

Disruptie is een veelgebruikt begrip anno 2017. Organisatievormen en businessmodellen staan ter discussie en verdergaande digitalisering doet functies verdwijnen of ingrijpend veranderen. Er moeten nog flink wat hordes worden genomen. Hoe kijken secretaresses, managementassistenten en officemanagers naar de impact van deze ontwikkelingen op de eigen functie en arbeidsmarkt?



VERANDERINGEN IN VAK EN ARBEIDSMARKT

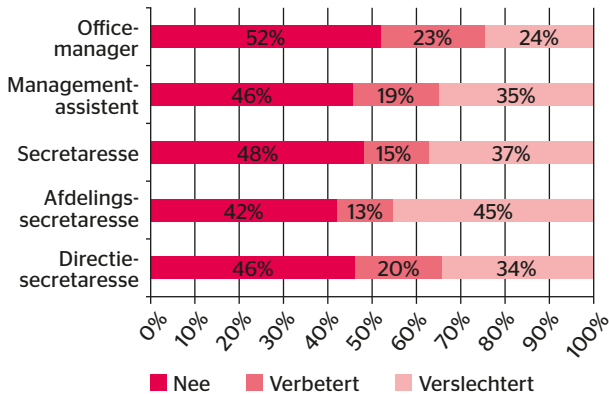
WEDSTRIJD MET WINNAARS EN VERLIEZERS

BELEVING VAN DE ARBEIDSMARKT

Bijna de helft van de respondenten is van mening dat de arbeidsmarkt dit jaar niet verandert. Terwijl 34 procent een verslechtering verwacht, ziet 19 procent een verbetering als perspectief. In de onderstaande figuur is de score per functiegroep weergegeven. De officemanagers

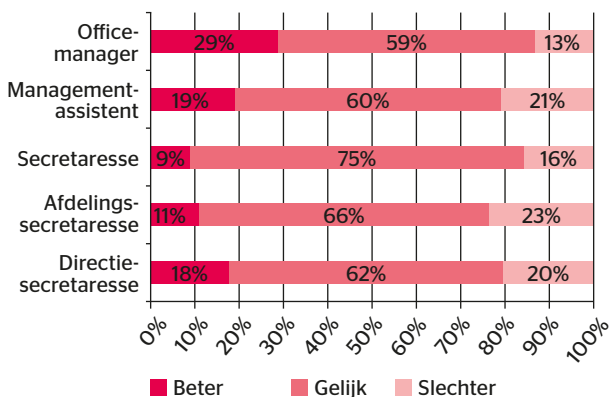
zijn het meest positief, 23 procent ziet een verbetering en 52 procent verwacht geen wezenlijke verandering. De afdelingssecretaresses hebben de meest pessimistische kijk op de arbeidsmarkt, 45 procent ziet een verslechtering en maar 13 procent ziet ruimte voor een verbetering.

Zie jij de arbeidsmarkt voor jouw beroepsgroep dit jaar veranderen?



We hebben de respondenten ook de vraag voorgelegd hoe zij kijken naar de eigen positie op de arbeidsmarkt en dat levert een andere score op dan het oordeel over de eigen beroepsgroep; 62 procent is van mening dat de eigen positie op de arbeidsmarkt niet veranderd is, 18 procent ervaart een verslechtering, 19 procent ervaart een verbetering. Ook voor deze vraag hebben we de score uitgewerkt per beroepsgroep. Opnieuw scoren de afdelingssecretarissen het minst positief; 23 procent zag een verslechtering. Alle secretarisseberoepsgroepen scoren beduidend minder dan gemiddeld en minder dan de officemanagers of managementassistenten.

Is jouw eigen positie op de arbeidsmarkt het afgelopen jaar veranderd?

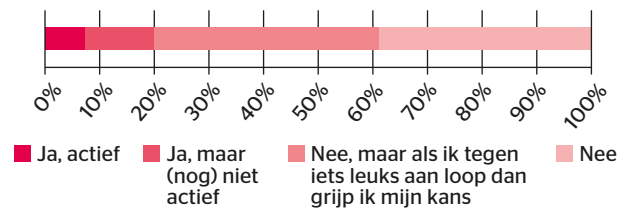


Als belangrijkste redenen voor de ervaren verbetering van de eigen positie op de arbeidsmarkt geven de respondenten desgevraagd opleiding, studie, ervaring en persoonlijke ontwikkeling aan. Leeftijd is het belangrijkste argument voor de respondenten die een verslechtering ervaren, gevolgd door digitalisering/automatisering.

