

Is Nederland een talentenland?

In opdracht van



Inhoudsopgave



<u>1. Samenvatting & conclusies</u>	<u>4</u>	<u>4. Bijlagen</u>	<u>21</u>
2. <u>Onderzoeksopzet</u>	<u>6</u>	Uitkomsten uitgesplitst	22
Onderzoeksopzet	7	Tabellen, open antwoorden & vragenlijst	25
Achtergrondgegevens respondent	8		
3. <u>Uitgebreide Resultaten</u>	<u>9</u>		
Wat is talent?	10		
Nederland is een talentenland	11		
Aantrekkelijkheid NL als land voor talent	12		
Typisch NL houding ten aanzien van talent	13		
Waarom onze cultuur talent in de weg staat	14		
Balkenende-norm en talent(ontwikkeling)	15		
De omgang met talent	16		
Verdeling opleidings- en ontwikkelingsbudget	17		
Meest verantwoordelijk voor talent(ontwikkeling)	18		
De eigen talentontwikkeling	19		
Een talent zijn of worden?	20		



01

● Management Summary

Samenvatting & conclusies (I)



Wat is talent?

Aangeboren gave of opgedane kennis?

De antwoorden op de open vraag naar welke associaties men heeft met talent, laten zien dat er twee betekenissen van talent worden gehanteerd. De eerste betekenis is die van 'talent' als (aangeboren) gave, oftewel de aanleg die bij mensen aanwezig is, die *IN* de mensen zit. De tweede betekenis van 'talent' heeft meer betrekking op wat er met deze gave en aanleg gedaan wordt. Dus met andere woorden wat er *UIT* de mensen komt (doordat zij een bepaalde gave hebben): 'Uitblinken, bovengemiddeld en goed zijn'.

Is Nederland een talentenland?

'Mee eens' zegt een meerderheid van de werkende hoogopgeleiden in Nederland naar aanleiding van de stelling 'Nederland is een talentenland'. Nederland is een vrij, onafhankelijk, welvarend land waar ruimte en aandacht is voor talent(ontwikkeling). Nederland draait mee op het hoogste niveau op veel gebieden. Toch plaatsen velen een kanttekening bij hun uitspraak: ze vinden dat talent in Nederland wel aanwezig is, maar niet ten volle wordt benut of gestimuleerd. In Nederland heerst immers alom het motto: *doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg*, aldus de critici. De groep wordt vertegenwoordigd door een derde van de Nederlanders die aangeeft dat de cultuur in Nederland ambitie en talentontwikkeling in de weg staat.

In Nederland mag je het verschil maken, maar niet te opvallend!

Als men in Nederland verschil wil maken, dan mag dat, maar dan moet je niet te hoog van de toren blazen, dat is typisch Nederlands,

aldus bijna drie kwart van de werkende hoogopgeleiden. Tevens vindt men Nederlanders vaak te bescheiden om zichzelf als talent te zien.

Daarnaast wordt volgens ongeveer de helft van de Nederlanders, talent(ontwikkeling) weerhouden in Nederland door de heersende 6-jes cultuur en het vasthouden aan het gelijkheidsprincipe.

Vooraf het Nederlandse bedrijfsleven is aantrekkelijk voor toptalent

Het bedrijfsleven in Nederland wordt door een beduidend grotere groep als aantrekkelijk beschouwd voor toptalent dan overheid en semi-overheid. Over het universitair onderwijs in Nederland zijn de meningen verdeeld, de helft geeft aan deze als uitdagend en stimulerend te beschouwen. Belastingvoordeel voor talent (uit binnen- en buitenland) wordt door de meeste Nederlanders niet gewaardeerd.

De Balkenende-norm is een 'goede zaak' want talent zou zich hierdoor niet moeten laten tegenhouden

Twee derde van de werkende hoogopgeleiden in Nederland is voorstander van de Balkenende-norm, ook als het gaat om talent(ontwikkeling). Meestal geeft men in dat geval aan dat talenten geen motivatie zouden moeten halen uit een hoge beloning. Een kwart van de Nederlandse werkende hoogopgeleiden is een tegenstander van de Balkenende-norm.

Samenvatting & conclusies (2)



Met talent wordt zeker niet optimaal omgegaan

Organisaties benutten talent niet optimaal aangezien talent niet op de juiste strategische posities wordt ingezet. Daarnaast spelen bij benoeming van personen voor topposities politieke factoren vaak een belangrijke rol, aldus een grote meerderheid van de werkende hoogopgeleide Nederlanders. Daarbij moeten we niet ontkennen dat mensen met talent even belangrijk zijn voor organisaties als mensen met weinig talent, aldus een meerderheid van de hoogopgeleide werkenden.

Wat betreft de beloning van talent wordt door een meerderheid onderkend dat een beloning op basis van prestatie noodzakelijk is om talent te ontwikkelen. Echter de meningen lopen uiteen over of toptalent dan ook 'top' *financieel* beloond moet worden.

Talent heeft toch een streepje voor

Medewerkers met meer potentieel óf strategische cruciale posities zouden volgens een (kleine) meerderheid van de werkende hoogopgeleiden een hoger opleidings- en ontwikkelingsbudget moeten krijgen dan anderen. Ongeveer 3 op de 10 pleiten voor een gelijke verdeling van het budget onder alle medewerkers.

Iedereen is zelf het meest verantwoordelijk voor zijn eigen talentontwikkeling.

De eerste stap en de motivatie om talent te ontwikkelen moet toch door jezelf gemaakt worden. Werkgevers en de overheid kunnen daarin enkel ondersteunen en stimuleren.

Veel belang wordt gehecht aan het eigen talent

Het ontwikkelen van het eigen talent vindt een zeer grote groep hoogopgeleide werkenden in Nederland belangrijk. Ze vinden het dan ook veelal prettig zich tussen ambitieuze talentvolle mensen te bevinden. Daar waar nog een meerderheid aangeeft dat de *huidige werkgever* hen voldoende mogelijkheden biedt hun talent te ontwikkelen, zijn veel minder ondervraagden van mening dat de *overheid* hen daar voldoende mogelijkheden toe biedt.

Hoogopgeleid werkend Nederland vindt zichzelf veelal (nog) geen talent.

