

bid- of tenderprofessional,  
**wat ben je waard?**  
arbeidsvoorwaardenonderzoek **2017**



**APPELDOORN**  
*Tendermanagement*

## Inhoudsopgave

<b>1. Verantwoording onderzoek</b> .....	2
<b>2. Achtergrond respondenten</b> .....	3
<b>3. Taken en verantwoordelijkheden</b> .....	4
<b>4. Salaris</b> .....	4
4.1 Bruto maandsalaris.....	5
4.2 Salariscalculator.....	12
<b>5. Bonus</b> .....	13
5.1 Bonusregeling.....	13
5.2 Hoogte gemiddelde bonus .....	13
5.3 Bonusprestaties.....	14
<b>6. Secundaire arbeidsvoorwaarden</b> .....	15
6.1 Secundaire Arbeidsvoorwaarden .....	15
6.2 Persoonlijke ontwikkeling .....	16
6.3 Vrije dagen.....	17
<b>7. Work-life balance</b> .....	18
7.1 Overuren.....	18
7.2 Stress .....	18
7.3 Tevredenheid work-life balance.....	19
<b>8. Tevredenheid arbeidsvoorwaardenpakket</b> .....	20
<b>9. Conclusie</b> .....	21

## 1. Verantwoording onderzoek

Bid- of tenderprofessional, wat ben je waard? Het arbeidsvoorwaardenonderzoek voor bid- en tenderprofessionals 2017 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 betrouwbaar vergelijkingsmateriaal bij het aannemen van nieuwe bid- en tenderprofessionals. 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 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 website van Appeldoorn Tendermanagement, LinkedIn en persoonlijke mailing. In totaal hebben 128 respondenten de vragenlijst ingevuld. 10 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 118 respondenten meegenomen in het onderzoek.

De resultaten uit dit onderzoek worden vergeleken met de resultaten uit het arbeidsvoorwaardenonderzoek 2015. In het arbeidsvoorwaardenonderzoek 2015 zijn calculators en consultants meegenomen in de resultaten. Om een zuivere vergelijking te maken, worden in dit onderzoek de resultaten uit 2015 gepresenteerd exclusief de calculators/pricing specialisten en consultants. De resultaten uit 2015 die in dit onderzoek worden gepresenteerd kunnen daarom afwijken van de resultaten die destijds zijn gepresenteerd.

## 2. Achtergrond respondenten

In onderstaande tabel staat een overzicht van de achtergrond van de respondenten. De achtergrond van de respondenten uit 2017 komt redelijk overeen met de achtergrond van de respondenten uit 2015. Een vergelijkbare groep respondenten zorgt ervoor dat een vergelijking van de resultaten betrouwbaar is.

	<u>2017</u>	<u>2015</u>
<u>Persoonlijke kenmerken</u>		
Vrouw	34%	34%
Man	66%	66%
Gemiddelde leeftijd	40 jaar	39 jaar
Gemiddelde ervaring	8 jaar	8 jaar
Leidinggevend	31%	40%
<u>Opleiding</u>		
Middelbare school	4%	2%
MBO	4%	4%
HBO	56%	57%
WO bachelor	9%	4%
WO master	27%	33%
<u>Opleidingsachtergrond</u>		
Commercieel	38%	42%
Technisch	17%	11%
Bedrijfskunde	15%	*
Combi technisch/commercieel	7%	11%
Juridisch	6%	3%
Letteren	8%	*
Overig	9%	33% <sup>1</sup>
<u>Sector</u>		
Leveringen & diensten	88%	91%
Werken	12%	9%

<sup>1</sup> Het percentage 'overige opleidingen' is in 2015 aanzienlijk groter, omdat er in 2015 naar minder (vier) opleidingsachtergronden is gevraagd dan in 2017 (zes).

\* In het arbeidsvoorwaardenonderzoek 2015 is naar deze opleidingsachtergrond niet gevraagd.

