

Marktonderzoek naar de onderscheidende bedrijfskarakteristieken voor een pool-organisatie van automatiseringspersoneel

Citation for published version (APA):

Brentjens, C. A. (1992). *Marktonderzoek naar de onderscheidende bedrijfskarakteristieken voor een pool-organisatie van automatiseringspersoneel*. (TU Eindhoven. Fac. TBDK, Bedrijfskundewinkel : ondernemersadviezen; Vol. 91.255). Technische Universiteit Eindhoven.

Document status and date:

Gepubliceerd: 01/01/1992

Document Version:

Uitgevers PDF, ook bekend als Version of Record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.tue.nl/taverne

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

openaccess@tue.nl

providing details and we will investigate your claim.

Marktonderzoek naar de onderscheidende bedrijfskarakteristieken voor een pool-organisatie van automatiseringspersoneel

Uitgevoerd in opdracht van de Bedrijfskundewinkel

Opdrachtnaam:	Poolorganisatie
Opdrachtcode:	91.40.255
Opdrachtuitvoerder:	Cas Brentjens

Bedrijfskundewinkel
Technische Universiteit Eindhoven
Eindhoven, maart 1992

Voorwoord

Dit is het verslag van een marktonderzoek dat in opdracht van de Bedrijfskundewinkel van de Technische Universiteit Eindhoven is uitgevoerd voor een pool-organisatie.

De Bedrijfskundewinkel heeft tot doel op niet commerciële basis onderzoek te verrichten voor diegenen die niet over de capaciteiten beschikken om een professioneel adviesbureau in te schakelen.

De opdrachtgever heeft een pool-organisatie voor automatiseringspersoneel opgezet. Een pool-organisatie is een soort uitzendbureau voor free-lancers. Indien bedrijven niet de juiste mensen in dienst hebben voor een bepaald project, kunnen zij free-lancers inhuren bij een pool-organisatie. De opdrachtgever kampte bij de start van zijn bedrijf met het volgende probleem:

Hoe moet het bedrijfsprofiel opgezet worden zodat bedrijven wel met pool-organisaties gaan werken indien ze dit nog niet deden en hoe kan de opdrachtgever zich onderscheiden van zijn concurrenten ?

Dit probleem werd onderzocht door een schriftelijke enquête te versturen naar een aantal bedrijven in de automatiseringsbranche. Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode december 1991 tot en met maart 1992.

Eindhoven, maart 1992

Cas Brentjens

Inhoudsopgave

Voorwoord	I
Inhoudsopgave	II
Hoofdstuk 1: De probleemomschrijving	1
Hoofdstuk 2: De onderzoeksopzet	2
2.1 De doelgroep	2
Hoofdstuk 3: De onderzoeksresultaten	3
Hoofdstuk 4: Conclusies & aanbevelingen	11
Hoofdstuk 5: Nawoord	13
Bijlage I:	14

Hoofdstuk 1: De probleemomschrijving

De opdrachtgever wenst een onderzoek naar de wijze waarop hij zich kan onderscheiden ten opzichte van zijn concurrenten in de markt. De probleemstelling luidt dus als volgt:

Hoe moet het bedrijfsprofiel opgezet worden zodat bedrijven wel met pool-organisaties gaan werken indien ze dit nog niet deden en hoe kan de opdrachtgever zich onderscheiden van zijn concurrenten ?

In dit onderzoek wordt géén bedrijfsprofiel ontworpen. Wel wordt aangegeven welke punten van het bedrijfsprofiel belangrijk worden gevonden door bedrijven in de automatiseringsbranche en wat het imago is van pool-organisaties bij deze bedrijven.

Punten van onderzoek zijn dus:

- redenen om te werken met pool-organisaties;
- redenen om niet te werken met pool-organisaties;
- voordelen en nadelen van pool-organisaties;
- aan welke automatiseringskennis heeft de markt behoefte ;
- wat is de mening van de markt over het starten van een nieuwe pool-organisatie.

Deze onderzoekspunten worden onderzocht met een schriftelijke enquête.

Hoofdstuk 2: De onderzoeksopzet

Het onderzoek bestaat uit een schriftelijke enquête aangevuld met enige literatuurstudie. Met behulp van de schriftelijke enquête wordt geprobeerd antwoord te krijgen op de vragen zoals deze zijn gedefinieerd in de probleemomschrijving. Met behulp van de literatuurstudie worden enkele gegevens onderzocht met betrekking tot de markt en de concurrenten.

