

blauw

research



Wordt Nederlands werktalent verkwanseld?

PR onderzoek voor Maconomy (i.s.m. Edelman)

mei 2009



redefining **research** providing **solutions**



Copyright © 2009 Blauw Research bv

Alle rechten voorbehouden. Dit rapport mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research. Dit rapport is geleverd onder de leveringsvoorwaarden van de MOA.

Voorwoord

Voor u ligt een onderzoeksrapport van Blauw Research. In dit rapport worden de resultaten beschreven van een onderzoek over de mate waarin mensen in hun huidige functie hun capaciteiten (kunnen) benutten. Het onderzoek is uitgevoerd onder werknemers uit diverse consultancy branches, zakelijke dienstverlening en de marketingcommunicatie, die binnen hun functie uren registreren.

Wij wensen u veel leesplezier en een succesvol gebruik van de resultaten toe.

Rotterdam, mei 2009
Annekatrien Bos, projectleider

Projectteam:
Annekatrien Bos, senior project manager
Noortje Wijnstok, project manager
Jos Vink, managing partner

Inhoudsopgave

1 Kort & Krachtig	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Achtergrond&probleemstelling	4
1.3 Conclusies	5
2 Werkdruk	6
2.1 Inleiding	6
2.2 Een op de zeven werknemers ervaart werkdruk als (te) hoog	7
2.3 Een vijfde werknemers moet meer dingen doen door recessie	8
3 Werkzaam buiten competenties	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Driekwart besteedt dagelijks tijd aan werkzaamheden die niet aansluiten bij competenties	10
3.3 Werkzaamheden buiten competenties meestal onder niveau	11
3.4 Een derde werknemers ervaart minder plezier in werk door werkzaamheden buiten competenties	12
3.5 Helft werknemers vindt dat werk talent beter benut kan worden	13
4 Profiel doelgroep	14
4.1 Inleiding	14
4.2 Uren worden ongeveer even vaak fixed fee als op basis van nacalculatie in rekening gebracht	15
4.3 Een derde respondenten heeft leidinggevende functie	16
Bijlagen	
Verantwoording	17

Legenda

Ter verduidelijking van de onderzoeksresultaten worden in dit rapport belangrijke of opmerkelijke resultaten toegelicht aan de hand van pictogrammen.

Betekenis van de pictogrammen:



Aanvulling Blauw Research



Verschillen man/vrouw



Verschillen leeftijd



Verschillen leidinggevend – niet-leidinggevend

1

Kort & Krachtig

1.1 Inleiding

Maconomy is een Deense leverancier van projectsoftware. Naast de ERP-oplossing biedt Maconomy twee aanvullende programma's, Analytics en de People Planner. Maconomy wil de People Planner als losstaand product gaan verkopen en wil dit ondersteunen met marketing- en salesacties. Ter ondersteuning van deze acties heeft Maconomy behoefte aan inzicht in de mate waarin de competenties van werknemers in Nederland worden benut.

1.2 Achtergrond & probleemstelling

Het doel van het onderzoek is nieuwswaardige informatie te verkrijgen omtrent de mate waarin mensen in hun huidige baan gebruik maken van hun competenties. Deze informatie dient als input voor een persbericht. Daarnaast zal Maconomy het onderzoek zelf gebruiken om bij klanten en prospects haar product People Planner onder de aandacht te brengen.

Dit onderzoek is kwantitatief van aard. Daarbij is gebruik gemaakt van het business panel van Multiscope. Het is uitgevoerd onder 257 werknemers uit de branches ICT-, business- en engineering consultancy, de zakelijke dienstverlening en marketingcommunicatie. Voorwaarde voor deelname aan dit onderzoek was dat de respondenten binnen hun functie uren registreren.

Het veldwerk heeft plaatsgevonden van 27 april t/m 10 mei 2009.

1	Kort & Krachtig	4
1.1	Inleiding	4
1.2	Achtergrond & probleemstelling	4
1.3	Conclusies	5



Leeswijzer

In dit rapport worden in eerste instantie de resultaten op totaalniveau besproken en weergegeven in grafieken. Indien opvallende verschillen bestaan tussen uenschrijvers op basis van geslacht, leeftijd of functie, worden deze vermeld in aparte tekstvakken. Aan de hand van de pictogrammen is te zien op welke subgroep de resultaten betrekking hebben.



man vs. vrouw



18-35 jaar vs. 36 jaar en ouder



leidinggevend vs. niet-leidinggevend

1.3 Conclusies

Alhoewel het juist in deze tijd van crisis belangrijk is om het Nederlands werktalent goed te benutten, blijkt dit in de praktijk lang niet altijd het geval te zijn.

Werktijd niet optimaal benut

Dagelijks wordt bijna een kwart van de werktijd (gemiddeld twee uur) besteed aan werkzaamheden die niet aansluiten bij de competenties van de werknemer. Dat men een substantieel deel van de werkdag bezig is met dingen die niet passen bij de kwaliteiten en vaardigheden, is deels te wijten aan personeelsgebrek. In de meeste gevallen is het echter door de tijd heen ontstaan.

Werkzaamheden veelal onder functieniveau

Als de werknemers zich bezig (moeten) houden met werk dat buiten hun competenties valt, dan betreft het meestal werk dat onder het niveau van hun huidige functie ligt. Dit kan een nadelig effect hebben op de ontwikkeling van de werknemer.