Binnen Nederland kan gesproken worden over een driedeling als het gaat om de perceptie van het eigen talent:

1. De groep die zichzelf typeert als '**talent**' is relatief oud, met veel werkervaring en kritische houding ten aanzien van Nederland als land voor talent;
2. De groep '**talent to be**' is een groep jonge ambitieuze hoogopgeleide werkenden met relatief weinig werkervaring die aangeven zich te willen ontwikkelen als talent en positief zijn over de mogelijkheden die Nederland op dit gebied biedt;
3. Een groep **minder ambitieuze** hoogopgeleide werkenden, die aangeven zichzelf geen talent te vinden. Deze groep is niet aan leeftijd of werkervaring gebonden, wel functie-gebonden, want deze personen zijn vaak niet-leidinggevend. De 'minder ambitieuze' werkhouding komt tevens tot uiting in de uitkomst dat ze relatief weinig overwerken, geen ambitieuze mensen om zich heen hoeven te hebben en talentontwikkeling wel belangrijk vinden, maar niet '*heel*/belangrijk'.



Lezen	4½	5½	5	5	5	5	5	½	4½	4½	4½	4½	4½	5	5	5	5
Rekenen	5	5	5	5	4½	5	5	5	4½	4½	4½	5	-	4½	5	5½	5
Schrijven	3	4	4½	4	4	5	4	4	4	4	5½	-	-	4	4	4½	4
Nederlandsche taal	4½	4	5	5	4½	5	5	4	4½	4½	5	4	-	4	4½	5	5
Kennis der Natuur									3	3	4	4	-	4	4½	5	4
Aardrijkskunde									-	3	4	4	+	4½	5	5	5
Vaderl. Geschiedenis									-	-	4	4	-	4	5	5	4
Teekenen									3	4	4	4	-	4	4	4	4

02

Onderzoeksofzet



Onderzoeksopzet

Wie zijn wanneer, waarom en hoe ondervraagd?

Probleemstelling

In hoeverre ervaren Nederlanders Nederland als talentenland en doen organisaties voldoende om (top)talent in te zetten, te ontwikkelen en te behouden voor Nederland?

Doelstellingen

- Inzicht geven in de houding van Nederlanders ten aanzien van de omgang met (top)talent door organisaties en of Nederland een land is waar (top)talent kan excelleren?
- Inzichtelijk maken of organisaties voldoende mogelijkheden creëren en kaders scheppen om (top)talent te ontplooiën, optimaal in te zetten en talent in staat stellen om (top)prestaties te leveren;
- Inzicht geven in de houding van Nederlanders ten aanzien van ontwikkeling van (top)talent in Nederland.

Doelgroep

- Nederlanders van 25 jaar en ouder, hoogopgeleid (HBO+) en werkzaam (loondienst, zzp'er of zelfstandig ondernemer).
- Voor deze steekproef is gebruik gemaakt van een a-selecte steekproef van Nederlanders van 25 jaar of ouder, hoogopgeleid en werkzaam via een online access panel.

Dataverzameling

- In week 27 (juni 2011) hebben middels online onderzoek (CAWI) in totaal n= 653 respondenten meegewerkt.
- Na opschoning van de data zijn er hiervan n=619 overgebleven op basis waarvan de analyses in deze rapportage zijn uitgevoerd.

Onnauwkeurigheid

- Onnauwkeurigheidspercentage totale steekproef bedraagt 4% bij 95% betrouwbaarheid op n=619.

THE CHOICE
marktonderzoek & advies



- Een maximale onnauwkeurigheid van 4% houdt in dat indien uit het onderzoek blijkt dat 50% van de ondervraagden vindt dat Nederland een talentenland is, het werkelijke percentage in de populatie varieert van 46% tot en met 54%.

Weging

Een wegingscorrectie is toegepast op 2 variabelen (bron: CBS Statline):

- Leeftijdverdeling (25-35 jr, 35-45 jr, 45-55 jr, 55+ jr)
- Werksituatie (werknemers, zzp'ers, zelfstandigen met personeel)

De resultaten op totaalniveau zoals besproken in de rapportage zijn op deze variabelen gewogen en vormen hiermee een representatieve afspiegeling van de hiervoor geformuleerde doelgroep.

Vragenlijst

De vragenlijst behandelde de volgende thema's:

- Talent in Nederland
- Omgang met talent & talentontwikkeling
- Houding ten aanzien van talent & talentontwikkeling
- Eigen talent & talentontwikkeling
- Achtergrondgegevens respondent

Conventies bij de rapportage

- Vergouwen Overduin wordt afgekort als VO
- Significante verschillen worden aangegeven met blauw en rood. **Blauw** betekent dat het desbetreffende getal of percentage significant hoger is dan het getal of percentage dat **rood** is.

Dankwoord

Met dank aan de medewerking van Nijenrode Business University.



Achtergrondgegevens respondenten

Den netto steekproef bevat een juiste verdeling naar mannen en vrouwen naar verschillende achtergrondkenmerken

Geslacht	
Man	57%
Vrouw	43%
	N=611
Leeftijd*	
25-35 jaar	29%
35-45 jaar	30%
45-55 jaar	27%
55+ jaar	15%
	N=611
Gemiddelde leeftijd	42,68
Werkzaamheid*	
Zelfstandig ondernemer	5%
Werkzaam in loondienst	71%
Werkzaam bij de overheid	13%
ZZP'er	11%
	N=611
Opleidingsniveau	
HAVO/WVO	1%
HBO / WO	78%
WO(+)	21%
	N=611
Inkomen	
Beneden modaal	6%
Modaal	24%
1,5 keer modaal	30%
2 keer modaal	22%
Meer dan 2 keer modaal	19%
	N=515

Jaren werkzaam	
5 jaar of minder	15%
5 t/m 10 jaar	15%
11 t/m 20 jaar	28%
21 t/m 30 jaar	23%
Meer dan 30 jaar	19%
	N=611
Gem. aantal jaren	18,91
Aantal functies	
1 functie	14%
2 functies	17%
3 functies	22%
4 functies	13%
5 of meer functies	34%
	N=608
Gem. aantal functies	4,06
Jaren ervaring	
1-5 jaar	37%
5-15 jaar	40%
15+ jaar	23%
	N=608
Gem. jaar ervaring	11,06

Leidinggevend	
Geen leiding	54%
1-5 personen	25%
5+ personen	21%
Total	N=607
Type dienstverband**	
Vast contract	75%
Tijdelijk contract	9%
Oproepbasis (0-uren contract)	1%
Tijdelijk/Projectbasis	3%
Overig	12%
	N=607
Gem. aantal uur contract	34,95
	N=582
Gem. aantal uur werkelijkheid	39,08
	N=601
Overwerken	
Werkt niet over	37%
Werkt (structureel) over	59%
Werkt minder dan in contract staat	4%
	N=583
Bedrijfsgrootte***	
Micro (1-9 fte)	13%
Klein (10-49 fte)	17%
Middelgroot (50-249 fte)	19%
Groot (>249 fte)	51%
	N=578

*Dit zijn de weegfactoren. Deze zijn bij benadering overeenkomstig met de verdeling binnen de populatie. (Bron: CBS Statline)

