

bid- of tenderprofessional,
wat ben je waard?
arbeidsvoorwaardenonderzoek **2019**



APPELDOORN
Tendermanagement

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	1
1. Verantwoording onderzoek	2
2. Achtergrond respondenten	3
3. Taken en verantwoordelijkheden	4
3.1 Taken verschillen tussen leidinggevende en niet-leidinggevende	5
4. Salaris.....	6
4.1 Bruto maandsalaris.....	6
4.2 Salariscalculator.....	11
5.1 Bonusregeling	12
5.2 Hoogte gemiddelde bonus	12
5.3 Bonusprestaties.....	13
6. Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	14
6.1 Secundaire arbeidsvoorwaarden	14
6.2 Vrije dagen.....	14
6.3 Wat vindt men belangrijk?	15
6.4 Persoonlijke ontwikkeling	15
7. Work-life balance	17
7.1 Overuren.....	17
7.2 Stress	17
7.3 Tevredenheid work-life balance.....	18
8. Tevredenheid arbeidsvoorwaardenpakket	19
9. Conclusie	20

1. Verantwoording onderzoek

Bid- of tenderprofessional, wat ben je waard? Het arbeidsvoorwaardenonderzoek voor bid- en tenderprofessionals 2019 is een product van Appeldoorn Tendermanagement. Appeldoorn Tendermanagement brengt met het arbeidsvoorwaardenonderzoek de huidige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van bid- en tenderprofessionals in kaart.

Het doel van het onderzoek is om bid- en tenderprofessionals een beter beeld te geven van hun marktwaarde. Hiernaast bieden de resultaten voor werkgevers betrouwbare input bij het creëren en inschalen van nieuwe vacatures. Door dit onderzoek tweejaarlijks te herhalen, heeft Appeldoorn Tendermanagement de ambitie om de trends en ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden binnen het vakgebied inzichtelijk te maken. Daarnaast heeft Appeldoorn Tendermanagement de ambitie om de verschillen in de functie-inhoud van bid- en tenderprofessionals inzichtelijk te maken.

Het onderzoek heeft betrekking op alle bid- en tenderprofessionals in Nederland die vanuit een dienstverband betrokken zijn bij het inschrijven op (Europese) aanbestedingen en overige offertetrajecten. Hierbij zijn calculators/pricing specialisten uitgezonderd. Consultants en freelancers vallen buiten het onderzoek, omdat ze geen dienstverband hebben bij een inschrijvende partij.

Bid- en tenderprofessionals zijn op de hoogte gebracht van de vragenlijst via de website van Appeldoorn Tendermanagement, LinkedIn en via een persoonlijke mailing. In totaal hebben 232 respondenten de vragenlijst ingevuld. 41 respondenten zijn verwijderd uit de resultaten. Dit betreffen respondenten die de vragenlijst niet volledig hebben ingevuld en respondenten die niet binnen de reikwijdte van het onderzoek vallen. Na omissie zijn er 191 respondenten meegenomen in het onderzoek.

De resultaten uit dit onderzoek worden vergeleken met de resultaten van de arbeidsvoorwaardenonderzoeken 2015 en 2017.

2. Achtergrond respondenten

In onderstaande tabel staat een overzicht van de achtergrond van de respondenten. De achtergrond van de respondenten uit 2019 komt redelijk overeen met de achtergrond van de respondenten uit vorige onderzoeken. Een duidelijk verschil is te zien in het percentage respondenten met een leidinggevende functie. Deze is in 2019 17%, dit is een (bijna) halvering ten opzichte van voorgaande jaren. Het lagere percentage is waarschijnlijk te verklaren door een verandering in de vraagstelling, waarbij in het huidige onderzoek een duidelijkere formulering van een leidinggevende rol is gegeven. Een andere afwijking is te zien in de sector waar respondenten werkzaam zijn. Het percentage respondenten werkzaam in de "Werken" sector is namelijk gehalveerd ten opzichte van 2017. De gemiddelde leeftijd en ervaring evenals de man/vrouw verhouding en de opleiding(achtergrond) kennen geen noemenswaardige verschillen ten opzichte van voorgaande jaren.

	<u>2019</u>	<u>2017</u>	<u>2015</u>
<u>Persoonlijke Kenmerken</u>			
Man	64%	66%	66%
Vrouw	36%	34%	34%
Gemiddelde Leeftijd	41 jaar	40 jaar	39 jaar
Gemiddelde Ervaring	8 jaar	8 jaar	8 jaar
Leidinggevende functie	17%	31%	40%
<u>Opleiding</u>			
Middelbare school	4%	4%	2%
MBO	6%	4%	4%
HBO	58%	56%	57%
WO bachelor	4%	9%	4%
WO master	27%	27%	33%
PhD	1%		
<u>Opleidingsachtergrond</u>			
Commercieel/Marketing	37%	38%	42%
Technisch	8%	17%	11%
Bedrijfskunde	15%	15%	*
Combi Technisch/Commercieel	9%	7%	11%
Juridisch	4%	6%	3%
Letteren	8%	8%	*
Overig ¹	19%	9%	33%
<u>Sector</u>			
Levering & Diensten	94%	88%	91%
Werken	6%	12%	9%

