

Cresce a ritmo sostenuto il mercato tedesco

di **Bodo Blanke**

Managing Director di Alpha Management – Wiesbaden e promotore di **SeniorManagementInternational®** gruppo internazionale di società specializzate.

Secondo un recente studio condotto nel 2007 da AIMP (associazione tra le società fornitrici di servizi di temporary management), le società specializzate in questo settore stanno vivendo un periodo di crescita molto sostenuta. AIMP, come l'equivalente inglese IMA, è un gruppo di interesse costituito tra i principali operatori del mercato tedesco avente l'obiettivo di definire standard di qualità trasparenza e professionalità sia tra gli utilizzatori che tra i manager.

E' la seconda volta che AIMP conduce questa ricerca, con la collaborazione di Vera Bloemer, esperta di temporary management e autrice di numerosi testi sull'argomento: i risultati sono stati pubblicati su HR Services, rivista leader in materia di risorse umane, distribuita in Germania e nei paesi vicini.

La dimensione del mercato viene oggi stimata in circa 500 milioni di euro, gestiti da 19 società di un certo rilievo, specializzate nelle aree della consulenza e della gestione delle risorse umane. Il numero di temporary manager attivi sul mercato è di circa 5.200, 360 dei quali sono stati intervistati nell'ambito della ricerca di AIMP.

Rispetto alla prima ricerca condotta da AIMP, lo studio del 2007 riflette una tendenza di mercato decisamente positiva, ma soprattutto evidenzia l'aspettativa di un'ulteriore sensibile crescita nel prossimo futuro. Il tasso di crescita complessivo del mercato rilevato nel 2006 è stato del 25%, ma le attese per il 2007 e il 2008 sono rispettivamente del 26% e del 22%. Le società specializzate prevedono addirittura una crescita superiore al 60%.

Il livello medio dei compensi giornalieri percepiti dai manager si è portato a 970 euro, con una crescita del 6% rispetto all'anno precedente.

In termini di settori di merceologici, i principali utilizzatori del servizio sono state aziende automobilistiche, di telecomunicazioni e di ingegneria (macchinari e impianti). La tipologia dell'utilizzatore medio indica un'azienda di medie dimensioni, operante sui mercati internazionali, con un fatturato di circa 200 milioni e un numero di dipendenti compreso tra 100 e 1.000. Fermo restando il ruolo chiave dell'amministratore delegato e del direttore generale nella decisione di utilizzare soluzioni di tipo temporary, la Direzione Risorse Umane, ma anche le singole direzioni funzionali, stanno progressivamente acquisendo un ruolo rilevante ed autonomo nel processo decisionale e di gestione dei progetti. Circa i due terzi dei progetti hanno riguardato ruoli di top management o di primo riporto funzionale, con piena responsabilità di progetto, risorse umane e budget. Tre quarti dei progetti hanno avuto una durata massima di un anno.

Per quanto riguarda i temporary manager, questo nuovo percorso professionale mostra molte luci, ma anche alcune ombre. Gli aspetti positivi e fortemente incentivanti vengono indicati nella libertà di gestire il proprio tempo e i propri spazi, nell'indipendenza, nel costante cambiamento e nella natura quasi "avventurosa" dei progetti. Ugualmente importanti in termini di motivazione a continuare sul cammino del temporary management, sono il riconoscimento e l'elevato livello di stima di cui i manager sono fatti oggetto dagli altri manager (quelli "permanent") e dai collaboratori nel corso dei progetti.

D'altra parte, il cambiamento che è parte integrante della vita professionale è da alcuni manager visto come un elemento problematico, soprattutto per la relativa impossibilità di pianificare adeguatamente il futuro, anche quello più prossimo. Il cambiamento negli obiettivi di progetto, che talvolta i clienti attuano, è visto come altro elemento di preoccupazione. Altre due aree critiche sono il marketing, ovvero come muoversi per cercare il progetto successivo

su cui lavorare, e l'idea di doversi confrontare con richieste irragionevoli da parte del cliente (specie nel caso in cui si opera come *free lance*).

L'80% dei progetti temporary si svolge sul territorio tedesco: una forte e crescente richiesta di manager tedeschi viene già oggi dall'Europa Centro Orientale e dai paesi ex-socialisti, dalla Russia e dall'Asia più in generale. La maggior parte degli incarichi viene originata attraverso le società specializzate; fonti alternative di *sourcing*, anche se meno rilevanti, sono il fai-da-te e l'utilizzo di società operanti nel campo risorse umane.

Per il futuro, la ricerca di AIMP ha evidenziato il ruolo chiave che le società specializzate continueranno ad avere nel fornire manager di elevato livello e seniority per la risoluzione di problemi temporanei, positivi e negativi, ad aziende di qualsiasi dimensione, dalla più piccole ai grandi gruppi nazionali ed internazionali.