De vragenlijst bestaat uit 18 vragen. Echter niemand van de respondenten kan deze 18 vragen allemaal beantwoorden omdat er onderscheid wordt gemaakt in drie soorten respondenten, te weten:

- respondenten die geen ervaring hebben met ingehuurd personeel;
- respondenten die ervaring hebben met ingehuurd personeel, maar dit personeel niet betrokken hebben van een pool-organisatie;
- respondenten die ervaring hebben met pool-organisaties;

Deze indeling is gemaakt om vooroordelen ten opzichte van ingehuurd personeel c.q. pool-organisaties tegen te gaan. Alleen de mensen die ervaring met ingehuurd personeel en pool-organisaties hebben kunnen er hun mening over geven in de enquête.

De vragen 1 t/m 4 worden gesteld om de respondenten te segmenteren in grootte, kernactiviteiten en ervaring met ingehuurd personeel.

De vragen 5 en 6 worden beantwoord door respondenten die geen ervaring hebben met ingehuurd personeel.

De vragen 7 t/m 11 worden beantwoord door mensen die ervaring hebben met ingehuurd personeel maar niet met pool-organisaties.

De vragen 12 t/m 16 worden beantwoord door mensen die ervaring hebben met pool-organisaties.

Tenslotte worden de vragen 17 en 18 beantwoord door alle respondenten.

De vragenlijst en bijgevoegde brief zijn opgenomen in bijlage 1.

2.1 De doelgroep

De doelgroep voor de pool-organisatie en dus ook voor dit onderzoek zijn bedrijven in de automatiseringsbranche. De adressen van de doelgroep zijn gehaald uit het AUTOMATISERINGS JAARBOEK 1991. Er is een steekproef genomen uit alle bedrijven met als hoofdactiviteit softwarehuis of advisering.

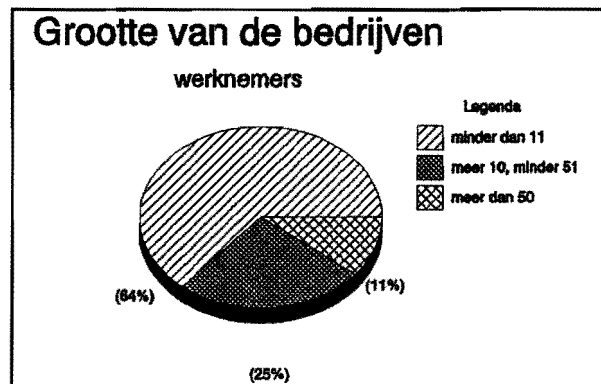
Aangezien dit onderzoek een kwalitatief karakter heeft en in mindere mate een kwantitatief karakter is het bepalen van de steekproefgrootte een arbitraire zaak. In het automatiserings jaarboek 1991 staan ongeveer 840 adressen met als kernactiviteit advisering of softwarehuis. Ongeveer 1 op de 3 bedrijven werd een enquête verstuurd zodat de steekproefgrootte op 280 werd gesteld.

Hoofdstuk 3: De onderzoeksresultaten

Van de 280 verstuurde enquête-formulieren werden er 83 geretourneerd, verder stuurde een adviesbureau een brief met opmerkingen over pool-organisaties waardoor de respons op 84 komt. Dit betekent een respons van 30 %.

Vraag 1: Hoeveel mensen zijn er werkzaam in deze organisatie ?

aantal werknemers	# resp.	% resp.
minder dan of gelijk aan 10	53	64
meer dan 10, minder dan of gelijk aan 50	21	25
meer dan 50	9	11
totaal:	83	100



Vraag 2: Hoeveel ingehuurd automatiserings-personeel is er gemiddeld werkzaam in deze organisatie ?