Bovendien schrijven alle respondenten uren, die in een groot deel van de gevallen op basis van nacalculatie in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever. Het gaat in dit geval om uren die ook door een werknemer met een lagere functie (=goedkoper uurtarief) besteed hadden kunnen worden! Voor de organisatie zou dit echter wel leiden tot minder inkomsten, tenzij de werknemer zich bezig zou kunnen houden met taken die beter aansluiten bij zijn of haar competenties.

Negatieve gevolgen werkplezier en productiviteit

Voor een aanzienlijk deel van de urenschrijvers leidt het (moeten) doen van werk dat niet aansluit bij de competenties ertoe dat men minder productief wordt. Zowel voor het eigen bedrijf maar ook voor de opdrachtgevers is dit uiteraard een ongewenste situatie. Daarnaast heeft een derde van de urenschrijvers hierdoor minder plezier in het werk, terwijl dit één van de pijlers voor een gezond bedrijf is.

Kwaliteiten en vaardigheden beter benutten

Driekwart van de urenschrijvers heeft het gevoel in de huidige baan goed tot zijn recht te komen. Echter, iets meer dan de helft geeft wel aan dat de werkgever de kwaliteiten en vaardigheden van zijn medewerkers beter zou kunnen benutten. Of een betere planning de sleutel is voor een optimaler gebruik van competenties, daarover zijn de meningen echter verdeeld. Met name de leidinggevenden lijken hierin vooral weer extra werk te zien en zijn dan ook beduidend minder enthousiast.

1	Kort & Krachtig	4
1.1	Inleiding	4
1.2	Achtergrond & probleemstelling	4
1.3	Conclusies	5

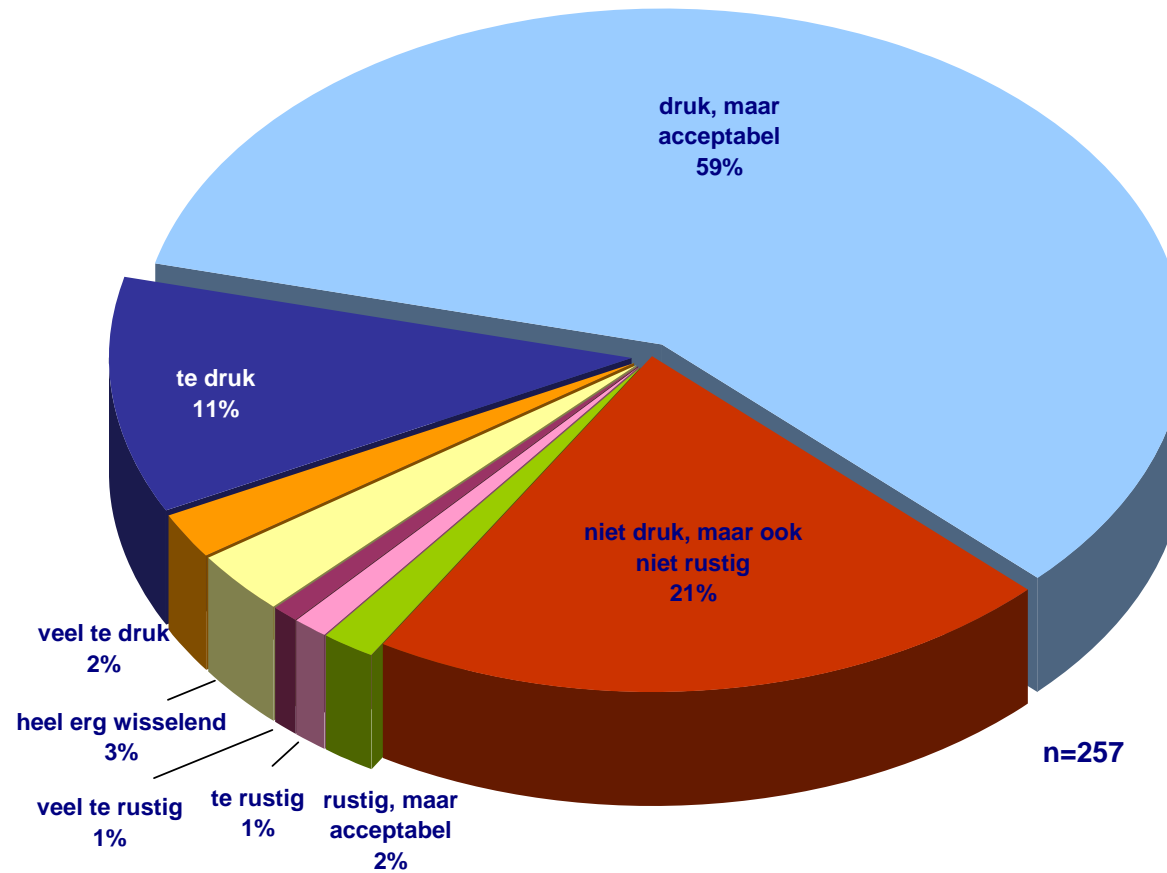
2 Werkdruk

2.1 Inleiding

In dit eerste hoofdstuk wordt ingegaan op het gemiddeld aantal uren dat men per week werkzaam is en de mate waarin de werknemers werkdruk ervaren in hun huidige functie. Tevens komt het effect van de recessie op de hoeveelheid dagelijkse werkzaamheden aan bod.

2	Werkdruk	6
2.1	Inleiding	6
2.2	Eén op de zeven werknemers ervaart werkdruk als (te) hoog	7
2.3	Een vijfde werknemers moet meer dingen doen door recessie	8

Werkdruk binnen huidige functie



Vraag: Hoe ervaart u in het algemeen de drukte van uw huidige functie/baan?

