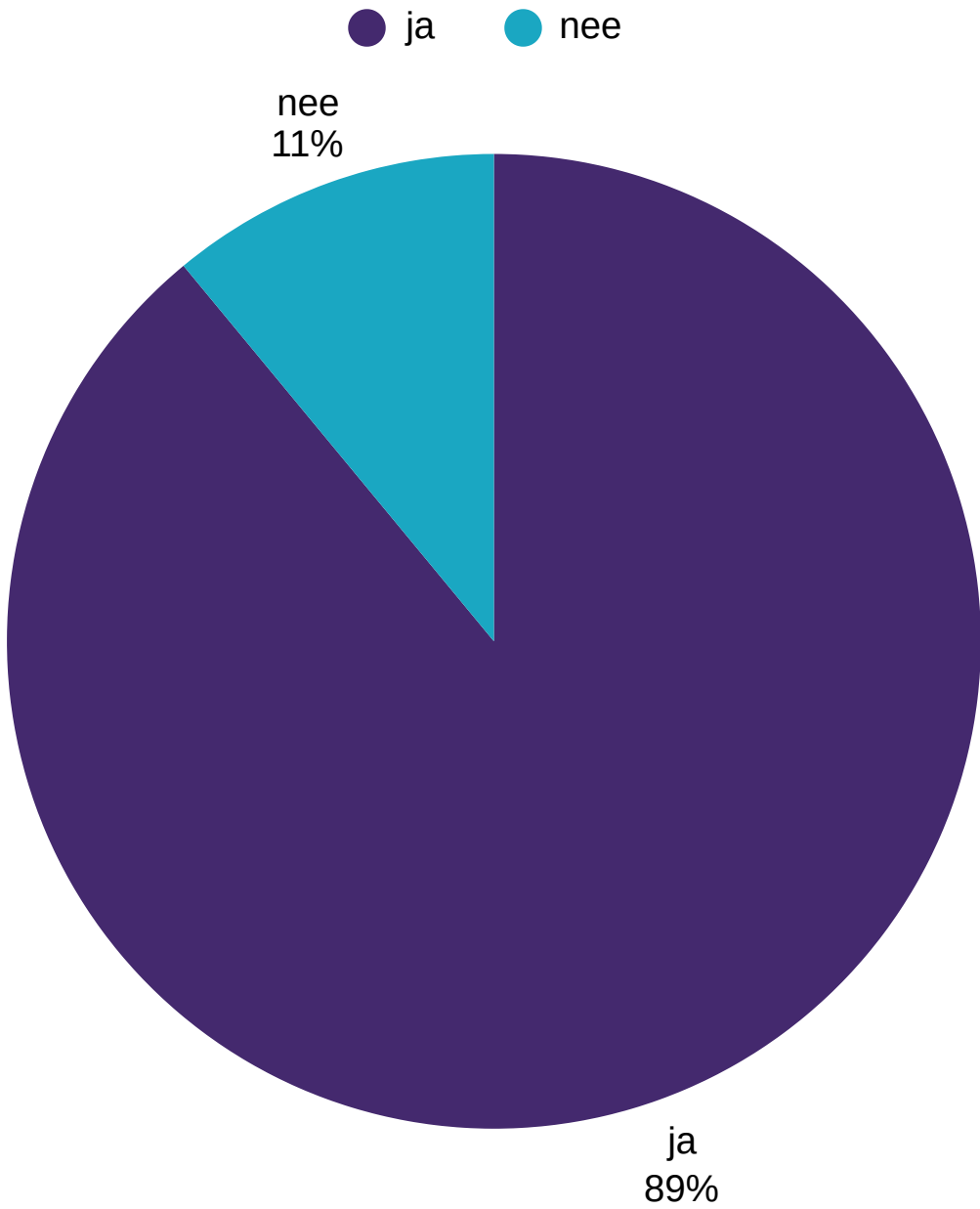
Rangschik de volgende fasen van het bemiddelen en begeleiden van de interim-manager op volgorde van toegevoegde waarde die u als bureau levert

	1	2	3	4	5
Voortraject/probleemanalyse	43%	21%	18%	11%	7%
Werving/search	25%	29%	7%	29%	11%
Selectie	14%	43%	36%	7%	0%
Begeleiding tijdens de opdracht	14%	7%	25%	29%	25%
Contractafhandeling	4%	0%	14%	25%	57%