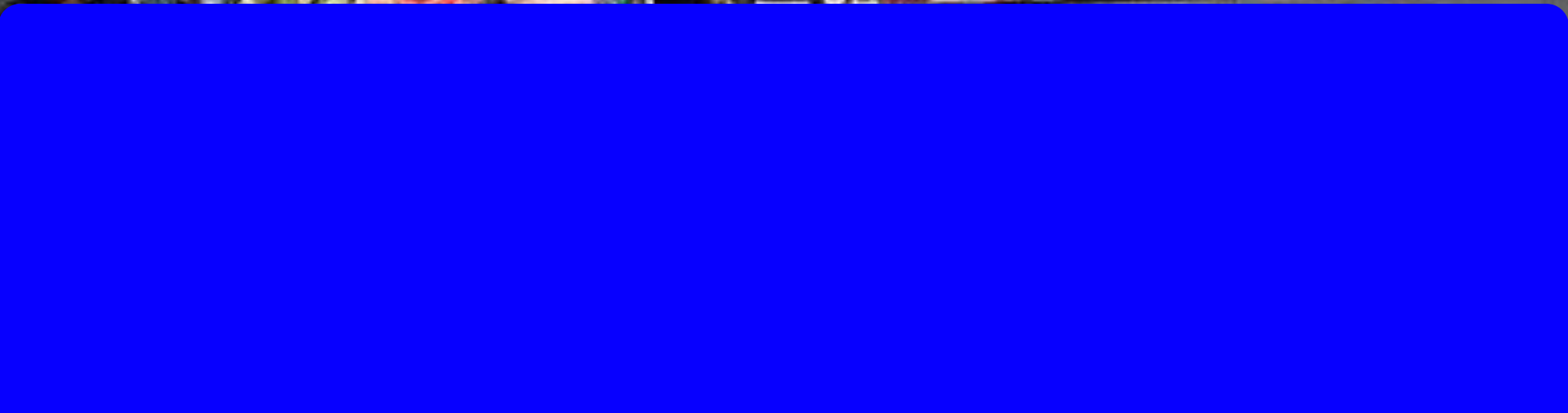
**Het vakgebied van het huidige beroep is terug te vinden in de tabellenset.

***De branche waarin het bedrijf waar men werkt actief is, is terug te vinden in de tabellenset



03

● Uitgebreide Resultaten



Nederland is een talentenland!

'Mee eens' zegt een meerderheid van de werkende hoogopgeleiden in Nederland

Een bloemlezing uit de toelichtende citaten:

8% Helemaal mee eens Alles kan in Nederland als jij maar wilt en doorzettingsvermogen hebt. Er zijn veel meer mensen met talenten, dan met diploma's. Talenten worden vaak niet erkend, omdat opleiding en diploma belangrijker zijn. Nederland staat bol van het talent, het probleem is alleen dat het talent door de meesten niet volledig benut kan worden. Op elk gebied talenten zakelijk, sportief, cultureel. Veel 'groten' der aarde zijn of waren Nederlander.

54% Mee eens Als er aandacht is voor talenten kunnen ze tot bloei komen. Diversiteit aan bevolkingsgroepen werkt mee aan een brede kijk op de samenleving. In een land als het onze, waar eigenheid voorop staat, is ruimte voor ontwikkelen van talenten. Door onze goede economische gesteldheid kunnen we ons bezig houden met geestelijke ontwikkeling. Daar komen talenten uit voort. Er is veel kennis, onafhankelijk denken en lef in Nederland. Er is veel talent aanwezig maar dat krijgt weinig kans om zich te ontwikkelen door tijdsdruk, hoge studiekosten en verstand denken. Ik denk dat Nederlanders niet met hun talenten te koop lopen, maar dat er veel mensen zijn die meer kunnen dan er uit komt. Klein land, weinig geografische en fysieke spreiding, toch op heel veel gebieden meedraaien op hoogste niveau (zowel zakelijk als sportief). Nederlanders zijn van oudsher innovatief en dat zit er nog steeds in. Helaas wordt ook op dat vlak steeds meer (financieel) gekort, maar misschien worden we er nog wel inventiever van!

28% Noch eens, noch oneens Zeggen is wat anders dan zijn. Wij hebben niet meer of minder talenten dan andere landen. We waren het, we willen het zijn, we moeten het weer worden. We blijven nog te veel in vaste stramien denken en werken om talent echt een kans te geven. In Nederland gaat het steeds meer de kant op wie geld heeft kan zijn kinderen hun talenten laten ontplooiën. Geen geld = pech. Er zijn wel veel talenten. Maar je mag je kop niet echt boven het maaiveld uitsteken: doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg.

9% Mee oneens Bezuinigingen op het onderwijs gaan nu tol eisen... Bijzondere prestaties worden niet gestimuleerd op school, universiteit, maatschappelijk leven. In Nederland wordt talent niet gewaardeerd, dus mensen met talent vertrekken. Mensen die talenten hebben worden te weinig uitgedaagd om die ook daadwerkelijk in te zetten. Zesjes-cultuur: goed is goed genoeg. Ik zie veel onder de hoog opgeleiden bij grotere organisatie, dat het management vaak in gebreke is, niet op de hoogte is van wettelijke zaken, niet weet wat er onder het personeel (individueel en gezamenlijk) gebeurt en meer, terwijl het hogere management wel zaken verandert wat hiermee samen hangt.

1% Helemaal mee oneens Onzin om NL zo te profileren, wereldwijd zijn er veel talenten in elk land, dat is niet zo bijzonder. Goed om talent te erkennen, maar onzin om NL zo te profileren. Nederland loopt internationaal gezien achter. De Bèta vakken trekken minder studenten en we verzanden in procedures en regels. Contacten spelen een veel grotere rol. Ook sociale achtergrond en het beroep van je ouders speelt een veel grotere rol dan talent. Talent uit lage(ere) sociale klasse wordt niet benut.

THE CHOICE
marktonderzoek & advies



Aantrekkelijkheid NL als land voor talent

Vooral het Nederlandse bedrijfsleven is aantrekkelijk voor toptalent



Het bedrijfsleven in Nederland wordt door een beduidend grotere groep als aantrekkelijk beschouwd voor toptalent dan overheid en semi-overheid. Over het universitair onderwijs in Nederland zijn de meningen verdeeld, de helft geeft aan dit als uitdagend en stimulerend te beschouwen. Belastingvoordeel voor talent (uit binnen- en buitenland) wordt door de meeste Nederlanders niet gewaardeerd.