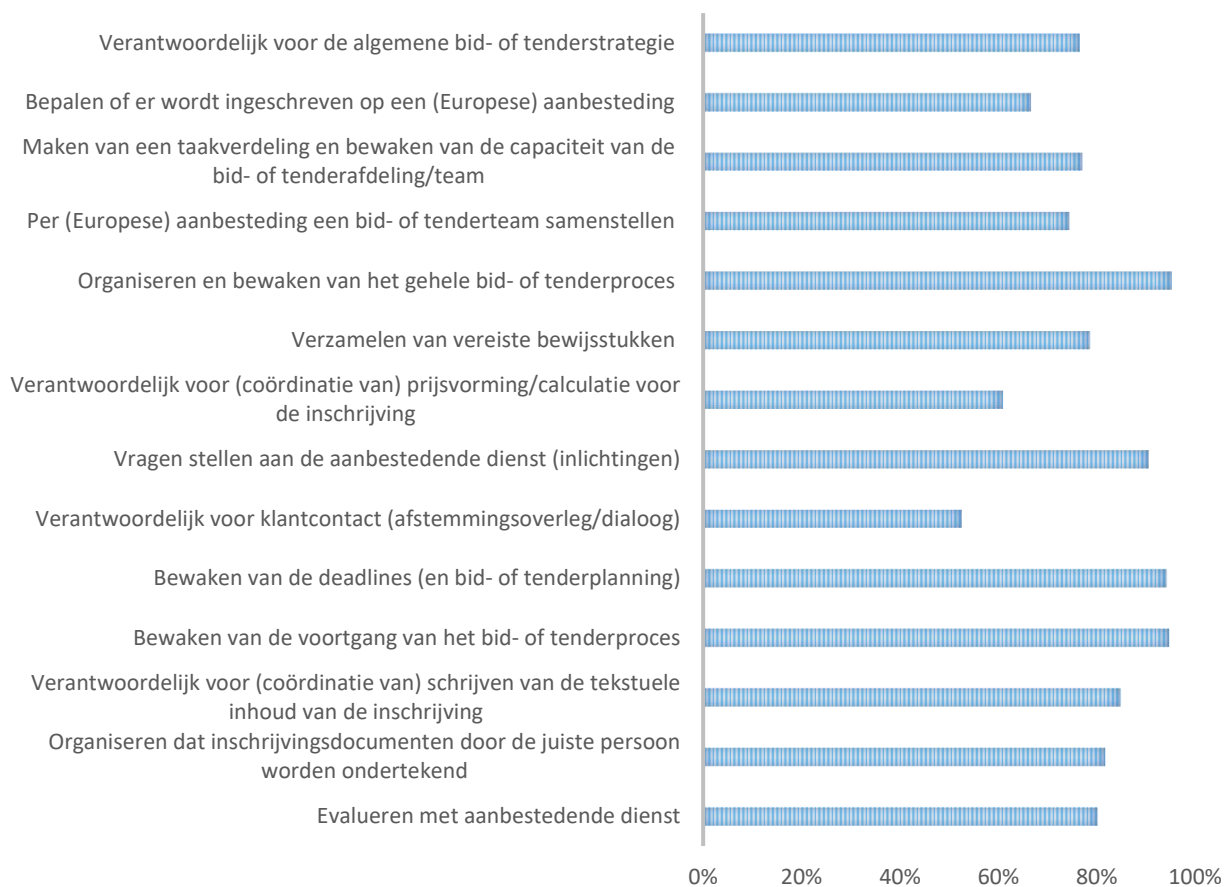
¹ Veel van de overige achtergronden zijn een combinatie van de gegeven keuzes. Verder zijn journalistiek, communicatie en facilitair veel voorkomende termen binnen de sectie overig.

3. Taken en verantwoordelijkheden

Het onderzoek heeft getracht de functie-inhoud van bid- en tenderprofessionals meer inzichtelijk te maken. Dit is onder andere gedaan door de werkzaamheden van bid- en tenderprofessionals in kaart te brengen. Vooraf zijn een 14 tal werkzaamheden geformuleerd en in de enquête is gevraagd welke van deze taken de respondent ook daadwerkelijk uitvoert. Onderstaande tabel laat per functietaak zien hoeveel procent van de bid- en tenderprofessionals uit dit onderzoek verantwoordelijk is voor de desbetreffende taak.

Uit het onderzoek komt naar voren dat bijna elke respondent de taken bewaken van de voortgang van het bid- of tenderproces, bewaken van de deadlines (en bid- of tenderplanning), en organiseren en bewaken van het gehele bid- of tenderproces in zijn pakket heeft. Een minder veelvoorkomende taak is de verantwoordelijkheid voor het klantcontact. Uit de enquête blijkt dat iets meer dan de helft (53%) van de respondenten hier de verantwoordelijkheid voor draagt.