### 3. Taken en verantwoordelijkheden

In het onderzoek komt naar voren dat het vakgebied bid- en tendermanagement over een grote diversiteit aan functienamen beschikt. Daarnaast blijkt dat de functie-inhoud van bid- en tenderprofessionals onderling kan verschillen. In onderstaande tabel staat per functietaak aangegeven bij hoeveel procent van de bid- en tenderprofessionals de functietaak binnen het takenpakket valt.



## 4. Salaris

### 4.1 Bruto maandsalaris

#### 4.1.1 Gemiddelde bruto maandsalaris<sup>2</sup>

De resultaten uit het onderzoek laten zien dat er grote verschillen zijn in de hoogte van het bruto maandsalaris. Het verschil tussen het hoogste en laagste maandsalaris is €6.150,-. 68% van de respondenten heeft een bruto maandsalaris tussen de €3.318,- en €5.624,-. Het gemiddelde bruto maandsalaris in 2017 is €4.471,-. Dit is een stijging van 0,3% ten opzichte van het gemiddelde bruto maandsalaris in 2015.

	Gemiddeld 2017	Minimaal	Maximaal	Gemiddeld 2015	Vershil t.o.v. 2015
Bruto maandsalaris bid- en tenderprofessionals	€4.471	€2.150	€8.300	€4.457	+0,3%

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

#### 4.1.2 Leeftijd & leidinggeven

Onder de respondenten is de jongste bid- of tenderprofessional 24 jaar. De oudste bid- of tenderprofessional is 65 jaar oud. 45 respondenten zijn tussen de 24 en 35 jaar oud. 39 respondenten zijn tussen de 36 en 45 jaar oud. In de leeftijd tussen 46 tot en met 55 jaar bevinden zich 27 respondenten. 7 respondenten zijn ouder dan 56 jaar.

36 respondenten hebben een leidinggevende functie. 82 respondenten hebben geen leidinggevende functie.

In onderstaande tabel is te zien dat leidinggevendenden meer verdienen dan leeftijdsgenoten zonder leidinggevende functie. In onderstaande tabel is ook te zien dat het bruto maandsalaris oploopt naarmate de leeftijd van bid- of tenderprofessionals toeneemt. Uit de analyse van de cijfers blijkt dat de leeftijd en het hebben van een leidinggevende functie een oorzakelijk verband hebben op de hoogte van het bruto maandsalaris. Dit betekent dat op basis van leeftijd en leidinggevende functie de hoogte van het bruto maandsalaris kan worden verklaard.

Leeftijd	Leidinggevende	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
24 - 35 jaar	Geen leidinggevende	€ 3.622	€ 2.150	€ 5.047
	Leidinggevende	€ 4.241	€ 3.600	€ 5.136
36 - 45 jaar	Geen leidinggevende	€ 4.285	€ 2.860	€ 5.900
	Leidinggevende	€ 5.183	€ 3.700	€ 7.000
46 - 55 jaar	Geen leidinggevende	€ 5.175	€ 3.500	€ 8.000
	Leidinggevende	€ 5.526	€ 4.000	€ 8.300
56 - 65 jaar	Geen leidinggevende	€ 5.227	€ 4.931	€ 5.250
	Leidinggevende	€ 5.738	€ 4.500	€ 7.300

#### 4.1.3 Leeftijd & schrijven tekstuele inhoud

77 respondenten geven aan dat het (grotendeels) schrijven van de tekstuele inhoud van de inschrijving binnen hun werkzaamheden valt (beantwoording van de kwalitatieve gunningscriteria). 41 respondenten geven aan dat het schrijven van de tekstuele inhoud van de inschrijving niet onder de werkzaamheden valt.

In onderstaande tabel is te zien dat bid- en tenderprofessionals die de tekstuele inhoud van de inschrijving zelf schrijven minder verdienen dan leeftijdsgenoten die niet zelf de tekstuele inhoud van de inschrijving schrijven. Uit de analyse van de cijfers komt naar voren dat, naast de leeftijd en het hebben van een leidinggevende functie, de hoogte van het bruto maandsalaris verklaard kan worden door het wel/niet schrijven van de tekstuele inhoud van de inschrijving.

In het onderzoek komt niet naar voren waarom bid- en tenderprofessionals die de tekstuele inhoud van de inschrijving schrijven minder verdienen. Er is geen relatie te vinden tussen het schrijven van de tekstuele inhoud van de inschrijving en de overige werkzaamheden, dan wel leidinggevende functie. Een mogelijke verklaring is dat bid- en tenderprofessionals die niet de tekstuele inhoud van de inschrijving schrijven een functie hebben die meer gericht is op het proces. De functie die meer gericht is op het proces, wordt blijkbaar beter betaald.

Leeftijd	Functietaak	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
24 - 35 jaar	Schrijvend	€ 3.670	€ 2.150	€ 5.000
	Niet schrijvend	€ 4.098	€ 3.300	€ 5.136
36 - 45 jaar	Schrijvend	€ 4.394	€ 2.860	€ 7.000
	Niet schrijvend	€ 4.731	€ 3.400	€ 5.750
46 - 55 jaar	Schrijvend	€ 4.686	€ 3.500	€ 6.700
	Niet schrijvend	€ 5.871	€ 4.000	€ 8.300
56 - 65 jaar	Schrijvend	€ 5.577	€ 4.500	€ 7.300
	Niet schrijvend	€ 5.475	€ 4.650	€ 6.500



#### 4.1.4 Geslacht en leeftijd

78 respondenten zijn mannen. 40 respondenten zijn vrouwen. In de leeftijd 56 – 65 jaar zijn er geen respondenten van het vrouwelijke geslacht. Dit is de reden dat in de onderstaande tabel in de categorie vrouwen van 56 – 65 jaar geen bruto maandsalaris is opgenomen.

In onderstaande tabel is te zien dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannelijke leeftijdsgenoten. Uit de analyse van de cijfers komt echter naar voren dat het geslacht geen oorzakelijk verband heeft op de hoogte van het bruto maandsalaris. Dit betekent dat het hogere salaris dat mannen verdienen niet het gevolg is van het geslacht. Dat mannen meer verdienen valt te verklaren door o.a. het verschil in functie-inhoud. Mannen hebben vaker een leidinggevende functie en hebben vaker een functie waarin ze niet zelf de tekstuele inhoud van de inschrijving schrijven. Zoals in paragraaf 4.1.2 en 4.1.3 vermeld, verklaren deze twee factoren de hoogte van het bruto maandsalaris. Van de mannen heeft 41% een leidinggevende functie en schijft 56% de tekstuele inhoud van de inschrijving zelf. Van de vrouwen heeft 10% een leidinggevende functie en schrijft 80% de tekstuele inhoud van de inschrijving zelf.

Leeftijd	Geslacht	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
24 - 35 jaar	Vrouw	€ 3.439	€ 2.150	€ 4.400
	Man	€ 3.991	€ 2.700	€ 5.136
36 - 45 jaar	Vrouw	€ 4.290	€ 2.860	€ 5.750
	Man	€ 4.615	€ 3.100	€ 7.000
46 - 55 jaar	Vrouw	€ 4.622	€ 3.500	€ 6.100
	Man	€ 5.597	€ 4.000	€ 8.300
56 - 65 jaar	Vrouw	-	-	-
	Man	€ 5.689	€ 4.650	€ 7.300

#### 4.1.5 Ervaring bidmanagement & leidinggeven

Gemiddeld hebben bid- en tenderprofessionals 8 jaar ervaring in het vakgebied bid- en tendermanagement. 18 respondenten hebben 0–3 jaar ervaring in het vak. 40 respondenten hebben 4–7 jaar ervaring. 44 respondenten hebben 8–12 jaar ervaring. Tot slot hebben 16 deelnemers 13–19 jaar ervaring. Geen enkele deelnemer heeft meer dan 20 jaar ervaring in het vakgebied bid- en tendermanagement.