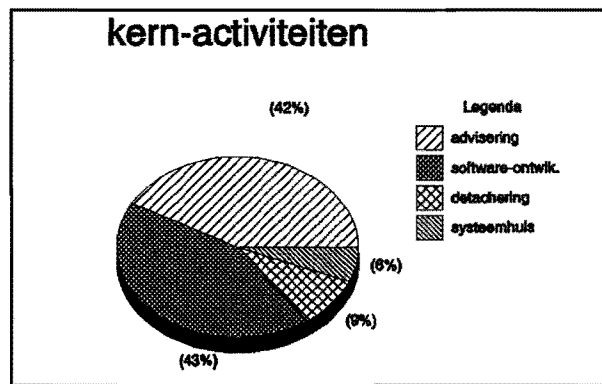
aantal ingehuurd	# resp.	% resp.
geen	63	76
tussen de 0 en 5	15	18
6 of meer	5	6
totaal:	83	100

Bij 20 bedrijven uit het onderzoek is ingehuurd personeel werkzaam. Uit de categorie 6 of meer ingehuurd blijken de respondenten alleen bedrijven te zijn met meer dan 25 man

personeel in dienst. Bedrijven met tussen de 0 en 5 ingehuurd in dienst blijken kleine bedrijven te zijn met minder dan 10 medewerkers.

Vraag 3: Wat zijn de kern-activiteiten van deze organisatie ?

kern-activiteit	aantal respondenten	percentage respondenten
advisering	35	42
software ontwikkeling	36	43
detachering	7	9
systeemhuis	5	6
totaal:	83	100



Vraag 4: Heeft deze organisatie de afgelopen 5 jaren ooit gewerkt met ingehuurd automatiseringspersoneel ?

antwoord	aantal respondenten	percentage respondenten
Ja	36	43
Nee	47	57
totaal:	83	100

De vragen 5 en 6 gaan over redenen om met ingehuurd personeel en pool-organisaties te werken en worden later in het verslag behandeld.

Vraag 7: Heeft deze organisatie de afgelopen 5 jaren ooit gebruik gemaakt van de mogelijkheden die pool-organisaties bieden, namelijk het invullen van personele tekorten voor een bepaalde periode ?

antwoord	aantal respondenten	percentage respondenten
Ja	8	10
Nee	28	33
totaal:	36	43

Van het aantal bedrijven dat ooit gewerkt heeft met ingehuurd personeel (36 bedrijven) heeft 22 % van de bedrijven uit het onderzoek deze betrokken van een pool-organisatie.

Met behulp van de vragen 1,2,3,4 en 7 kunnen we enkele kruistabellen maken en onderzoeken of er een verband bestaat tussen:

1. het aantal werknemers en het inhuren van personeel;
2. de kern-activiteiten en het inhuren van personeel.

Het aantal werknemers tegen het inhuren van personeel:

werknemers / ingehuurd	ooit ingehuurd (%)	nooit ingehuurd (%)	totaal:
tot en met 10 (53 resp.)	36	64	100
tussen de 11 en 50 (21 resp.)	62	38	100
51 of meer (9 resp.)	44	56	100

Uit bovenstaande tabel blijkt geen verband tussen het aantal werknemers en het inhuren van personeel.

De kernactiviteiten tegen het inhuren van personeel:

kern-activiteit	ingehuurd (%)	nooit ingehuurd (%)	totaal:
advisering (35 resp)	37	63	100
software ontwikkeling (36)	44	56	100
detachering (7 resp)	75	25	100
systeemhuis (5 resp)	33	67	100

Uit de hier bovenstaande tabel blijkt geen verband tussen de kernactiviteiten en het inhuren van personeel (Over de kern-activiteiten systeemhuis en detachering kunnen geen valide conclusies worden getrokken, wegens de lage respons).

Vraag 5: Waarom heeft deze organisatie nooit mensen ingehuurd van een pool-organisatie ?

Deze vraag is alleen beantwoord door organisaties die nog nooit met ingehuurd personeel gewerkt hebben.

Van de 75 antwoorden die hier gegeven werden (door 51 respondenten) was 42 % de reden dat ze voldoende capaciteit in eigen huis hadden. 36 % nam bij onvoldoende capaciteit nieuwe mensen aan en géén free-lancers. 13 % werkt liever niet met free-lancers en 9 % gaf een andere reden op zoals niet meer werk aannemen als de capaciteit toelaat of een te lange inwerkperiode.

Vraag 6: Deze organisatie zal gaan werken met ingehuurd personeel indien ...

Ook deze vraag is alleen beantwoord door organisaties die geen ervaring hebben met ingehuurd personeel.