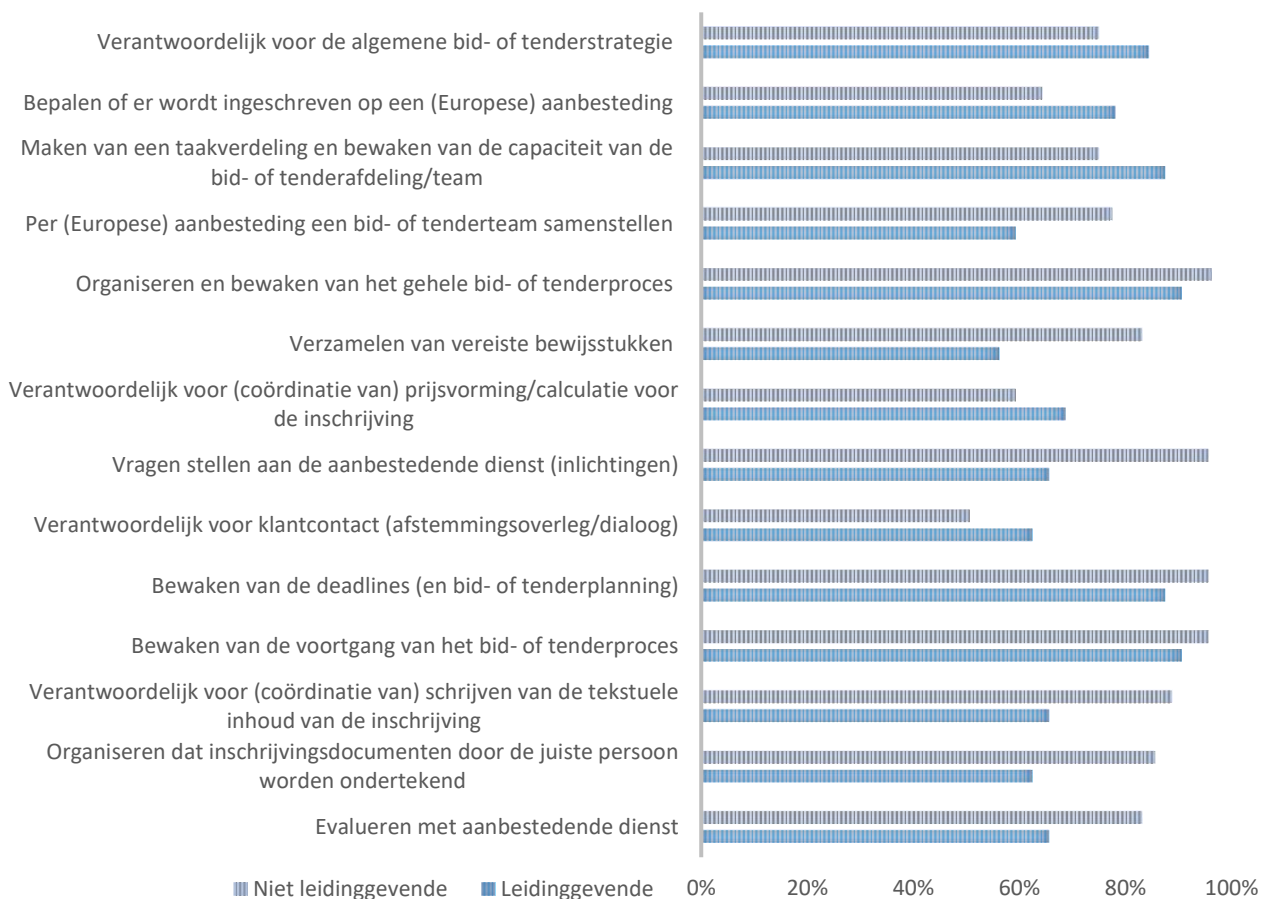
WERKZAAMHEDEN



3.1 Taken verschillen tussen leidinggevende en niet-leidinggevende

Om meer inzicht te krijgen in de verschillen tussen het takenpakket van een leidinggevende en niet-leidinggevende bid- of tenderprofessional, is in onderstaande tabel de vergelijking te zien. In de tabel is te zien dat het grootste verschil zit bij de taak "Vragen stellen aan de aanbestedende dienst (inlichtingen)". Van de niet-leidinggevende geeft 96% aan deze taak te hebben, terwijl dit percentage voor leidinggevende slechts 66% is. Verder is te zien dat niet-leidinggevende vaker verantwoordelijk zijn voor het verzamelen van bewijsstukken, voor het schrijven van de tekstuele inhoud van de inschrijving, voor het organiseren dat documenten door de juiste personen worden ondertekend en voor het evalueren met de aanbestedende dienst. Leidinggevende zijn daarentegen vaker verantwoordelijk voor de algemene bid- of tenderstrategie, het bepalen of er wordt ingeschreven, het maken van een taakverdeling en voor het klantcontact.

WERKZAAMHEDEN LEIDINGGEVENDE VS NIET-LEIDINGGEVENDE



4. Salaris

Dit hoofdstuk presenteert het gemiddelde bruto maandsalaris onder bid- en tenderprofessionals van dit onderzoek. Daarnaast wordt gekeken naar de invloed van verschillende factoren op het bruto maandsalaris. Zo wordt onder meer gekeken naar de verschillen in salaris tussen verschillende leeftijdsgroepen, mannen en vrouwen, leidinggevende en niet-leidinggevende functies en functietaken, ervaring en opleidingsachtergrond van de respondent.

4.1 Bruto maandsalaris

4.1.1 Gemiddelde bruto maandsalaris²

Het gemiddelde bruto maandsalaris onder alle respondenten is € 4.688,-. Ten opzicht van 2017 is dit een stijging van 4,85%, daar het gemiddelde bruto maandsalaris toen € 4.471,- bedroeg. Afgezet tegen het inflatie percentage (3,1%³) is dit een reële loonstijging van 1,7%. Verder zijn zowel het minimale als het maximale inkomen gestegen ten opzichte van 2017, wat betekent dat de loonstijging over de gehele linie heeft plaatsgevonden. Respondenten verdienen hiermee gemiddeld meer dan anderhalf keer het modale inkomen⁴. De tabel geeft ook een splitsing weer in het gemiddelde salaris voor respondenten met en zonder een leidinggevende functie. Hieruit is te concluderen dat het gemiddelde bruto maandsalaris voor leidinggevende hoger is vergeleken met niet-leidinggevende.

Bruto maandsalaris	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
Alle respondenten	€ 4.688	€ 2.344	€ 9.167
Niet-leidinggevende bid- en tenderprofessionals	€ 4.415	€ 2.344	€ 9.167
Leidinggevende Bid- en tenderprofessionals	€ 6.046	€ 3.600	€ 9.000

4.1.2 Leeftijd & leidinggevende functie

De jongste respondent in dit onderzoek is 24 en de oudste is 65. De meeste respondenten bevinden zich in de leeftijdsgroep van 36 tot 45 jaar (67 respondenten) gevolgd door de groep 24 tot 35 jarige (66). De helft van het aantal respondenten is jonger dan 40 jaar. Slechts 7,3% is ouder dan 56 jaar, maar deze groep heeft wel het hoogste gemiddelde bruto maandsalaris (€ 5.693,-) van alle leeftijdsgroepen.

Onder de respondenten hebben 32 een leidinggevende functie (17%). Het gemiddelde salaris van deze groep bedraagt € 6.046,-. Daarentegen, het gemiddelde salaris van de groep niet-leidinggevende bedraagt € 4.415,-. De meeste leidinggevende respondenten zijn tussen de 46 en 55 jaar.

² In dit hoofdstuk wordt het gemiddelde bruto maandsalaris gepresenteerd exclusief overige vergoedingen zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering en bonus.

³ Gebaseerd op de officiële CBS inflatiecijfers

⁴ Gebaseerd op een modaal jaarlijks inkomen van € 36.000 (€ 2.769 maandelijks) zoals door het CPB is voorgesteld.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het gemiddelde salaris per leeftijdsgroep en gesplitst in respondenten met een leidinggevende en niet-leidinggevende functie. Uit de tabel is op te maken dat in elke leeftijdscategorie, leidinggevende een hoger gemiddeld salaris hebben vergeleken met niet-leidinggevende. Verder is te zien dat het gemiddelde salaris, voor zowel leidinggevend als niet-leidinggevende, over het algemeen stijgt naarmate de leeftijd toeneemt.

De waarnemingen uit de tabel komen ook overeen met de statistische waarnemingen. Daaruit valt namelijk te concluderen dat zowel leeftijd als het hebben van een leidinggevende functie, significant en positief gecorreleerd zijn met salaris.