2 Werkdruk

2.2 Een op de zeven werknemers ervaart werkdruk als (te) hoog

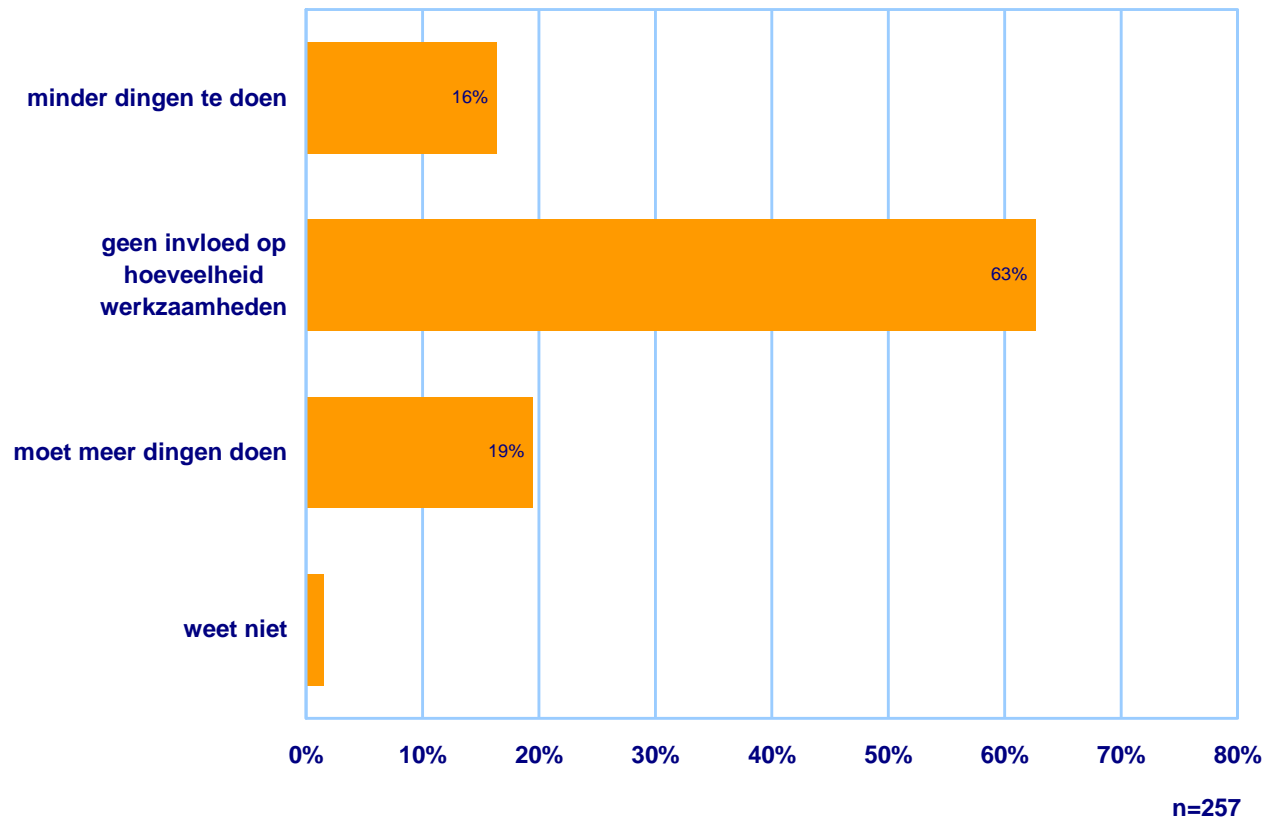
Gemiddeld werken de ondervraagde urenschrijvers 40 uur per week (niet in grafiek).

Op de vraag hoe men de werkdruk in het algemeen ervaart, geeft bijna 60% van de werknemers aan dat de functie als "druk, maar acceptabel" wordt ervaren. Een op de zeven werknemers ervaart zijn of haar baan als (veel) te druk.



Het zijn vooral de werknemers met een leidinggevende functie die de werkdruk als acceptabel ervaren (68% vs 54% van de niet-leidinggevendenden).

Invloed recessie op werkzaamheden algemeen



Vraag: Heeft de recessie invloed gehad op uw hoeveelheid werkzaamheden?

2 Werkdruk

2.3 Een vijfde werknemers moet meer dingen doen door recessie

Een op de drie werknemers geeft aan dat de recessie invloed heeft gehad op de hoeveelheid werkzaamheden: bijna 20% moet nu meer dingen doen dan voorheen.



Werknemers met een leidinggevende functie hebben beduidend vaker meer te doen door de recessie dan werknemers zonder leidinggevende functie (36% vs 12%).



Mannen geven vaker dan vrouwen aan dat de recessie ertoe geleid heeft dat ze meer te doen hebben (24% vs 10%). Hierbij dient opgemerkt te worden dat mannen vaker leidinggevend zijn dan vrouwen.