ARBEIDSMOBILITEIT

Van de respondenten geeft 7 procent aan actief op zoek te zijn naar een andere baan en nog eens 13 procent is wel op zoek maar (nog) niet actief. 39 procent is dusdanig content met de huidige job dat ze aangeven ook niet de kans te grijpen die zich spontaan voordoet.

Op zoek naar een andere baan?



Met de 20 procent die al dan niet actief op zoek is naar een andere baan, scoort deze doelgroep relatief laag als we kijken naar soortgelijke onderzoeken die we onder andere beroepsgroepen doen; gemiddeld genomen is zo'n 24 procent in voor een nieuwe uitdaging.

Aan de deelnemers die aangaven op zoek te zijn naar een andere baan, hebben we gevraagd om de reden voor deze interesse aan te geven. De uitkomsten zijn in de onderstaande figuur weergegeven, je kon meerdere redenen aangeven. Zoals we ook bij soortgelijke onderzoeken onder andere beroepsgroepen zien, is een hoger salaris niet de belangrijkste drijfveer. Uitdaging, ontwikkelmogelijkheden en waardering zijn in dit kader belangrijker.

Is jouw eigen positie op de arbeidsmarkt het afgelopen jaar veranderd?

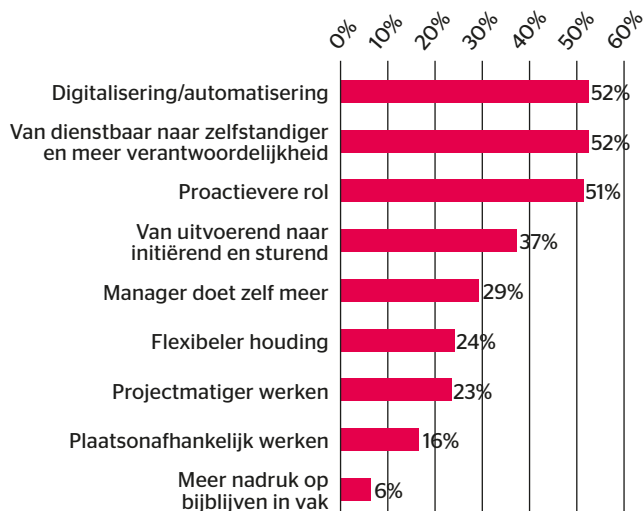


Bijna een op de drie respondenten geeft aan het afgelopen jaar door derden benaderd te zijn voor een functie elders.

VERANDERINGEN OP KOMST!

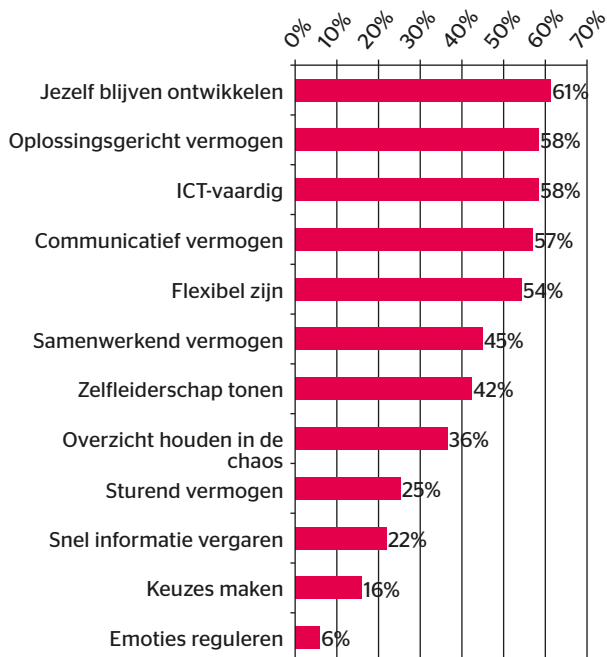
De belangrijkste ontwikkelingen in het vakgebied zijn digitalisering en de omslag naar een zelfstandigere en proactieve rol. Meer dan een kwart van de respondenten verwacht dat er op termijn taken uit het eigen vak gaan verdwijnen. Als voorbeelden worden genoemd; agendabeheer, archiveren en notuleren. 37 procent verwacht dat er op termijn nieuwe taken bijkomen. Taken als adviseren, beheer van social media en projectmanagement.