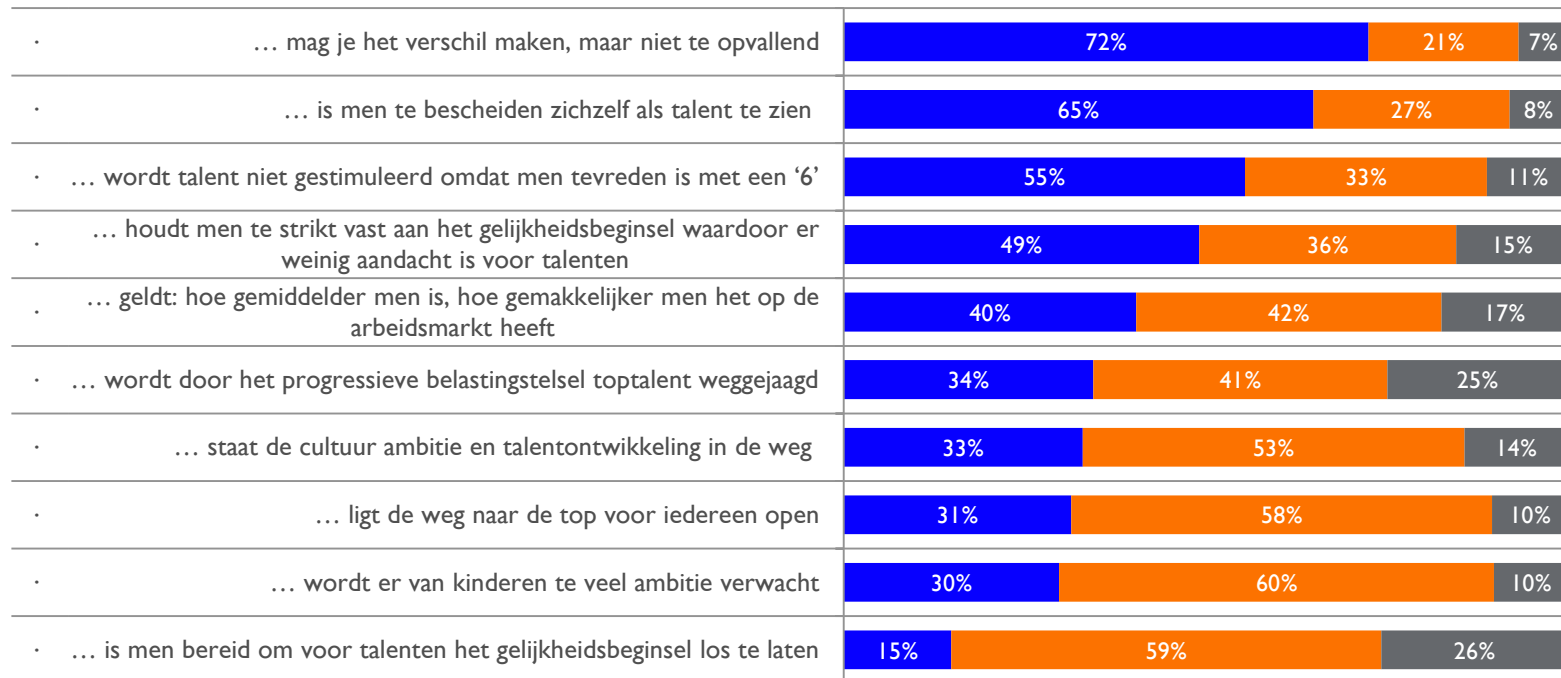


Typisch Nederlandse houding t.a.v. talent

Je mag verschil maken, maar niet te opvallend!



Als men in Nederland verschil wil maken, dan mag dat, maar dan moet je niet te hoog van de toren blazen, dat is typisch Nederlands aldus bijna drie kwart van de werkende hoogopgeleiden. Daarnaast vindt men Nederlanders vaak te bescheiden om zichzelf als talent te zien. Verder wordt talent(ontwikkeling) weerhouden in Nederland door de heersende '6-jes cultuur' en het vasthouden aan het gelijkheidsprincipe, volgens ongeveer de helft van de Nederlanders.



■ Typisch Nederlands ■ Niet typisch Nederlands ■ Weet niet

Waarom onze cultuur talent in de weg staat

‘Doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg’

THE CHOICE
marktonderzoek & advies



Van alle hoogopgeleide werkenden vindt een derde dat de cultuur ambitie en talentontwikkeling in de weg staat. Aan hen is gevraagd een toelichting te geven en in veruit de meeste gevallen komt het erop neer dat het motto in Nederland is: Doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg!

Enkele citaten:

“Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg. Da's een ingeburgerd en vastgeroest principe.”

“Als je boven het maaiveld uitsteekt, heeft dit in Nederland een negatieve klank.”

“Bescheidenheid, anders ben je arrogant. Doe maar gewoon, dat is gek genoeg. Kortom, je moet je niet onderscheiden.”

“Calvinistische inslag, doe maar gewoon dan doe je gek genoeg en steek vooral je kop niet boven het maaiveld uit. Daarnaast vieren we successen niet.”

“Nederlandse cultuur is egalitair. middelmatigheid is de norm.”

“Zoals al bij de stellingen stond is men vaak tevreden met middelmatigheid / een zesje en is het voor mensen die hoger scoren vaak niet makkelijker om een opleiding bijvoorbeeld sneller te doorlopen (op de basisschool na). Men wordt dus niet optimaal gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. Ook later in het werkveld niet overal.”

“De Calvinistische inborst van de Nederlanders; val niet op en doe alleen wat je moet doen.”

“Nederlanders hebben moeite om iemand die goed is te waarderen. Men moet niet teveel boven het maaiveld komen. Je bent snel een uitslover of een opschepper.”

*“Het idee dat iedereen gelijke kansen verdient. Salarismodellen die zijn ingericht volgens een standaard. Wij houden niet van dingen/mensen/situaties die afwijken van het 'normale'.
Doe maar gewoon...”*

“Nederlands zetten zichzelf niet snel op de voorgrond als ze iets goed kunnen. Hiermee sneeuw je de talenten onder, zeker ten opzichte van het buitenland.”