In onderstaande tabel is te zien dat het bruto maandsalaris van respondenten zonder leidinggevende functie toeneemt naarmate ze meer ervaring in het vakgebied hebben. Het bruto maandsalaris van leidinggevendenden heeft daarentegen geen consistente stijgende lijn als dit wordt afgezet tegen ervaring. Het bruto maandsalaris neemt van 0-3 naar 4-7 jaar zelfs sterk af. Hiervoor is geen verklaring te vinden in de resultaten. Uit de analyse van de cijfers blijkt dat de ervaring in het vakgebied de hoogte van het bruto maandsalaris niet verklaart.

Ervaring	Leidinggevende	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
0-3 jaar	Geen leidinggevende	€ 3.599	€ 2.150	€ 4.900
	Leidinggevende	€ 5.585	€ 4.170	€ 7.000
4-7 jaar	Geen leidinggevende	€ 3.919	€ 2.500	€ 6.100
	Leidinggevende	€ 4.510	€ 3.600	€ 5.230
8-12 jaar	Geen leidinggevende	€ 4.467	€ 3.033	€ 6.750
	Leidinggevende	€ 5.712	€ 3.600	€ 8.000
> 13 jaar	Geen leidinggevende	€ 5.115	€ 2.860	€ 8.000
	Leidinggevende	€ 5.092	€ 3.700	€ 8.300

#### 4.1.6 Opleidingsniveau

4 respondenten hebben na de middelbare school geen vervolgopleiding gevolgd. 5 respondenten hebben een mbo-diploma. Het overgrote gedeelte heeft het hbo afgerond (66). Verder hebben 11 respondenten een WO-bachelor-diploma behaald en 32 respondenten behaalden een WO-master-diploma.

In onderstaande tabel is te zien dat het opleidingsniveau niet bepalend is voor de hoogte van het bruto maandsalaris. Ook uit de analyse van de cijfers blijkt dat het opleidingsniveau de hoogte van het bruto maandsalaris niet verklaart.

Opleidingsniveau	Leidinggevende	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
Middelbare school	Geen leidinggevende	€ 4.378	€ 3.300	€ 5.900
	Leidinggevende	-	-	-
MBO	Geen leidinggevende	€ 3.180	€ 2.860	€ 3.500
	Leidinggevende	€ 5.733	€ 4.500	€ 6.700
HBO	Geen leidinggevende	€ 4.203	€ 2.150	€ 6.100
	Leidinggevende	€ 4.862	€ 3.600	€ 7.300
WO Bachelor	Geen leidinggevende	€ 3.999	€ 3.100	€ 4.700
	Leidinggevende	€ 5.447	€ 4.200	€ 8.000
WO Master	Geen leidinggevende	€ 4.236	€ 2.826	€ 8.000
	Leidinggevende	€ 5.285	€ 3.863	€ 8.300

#### 4.1.7 Opleidingsachtergrond

Het grootste deel van de respondenten heeft een commerciële opleidingsachtergrond (44). 19 respondenten hebben een technische achtergrond, 17 een bedrijfskundige achtergrond en 8 respondenten opleidingsachtergrond in de combinatie van commercieel en technisch. 7 respondenten hebben een juridische opleiding gevolgd en 9 respondenten volgden een taalkundige opleiding. Tot slot hebben 10 respondenten een andere opleidingsachtergrond.

In onderstaande tabel is te zien dat respondenten met een technische opleidingsachtergrond een hoger bruto maandsalaris krijgen dan collega's met een andere opleidingsachtergrond. Uit de analyse van de cijfers komt echter naar voren dat de opleidingsachtergrond geen oorzakelijk verband heeft op de hoogte van het bruto maandsalaris. Dit betekent dat het hogere salaris dat bid- en tenderprofessionals met een technische achtergrond verdienen niet het gevolg is van de opleidingsachtergrond, maar valt te verklaren op basis van andere factoren zoals leeftijd en functie-inhoud.

Van de bid- en tenderprofessionals met een technische achtergrond heeft 74% een leidinggevende functie, schrijft 47% de tekstuele inhoud van de inschrijving zelf en is de gemiddelde leeftijd 44 jaar. In vergelijking, van de bid- en tenderprofessionals met een commerciële achtergrond heeft 18% een leidinggevende functie, schrijft 89% de tekstuele inhoud van de inschrijving zelf en is de gemiddelde leeftijd 38 jaar. Zoals in paragraaf 4.1.2 en 4.1.3 vermeld, verklaren deze factoren de hoogte van het bruto maandsalaris.