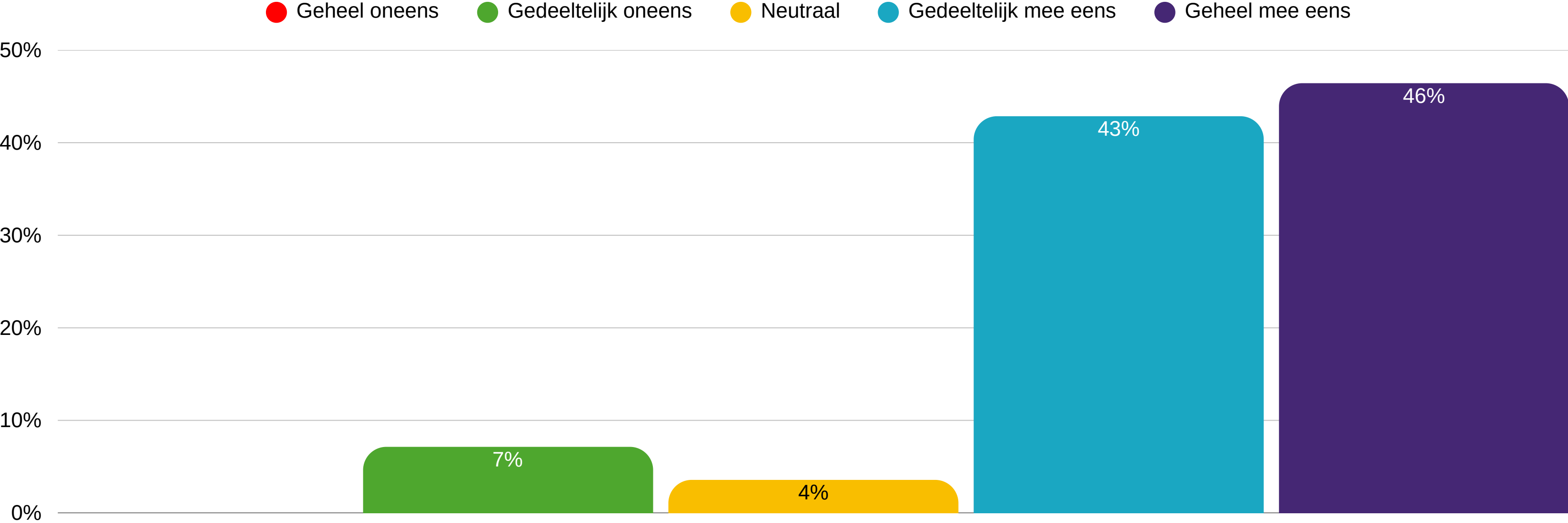
Hoe wordt getoetst op ‘extern ondernemerschap’ van de interim-managers?



Stelt het bureau een beroeps- of een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering verplicht?



Stelling: het werken als zzp'ers en als zzp'ers past bij de wensen van veel werkenden anno 2025. Mogelijkheden dat in te perken via wetgeving is onverstandig.



In reactie op deze stelling wordt het meest genoemd dat wetgeving en handhaving zich primair zou moeten richten op bescherming van werkenden in meer kwetsbare en/of operationele functies (met een laag verdienvermogen)

ONDERZOEK SOPZET



Dit onderzoek – de vierde in een reeks die is gestart in 2019 – is uitgevoerd door kennisplatform ZiPconomy, in opdracht van en in samenwerking met de Raad voor Interim Management.

Het onderzoek geeft een beeld van de interim-managementmarkt vanuit het perspectief van interimmanagementbureaus.

Het onderzoek is uitgevoerd via een vragenlijst die is uitgezet onder een selecte groep van 96 bureaus die gespecialiseerd zijn in het bemiddelen en

begeleiden van interim-managers bij opdrachten die voldoen aan de definitie van interim-management, zoals opgesteld door de Raad voor Interim Management (RIM). Dat wil zeggen: een tijdelijke resultaatgerichte functie waarbij een externe professional adviseert, leiding geeft en veranderingen implementeert om een uniek organisatieprobleem op te lossen of een transitie succesvol te realiseren.

In totaal hebben 43 bureaus de uitgebreide vragenlijst ingevuld.

Deelname aan het onderzoek was anoniem. ZiPconomy was verantwoordelijk voor het verzamelen en analyseren van de weergegeven data.

De duiding – aan het begin van het rapport – is een reflectie van de RIM, opgesteld naar aanleiding van een plenair gesprek met alle leden van de RIM waarin de voorlopige resultaten zijn besproken.

DIT RAPPORT IS EEN UITGAVE VAN DE RAAD VOOR INTERIM MANAGEMENT

- Opdrachtgever : Raad voor Interim Management
- Uitvoering onderzoek en rapport : ZiPconomy, onderdeel van ZiPmedia BV
- Onderzoek en redactie: Hugo-Jan Ruts
- Eindredactie en vormgeving : ZiPmedia

DISCLAIMER & AUTEURSRECHT

De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door de RIM en ZiPconomy betrouwbaar geachte gegevens en informatie, die op zorgvuldige wijze in onze analyses en prognoses zijn verwerkt. Noch de RIM, noch ZiPconomy, noch functionarissen van deze organisaties kunnen aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden. De weergegeven opvattingen en prognoses houden niet meer in dan onze eigen visie en interpretatie. Het gebruik van tekst en/of cijfers uit deze publicatie is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Teksten zijn afgesloten op 8 januari 2026. ©RIM, januari 2026

Over de Raad voor Interim Management

De RIM is een netwerk organisatie die – via haar leden – verder waarde wil toevoegen aan kwalitatief hoogwaardige dienstverlening in het algemeen, en interim management in het bijzonder.

Als een opdrachtgever (klant) werkt met een RIM bureau, kiest hij voor kwaliteit. Datzelfde geldt voor degenen die de opdrachten uitvoeren (interim managers). RIM bureaus zijn goed in het selecteren van de juiste mensen en voldoen aan de voorwaarden die wij stellen om onze kwaliteit te waarborgen. Mede daartoe is een actieve uitwisseling van kennis & ervaring tussen de leden een belangrijk onderdeel tijdens onze periodieke bijeenkomsten.

De RIM volgt relevante ontwikkelingen en verkondigt (pro-)actief (re)acties, meningen, verbeteringen omtrent interim management via haar website en/of op andere toepasselijke wijzen. Om de kwaliteit van het segment van interim management waarop wij onze nadruk leggen, voortdurend en verder te verbeteren.

Wilt u meer weten over de RIM en over een mogelijk lidmaatschap, neem dan gerust contact met ons op:

Website : www.rim.nl
Telefoon: 035-5394680
E-mail: contact@rim.nl