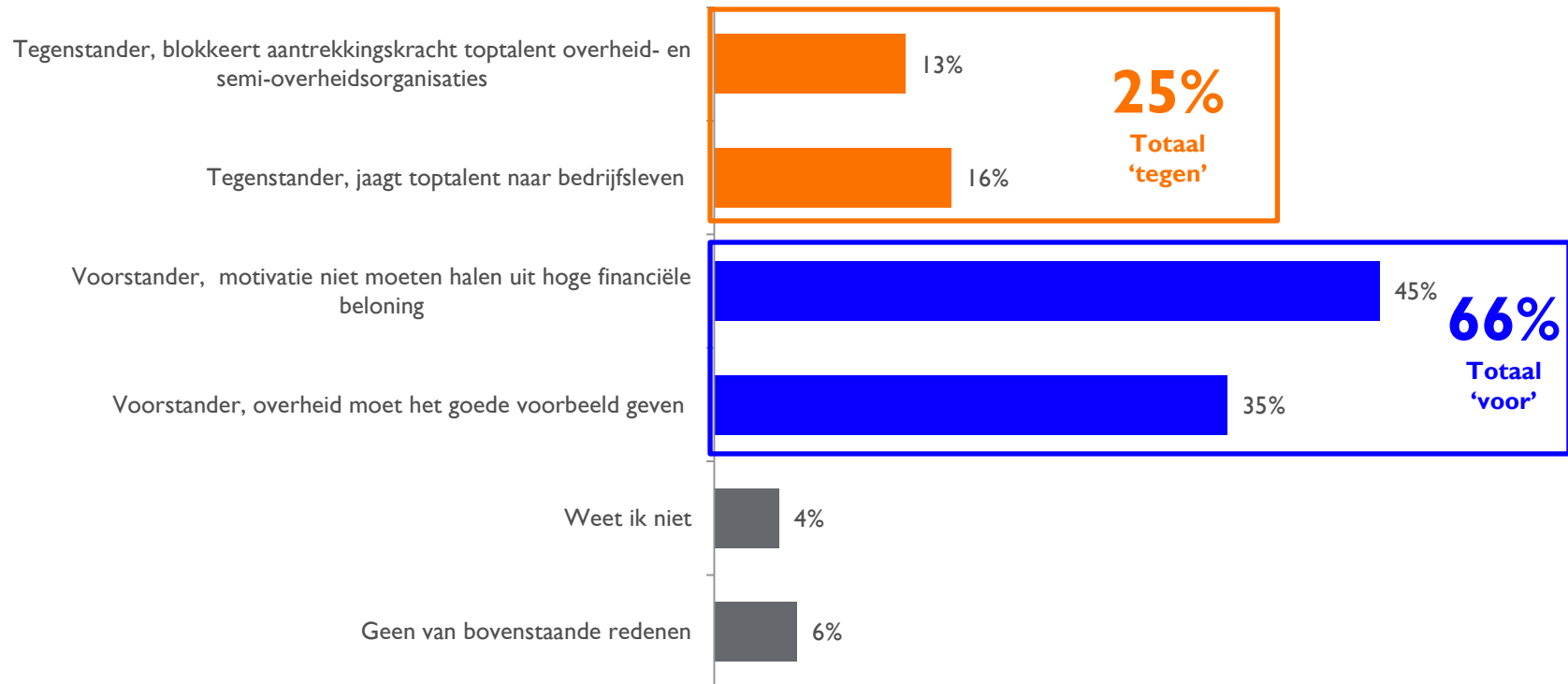
“Anders zijn = altijd moeten verdedigen. Energie wordt op verkeerde wijze aangewend. Hoe meer talent, hoe vaker zittende commissies barrières opwerpen en zo remming veroorzaken.”

Balkenende-norm en talent(ontwikkeling)

'Goede zaak' want talent zou zich niet door geld moeten laten tegenhouden



Twee derde van de werkende hoogopgeleiden in Nederland is voorstander van de Balkenende-norm, ook als het gaat om talent(ontwikkeling). Meestal geeft men in dat geval aan dat talenten geen motivatie zouden moeten halen uit een hoge beloning: *“Niemand heeft een salaris van zelfs de Balkenende-norm nodig. Leuk, uitdagend werk zou op zichzelf de voldoening moeten schenken. Een grotere solidariteit zou moeten prefereren boven materiezucht”*. Een kwart van de Nederlandse werkende hoogopgeleiden is een tegenstander van de Balkenende-norm. *“Toptalent manifesteert zich al vaak eerder en moet dan los van welke norm ontwikkeld kunnen worden. Het moet de persoon vrij staan waar dan ook te gaan werken.”*



De omgang met toptalent

Met talent wordt zeker niet optimaal omgegaan



Organisaties benutten talent niet optimaal, talent wordt niet op de juiste strategische posities ingezet, daarnaast spelen bij benoeming van topposities politieke factoren vaak een belangrijke rol, aldus een grote meerderheid van de werkende hoogopgeleide Nederlanders. Desalniettemin moeten we niet ontkennen dat mensen met talent even belangrijk zijn voor organisaties als mensen met weinig talent. Wat betreft de beloning van talent wordt door een meerderheid onderkend dat een beloning op basis van prestatie noodzakelijk is om talent te ontwikkelen. Echter, de meningen lopen uiteen over of toptalent dan ook 'top' financieel beloond moet worden.

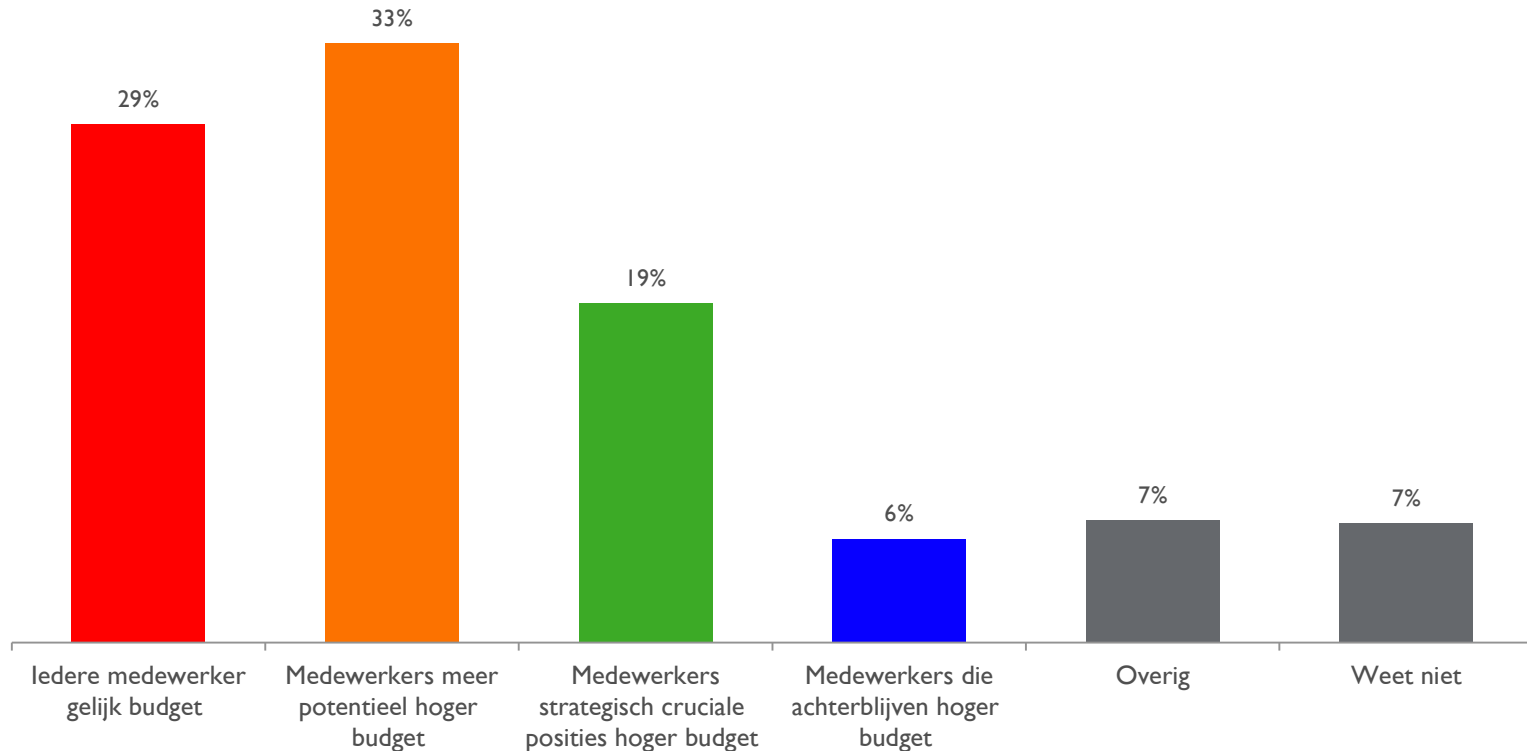


Verdeling opleidings- en ontwikkelingsbudget

Talent 'verdient' toch een streepje voor



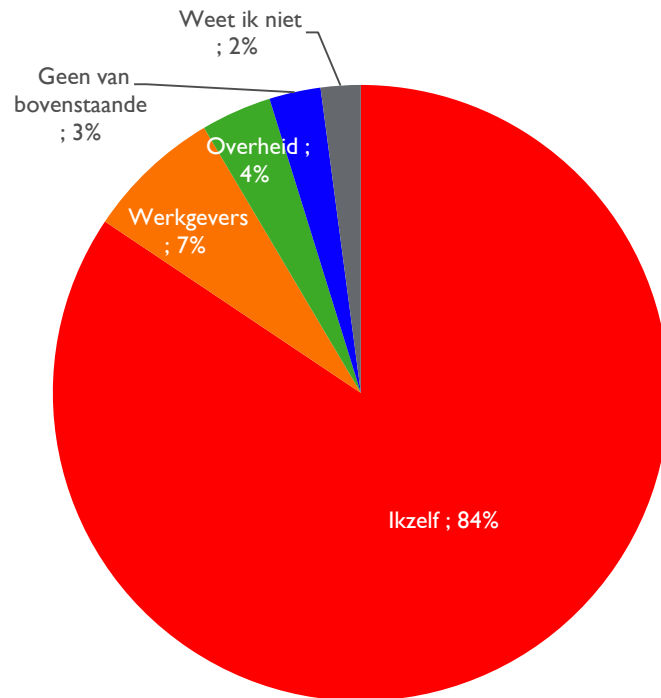
Medewerkers met meer potentieel of strategische cruciale posities zouden volgens een (kleine) meerderheid van de werkende hoogopgeleiden een hoger opleidings- en ontwikkelingsbudget moeten krijgen dan anderen. Ongeveer 3 op de 10 pleiten voor een gelijke verdeling van het budget onder alle medewerkers.



Is Nederland een talentenland? |

Meest verantwoordelijk voor talent(ontwikkeling)

Iedereen is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen talentontwikkeling



Hoe stimuleer je je eigen talent?

Enkele citaten:

“Wat voor mij werkt: mezelf blijven ontwikkelen via scholing e.d., kansen grijpen en laten zien dat ik die kans waard ben.”

*“Zoek naar datgene waarmee mensen je typeren, dat wordt je handelsmerk.
Gebruik / buit uit wat je leuk vindt EN goed af gaat.
Voortdurend blijven oriënteren op wat er in de maatschappij gebeurt
en daar op inspringen.”*

*“Uren maken. De praktijk wijst uit dat uitzonderlijke talenten niet zozeer
natuurtalenten zijn, maar (ook) enorm veel uren gemaakt hebben om te
bereiken waar ze nu staan (zie Malcolm Gladwell).”*

*“Uitdagingen aangaan. En de juiste mensen weten te benaderen inclusief
opleiders. Een stabiel privéleven en stimulans van de partner.”*

“Stimulans, uitdaging, (positieve) feedback, enthousiasme (ook om me heen)”