Leeftijd	Leidinggevende	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
24 - 35 jaar	Geen leidinggevende	€ 3.905	€ 2.500	€ 9.167
	Leidinggevende	€ 4.869	€ 3.600	€ 8.250
36 - 45 jaar	Geen leidinggevende	€ 4.511	€ 2.344	€ 6.400
	Leidinggevende	€ 5.632	€ 4.233	€ 8.650
46 - 55 jaar	Geen leidinggevende	€ 5.022	€ 3.412	€ 8.000
	Leidinggevende	€ 6.620	€ 4.400	€ 8.650
56- 65 jaar	Geen leidinggevende	€ 4.895	€ 3.289	€ 6.000
	Leidinggevende	€ 7.130	€ 4.750	€ 9.000

4.1.3 Leeftijd & verantwoordelijkheid voor klantcontact

Onder de respondenten van het onderzoek geeft 53% aan dat ze verantwoordelijk zijn voor het klantcontact (afstemmingsoverleg/dialog). Onderstaande tabel laat zien dat voor elke leeftijdscategorie, het gemiddelde salaris voor respondenten met klantcontact hoger ligt dan voor respondenten zonder deze verantwoordelijkheid. Een verklaring hiervoor kan mogelijk gevonden worden met de informatie uit hoofdstuk 3 en bovenstaande tabel. In hoofdstuk 3 is aangegeven dat leidinggevende functies vaker de verantwoordelijkheid hebben voor het klantcontact en bovenstaande tabel laat zien dat leidinggevende een hoger gemiddeld salaris hebben. De verantwoordelijkheid voor het klantcontact heeft een significante en positieve correlatie met salaris. Dit betekent dat het hebben van deze taak leidt tot een stijging van het salaris. Er zijn ook taken die een negatieve correlatie hebben met salaris, zoals het verzamelen van vereiste bewijsstukken, vragen stellen aan de aanbestedende dienst en zorgdragen dat inschrijvingsdocumenten door de juiste persoon worden ondertekend. Al deze taken worden vaker door niet-leidinggevende uitgevoerd, uitgaande van de tabel in hoofdstuk 3.1.

Leeftijd	Functietaak	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
24 - 35 jaar	Klant contact	€ 4.341	€ 2.700	€ 9.167
	Geen klant contact	€ 3.739	€ 2.500	€ 8.250
36 - 45 jaar	Klant contact	€ 4.889	€ 3.255	€ 6.400
	Geen klant contact	€ 4.326	€ 2.344	€ 8.650
46 - 55 jaar	Klant contact	€ 5.807	€ 4.000	€ 8.000
	Geen klant contact	€ 4.999	€ 3.412	€ 8.650
56- 65 jaar	Klant contact	€ 5.716	€ 4.575	€ 9.000
	Geen klant contact	€ 5.652	€ 3.289	€ 8.500

4.1.4 Leeftijd & geslacht

In dit onderzoek zijn 68 respondenten vrouw en 123 man (respectievelijk 36% en 64%). De tabel hieronder laat zien dat binnen elke leeftijdscategorie mannen gemiddeld meer verdienen vergeleken met vrouwen. Ook de minimale en maximale bedragen zijn voor mannen hoger. Uit de resultaten is een significante en positieve correlatie te zien tussen salaris en geslacht, wat impliceert dat mannen een hoger salaris hebben dan vrouwen. Het is echter de vraag of dit verschil alleen door het geslacht wordt veroorzaakt of dat er ook andere factoren meespelen. Zo is bijvoorbeeld wel te zien dat er procentueel meer leidinggevende mannen dan vrouwen zijn (23% tegenover 6%) en zoals hierboven besproken verdienen leidinggevende bid- of tenderprofessionals meer vergeleken met niet-leidinggevende.

Leeftijd	Geslacht	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
24 - 35 jaar	Vrouw	€ 3.506	€ 2.500	€ 4.950
	Man	€ 4.451	€ 2.975	€ 9.167
36 - 45 jaar	Vrouw	€ 4.200	€ 2.344	€ 8.650
	Man	€ 4.824	€ 3.498	€ 6.400
46 - 55 jaar	Vrouw	€ 4.356	€ 3.412	€ 5.400
	Man	€ 5.972	€ 3.750	€ 8.650
56- 65 jaar	Vrouw	€ 4.736	€ 3.289	€ 6.000
	Man	€ 5.954	€ 4.575	€ 9.000

4.1.5 Ervaring bidmanagement & leidinggevende functie

Bid- en tenderprofessionals binnen dit onderzoek hebben gemiddeld 8 jaar ervaring in het vakgebied. Dit komt overeen met de gemiddelde ervaring gevonden in 2015 en 2017. De meeste respondenten (63) hebben tussen de 4 en 7 jaar ervaring. In totaal zijn er 8 respondenten met 20 jaar of meer ervaring, waarvan één 25 jaar in het vak zit.

Gemiddeld werken bid- en tenderprofessionals binnen dit onderzoek al 5 jaar en 8 maanden bij de huidige werkgever. Dit doen ze gemiddeld al 3,5 jaar in dezelfde functie. Van de respondenten heeft 34% een functiewisseling gehad binnen hetzelfde huidige bedrijf. Voor vrouwen ligt dit percentage hoger dan voor mannen (41% tegen 31%).

Gemiddeld werkt één op de vijf bid- of tenderprofessionals minder dan 1 jaar bij de huidige werkgever. Ongeveer hetzelfde aantal respondenten werkt 10 jaar of meer bij de huidige werkgever. 4 respondenten werken al meer dan 25 jaar voor de huidige werkgever.

Uit de analyse blijkt dat ervaring een positieve en significante correlatie heeft met salaris. Onderstaande tabel laat de relatie zien tussen het gemiddelde salaris enerzijds en ervaring en een leidinggevende rol anderzijds. In lijn met de conclusie uit de analyse is te zien dat er een stijging in salaris is naarmate de ervaring toeneemt. Dit geldt voor zowel leidinggevend als niet leidinggevend. Enige uitzondering is het hoge gemiddelde voor leidinggevende met 0 tot 3 jaar ervaring. Dit hoge gemiddelde wordt veroorzaakt door twee hoge outliers binnen deze groep.