Van de 61 antwoorden (door 49 mensen) was 39 % van plan nooit personeel in te huren. 20 % gaat personeel inhuren indien de organisatie over onvoldoende personele capaciteit bezit. 25 % wil personeel inhuren indien bepaalde specialistische kennis ontbreekt. 10 % vindt spoedgevallen een reden om personeel in te huren.

Vraag 8: Kunt U enkele voordelen noemen ten aanzien van ingehuurd personeel ?

Deze vraag (en ook vraag 9) is beantwoord door bedrijven die ervaring hebben met ingehuurd personeel maar dit ingehuurd personeel niet via een pool-bedrijf ingehuurd hebben (27 respondenten).

Op deze open vraag werden zeer veel verschillende antwoorden gegeven. Deze antwoorden kunnen ingedeeld worden in de volgende categorieën:

-flexibiliteit:

- voorkomen van onnodig in dienst hebben van personeel;
- opvangen tijdelijke benodigde capaciteit;
- flexibele capaciteit;
- op grotere afstand inzetbaar.

-projectwerk:

- inzetten bij kleinere klussen.

-expertise:

- professionals op bepaalde gebieden;
- stress-bestendigheid;
- hoger rendement (door méér uren per week en extra kennis);

-administratieve voordelen:

- salarisperikelen;
- belastingperikelen;

-contact met toekomstig personeel.

Vraag 9 Kunt U enkele nadelen noemen van ingehuurd personeel ?

Op deze open vraag werden ook weer zeer veel verschillende antwoorden gegeven (door 30 respondenten).

Samengevat zijn de belangrijkste genoemde nadelen:

- beheersing kwaliteit;
- minder betrokkenheid;
- inwerktijd;
- geen kennis van gang van zaken binnen het bedrijf (cultuurverschillen !);
- geen specifieke branche-deskundigheid;
- kent niet de eisen/gewoonten van de klanten;
- wegstromen van vertrouwelijke informatie;
- beroepsaansprakelijkheid vaak slecht geregeld;
- contractformulering met garanties;
- veel hogere kostprijs;
- onbekendheid van ingehuurd qua karakter & vakkennis.

Vraag 10 Waarom heeft deze organisatie het personeel niet ingehuurd via een pool-organisatie ?

antwoordmogelijkheid	# resp.	% resp.
a. de free-lancers zijn gemakkelijk te bereiken	13	43
b. deze organisatie had nog nooit van pool-organisaties gehoord	10	33
c. pool-bedrijven zijn te duur	2	7
d. anders	5	17

In de categorie anders kunnen de volgende redenen genoemd worden:

- eigen netwerk van free-lancers;
- kwaliteit;
- onbekendheid van personen;
- duurder;
- slechte contracten (te zakelijk en te hard);
- weinig kennis van toepassingsgebied;
- inhuur via uitzendbureau biedt vele voordelen en weinig nadelen;

Vraag 11 Gaat deze organisatie in de toekomst via een pool-organisatie personeel inhuren ?

antwoordmogelijkheid	# resp.	% resp.
Ja	2	7
Ja, indien ...	10	32
Nee, waarschijnlijk nooit via een pool-organisatie	19	61

Uit de resultaten van vraag 11 blijkt dat uit deze groep (ervaring met ingehuurd personeel, maar geen ervaring met pool-organisaties) een groot gedeelte niet met pool-organisaties gaat werken. Dit is ook niet zo verwonderlijk omdat deze groep op een andere manier aan ingehuurd personeel kan komen. Toch wil nog ongeveer 39 % eventueel via een pool-organisatie personeel inhuren. Redenen om via een pool-bedrijf te gaan werken (Ja, indien) zijn:

- behoefte aan free-lancers;
- betere contractcondities;
- goede aanbiedingen van pool-bedrijven.

Vraag 12 Welke fee kan een pool-organisatie voor het leveren van personeel verwachten ? (in procenten)

Aangezien de vragen 12 tot en met 16 alleen beantwoord zijn door bedrijven die ervaring hebben met pool-organisaties zijn deze slechts beantwoord door 8 respondenten.

3 respondenten vonden 10 %, 1 respondent vond 5 % en ook 1 respondent vond 15 % een redelijke vergoeding. 2 respondenten vonden een variabele vergoeding een betere oplossing. Variabel houdt in verschillende fee's voor verschillende tijdsduren, bijvoorbeeld 10 % voor de eerste drie maanden, daarna minder.

Vraag 13 Kunt U enkel voordelen noemen ten aanzien van ingehuurd personeel ?

Dit is dezelfde vraag als vraag 7, echter deze is beantwoord door mensen die ervaring hebben met pool-bedrijven.

De belangrijkste voordelen waren voor deze groep respondenten:

- flexibiliteit (=opvangen schommelingen capaciteit, projectwerk, piekopvang);
- nieuwe kijk, verfrissende ideeën;
- snel beschikbaar;
- specifieke kennis;

Deze voordelen komen in grote lijnen overeen met de voordelen van de groep die geen ervaring hadden met pool-bedrijven.

Vraag 14 Kunt U enkele nadelen noemen ten aanzien van ingehuurd personeel ?

De hier genoemde nadelen kunnen samengevat worden in de volgende punten:

- minder betrokken bij de organisatie (cultuurverschillen);
- geldgedreven;
- onbetrouwbaarheid;
- risico op "geblaat";
- geen opbouw van kennis binnen de organisatie.

Ook deze nadelen verschillen niet veel van de andere groep respondenten.

Vraag 15 Kunt U enkele voordelen noemen ten aanzien van pool-organisaties ?

De belangrijkste genoemde voordelen zijn:

- snel duidelijkheid wat betreft personele capaciteit;
- het voorkomen van problemen met GAK & fiscus;
- veel specialisten aanwezig bij een pool-bedrijf;
- bij pool-bedrijf is er een concentratie van personeel & kennis;

Vraag 16 Kunt U enkele nadelen noemen ten aanzien van pool-organisaties ?

De belangrijkste genoemde nadelen zijn:

- risico op te hoog ingeschatte kwaliteiten;
- negatieve prijsinvloed;
- extra communicatie-schijven;
- twijfel aan onafhankelijkheid;
- snelheid van handelen;
- niet altijd de juiste persoon.

Vraag 17 Staat U open voor nieuwe pool-organisaties en waaraan moeten deze voldoen ?

antwoordmogelijkheid	aantal respondenten	percentage respondenten
Ja, indien...	31	44
Nee, omdat...	40	56

De belangrijkste argumenten die toegevoegd moeten worden achter Ja, indien... zijn:

- ervaren specialisten deel uitmaken van de groep;
- niet te hoge kosten;
- kwaliteit leveren;
- werkzaamheden dat vereisen;
- kwaliteit boven omzet prefereren;
- flexibel, aanpassend;
- prijs/prestatie verhouding klopt;
- productiviteit & betrouwbaarheid;

- beloning naar prestatie (correcte tarieven);
- goede cliënt-benadering;
- er een overkoepelend orgaan ontstaat;
- deskundigheid en fair.

De belangrijkste redenen die toegevoegd kunnen worden achter Nee, omdat... zijn:

- er voldoende capaciteit aanwezig is binnen de organisatie;
- er voldoende pool-bedrijven bestaan;
- er genoeg personeel te verkrijgen is;
- er samengewerkt wordt met andere bedrijven;
- we geen ervaring hebben met pool-bedrijven;
- het personeel onbekend is met het bedrijf;
- het belemmert team-spirit;
- eigen specialisme fundamenteel is op de langere termijn;
- persoonlijke benadering klant;
- we veel maatwerk leveren dat veel onderhoud vraagt;
- solist blijven;
- het een tijdelijke oplossing is;
- geen behoefte;
- geen toevoeging in de markt.

Het is opvallend dat er zo veel bedrijven niet open staan voor nieuwe pool-bedrijven. Opmerkelijk is wel dat van de bedrijven die ervaring hebben met pool-bedrijven 80 % open staan voor nieuwe pool-bedrijven.

Vraag 18 Aan welke automatiseringskennis heeft deze organisatie de meeste behoefte ?

Van de 65 respondenten die deze vraag beantwoord hebben kwamen zeer veel verschillende antwoorden. Veel genoemde kennis was:

- C;
- 4 GL;
- UNIX;
- Progress-programmatuur;
- COBOL;
- Oracle.

Hoofdstuk 4: Conclusies & aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten uit het onderzoek samengevat.

Uit het onderzoek kan geen verband gevonden worden tussen het aantal werknemers en het inhuren van personeel en evenmin tussen de kernactiviteiten (software-ontwikkeling en advisering) en het inhuren van personeel.

De belangrijkste redenen om niet met ingehuurd personeel te werken zijn het beschikken over voldoende capaciteit in eigen huis en het aannemen van nieuwe mensen in geval van onvoldoende capaciteit. De laatste groep mensen moet op de voordelen van pool-bedrijven attent worden gemaakt.

Redenen om personeel in te huren zijn:

1. ontbreken van specialistische kennis;
2. onvoldoende capaciteit.

De belangrijkste genoemde voordelen van ingehuurd personeel zijn:

1.flexibiliteit:

- hieronder kunnen we verstaan het opvangen van tijdelijke capaciteits-tekorten en het op ieder moment kunnen inzetten van specialisten;

2.expertise:

- dit wil zeggen professionals op bepaalde gebieden;

3.administratieve voordelen:

- de belangrijkste genoemde voordelen hebben betrekking op salaris- en belastingperikelen;

4.contact met toekomstig personeel;

5.nieuwe verfrissende kijk op problemen:

- ingehuurd personeel kan de aanwezige kennis in een bedrijf verhogen;

De belangrijkste genoemde nadelen van ingehuurd personeel zijn:

1.betrokkenheid:

- ingehuurd personeel heeft niet zo'n sterke band met het bedrijf als het vaste personeel

2.cultuurverschillen:

- ingehuurd personeel is niet bekend met de werkwijze & eigenschappen van het bedrijf;

3.onbekendheid met vaste klanten;

4.wegstromen vertrouwelijke informatie;

5.hogere kostprijs;

Redenen om personeel niet via een pool-bedrijf in te huren zijn:

1.makkelijke bereikbaarheid van free-lancers:

- sommige bedrijven hadden kennissen of werkten samen met andere bedrijven om personele tekorten op te vangen;

2.onbekendheid met het fenomeen.

De tweede groep respondenten moet beter op de hoogte worden gebracht wat de voordelen en de mogelijkheden zijn van de pool-bedrijven.

Genoemde voordelen van pool-bedrijven zijn:

1.snel duidelijkheid wat betreft personele capaciteit;

2.concentratie van kennis en expertise bij pool-bedrijf.

Genoemde nadelen van pool-bedrijven zijn:

1. **negatieve prijsinvloed;**
2. **extra communicatie-schijven;**
3. **risico op te hoog ingeschatte kwaliteiten.**

De potentiële markt voor pool-bedrijven kan onderverdeeld worden in 3 soorten bedrijven:

1. Bedrijven die geen ervaring hebben met ingehuurd personeel;
2. Bedrijven die ervaring hebben met ingehuurd personeel, maar dit personeel niet betrokken hebben bij een pool-bedrijf;
3. Bedrijven die ervaring hebben met pool-bedrijven.

Ad 1 & 2. Deze groep bedrijven moet op de hoogte gebracht worden van de voordelen van pool-bedrijven.

Ad 3. Bij deze groep bedrijven moet een nieuw pool-bedrijf concurreren met andere pool-bedrijven.

Een nieuw pool-bedrijf moet een faire contracten opstellen (eerlijke prijs/prestatieverhouding), kwaliteit leveren, flexibel en aanpassend zijn. Verder hebben veel bedrijven een soort drempel-angst. Deze angst voor het gebruik van pool-bedrijven moet worden weggenomen. In de markt bestaat er behoefte aan zo'n soort pool-bedrijven.

Hoofdstuk 5: Nawoord

De Bedrijfskundewinkel hoopt dat dit onderzoeksrapport de opdrachtgever van enige nuttige tips voorziet, die de bedrijfskarakteristieken positief kunnen beïnvloeden.

Tenslotte willen wij dhr. Clevers bedanken; dankzij hem heeft de Bedrijfskundewinkel haar kennis op het gebied van pool-bedrijven kunnen uitbreiden. Op korte termijn wordt er aan een nieuwe opdracht met betrekking tot pool-bedrijven begonnen, namelijk een onderzoek naar de mogelijkheden voor een pool-bedrijf voor industrieel vormgevers.

Voor verdere problemen of vragen stelt de Bedrijfskundewinkel haar capaciteiten graag tot beschikking.

Verder willen wij dhr. Clevers veel succes toewensen met zijn pool-bedrijf.

Namens de Bedrijfskundewinkel,

Cas Brentjens

Bijlage I:

vraag 1:

Hoeveel mensen zijn er werkzaam in deze organisatie ?

antwoord: ... mensen

vraag 2.

Hoeveel ingehuurd automatiserings-personeel is er gemiddeld werkzaam in de organisatie ?

antwoord: ... mensen.

vraag 3.

Wat zijn de kern-activiteiten van deze organisatie ?

antwoord: ...

vraag 4.

Heeft deze organisatie de afgelopen 5 jaren ooit gewerkt met ingehuurd automatiserings-personeel ?

- a. ja.
- b. nee.

**Indien U vraag 4 met nee beantwoord heeft, ga dan verder met vraag 5.
Indien U vraag 4 met ja beantwoord heeft, ga dan verder met vraag 7.**

vraag 5.

Waarom heeft deze organisatie nooit mensen ingehuurd van een pool-organisatie ?
(méér dan één antwoord mogelijk)

- a. voldoende capaciteit in eigen huis.
- b. bij onvoldoende capaciteit worden er nieuwe mensen aangenomen.
- c. er wordt hier liever niet met free-lancers gewerkt.
- d. free-lancers zijn moeilijk te bereiken.
- e. anders, namelijk

vraag 6.

Deze organisatie zal gaan werken met ingehuurd personeel indien ...

- a. deze organisatie zal nooit personeel inhuren.
- b. de organisatie onvoldoende personele capaciteit heeft.
- c. er bepaalde specialistische kennis ontbreekt.
- d. er met spoed een bepaald projekt moet worden afgerond.
- e. deze beter bereikbaar zijn voor de organisatie.
- f. anders, namelijk

U kunt nu verder gaan met vraag 17.

vraag 7.

Heeft deze organisatie de afgelopen 5 jaren ooit gebruik gemaakt van de mogelijkheden die Pool-organisaties bieden, namelijk het invullen van personele tekorten voor een bepaalde periode ?

- a. Ja.
- b. Nee.

**Indien U vraag 7 met Ja beantwoord heeft, kunt U verder gaan met vraag 12.
Indien U vraag 7 met Nee beantwoord heeft, kunt U verder gaan met vraag 8.**

vraag 8.

Kunt U enkele voordelen noemen ten aanzien van ingehuurd personeel ?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

vraag 9.

Kunt U enkele nadelen noemen ten aanzien van ingehuurd personeel ?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

vraag 10.

Waarom heeft deze organisatie het personeel niet ingehuurd via een pool-organisatie ?

- a. de free-lancers waren/zijn gemakkelijk te bereiken.
- b. deze organisatie had nog nooit van pool-organisaties gehoord.
- c. poolbedrijven zijn te duur.
- d. anders, nl

vraag 11.

Gaat deze organisatie in de toekomst via een pool-organisatie personeel inhuren ?

- a. Ja.
- b. Ja, indien
- c. Nee, waarschijnlijk nooit via een pool-organisatie.

U kunt nu verder gaan met vraag 17.

vraag 12.

Welke fee kan een pool-organisatie voor een leveren van een free-lance programmeur verwachten ? (in procenten)

antwoord: ongeveer ...%

vraag 13.

Kunt U enkele voordelen noemen ten aanzien van ingehuurd personeel ?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

vraag 14.

Kunt U enkele nadelen noemen ten aanzien van ingehuurd personeel ?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

vraag 15.

Kunt U enkele voordelen noemen ten aanzien van pool-organisaties ?

1.
2.
3.
4.
5.

vraag 16.

Kunt U enkele nadelen noemen ten aanzien van pool-organisaties ?

1.
2.
3.
4.
5.

vraag 17.

Staat U open voor nieuwe pool-organisaties en waaraan moeten deze organisaties voldoen ?

- a. Ja, indien ...
- b. Nee, omdat ...

vraag 18.

Aan welke automatiseringskennis heeft deze organisatie de meeste behoefte ?

antwoord: ...

Hartelijk bedankt voor Uw medewerking. Mag ik U verzoeken het vragenformulier zo spoedig mogelijk te retourneren.