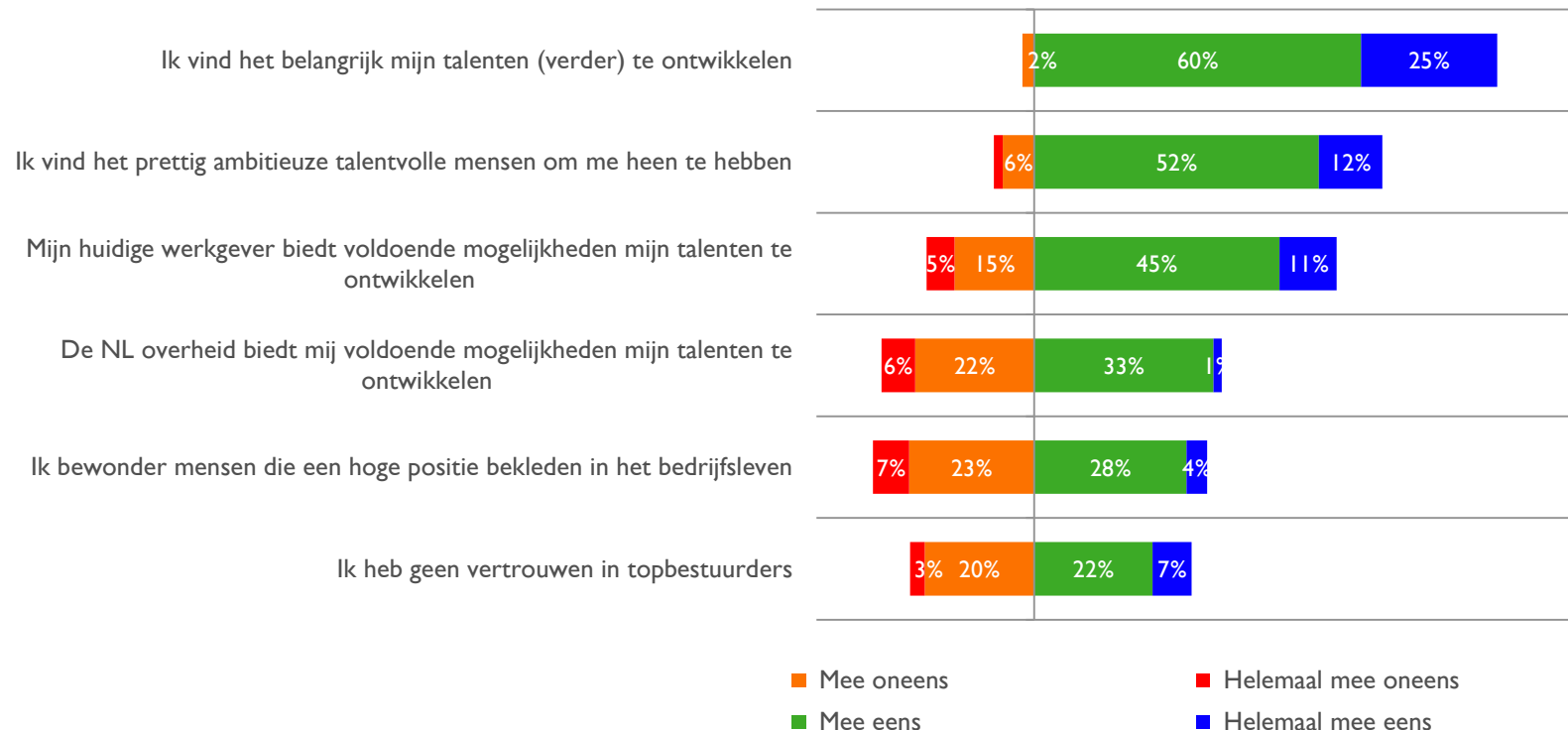
**“Haal je beloning uit de dingen die je kan en kunt bereiken.
Leer door ervaring.. groei daardoor...
talent is niet iets wat je uit een boekje kan halen.”**

De eigen talentontwikkeling

Er wordt veel belang gehecht aan het eigen talent

Het ontwikkelen van het eigen talent vindt een zeer grote groep hoogopgeleide werkenden in Nederland belangrijk. Ze vinden het dan ook veelal prettig zich tussen ambitieuze talentvolle mensen te bevinden. Echter, er wordt niet echt opgekeken tegen mensen met hoge posities in het bedrijfsleven.

Daar waar nog een meerderheid aangeeft dat de *huidige werkgever* hen voldoende mogelijkheden biedt hun talent te ontwikkelen, zijn veel minder ondervraagden van mening dat de *overheid* hen daar voldoende mogelijkheden toe biedt.



Een talent zijn of worden?

Hoogopgeleid werkend Nederland vindt zichzelf veelal (nog) geen talent

THE CHOICE
marktonderzoek & advies



2. Een meerderheid van deze groep 'talent to be' is tussen de **25 en 35 jaar** en **minder lang dan 10 jaar werkzaam**. Gemiddeld hebben ze tot nu toe 2 functies bekleed. Vaker dan de andere groepen bewonderen ze mensen met hoge functies. Ze vinden eveneens vaker dat **NL een land voor talent** is en dat het **NLse bedrijfsleven aantrekkelijk** is voor toptalent.

1. De mensen die zichzelf als talent beschouwen *lijken* vaker mannen dan vrouwen (niet sig.). Ze zijn gemiddeld **46 jaar** en al **geruime tijd werkzaam** (gem. 22 jaar). Ze verdienen relatief vaak **meer dan 2x modaal** (23%). Ze vinden dan ook vaker dan de andere groepen dat **toptalent hoog financieel beloond moet worden**. Deze groep heeft de **meest kritische houding** ten aanzien van NL als land voor talenten en vinden relatief vaak dat talent niet optimaal wordt benut (81%).

3. In tegenstelling tot in de andere 2 groepen zitten in deze groep **weinig leidinggevenden en ondervraagden die (structureel) overwerken**. De mensen in deze groep vinden talentontwikkeling veelal niet belangrijk en geven tevens vaak aan het niet prettig te vinden om zich tussen ambitieuze talentvolle mensen te begeven.



04

● Bijlagen

Bijlage. Uitkomsten uitgesplitst (I)

Een beschrijving van de verschillen tussen subgroepen*



Nederland als land voor talenten

- 55-plussers vinden meer dan de andere leeftijdsgroepen dat Nederland een talentenland is;
- Dat het universitaire onderwijs in Nederland uitdagend en stimulerend is voor studenten van wereldklasse vinden vooral de ondervraagden die zelf nog niet zo lang geleden hebben gestudeerd (en minder dan 5 jaar werkervaring hebben). Zelfstandigen met personeel zijn het hier vaak mee oneens terwijl werknemers in loondienst en zelfstandigen zonder personeel het hier vaak mee eens zijn;
- Zelfstandigen met personeel vinden ook veel minder vaak dat de Nederlandse overheid aantrekkelijk is voor toptalent. Daarentegen vinden ze het vaker logisch dat toptalent uit het buitenland belastingvoordeel krijgt dan werknemers in loondienst;
- Naarmate de organisatie waarin men werkt groter is, vindt men vaker dat het Nederlandse bedrijfsleven aantrekkelijk is voor toptalent.
- Het is logisch dat toptalent uit het buitenland werkzaam in Nederland, belastingvoordeel krijgt, dit vinden leidinggevende vaker dan niet-leidinggevenden;
- *Nederlandse toptalenten zouden belastingvoordeel moeten krijgen wanneer zij in Nederland blijven werken.* Vrouwen zijn het hier vaker dan mannen mee oneens. Terwijl ook vooral de leidinggevenden het hiermee eens zijn.

Typisch Nederlands

- Leidinggevenden vinden het vaker typisch Nederlands dan niet-leidinggevenden dat men te strikt vasthoudt aan het gelijkheidsbeginsel waardoor er weinig aandacht is voor talenten én dat er van kinderen te veel ambitie wordt verwacht;
- Vooral de ondervraagden met meer dan 30 jaar werkervaring vinden het typisch Nederlands dat geldt: *hoe gemiddelder men is, hoe gemakkelijker men het op de arbeidsmarkt heeft*;
- Vooral jonge ondervraagden en ondervraagden met een vast contract vinden het typisch Nederlands dat de weg naar de top voor iedereen open ligt;
- Vrouwen vinden vaker dan mannen dat je in Nederland het verschil mag maken, maar niet te opvallend;
- Dat talent niet wordt gestimuleerd omdat men tevreden is met een '6', is vooral volgens de ondernemers typisch Nederlands;
- Ondervraagden die structureel overwerken vinden vaker dan de mensen die niet overwerken dat het typisch Nederlands is dat de cultuur ambitie en talentontwikkeling in de weg staat.