Ervaring	Leidinggevende	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
0 - 3 jaar	Geen leidinggevende	€ 3.463	€ 2.550	€ 5.200
	Leidinggevende	€ 6.330	€ 3.600	€ 8.650
4 - 7 jaar	Geen leidinggevende	€ 4.369	€ 2.344	€ 6.900
	Leidinggevende	€ 4.936	€ 4.233	€ 5.925
8 - 12 jaar	Geen leidinggevende	€ 4.715	€ 2.975	€ 9.167
	Leidinggevende	€ 6.086	€ 4.200	€ 9.000
> 13 jaar	Geen leidinggevende	€ 5.064	€ 2.900	€ 8.000
	Leidinggevende	€ 6.985	€ 4.718	€ 8.650

4.1.6 Opleidingsniveau

De meeste bid- en tenderprofessionals uit dit onderzoek hebben een HBO opleiding afgerond, gevolgd door een WO Master (respectievelijk 58% en 28%). Uit de analyse blijkt dat opleiding geen significante correlatie heeft met salaris. Dit is ook te zien in onderstaande tabel, waarin geen duidelijke stijgende of dalende lijn te zien is tussen de verschillende niveaus. Van middelbare school naar WO Master/PhD stijgt het salaris wel, maar daartussen zijn een aantal schommelingen.

Opleidingsniveau	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
Middelbare school	€ 4.564	€ 2.975	€ 6.000
MBO	€ 4.556	€ 2.900	€ 6.200
HBO	€ 4.443	€ 2.344	€ 9.000
WO Bachelor	€ 4.823	€ 4.300	€ 5.200
WO Master	€ 5.234	€ 2.884	€ 9.167
PhD	€ 5.200	€ 5.200	€ 5.200

4.1.7 Opleidingsachtergrond

De meeste respondenten hebben een opleiding in de achtergrond commercieel/marketing (71). Daarentegen komt een juridische achtergrond het minst vaak voor. Het hoogste gemiddelde salaris wordt verdiend door bid- en tenderprofessionals met een achtergrond in een combinatie van commercieel en technisch. Respondenten met een juridische achtergrond verdienen gemiddeld het minst.

Uit de analyse is geen correlatie te vinden tussen opleidingsachtergrond en salaris. Het verschil in gemiddeld salaris tussen de verschillende opleidingsachtergronden dient dus verklaard te worden aan de hand van andere factoren. Zoals beschreven in 4.1.2 hebben leeftijd en een leidinggevende functie een positief effect op de hoogte van het bruto maandsalaris. De gemiddelde leeftijd binnen de groep met een opleidingsachtergrond commercieel/technisch is 44 en daarvan heeft 17% een leidinggevende functie. Vergeleken met de juridische groep is de gemiddelde leeftijd 37 en heeft niemand een leidinggevende functie.

Opleidingsachtergrond	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
Commercieel/Marketing	€ 4.505	€ 2.750	€ 9.167
Technisch	€ 4.783	€ 2.344	€ 6.200
Bedrijfskunde	€ 5.143	€ 2.700	€ 8.500
Combinatie commercieel/technisch	€ 5.588	€ 2.975	€ 9.000
Juridisch	€ 4.269	€ 2.884	€ 5.300
Letteren	€ 4.556	€ 3.109	€ 8.650
Overig	€ 4.361	€ 2.500	€ 8.000

4.1.8 Sector

30 van de respondenten gaven aan alleen in de sector "Leveringen" werkzaam te zijn, 118 in de sector "Diensten" en 11 respondenten werken in de sector "Werken". 32 respondenten geven aan in meerdere sectoren werkzaam te zijn, waarvan er vier aangeven in elk van deze drie sectoren werkzaam te zijn. De tabel⁵ hieronder laat zien dat respondenten met een niet-leidinggevende functie, gemiddeld qua salaris het best af zijn in de sector "Werken". Voor leidinggevende is dit het geval binnen de sector "Diensten".

De analyse laat geen overduidelijke correlatie zien tussen de drie sectoren en salaris. Het is over het algemeen bekend dat de salarissen binnen de "Werken" sector hoger liggen. Dit door het feit dat de aanbestedingen in deze sector vaak van grote en complexe omvang zijn. Het gemiddelde salaris voor de respondenten die alleen werkzaam zijn in de sector "werken" bedraagt € 5.676,-, terwijl dit gemiddelde voor de sectoren "diensten" en "leveringen" respectievelijk € 4.746,- en € 4.040,- is.

⁵ De gemiddeldes in de tabel zijn gebaseerd op de salarissen van respondenten die alleen in de desbetreffende sector werkzaam zijn. De salarissen van de 32 respondenten die in verschillende sectoren werkzaam zijn, zijn hier buiten beschouwing gelaten.

Sector	Leidinggevend	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
Leveringen	Geen leidinggevende	€ 3.946	€ 2.344	€ 5.450
	Leidinggevende	€ 4.514	€ 4.200	€ 4.750
Diensten	Geen leidinggevende	€ 4.466	€ 2.500	€ 9.167
	Leidinggevende	€ 6.302	€ 4.233	€ 8.650
Werken	Geen leidinggevende	€ 5.506	€ 3.525	€ 6.900
	Leidinggevende	€ 5.975	€ 3.600	€ 8.500

4.2 Salariscalculator

De factoren die de hoogte van het bruto maandsalaris verklaren zijn leeftijd, een leidinggevende functie, aantal jaar ervaring en of de verantwoordelijkheid voor het klantcontact tot het takenpakket behoort. De factoren hebben een significante invloed op de hoogte van het bruto maandsalaris en zijn op basis van een sample van 191 respondenten vastgesteld.

Op basis van de factoren die de hoogte van het bruto maandsalaris verklaren, is een salariscalculator ontwikkeld. Bid- en tenderprofessionals kunnen via de salariscalculator hun bruto maandsalaris vergelijken met het gemiddelde bruto maandsalaris van bid- en tenderprofessionals die deze factoren gemeen hebben.

Klik [hier](#) om naar de salariscalculator te gaan.

5. Bonus

5.1 Bonusregeling

In onderstaande tabel is opgenomen hoeveel procent van de bid- en tenderprofessionals een bonusregeling heeft. Te zien is dat 65% van de respondenten een bonusregeling heeft. Het percentage is licht gedaald ten opzichte van 2015 en 2017. Uit de gegevens blijkt verder dat bid- en tenderprofessionals die de taak hebben te evalueren met de aanbestedende dienst, vaker een bonusregeling hebben vergeleken met collega's zonder deze verantwoordelijkheid (70% versus 47%). Daarnaast is er ook een groot verschil met betrekking tot bonusregeling tussen bid- of tenderprofessionals die wel (korting op) een sportabonnement als secundaire voorwaarden hebben (77% heeft een bonusregeling) en bid- of tenderprofessionals die deze voorwaarden niet hebben (59% heeft een bonusregeling).

Bonus	2019	2017	2015
Bonusregeling	65%	69%	68%
Geen bonusregeling	35%	31%	32%

5.2 Hoogte gemiddelde bonus

	2019	2017	Vershil
Hoogte gemiddelde bonus	€ 5.754	€ 5.047	+14%

Het gemiddelde bruto bonusbedrag is € 5.754,-. Ten opzichte van 2017 is dit bedrag met 14% gestegen. 9 bid- of tenderprofessionals met een bonusregeling hebben geen bonus ontvangen (€ 0,-). Het hoogst genoteerde bonusbedrag is € 30.000,-.

Uit de resultaten blijkt dat het aantal overuren een significante en positieve correlatie heeft op de hoogte van het bonusbedrag. Zo is het gemiddelde bonusbedrag van bid- of tenderprofessionals die 5 uur of minder per week overwerken € 4.873,-. Het gemiddelde bonusbedrag stijgt naar € 6.581,- voor degene die meer dan 5 uur per week overwerken.

Verder gelden dezelfde factoren die ook bepalend zijn voor het salaris, voor de hoogte van het bonusbedrag. Zo hebben leeftijd, geslacht, leiding en verantwoordelijkheid voor het klantcontact een positieve invloed op de hoogte van het bonusbedrag. Dat de factoren overeenkomen met de factoren die bepalend zijn voor de hoogte van het salaris is enigszins logisch doordat het bonusbedrag vaak een bepaald percentage van het salaris betreft.

5.3 Bonusprestaties

Onderstaande tabel laat zien waar de bonussen op gebaseerd zijn. De meeste bonussen worden uitgekeerd op basis van een combinatie van individuele en team doelstellingen. Bonussen die gebaseerd zijn op team doelstellingen vallen vaak hoger uit vergeleken met andere (combinaties van) doelstellingen.

Bonus doelstellingen	Percentage bid- en tenderprofessionals	Gemiddeld bonusbedrag
Individueel	11%	€ 6.614
Team	9%	€ 6.280
Organisatie	17%	€ 4.220
Individueel + team	43%	€ 6.239
Individueel + organisatie	5%	€ 3.063
Individueel + team + organisatie	7%	€ 5.767
Team + organisatie	5%	€ 6.617

6. Secundaire arbeidsvoorwaarden

6.1 Secundaire arbeidsvoorwaarden

<u>Secundaire Voorwaarden</u>	<u>2019</u>	<u>2017</u>	<u>2015</u>
(lease)Auto of OV	59%	62%	62%
Vergoeding woon-werk verkeer	38%	37%	*
Laptop	92%	91%	81%
Smartphone	90%	89%	75%
Mogelijkheid tot thuiswerken	90%	90%	87%
Tijd en/of budget voor extra curriculaire activiteiten	54%	*	*
Premievrij pensioen	9%	14%	13%
Bijdrage aan pensioen	60%	62%	75%
Eindejaarsuitkering of 13 ^e maand	32%	36%	22%
Optieregeling	3%	6%	6%
Uitbetaling overwerk	7%	8%	*
(korting op) Sportabonnement of bedrijfsfitness	37%	33%	*
Collectiviteitskorting op verzekeringen	69%	75%	*
Mogelijkheid tot kopen van extra vrije dagen	50%	*	*
Onkostenvergoeding	38%	55%	*

De top drie van secundaire arbeidsvoorwaarden is, net als voorgaande jaren, de combinatie van laptop, smartphone en de mogelijkheid tot thuiswerken. Premievrij pensioen, eindejaarsuitkering, optieregeling, collectiviteitskorting en onkostenvergoeding namen vrij sterk in populariteit af. De mogelijkheid tot (korting) op een sportabonnement of bedrijfsfitness namen wel toe. Ook tijd en/of budget voor extra curriculaire activiteiten en de mogelijkheid tot het kopen van extra vrije dagen zijn populaire voorwaarden.

Uit de analyse blijkt dat salaris en het hebben van een (lease)auto of OV abonnement een positieve en significante correlatie hebben. Dit betekent dat naarmate het salaris toeneemt, meer bid- en tenderprofessionals de beschikking krijgen over deze voorwaarde. Hetzelfde is te zien voor de onkostenvergoeding. Verder blijkt dat respondenten met een leeftijd boven de 40 vaker de voorwaarde van een (lease)auto of OV abonnement, (korting op) sportabonnement, mogelijkheid tot kopen van extra vrije dagen en een onkostenvergoeding hebben vergeleken met respondenten in de leeftijdscategorie jongen dan 40.

6.2 Vrije dagen

	2019	2017	2015
Gemiddelde vrije dagen per jaar	30	30	31
Minimum	20	20	20
Maximum	50	47	48

Bid- en tenderprofessionals binnen dit onderzoek hebben gemiddeld 30 verlofdagen per jaar (vakantie en ADV). Dit aantal is onveranderd ten opzichte van 2017. Er zijn 8 respondenten met het minimum aantal vrije dagen van 20. Een verdere verdieping in de vrije dagen cijfers leert dat bid- of tenderprofessionals werkzaam in de sector “Werken”, gemiddeld 7 vrije dagen extra hebben vergeleken met collega’s in de sectoren “Leveringen” en “Diensten”.