3

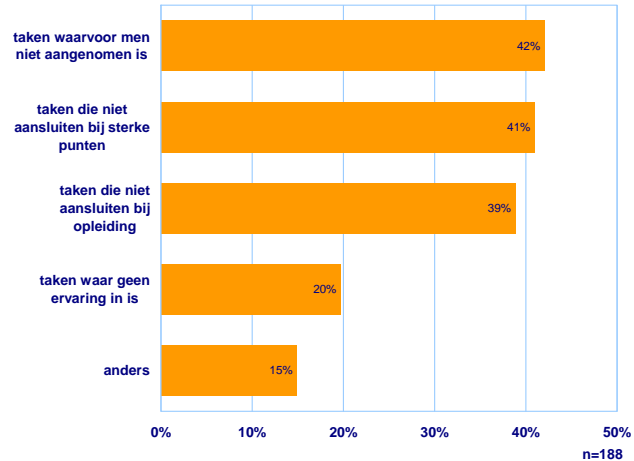
Werkzaam buiten competenties

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat nader in op de mate waarin werknemers tijd (moeten) besteden aan werkzaamheden die niet bij hun competenties passen en de gevolgen die dit heeft op zaken als productiviteit en werkplezier.

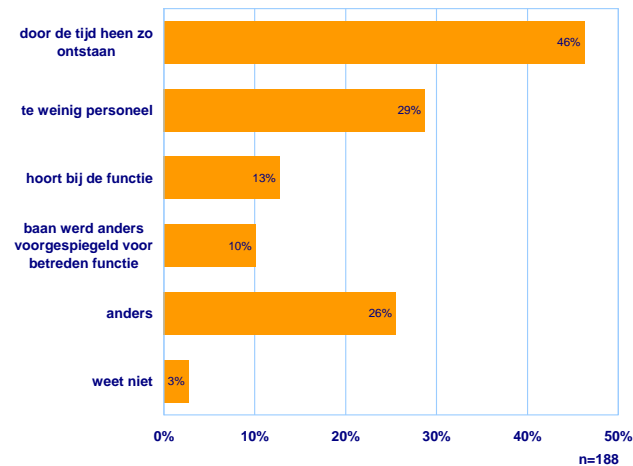
3	Werkzaam buiten competenties	9
3.1	Inleiding	9
3.2	Driekwart besteedt dagelijks tijd aan werkzaamheden die niet aansluiten bij competenties	10
3.3	Werkzaamheden buiten competenties meestal onder niveau	11
3.4	Een derde werknemers ervaart minder plezier in werk door werkzaamheden buiten competenties	12
3.5	Helpt werknemers vindt dat werktalent beter benut kan worden	13

Aard werkzaamheden buiten competenties



Vraag: Om wat voor werkzaamheden gaat het dan met name?

Reden werkzaamheden buiten competenties



Vraag: Wat is de reden dat u dagelijks tijd besteedt (of moet besteden) aan werkzaamheden die niet bij uw competenties passen?

3 Werkzaam buiten competenties 3.2 Driekwart besteedt dagelijks tijd aan werkzaamheden die niet aansluiten bij competenties

Een meerderheid van de werknemers (73%) is dagelijks tijd kwijt aan werkzaamheden die niet aansluiten bij zijn of haar opleiding, vaardigheden, werkervaring en sterke punten. Gemiddeld besteedt men elke dag **twee uur** aan dergelijke werkzaamheden (niet in grafiek).

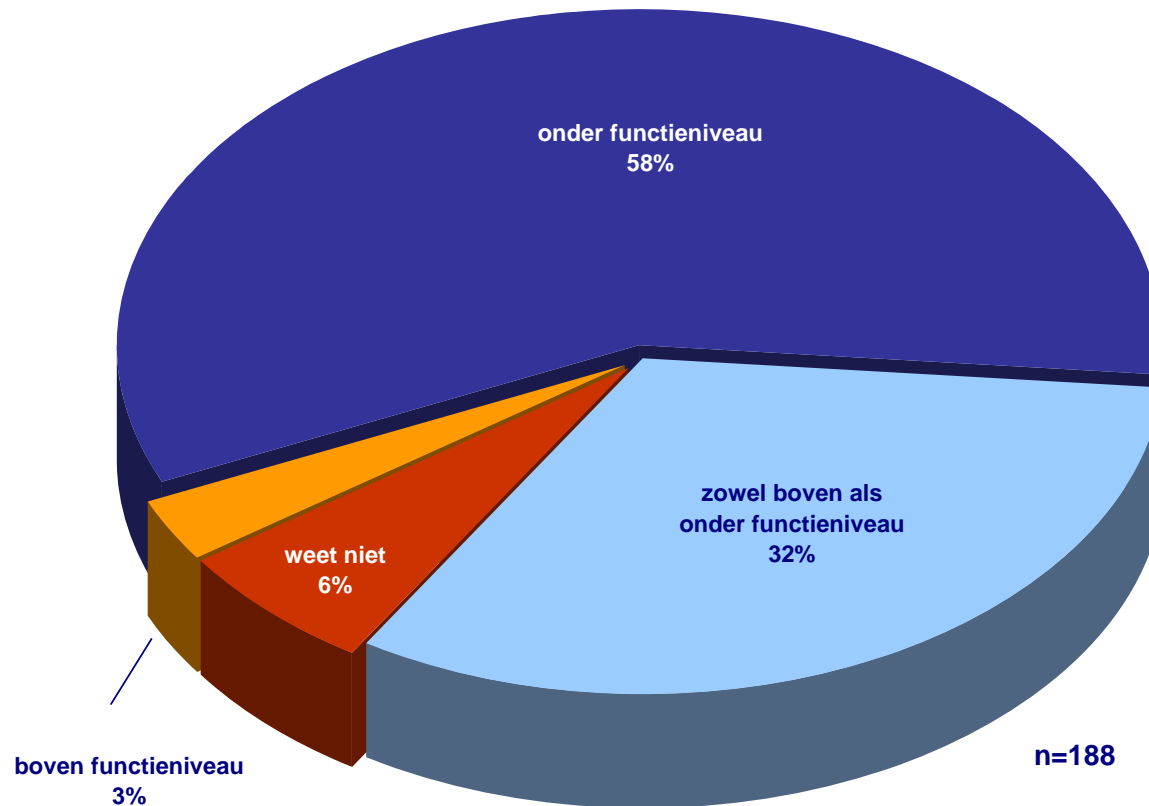
Als men bezig is met werk dat niet aansluit bij de competenties, dan gaat het vooral om taken waarvoor men niet is aangenomen en taken die niet aansluiten bij de sterke punten en de opleiding van de werknemer.