Opleidingsachtergrond	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
Commercieel	€ 3.974	€ 2.150	€ 6.000
Technisch	€ 5.764	€ 4.000	€ 8.300
Bedrijfskunde	€ 4.285	€ 2.850	€ 5.750
Combinatie commercieel/technisch	€ 5.233	€ 4.500	€ 6.750
Juridisch	€ 3.896	€ 2.600	€ 5.100
Taal	€ 4.320	€ 3.400	€ 6.350
Overig	€ 4.483	€ 2.700	€ 6.100

#### 4.1.8 Sector

39 respondenten zijn werkzaam binnen sectoren die gericht zijn op leveringen. 65 respondenten zijn werkzaam binnen sectoren die gericht zijn op diensten. Tot slot zijn 14 respondenten werkzaam binnen sectoren die gericht zijn op werken.

In onderstaande tabel is te zien dat de hoogte van het bruto maandsalaris verschilt in de sectoren. Uit de analyse van de cijfers blijkt echter dat de sector de hoogte van het salaris niet verklaart. Dit betekent dat het verschil in de sectoren moet worden verklaard op basis andere factoren zoals functie-inhoud. Zoals in paragraaf 4.1.2 en 4.1.3 vermeld, heeft het schrijven van de tekstuele inhoud een oorzakelijk verband op de hoogte van het bruto maandsalaris. Binnen werken schrijft 21% van de bid- en tenderprofessionals de tekstuele inhoud van de inschrijving. In vergelijking, binnen diensten ligt dit percentage op 57%. Binnen leveringen schrijft 85% procent van de bid- en tenderprofessionals de tekstuele inhoud van de inschrijving zelf.

Sector	leidinggevend	Gemiddeld	Minimaal	Maximaal
Leveringen	Geen leidinggevende	€ 3.680	€ 2.150	€ 5.000
	Leidinggevende	€ 4.715	€ 3.600	€ 6.700
Diensten	Geen leidinggevende	€ 4.493	€ 2.826	€ 8.000
	Leidinggevende	€ 5.160	€ 3.863	€ 8.000
Werken	Geen leidinggevende	€ 3.450	€ 2.700	€ 4.200
	Leidinggevende	€ 5.450	€ 4.100	€ 8.300

#### 4.2 Salariscalculator

De factoren die de hoogte van het bruto maandsalaris verklaren zijn leeftijd, een leidinggevende functie en de vraag of de bid- of tenderprofessional de tekstuele inhoud van de inschrijving zelf schrijft. De factoren hebben een significante invloed op de hoogte van het bruto maandsalaris en zijn op basis van een sample van 118 respondenten vastgesteld.

Op basis van de factoren die de hoogte van het bruto maandsalaris verklaren, is een salariscalculator ontwikkeld. Bid- en tenderprofessionals krijgen via de salariscalculator inzicht in het gemiddelde bruto maandsalaris van bid- en tenderprofessionals met dezelfde leeftijd in een soortgelijke functie.

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.

	2017	2015
Bonusregeling	69%	68%
Geen bonusregeling	31%	32%

69% van de bid- en tenderprofessionals heeft een bonusregeling in 2017. In 2015 was dit percentage 68%. Uit de resultaten blijkt dat bid- en tenderprofessionals die de verantwoordelijkheid hebben om te bepalen of er wel/niet wordt ingeschreven op (Europese) aanbestedingen, vaker een bonusregeling hebben dan collega's zonder deze verantwoordelijkheid. 78% van de bid- en tenderprofessionals met de verantwoordelijkheid om te bepalen of er wel/niet wordt ingeschreven op (Europese) aanbestedingen heeft een bonusregeling. Van de bid- en tenderprofessionals zonder deze verantwoordelijkheid heeft 50% een bonusregeling.