6.3 Wat vindt men belangrijk?

In het onderzoek is getracht te achterhalen wat bid- en tenderprofessionals belangrijke voorwaarden vinden en of dit vooral gericht is op primaire of secundaire voorwaarden. Om hierachter te komen zijn een viertal vragen gesteld waarbij de respondent telkens moest kiezen tussen het hebben van een hoger salaris of de beschikking hebben over een van de vier secundaire voorwaarden: 1) Ruime secundaire voorwaarden voor persoonlijke ontwikkeling, 2) Laptop en/of smartphone met de mogelijkheid tot thuiswerken, 3) Vervoer geregeld door de werkgever, en 4) Lager salaris met opties voor extra inkomen (13e maand, uitbetaling overwerk, pensioen bijdrage etc.)

Uit de resultaten blijkt dat bid- en tenderprofessionals de mogelijkheid tot thuiswerken belangrijker vinden dan een hoger salaris. Meer dan de helft (54.2%) koos voor de optie thuiswerken en zette daarbij een hoger salaris aan de kant. Voor de overige secundaire voorwaarden won het hoger salaris telkens, waarbij de optie “Een lager salaris met de optie voor extra inkomen” het minst vaak werd gekozen ten opzichte van een hoger salaris. De resultaten geven bewijs voor de stelling dat de primaire arbeidsvoorwaarden (in dit geval salaris) nog steeds een van de belangrijkste triggers is voor bid- en tenderprofessionals.

Dat bid- en tenderprofessionals veel waarde hechten aan thuiswerken, blijkt ook uit de top 3 van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals te zien is in de tabel op de vorige pagina waarin laptop, smartphone en de mogelijkheid tot thuiswerken de meeste populaire secundaire arbeidsvoorwaarden zijn.

6.4 Persoonlijke ontwikkeling

6.4.1 Cursus

In de onderstaande tabel staat het percentage bid- en tenderprofessionals dat het afgelopen jaar een cursus heeft gevolgd op kosten van de werkgever. Dit percentage is lichtelijk gedaald ten opzichte van 2017, maar is weer op hetzelfde niveau als vier jaar geleden. Het percentage dat een cursus volgde ligt hoger voor mannen (58% vs. 54%), voor respondenten met een bonusregeling (60% vs. 52%) en voor respondenten met een leidinggevende functie (69% vs. 54%).

	2019	2017	2015
Cursus	57%	62%	57%
Geen cursus	43%	38%	43%

6.4.2 Inhoud cursus

In onderstaande tabel staat opgenomen hoeveel procent van de gevolgde cursussen gericht is op vakinhoudelijke kennis, persoonlijke vaardigheden of een combinatie van beide.

Vakinhoudelijke kennis	48%
Persoonlijke vaardigheden	15%
Beide	37%

Uit de gegevens blijkt dat de meeste gevolgde cursussen gericht zijn op het opdoen van vakinhoudelijke kennis. De cursussen met een focus op alleen persoonlijke vaardigheden is het minst populair. 37% van de gevolgde cursussen had een focus op zowel vakinhoudelijke kennis als persoonlijke vaardigheden.

7. Work-life balance

7.1 Overuren

Onderstaande tabel laat een weergave zien van het aantal overuren per week dat bid- of tenderprofessionals gemiddeld maken.

Overuren	Percentage bid- en tenderprofessionals
0 - 5 uur p/w	49%
5 - 10 uur p/w	37%
10 – 15 uur p/w	9%
15 – 20 uur p/w	2%
> 20 uur p/w	3%

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat de meeste respondenten tussen de 0 en 5 uur per week overwerken. 3% van de respondenten geeft aan meer dan 20 uur per week over te werken. Vergeleken met 2017 zijn er meer bid- of tenderprofessionals die meer dan 10 uur per week overwerken. Van de bid- en tenderprofessionals met een leidinggevende functie werkt 75% meer dan 5 uur per week over. Daarentegen, voor bid- en tenderprofessionals zonder leidinggevende functie ligt dit percentage op 46%. Verder blijkt dat bid- en tenderprofessionals die verantwoordelijk zijn voor de (coördinatie van) prijsvorming/calculatie van de inschrijving meer overuren maken vergeleken met bid- of tenderprofessionals zonder deze verantwoordelijkheid.

7.2 Stress

In onderstaande tabel staat aangegeven hoeveel procent van de bid- en tenderprofessionals een bepaalde mate van stress ervaart tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden.

Mate van stress	Percentage bid- en tenderprofessionals
Helemaal geen stress	2%
Weinig stress	13%
Soms stress	67%
Veel stress	15%
Heel veel stress	3%

Een ruime meerderheid van de bid- en tenderprofessionals geeft aan 'soms stress' te ervaren tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden. Vergeleken met 2017 zijn er nu wel respondenten (3%) die aangeven heel veel stress te ervaren tijdens hun werkzaamheden.

Uit de cijfers blijkt dat respondenten die “helemaal geen” tot “weinig” stress ervaren, gemiddeld minder overuren maken dan collega’s die “veel” tot “heel veel” stress ervaren. Zo blijkt dat van de bid- of tenderprofessionals met “helemaal geen” tot “weinig” stress 40% meer dan 5 uur per week overwerkt. Dit percentage stijgt naar 76% voor de bid- of tenderprofessionals met “veel” tot “heel veel” stress ervaring. Er is dit jaar ook gekeken naar de invloed van de woon-werk afstand op de mate van stress ervaring. Echter is er geen duidelijk verband tussen deze twee factoren te zien.

7.3 Tevredenheid work-life balance

Het cijfer (op een schaal van 1 tot 10) dat bid- en tenderprofessionals gemiddeld toekennen aan hun work-life balance is een

7.2

Vergeleken met 2017 is dit een daling van 0.2, daar het cijfer toen een 7.4 was. Er zijn 15 respondenten die hun work-life balance als onvoldoende beschouwen en het cijfer 5 of lager hebben gegeven. Daarentegen zijn er 3 respondenten die hun work-life balance waarderen met het hoogste haalbare cijfer 10.

Uit de analyse blijkt dat de hoeveelheid overuren en de mate van stress ervaring beide een significante negatieve correlatie hebben met het work-life balance cijfer.