* De percentages zijn hier achterwege gelaten ten behoeve van de leesbaarheid. Deze zijn terug te vinden in de bijgeleverde tabellen.

Bijlage. Uitkomsten uitgesplitst (2)

Een beschrijving van de verschillen tussen subgroepen*



De Balkenende-norm

- Mannen, leidinggevend en zelfstandigen zonder personeel zijn vaker tegenstander van de Balkenende-norm dan respectievelijk vrouwen, niet leidinggevend en werknemers in loondienst, omdat het de aantrekkingskracht van overheidsorganisaties zou blokkeren. Ook de ondervraagden met een inkomen van meer dan modaal geven vaker dit argument dan de andere inkomensgroepen. Eveneens vinden zij vaker dat de Balkenende-norm toptalent naar het bedrijfsleven jaagt. De ondervraagden die (structureel) overwerken geven dit tevens vaker als argument dan ondervraagden die overwerken;
- Werkenden met een modaal inkomen en werkenden die niet leidinggevend zijn, betreffen vaker voorstanders van de Balkenende-norm. Vooral ondervraagden die werken bij kleine organisaties geven als argument dat de overheid het goede voorbeeld moet geven.
- **Voorstanders** (zijn vaker dan tegenstanders):
 - Vrouw
 - Modaal verdienend
 - Niet leidinggevend
- **Tegenstanders** (zijn vaker dan voorstanders):
 - Man
 - 2x modaal verdienend
 - <5 jaar werkervaring
 - Leidinggevend
 - Mensen die (structureel) overwerken

Omgang met talent

- Dat toptalent ook (hoog) financieel beloond moet worden, vinden mannen vaker dan vrouwen. Werknemers in dienst van de overheid zijn het hiermee juist oneens;
- Met name jonge werkenden en de zelfstandig ondernemers met personeel geven aan het eens te zijn met de stelling '*Om talentontwikkeling te stimuleren is beloning op basis van prestatie noodzakelijk*'. 55-plussers zijn het hier vaker niet mee eens dan de overige leeftijdsgroepen;
- Vooral ondervraagden met minder dan 10 jaar werkervaring zijn het oneens met de stelling dat '*Mensen met veel talent zijn even belangrijk voor organisaties als mensen met weinig talent*'.
- Indien men reeds 5 functies bekleed heeft, is men het vaker eens met de stelling dat organisaties toptalent niet optimaal benutten. Dit geldt tevens voor ondervraagden die (structureel) overwerken;
- *Het komt vaak voor dat toptalent binnen organisaties niet op de juiste strategische posities wordt ingezet die het verschil maken*, dit vinden mannen in nog sterkere mate dan vrouwen. Eveneens ondervraagden met een inkomen van 2x modaal of hoger geven dit vaker dan de andere inkomensgroepen aan.

* De percentages zijn hier achterwege gelaten ten behoeve van de leesbaarheid. Deze zijn terug te vinden in de bijgeleverde tabellen.

Bijlage. Uitkomsten uitgesplitst (3)

Een beschrijving van de verschillen tussen subgroepen*



Verdeling opleidings- en ontwikkelingsbudget

- Vooral vrouwen geven aan dat iedere medewerker een gelijk budget zou moeten krijgen. Dit zijn ook vaker ondervraagden die tot nu toe één functie bekleed hebben, niet leidinggevend zijn en niet overwerken;
- Mannen gunnen medewerkers met meer potentieel meer opleidingsbudget;
- ZZP'ers geven vaker dan werknemers in loondienst aan, medewerkers op strategisch cruciale posities een hoger budget te willen toekennen.

Talent en zichzelf

- Mannen geven vaker dan vrouwen aan het fijn te vinden ambitieuze talentvolle mensen om zich heen te hebben. Indien men minder dan 5 jaar werkervaring heeft, geeft men dit ook vaker aan dan wanneer men meer werkervaring heeft. Tevens ondervraagden die (structureel) overwerken en ondernemers vinden dit prettiger;
- Ondervraagden met een beneden modaal inkomen vinden het vaker dan de andere inkomensgroepen juist onprettig om ambitieuze talentvolle mensen om zich heen te hebben Dit geldt ook voor ondervraagden die op oproepbasis werken.
- Opvallend is dat vooral ondervraagden die reeds 5 of meer functies bekleed hebben, aangeven het belangrijk te vinden het eigen talent verder te ontwikkelen. Dit zijn tevens vaker ondervraagden die (structureel) overwerken en zelfstandigen.

- Dat de Nederlandse overheid voldoende mogelijkheden biedt om het eigen talent te ontwikkelen, daar zijn vooral zelfstandigen, ondervraagden die (structureel) overwerken en ondervraagden die 5 of meer functies bekleed hebben, het mee oneens.
- Zelfstandigen met personeel geven vaker dan werknemers in loondienst aan geen vertrouwen te hebben in topbestuurders;
- Vooral ondervraagden met een beneden modaal inkomen geven aan, mensen die een hoge positie bekleden in het bedrijfsleven, NIET te bewonderen. Deze bewondering neemt ook af naarmate men ouder wordt en meer jaren werkervaring heeft. Leidinggevenden geven vaker dan niet-leidinggevenden aan mensen die een hoge positie hebben in het bedrijfsleven, te bewonderen.

* De percentages zijn hier achterwege gelaten ten behoeve van de leesbaarheid. Deze zijn terug te vinden in de bijgeleverde tabellen.

Bijlage. Tabellen, open antwoorden & vragenlijst



De volgende bijlagen worden vanwege hun grootte niet toegevoegd aan deze rapportage. Deze 3 bestanden worden apart aangeleverd:

Tabellensets (Excel)

Hierin zijn aparte tabbladen voor:

- Rechte tellingen (basis: gewogen)
- Tabellen opgesplitst naar relevante achtergrond kenmerken

Open antwoorden (pdf)

Hierin de listings van de antwoorden van elke open vraag (en anders namelijk) uit de vragenlijst.

Vragenlijsten (pdf)

- Is Nederland een talentenland?

$$\text{als } \xi = \frac{2x - b - a}{b - a}, \text{ i.e. } x = \frac{b - a}{2} \xi + \frac{b + a}{2}, -1 < \xi < 1$$

$$w(\xi_k) = \frac{2}{(1 - \xi_k^2) [P_n'(\xi_k)]^2}$$

Contact

Prins Hendrikkade 176
1011 TC Amsterdam

Postbus 15039
1001 MA Amsterdam

T 020 5210660
F 020 5210661

E info@thechoice.nl
www.thechoice.nl