Bijna de helft van de werknemers (46%) geeft aan dat het door de tijd heen is ontstaan dat men tijd is gaan besteden aan werkzaamheden die niet bij zijn of haar competenties passen. Iets meer dan een kwart (29%) noemt het gebrek aan personeel als reden voor de ontstane situatie.

18
45

Het is niet verrassend dat jonge urenschrijvers zich vaker bezig moeten houden met taken waar ze geen ervaring in hebben dan oudere urenschrijvers (29% vs 15%).

Niveau werkzaamheden buiten competenties

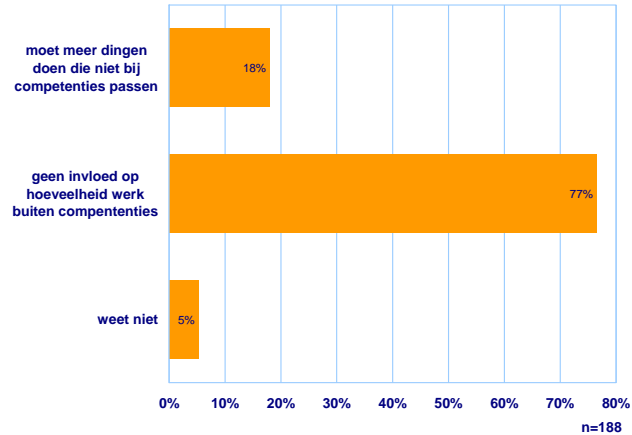


Vraag: Als u tijd besteedt aan werk dat niet bij uw vaardigheden en kwaliteiten past, is het dan werk dat boven of onder uw huidige functieniveau ligt?

3 **Werkzaam buiten competenties**
3.3 **Werkzaamheden buiten competenties meestal onder niveau**

Bijna 60% van de werknemers die tijd besteden aan werk dat niet bij hun competenties past, geeft aan dat deze werkzaamheden onder het huidige functieniveau liggen. In een derde van de gevallen is de aard van de werkzaamheden meer wisselend: soms boven en soms onder het huidige functieniveau.

Invloed recessie op werkzaamheden buiten competenties



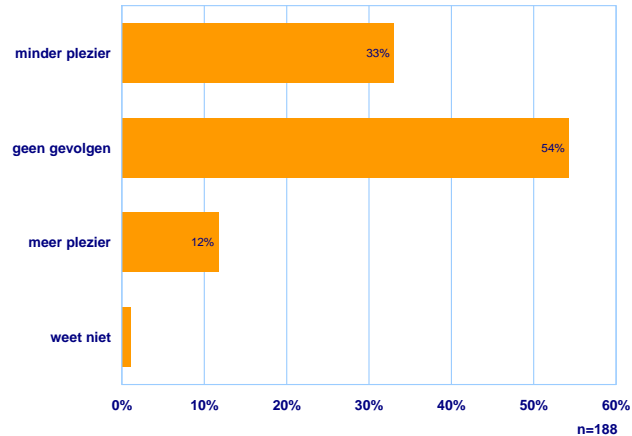
Vraag: Heeft de recessie invloed gehad op de hoeveelheid werkzaamheden die niet bij uw competenties passen?

3 Werkzaam buiten competenties
3.4 Een derde werknemers ervaart minder plezier in werk door werkzaamheden buiten competenties

De recessie heeft niet alleen gevolgen voor de hoeveelheid werk in het algemeen, maar ook voor de aard van de werkzaamheden. Bijna een op de vijf werknemers moet ten tijde van de crisis ook meer dingen doen die niet bij zijn of haar kwaliteiten en vaardigheden passen.

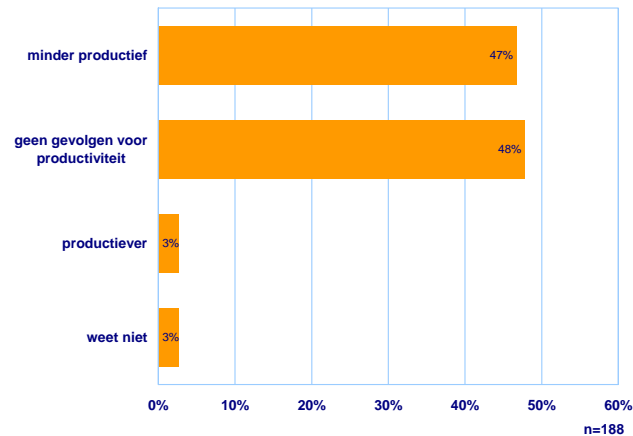
Alhoewel de helft van de werknemers aangeeft dat de werkzaamheden die niet aansluiten bij de competenties, geen gevolgen voor het werkplezier hebben, geldt voor een derde van de werknemers dat dit wel degelijk een effect heeft en wel een negatief effect. Ook heeft de helft van de werknemers het gevoel minder productief te zijn doordat men tijd moet besteden aan werk dat niet aansluit bij de kwaliteiten en vaardigheden.

Gevolg voor werkplezier werk buiten competenties



Vraag: Heeft het feit dat u dagelijks tijd moet besteden aan werk dat niet bij uw competenties past gevolgen voor uw plezier in uw werk?

Gevolg voor productiviteit werk buiten competenties



Vraag: Heeft het feit dat u dagelijks tijd moet besteden aan werk dat niet bij uw competenties past gevolgen voor uw productiviteit?



Mannen geven vaker dan vrouwen aan dat zij door de werkzaamheden die niet aansluiten bij hun competenties wel meer plezier in hun werk hebben (15% vs 5%). Dit hangt mogelijk samen met het feit dat de werkzaamheden buiten hun competenties voor een deel een uitdaging vormen (omdat ze deels boven het huidige functieniveau zijn).

Stellingen over benutten werktalent

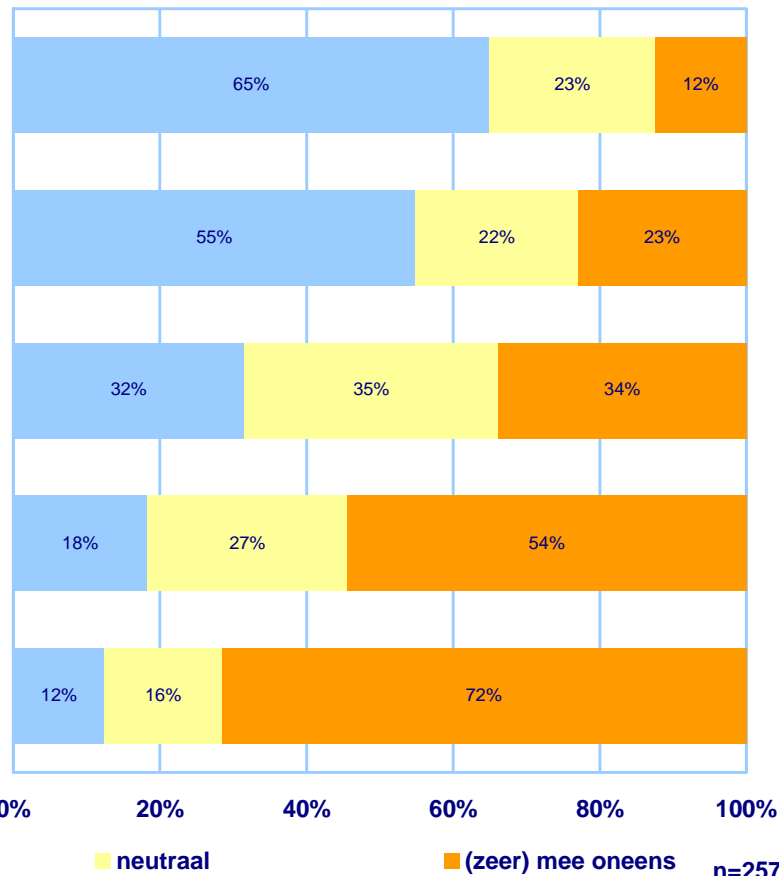
Ik heb het gevoel dat ik in mijn huidige baan goed tot mijn recht kom.

Mijn werkgever zou de kwaliteiten en vaardigheden van zijn werknemers beter kunnen benutten dan nu het geval is.

Als mijn werkgever beter zou plannen zou elke werknemer de dingen kunnen doen waar hij of zij echt goed in is.

Door de recessie moet ik harder werken.

Door de recessie heb ik op mijn werk veel minder te doen.



Vraag: Hieronder staat een aantal situaties. Kunt u per situatie aangeven of u tijd boekt op een klant of project?

4 Werkzaam buiten competenties 3.5 Helft werknemers vindt dat werktalent beter benut kan worden

Driekwart van de werknemers is van mening dat hij of zij in de huidige baan goed tot zijn recht komt. Echter, iets meer dan de helft vindt wel dat de werkgever de kwaliteiten en vaardigheden van zijn werknemers beter kan benutten dan nu het geval is. Of een betere planning daar de oplossing voor is, daarover zijn de meningen verdeeld.



- Leidinggevend en niet-leidinggevend komen in hun huidige baan beter tot hun recht dan niet-leidinggevend (74% versus 61%).
- Leidinggevend en niet-leidinggevend zijn kritischer ten aanzien van het plannen (43% oneens versus 30% oneens).
- Voor leidinggevend en niet-leidinggevend geldt dat zij sterker het gevoel hebben dat ze door de recessie harder moeten werken (35% versus 11%).



- Mannen hebben vaker het gevoel dat ze door de recessie harder moeten werken dan vrouwen (22% vs 11%). Dit hangt samen met het feit dat mannen vaker leidinggevend zijn.
- Vrouwen daarentegen zijn meer van mening dat ze door de crisis minder te doen hebben op hun werk (19% vs 9%).
- Vrouwen hebben minder het gevoel tot hun recht te komen in hun werk (19% oneens vs 9% oneens met de stelling).



- Urenschrijvers van 36 jaar en ouder geven vaker aan dat ze door de recessie harder moeten werken (22% vs 11%). Hierbij dient opgemerkt te worden dat oudere urenrechrijvers vaker leidinggevend zijn.
- Zij hebben echter ook vaker het gevoel goed tot hun recht te komen in hun werk (70% vs 54%).

4

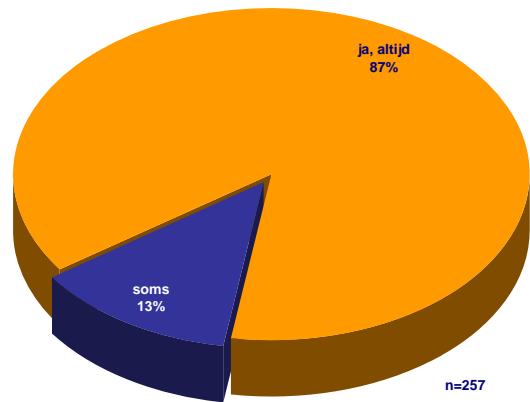
Profiel doelgroep

4.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk wordt kort het profiel van de ondervraagde werknemers gegeven.

4	Profiel doelgroep	14
4.1	Inleiding	14
4.2	Uren worden ongeveer even vaak fixed fee als op basis van nacalculatie in rekening gebracht	15
4.3	Een derde respondenten heeft leidinggevende functie	16

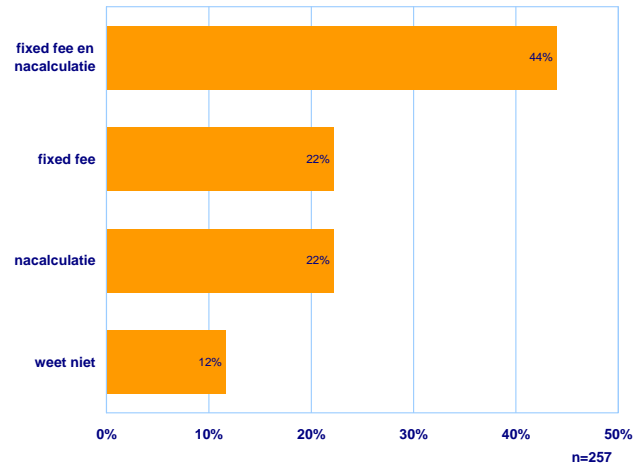
Urenschrijver



n=209

Vraag: Wordt er in uw huidige functie/baan van u gevraagd om uw gewerkte uren te registreren?

Wijze uren in rekening gebracht



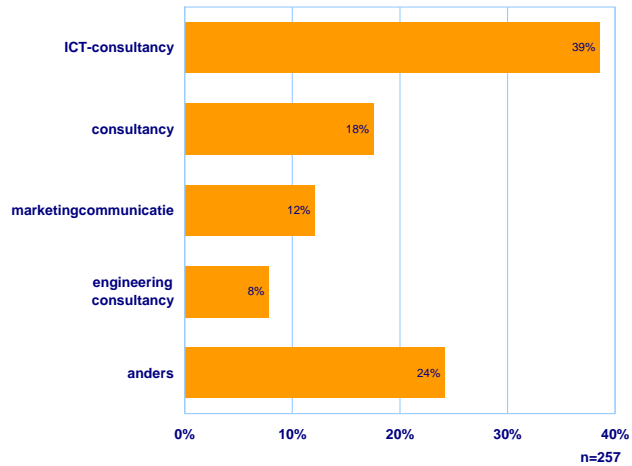
Vraag: Op welke manier worden uw gemaakte uren in rekening gebracht bij de opdrachtgever of klant?

4 Profiel doelgroep

4.2 Uren worden ongeveer even vaak fixed fee als op basis van nacalculatie in rekening gebracht

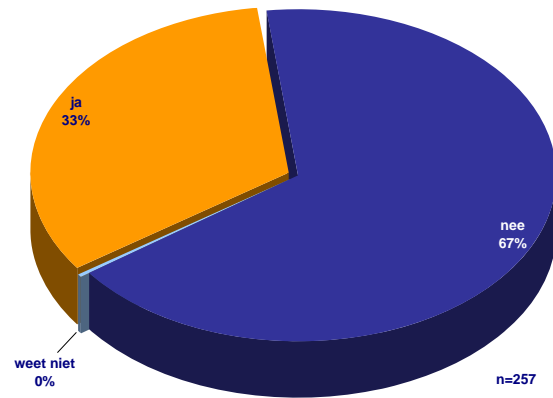
In de nevenstaande grafieken is weergegeven in welke mate de werknemers hun uren moeten schrijven en op welke wijze de uren in rekening worden gebracht.

Branche werkzaam



Vraag: In welke branche bent u werkzaam?

Leidinggevende functie

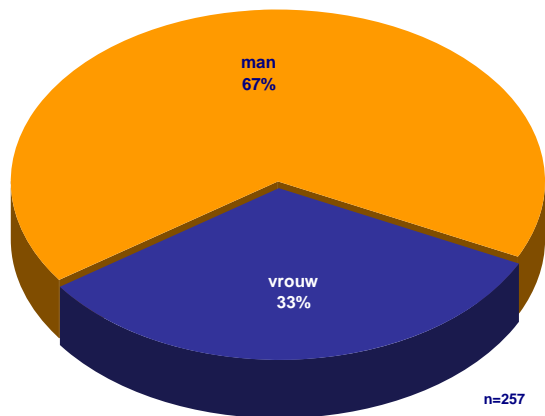


Vraag: Heeft u een leidinggevende functie?

4 Profiel doelgroep
4.3 Een derde respondenten heeft leidinggevende functie

Wat betreft de leidinggevende functie geldt dat mannen vaker dan vrouwen leiding geven (38% vs 23%). Ook hebben oudere urenschrijvers vaker een leidinggevende functie dan jongere urenschrijvers (37% vs 24%).