Kijkend naar de relatie tussen het work-life balance cijfer en de hoeveelheid overuren, is te zien dat bid- of tenderprofessionals met 0 tot 5 overuren per week een beter cijfer geven vergeleken met collega’s die meer dan 5 uur per week overwerken. Binnen de groep die tot 5 uur per week overwerkt, geeft 60% hun work-life balance een 8 of hoger. Voor de groep die meer dan 5 uur per week overwerkt daalt dit percentage naar 31%. Voor de groep tot 5 uur overwerk per week, is het gemiddelde work-life balance cijfer een 7.7. Voor de groep met meer dan 5 uur overwerk per week, is het gemiddelde work-life balance cijfer een 6.8.

Kijkend naar de relatie tussen het work-life balance cijfer en de mate van stress ervaring, is te zien dat bid- of tenderprofessionals die “helemaal geen” tot “weinig” stress ervaren, gemiddeld een 8.1 geven voor hun work-life balance. Voor respondenten die “veel” tot “heel veel” stress ervaren, daalt het gemiddelde cijfer naar een net voldoende van 5.7.

8. Tevredenheid arbeidsvoorwaardenpakket

Het cijfer (op een schaal van 1 tot 10) dat bid- en tenderprofessionals toekennen aan hun arbeidsvoorwaardenpakket is een

7,5

Vergeleken met 2017 is er geen verandering in dit gemiddelde cijfer. In totaal zijn er 10 respondenten die een onvoldoende (5 of lager) geven voor hun arbeidsvoorwaardenpakket. Voor 4 respondenten kan het pakket niet beter, zij gaven een 10.

Uit de gegevens blijkt dat het cijfer voor de tevredenheid over het arbeidsvoorwaardenpakket een significante en positieve correlatie heeft met geslacht, bonusregeling en salaris.

Mannen geven over het algemeen een hoger cijfer voor hun arbeidsvoorwaardenpakket dan vrouwen; een 7.7 vergeleken met een 7.1. Dezelfde cijfers zijn te zien voor respectievelijk respondenten met een bonus regeling en respondenten zonder een dergelijke regeling. Verder blijkt dat het geven van een hoger cijfer gecorreleerd is met het hebben van een hoger salaris. Zo is het gemiddelde salaris van respondenten die een 8 of hoger gaven € 5.191,-, terwijl het gemiddelde salaris van respondenten dat een 6 of lager gaf € 3.875,- bedraagt.

Er zijn ook een aantal voorwaarden die meer gewaardeerd worden vergeleken met andere voorwaarden. Zo blijkt uit de cijfers dat het hebben van een Auto of OV abonnement en het hebben van de mogelijkheid tot het kopen van extra vrije dagen beide een positief effect hebben op de waardering van het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Respondenten met Auto of OV abonnement geven hun pakket een 7.7 daar waar respondenten zonder deze voorwaarde hun pakket gemiddeld een 7.2 geven. De mogelijkheid tot het kopen van extra vrije dagen laat ongeveer dezelfde cijfers zien (7.7 als de mogelijkheid er is versus 7.3 als de mogelijkheid er niet is).

9. Conclusie

De hoofdvraag van dit onderzoek is: "Bid- of tenderprofessional, wat ben je waard?". Het antwoord op deze vraag met betrekking tot salaris is dat bid- en tenderprofessionals (uitgezonderd management functies) er iets op achteruit zijn gegaan vergeleken met twee jaar geleden. Ditzelfde geldt voor het aantal bid- en tenderprofessionals dat een bonusregeling heeft. Dit percentage is met 4% gedaald. Echter de waarde van de bonus nam wel toe, daar het bonus bedrag is gestegen ten opzichte van 2017. Kijkend naar de secundaire arbeidsvoorwaarden is te zien dat veel van de arbeidsvoorwaarden uit 2015 en 2017 licht gedaald zijn. Ook het percentage bid- of tenderprofessionals dat een cursus volgden daalde. Daarentegen zijn de nieuw toegevoegde arbeidsvoorwaarden zoals tijd en/of budget voor extra curriculaire activiteiten en de mogelijkheid tot het kopen van extra vrije dagen, populair. Ook de mogelijkheid tot (korting) op een sportabonnement of bedrijfsfitness nam toe. Het aantal vrije dagen kent geen verschillen ten opzichte van voorgaande jaren. De tevredenheid over de work-life balance is lichtelijk gedaald ten opzichte van 2017. Een mogelijke verklaring kan gevonden worden in het feit dat er in 2019 een groter percentage bid- en tenderprofessionals is dat meer dan 10 uur per week overwerkt. De waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket is gelijk gebleven.

Het arbeidsvoorwaardenonderzoek laat zien dat er grote verschillen bestaan tussen het salaris van bid- en tenderprofessionals als deze worden vergeleken tussen bepaalde groepen. Een aantal factoren spelen een belangrijke rol in het bepalen van de hoogte van het bruto maandsalaris. De factoren zijn leeftijd, aantal jaren ervaring in het bid- of tendervak, het hebben van een leidinggevende functie en het al dan niet hebben van de verantwoordelijkheid voor het klantcontact.

Als gekeken wordt naar de algehele trend in arbeidsvoorwaarden onder bid- en tenderprofessionals, kan geconcludeerd worden dat flexibiliteit een steeds grotere rol gaat spelen. Uit dit onderzoek blijkt dat bid- en tenderprofessionals liever de mogelijkheid hebben om thuis te werken dan dat ze een hoger salaris zouden verdienen. Verder is te zien dat arbeidsvoorwaarden zoals het hebben van een (lease) auto of OV abonnement een hogere waardering verkrijgen. Het arbeidsvoorwaardenpakket is steeds meer gericht op het individu met mogelijkheden voor persoonlijke budgetten en wordt steeds minder collectief.

Appeldoorn Tendermanagement heeft de ambitie om de ontwikkelingen omtrent de arbeidsvoorwaarden en functieprofielen te blijven volgen door het arbeidsvoorwaardenonderzoek tweejaarlijks te herhalen.

Appeldoorn Tendermanagement bedankt alle respondenten voor het invullen van de vragenlijst.

Heb jij je persoonlijke marktwaarde al berekend? Ga snel naar de salariscalculator door [hier](#) te klikken.

Voor vragen over het onderzoek kun je contact opnemen met

Floris van der Heijden
013-5444312