Ontwikkelingen in het vakgebied?



COMPETENTIES

Belangrijke competenties

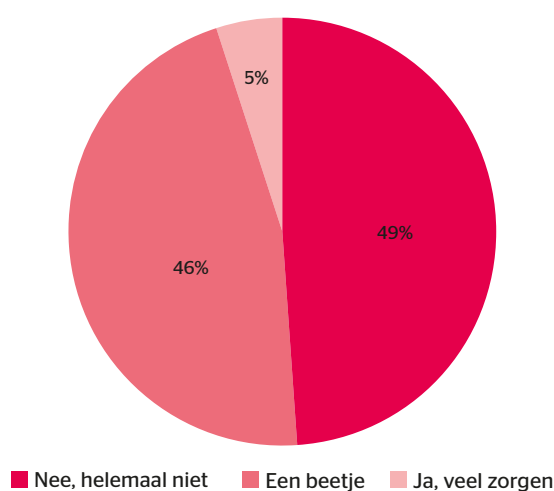


Met het oog op de ontwikkelingen in het vak en binnen de eigen organisatie, vinden de deelnemers aan het onderzoek het belangrijk om zichzelf te blijven ontwikkelen. Daarnaast springen oplossingsgericht vermogen, ICT-vaardigheid en communicatief vermogen eruit als belangrijke competenties.

ZORGEN

De respondenten zijn zich bewust van de veranderingen die op komst zijn, maar zijn er zeker niet gerust op. Net iets meer dan de helft van hen zegt zich zorgen te maken over het vak in de toekomst en of ze bij kunnen blijven met ontwikkelingen in het vakgebied.

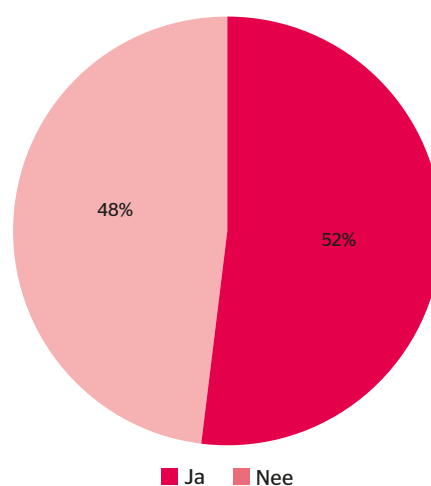
Maak je je zorgen?



OPLEIDING

Gelet op de onderkende veranderingen die op komst zijn enerzijds, en het belang dat aan ontwikkelingsmogelijkheden wordt toegekend anderzijds, lijkt er voldoende

Heb je een opleiding gevolgd?



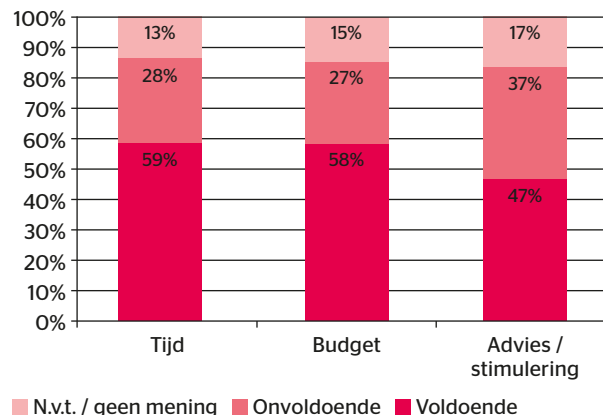
De officemanager en de secretaresse hebben minder dan gemiddeld een opleiding gevolgd.	
Afdelingssecretaresse	61%
Managementassistent	55%
Directiessecretaresse	51%
Officemanager	44%
Secretaresse	42%

Oogmerk gevolgde opleiding? (meerdere antwoorden mogelijk)	
Professionele ontwikkeling	57%
Persoonlijke ontwikkeling	44%
Praktische vaardigheden	36%
Ontwikkelingen in het vak	34%

animo voor het volgen van opleidingen te zijn. Ruim de helft van de respondenten geeft aan inderdaad een opleiding gevolgd te hebben. Indien ze een opleiding hebben gevolgd, dan was dat meestal iets op gebied van professionele ontwikkeling.