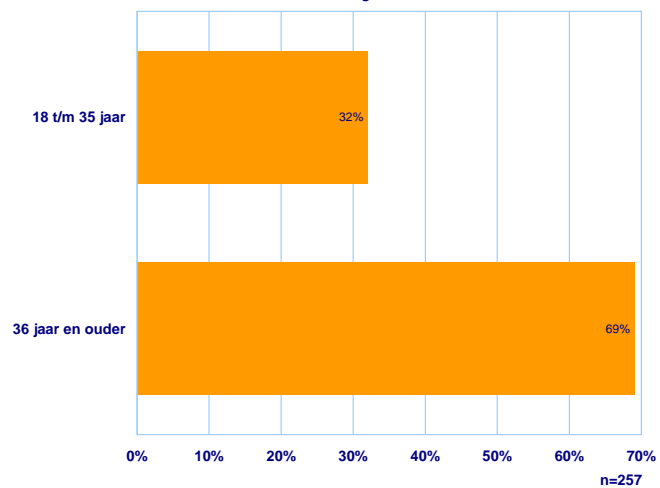
Geslacht



4 Profiel doelgroep

4.3 Meeste respondenten zijn man en ouder dan 35 jaar

Leeftijd



Bijlage Verantwoording

Verantwoording

Inleiding

In deze verantwoording komen het doel, de methode, de doelgroep, het veldwerk, de dataverwerking en de rapportage van het onderzoek aan de orde. Het biedt de lezer inzicht in de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd.

Doel van het onderzoek is nieuwsaarde te genereren rondom de mate waarin de kwaliteiten en vaardigheden van werknemers worden benut.

Methode en steekproef

Dit kwantitatieve onderzoek is online uitgevoerd onder werknemers in de branches ICT-consultancy, business consultancy, engineering consultancy, zakelijke dienstverlening en marketing-communicatie. Voorwaarde voor deelname was dat de respondent binnen zijn of haar functie uren registreert.

De reden voor de keuze van online onderzoek is dat deze methode van onderzoek respondentvriendelijk is. Mede daardoor is de respons hoger dan bij andere veldwerkmethoden. Een hogere respons leidt tot een betere representativiteit en lagere kosten. De respondenten ontvingen een uitnodigingsmail met hierin een link naar de vragenlijst.

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van het online business panel van Multiscope. Uiteindelijk hebben 257 respondenten aan het onderzoek deelgenomen. In de figuur hiernaast is de verdeling van de steekproef weergegeven.

Verantwoording

Steekproef naar branche

Totaal	257	100%
ICT-consultancy	99	39%
Consultancy	45	18%
Marketingcommunicatie	31	12%
Engineering consultancy	24	8%
Anders	62	24%

Vragenlijst

Blauw Research heeft de vragenlijst ontwikkeld in overleg met Maconomy en PR-bureau Edelman. Na goedkeuring door Maconomy is de vragenlijst door Blauw Research geprogrammeerd.

Veldwerk

Het veldwerk heeft in de periode 24 april t/m 10 mei 2009 plaatsgevonden.

Bij aanvang van het onderzoek is 10% van de bruto steekproef uitgenodigd. Na behalen van ongeveer 10% van de beoogde (netto) respons, zijn tussentijds de resultaten gecontroleerd op het juiste verloop van de vragen in de vragenlijst. Er bleken geen aanpassingen in de vragenlijst nodig te zijn en vervolgens is de overige 90% uitgenodigd voor het onderzoek.

Dataverwerking

De mate waarin de uitkomsten van het onderzoek ook daadwerkelijk voor de gehele doelgroep gelden, uit zich o.a. in de *validiteit*, de *representativiteit* en de *betrouwbaarheid* van de uitkomsten. Op deze punten wordt nader ingegaan.

Validiteit

Een bepalende factor in de algehele kwaliteit van onderzoek is de validiteit. Een goede validiteit duidt erop dat meetfouten binnen het onderzoeksproces worden geminimaliseerd. Bij dit onderzoek is hieraan ruime aandacht besteed:

Bij de opzet en het ontwerp van de vragenlijst is veel aandacht geschonken aan de wijze van vraagstelling en aan het opstellen van antwoordcategorieën en antwoordschalen.

De vragenlijst is vooraf uitvoerig getest, waardoor interpretatiefouten bij respondenten zijn geminimaliseerd.

De enquête wordt computerondersteund afgenomen, waardoor een tussentijdse nauwkeurige controle mogelijk is.

Representativiteit

Om de bruikbaarheid van de resultaten te waarborgen besteedt Blauw Research veel aandacht aan de representativiteit van het onderzoek. Representativiteit van de onderzoeksuitkomsten betekent dat deze kunnen worden gegeneraliseerd naar de gehele populatie.

Betrouwbaarheid

Na afloop van het veldwerk is het opgebouwde databestand gecontroleerd. Het databestand is vervolgens geschikt gemaakt voor de statistische analyses. Analyse heeft plaatsgevonden door middel van de meest gangbare toetsen en testen. In dit rapport worden de uitkomsten significant genoemd bij een betrouwbaarheid van 95% ($\alpha=0,05$). Dat wil zeggen, dat de kans op een waarneming buiten het vastgestelde interval niet groter is dan 5%.

Rapportage

De rapportage bestaat uit een inleiding, een managementsamenvatting, een beschrijving van de onderzoeksresultaten -visueel ondersteund door grafieken- en een onderzoeksverantwoording.

Verantwoording