### 5.2 Hoogte gemiddelde bonus

	2017	2015	Vershil
Hoogte gemiddelde bonus	€5.047,-	€5.717,-	-11,7%

Het gemiddelde bruto bonusbedrag is €5.074,-. Dit bedrag is 11,7% afgenomen ten opzichte van 2015. 6 bid- en tenderprofessionals met een bonusregeling hebben geen bonus ontvangen (€0,-). Het hoogst genoteerde bonusbedrag is €24.000,-.

Uit de resultaten blijkt dat het maken van overuren, de leeftijd en het schrijven van de tekstuele inhoud van de inschrijving de hoogte van het bonusbedrag verklaren. Een toename van het aantal overuren leidt tot een hoger bonusbedrag. Ook een toename in leeftijd leidt tot een hoger bonusbedrag. De bid- en tenderprofessionals die de tekstuele inhoud schrijven, ontvangen een lager bonusbedrag ten opzichte van bid- en tenderprofessionals die niet de tekstuele inhoud schrijven.

### 5.3 Bonusprestaties

Bid- en tenderprofessionals krijgen op basis van de realisatie van doelstellingen bonussen uitgekeerd. In onderstaande tabel staat het percentage bid- en tenderprofessionals weergegeven dat op basis van de desbetreffende doelstellingen bonussen ontvangt. In de kolom naast de percentages staat het gemiddelde bonusbedrag opgenomen. Opvallend is dat indien het realiseren van organisatiedoelstellingen is opgenomen in de bonusregeling, het bonusbedrag hoger uitvalt dan wanneer dit niet is opgenomen.

Bonus doelstellingen	Percentage bid- en tenderprofessionals	Gemiddeld bonusbedrag
Individueel	4%	€4.057
Team	5%	€3.425
Organisatie	12%	€4.469
Individueel + team	7%	€3.766
Individueel + organisatie	14%	€4.236
Team + organisatie	17%	€4.875
Individueel + team + organisatie	41%	€4.893

## 6. Secundaire arbeidsvoorwaarden

### 6.1 Secundaire Arbeidsvoorwaarden

In de onderstaande tabel<sup>3</sup> staat aangegeven bij hoeveel procent van de bid- en tenderprofessionals de desbetreffende secundaire arbeidsvoorwaarde in het arbeidsvoorwaardenpakket is opgenomen.

Secundaire arbeidsvoorwaarden	2017	2015
Premievrij pensioen	14%	13%
Bijdrage aan pensioen	62 %	75 %
Eindejaarsuitkering/13e maand	36 %	22 %
Optieregeling	6 %	6 %
Auto/OV (onbeperkt reizen)	62 %	62 %
Onkostenvergoeding	55 %	*
Vergoeding woon-werk	37 %	*
Uitbetaling overwerk	8 %	*
Laptop	91 %	81 %
Smartphone	89 %	75 %
(Korting op) sportabonnement	33 %	*
Mogelijkheid tot thuiswerken	90 %	87 %
Collectiviteitskorting	75 %	*

De percentages zijn op de meeste punten licht gestegen ten opzichte van 2015. Opvallend is dat een hoger percentage bid- en tenderprofessionals een eindejaarsuitkering ontvangt. Daarentegen is het percentage bid- en tenderprofessionals dat een pensioensbijdrage ontvangt afgenomen.

Uit de resultaten blijkt dat naarmate het bruto maandsalaris van bid- en tenderprofessionals toeneemt, bid- en tenderprofessionals vaker de beschikking krijgen over een (lease-) auto of OV-reisproduct (onbeperkt reizen). Daarnaast blijkt dat naarmate het bruto maandsalaris afneemt, bid- en tenderprofessionals vaker een woon-werk verkeer vergoeding krijgen.

Uit de resultaten blijkt ook dat leidinggevendenden minder de mogelijkheid krijgen om thuis te werken dan collega's die geen leidinggevende functie hebben. 78% van de leidinggevendenden krijgt de mogelijkheid om thuis te werken. Van de bid- en tenderprofessionals zonder leidinggevende functie krijgt 95% de mogelijkheid om thuis te werken.

<sup>3</sup>\* In het arbeidsvoorwaardenonderzoek 2015 is naar bepaalde arbeidsvoorwaarden niet gevraagd. Vandaar dat bij deze arbeidsvoorwaarden (\*) geen percentage is opgenomen.



## 6.2 Persoonlijke ontwikkeling

### 6.2.1 Cursus

In de onderstaande tabel staat het percentage bid- en tenderprofessionals dat een cursus volgt op kosten van de werkgever.

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

62% van de bid- en tenderprofessionals volgt cursussen op kosten van de werkgever. Dit percentage is gestegen ten opzichte van 2015. Uit de resultaten blijkt bid- en tenderprofessionals die de tekstuele inhoud van de inschrijving schrijven, vaker cursussen volgen op kosten van de werkgever. Van de bid- en tenderprofessionals die de tekstuele inhoud schrijven volgt 53% cursussen op kosten van de werkgever. Van de bid- en tenderprofessionals die niet de tekstuele inhoud schrijven is dit percentage 78%.

### 6.2.2 Inhoud cursus

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

Vakinhoudelijke kennis	49%
Persoonlijke vaardigheden	23%
Beide	28%

De inhoud van de cursussen is voor 49% gericht op vakinhoudelijke kennis en 23% gericht op persoonlijke vaardigheden. 28% van de bid- en tenderprofessionals die cursussen volgt, geeft aan cursussen te volgen die vakinhoudelijk van aard zijn evenals cursussen te volgen die gericht zijn op persoonlijke vaardigheden.

### 6.3 Vrije dagen

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

Bid- en tenderprofessionals hebben gemiddeld 30,35 verlofdagen per jaar (vakantie en ADV). Dit is één dag minder dan in 2015. Het hoogst genoteerde aantal verlofdagen is 47 dagen en het laagst genoteerde aantal verlofdagen is 20 dagen per jaar. 94% van de bid- en tenderprofessionals heeft meer dan 25 verlofdagen per jaar. In de bouw (werken) hebben bid- en tenderprofessionals gemiddeld 4,5 dagen meer verlof dan collega's binnen levering en diensten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de arbeidscontracten van bid- en tenderprofessionals werkend in de bouw (werken) vaak vallen onder de bouw-cao's.

## 7. Work-life balance

### 7.1 Overuren

De respondenten hebben aangegeven hoeveel overuren ze gemiddeld per week maken. In onderstaande tabel staat in de eerste kolom de aantal overuren gecategoriseerd weergegeven. In de tweede kolom staat aangegeven hoeveel procent van de bid- en tenderprofessionals het aantal overuren per week maakt.

Overuren	Percentage bid- en tenderprofessionals
0 - 5 uur p/w	45%
5 - 10 uur p/w	47%
10 – 15 uur p/w	6%
15 – 20 uur p/w	1%
> 20 uur p/w	1%

Uit de resultaten blijkt dat bid- en tenderprofessionals met een leidinggevende functie meer overuren maken dan bid- en tenderprofessionals zonder leidinggevende functie. Van de bid- en tenderprofessionals met een leidinggevende functie werkt 72% meer dan 5 uur per week over. Van de bid- en tenderprofessionals zonder leidinggevende functie werkt 48% meer dan 5 uur per week over.

### 7.2 Stress

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

Mate van stress	Percentage bid- en tenderprofessionals
Heel veel stress	0%
Veel stress	15%
Soms stress	64%
Weinig stress	20%

Helemaal geen stress	1%
----------------------	----

Een ruime meerderheid van de bid- en tenderprofessionals geeft aan 'soms stress' te ervaren tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden. Uit de resultaten blijkt dat bid- en tenderprofessionals die meer stress ervaren meer overuren maken. Van de bid- en tenderprofessionals die 'weinig stress' ervaren werkt 41% meer dan 5 uur per week over. Van de bid- en tenderprofessionals die 'veel stress' ervaren werkt 89% meer dan 5 uur per week over.

### 7.3 Tevredenheid work-life balance

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

### 7.4

12 bid- en tenderprofessionals geven een onvoldoende (het cijfer 4 of 5). 2 bid- en tenderprofessionals geven het cijfer 10. Uit de resultaten blijkt dat de bid- en tenderprofessionals die meer overuren draaien en meer stress ervaren, minder tevreden zijn over de work-life balance.

## 8. Tevredenheid arbeidsvoorwaardenpakket

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

7,5

5 bid- en tenderprofessionals geven een onvoldoende (het cijfer 5). 3 bid- en tenderprofessionals geven het cijfer 10. Uit de resultaten blijkt dat naarmate het bruto maandsalaris van bid- en tenderprofessionals toeneemt, de tevredenheid over de arbeidsvoorwaarden ook toeneemt. Het gemiddelde bruto maandsalaris van bid- en tenderprofessionals die het arbeidsvoorwaardenpakket het cijfer 6 geven is €3.772,-. Het gemiddelde bruto maandsalaris van bid- en tenderprofessionals die het arbeidsvoorwaardenpakket het cijfer 9 geven is €4.725,-.

## 9. Conclusie

Voorafgaand aan het arbeidsvoorwaardenonderzoek is de vraag gesteld 'bid- of tenderprofessional, wat ben je waard?'. Uit dit onderzoek blijkt dat de waarde van bid- en tenderprofessionals op bepaalde punten is toegenomen ten opzichte van 2015. Zo is het bruto maandsalaris van bid- en tenderprofessionals licht gestegen en een hoger percentage bid- en tenderprofessionals krijgt een bonusuitkering. Daarnaast zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden op de meeste punten gestegen. Zo krijgt een hoger percentage bid- en tenderprofessionals een laptop, een telefoon, de mogelijkheid om thuis te werken, een eindejaarsuitkering en cursussen op kosten van de werkgever. De arbeidsvoorwaarden zijn ook op een aantal punten gedaald. De gemiddelde hoogte van het bonusbedrag is gedaald. Ook het aantal vakantiedagen is gedaald. Namelijk met één dag. Tot slot krijgt een kleiner percentage bid- en tenderprofessionals een pensioenbijdrage ten opzichte van 2015.

Het arbeidsvoorwaardenonderzoek laat zien dat er grote verschillen zichtbaar zijn in de arbeidsvoorwaarden van bid- en tenderprofessionals. De verschillen in het bruto maandsalaris worden veelal verklaard door drie factoren. De factoren zijn leeftijd, het hebben van een leidinggevende functie en de vraag of de bid- of tenderprofessional de tekstuele inhoud van de inschrijving wel/niet schrijft.

In het onderzoek is naar voren gekomen dat de functienamen en functietaken van bid- en tenderprofessionals verschillen. Verschillen komen voor tussen branches maar ook tussen organisaties binnen dezelfde branche. Het is op basis van de resultaten niet mogelijk om afgebakende functieprofielen vast te stellen. Wel is ten opzichte van 2015 duidelijker te zien welke functietaken een belangrijke invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden. We kunnen hieruit voorzichtig stellen dat de functietaken die bepalend zijn voor de arbeidsvoorwaarden van onderscheidend belang zijn voor de functie-inhoud. Dit zijn voornamelijk het hebben van een leidinggevende functie en de taak om de tekstuele inhoud van de inschrijving te schrijven.

Appeldoorn Tendermanagement heeft de ambitie om de ontwikkelingen omtrent de arbeidsvoorwaarden en functieprofielen te blijven volgen door het arbeidsvoorwaardenonderzoek tweejaarlijks te herhalen. Voor de komende jaren hopen wij dat er meer uniformiteit ontstaat wat betreft de functieprofielen. Daarbij is het streven om meer factoren in kaart te brengen die de hoogte van het bruto maandsalaris en overige arbeidsvoorwaarden verklaren. Een voorbeeld dat van invloed kan zijn, en in dit onderzoek niet is onderzocht, is de omvang van de aanbestedingen.

consider it done.

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 kunt u contact opnemen met

Floris van der Heijden

013-5444312