De meeste respondenten ervaren voldoende tijd en budget voor het volgen van opleidingen, maar ze zijn minder tevreden over advisering en/of het stimuleren van opleidingen.

Facilitering opleiding

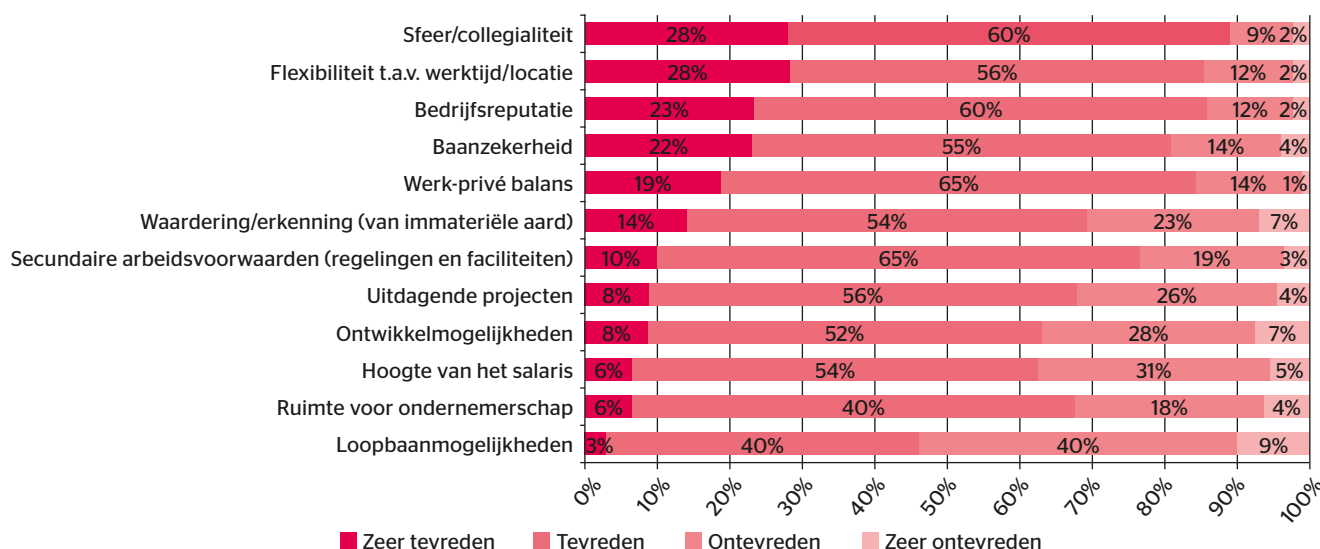


■ N.v.t. / geen mening ■ Onvoldoende ■ Voldoende

TEVREDENHEID

We zagen al eerder dat uitdaging, ontwikkelmogelijkheden en waardering belangrijke factoren zijn om op zoek te gaan naar een andere baan. Deze factoren scoren voor alle respondenten minder als we vragen naar de mate van tevredenheid. Over sfeer en collegialiteit is 88 procent tevreden, over de loopbaanmogelijkheden maar 43 procent.

Hoe tevreden ben je over de volgende factoren?



HANS VAN DER SPEK MMC RI (1961) is sinds 2009 werkzaam bij Berenschot. Hij is gespecialiseerd in het meetbaar maken van de bijdrage van HRM aan het behalen van de organisatiestrategie en geeft advies over de mogelijkheden om deze bijdrage te vergroten. Als directeur van het Kenniscentrum van HRM is hij verantwoordelijk voor de onderzoeken die Berenschot doet op het terrein van arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden.