Panteia
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Functies en competenties in de e-commerce

Resultaten van de enquête onder webshops

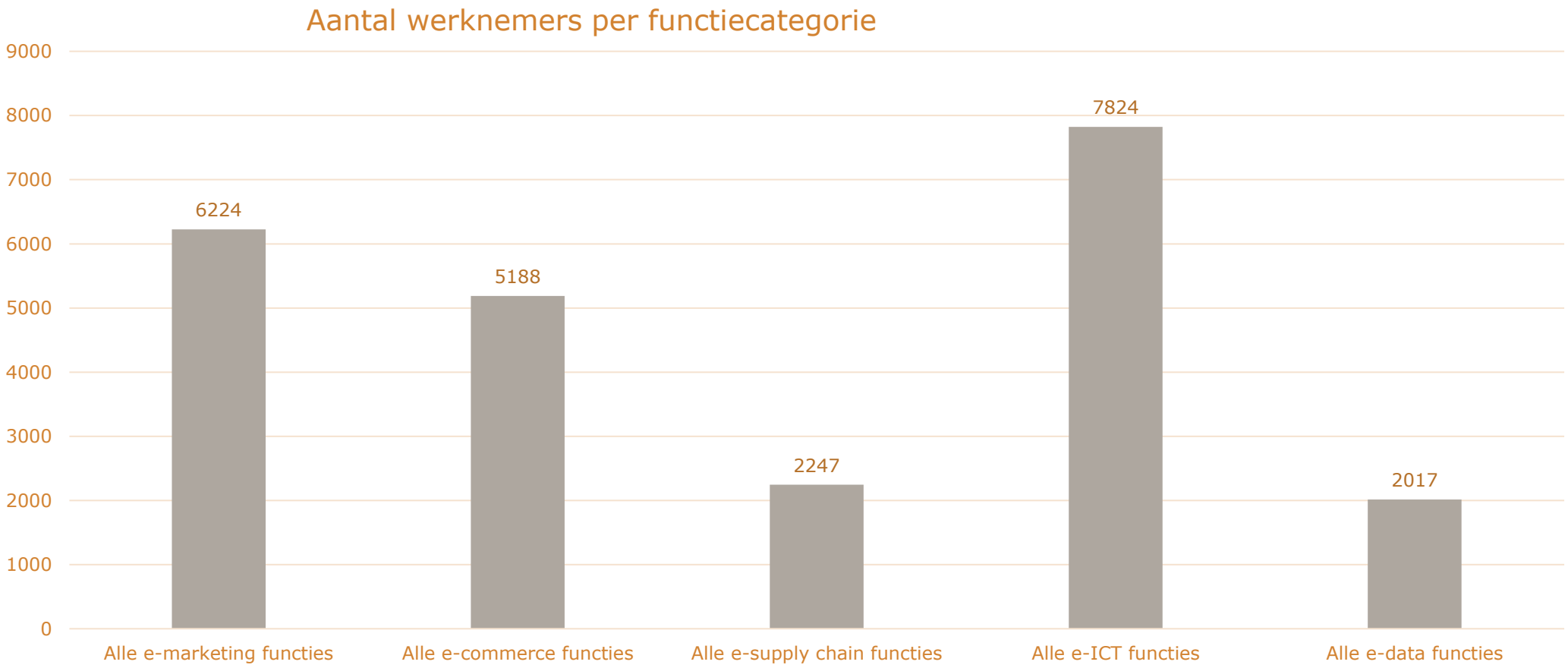
Martin Belder
Maart 2017

Outline branche e-commerce

- Totaal aantal werkenden in e-commerce (CBS)
  - In totaal 46.000 werknemers
  - Waarvan 22.500 ZZP-ers
  - Dus: 23.500 werknemers (alle opleidingsniveaus, zowel 'pure players' als niet-'pure players')

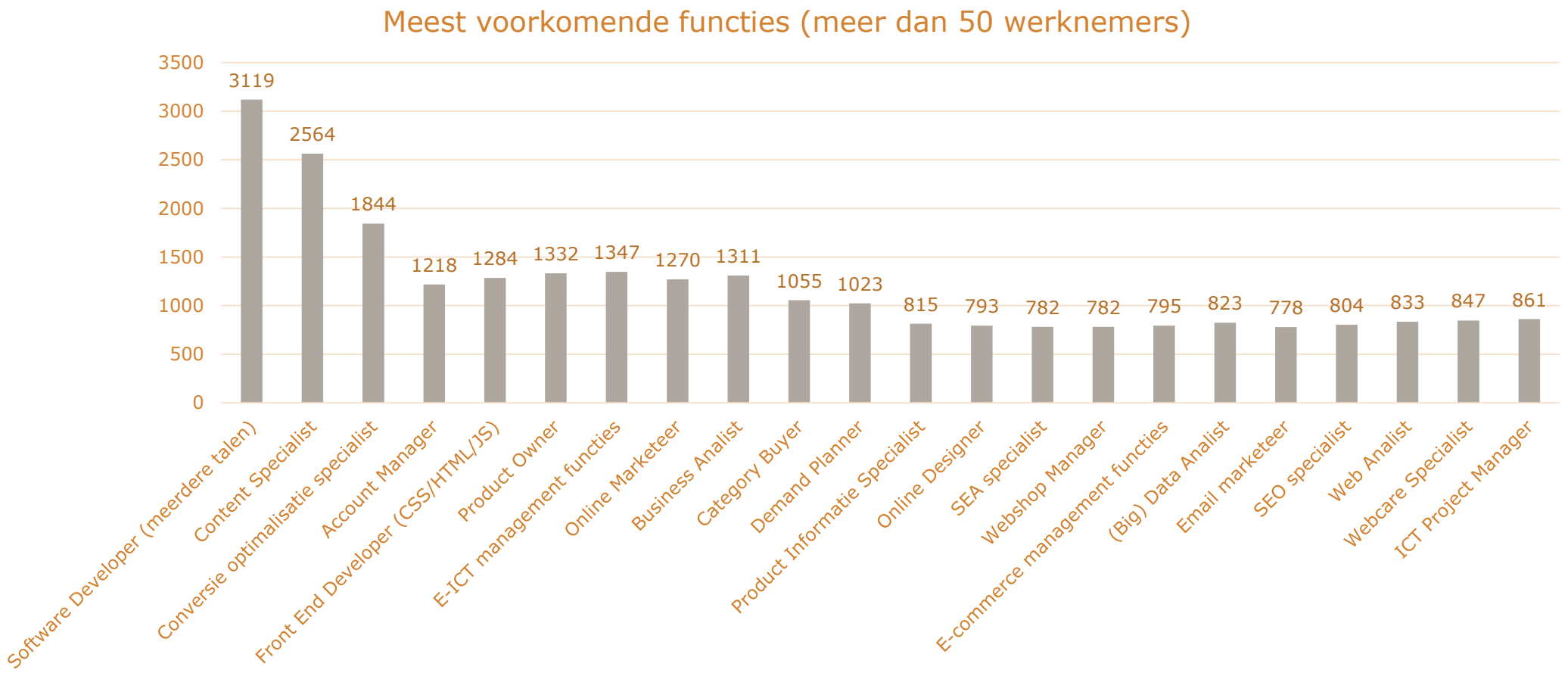
- Verhouding tussen 'pure' en niet-'pure' geschat
  - 23,1 procent van alle hoog opgeleide werknemers bij 'pure' players
  - 76,9 procent bij niet-'pure' players.
- Schatting op basis van Jobfeed en vacaturegraad: 93 procent van alle werknemers in e-commerce is hoog opgeleid.
- Aantal hoogopgeleide werknemers in de e-commerce:
  - 4.922 bij 'pure players'
  - 16.406 bij niet-'pure players'

Werknemers per functiecategorie (NB: totalen van enquête)



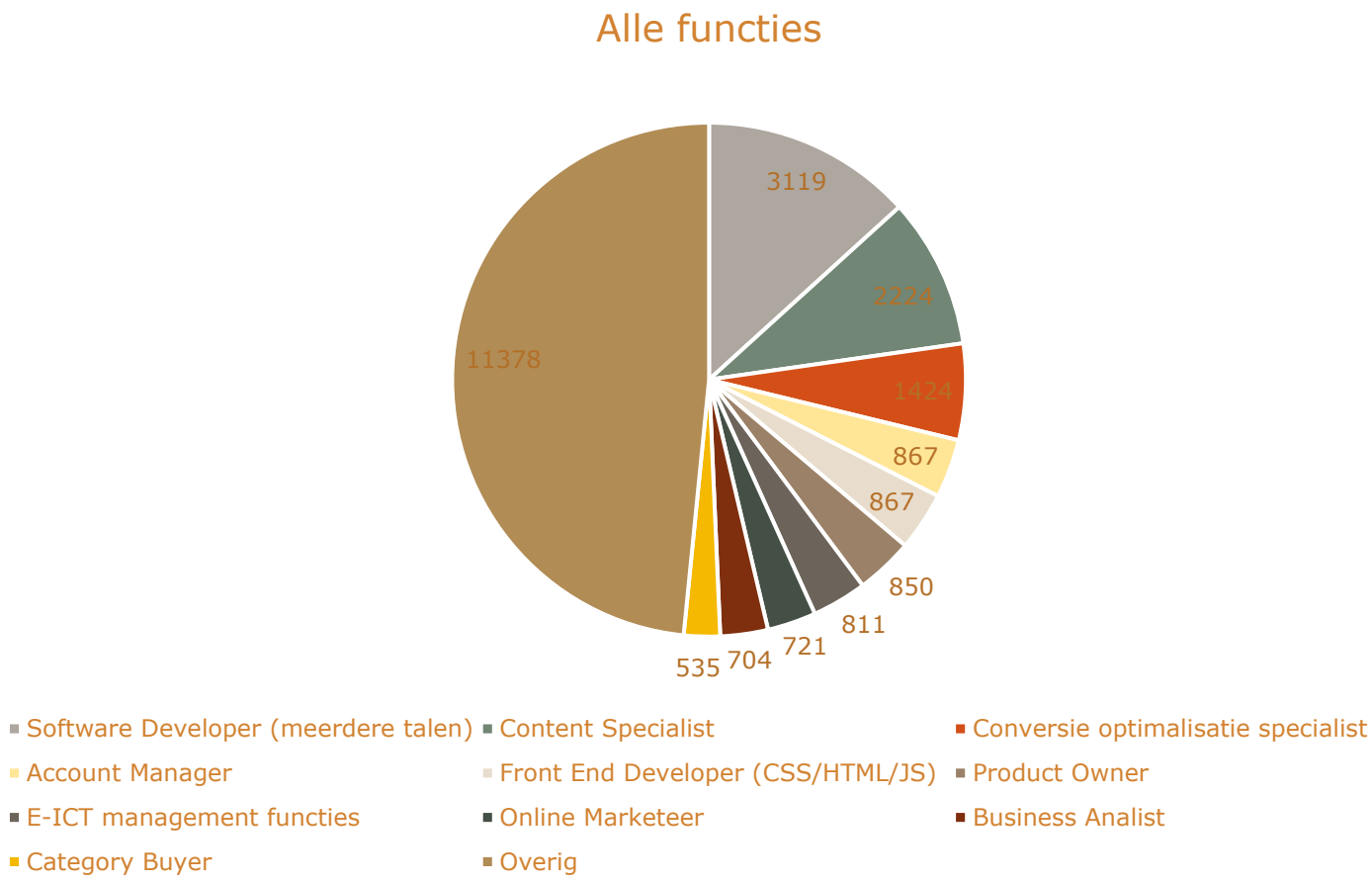
Panteia
Research to Progress

Aantal medewerkers per functie (NB: totalen van enquête) (1/2)



Panteia
Research to Progress

Aantal medewerkers per functie (2/2)



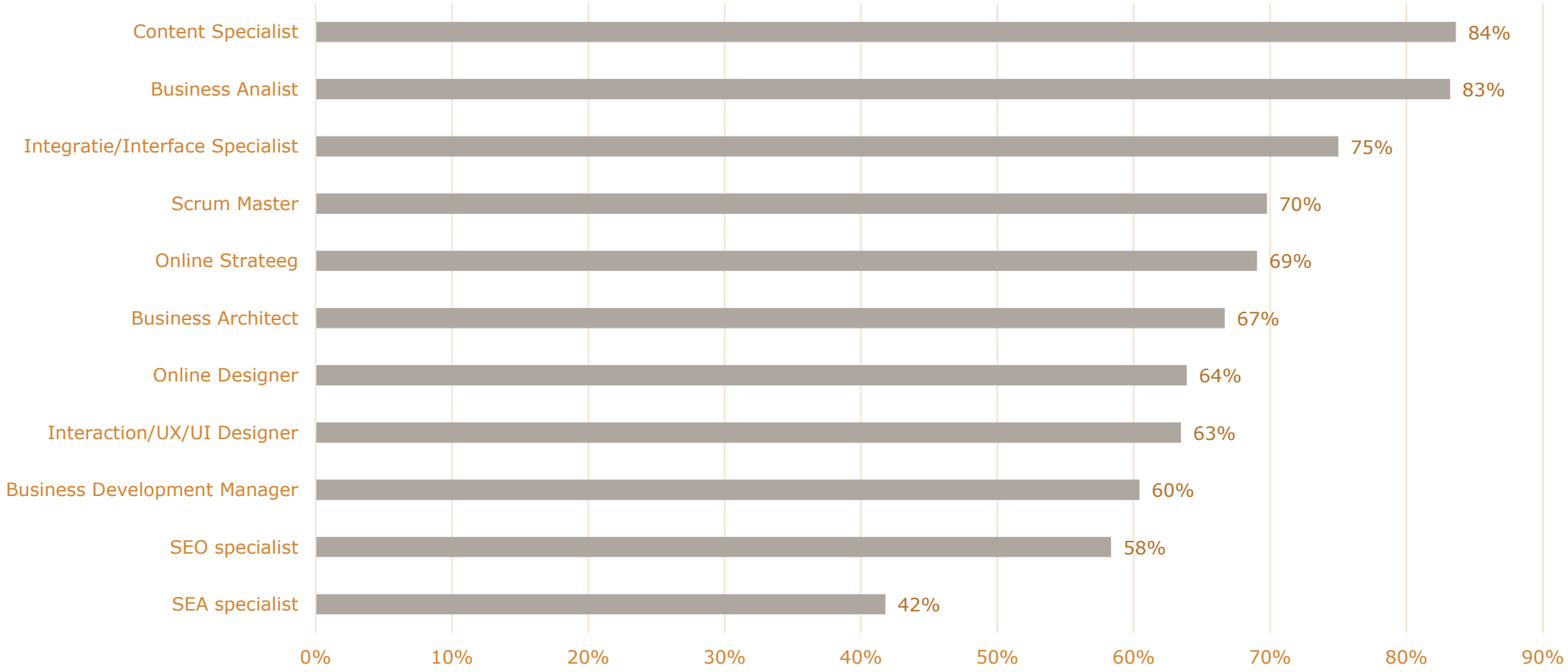
Panteia
Research to Progress

Opleidingsniveau geschikt voor functie: toelichting bij de volgende 4 sheets

- Aan werkgevers is gevraagd wat de ideale opleidingsniveaus voor specifieke functies zijn:
  - Men mocht meer opleidingsniveaus per functie aankruisen
  - Alleen werkgevers die ook daadwerkelijk werknemers met specifieke functie in dienst hadden
  - Alleen functies getoond met meer dan 5 werknemers respons
  - Antwoorden zijn gewogen naar het aantal werknemers in functie: bedrijven met veel werknemers in functie in kwestie wegen naar rato zwaarder
  - 10 hoogst scorende functies worden getoond

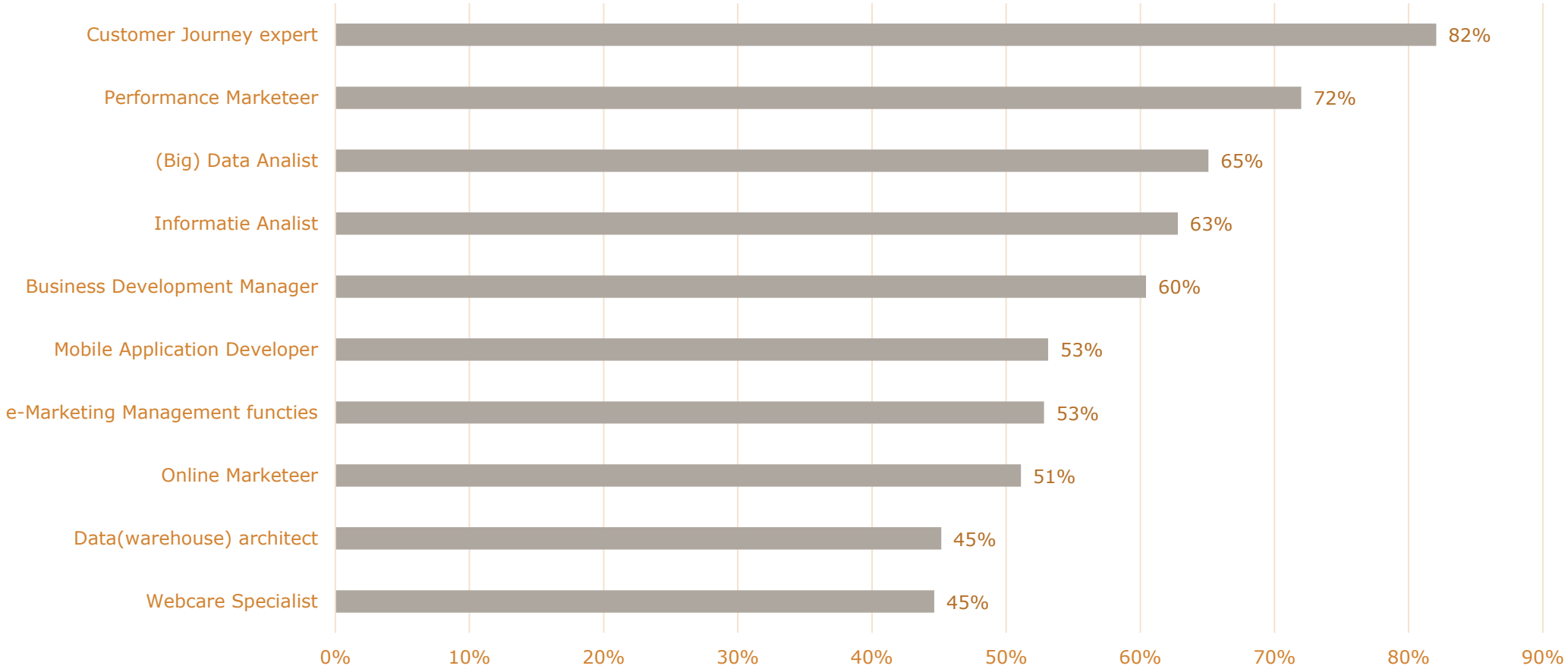
- Grafieken laten dus zien: hoeveel procent van arbeidsplaatsen voor functie x wordt is gemiddeld genomen geschikt voor werknemers met opleidingsniveau y.

Opleidingsniveau geschikt voor functie: MBO, hoogst scorend (1/4)



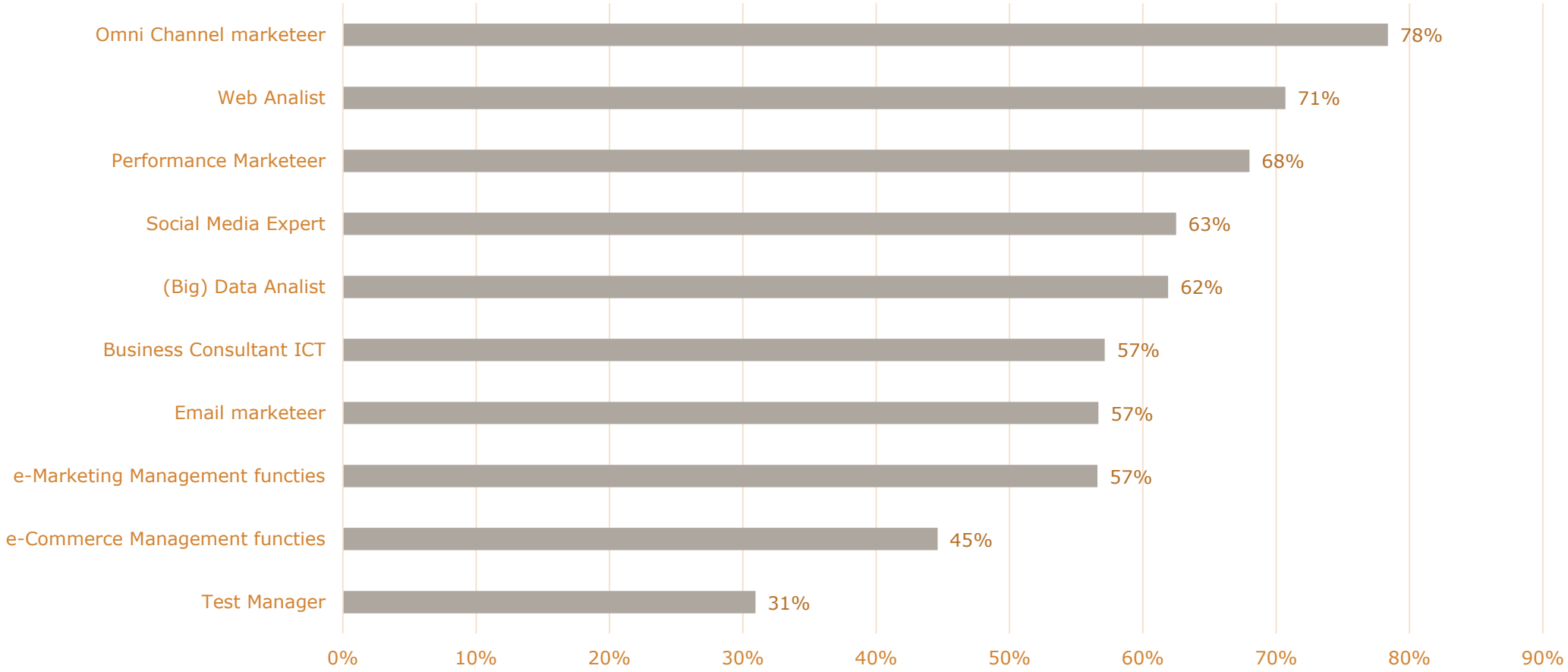
Panteia
Research to Progress

Opleidingsniveau geschikt voor functie: HBO, hoogst scorend (2/4)



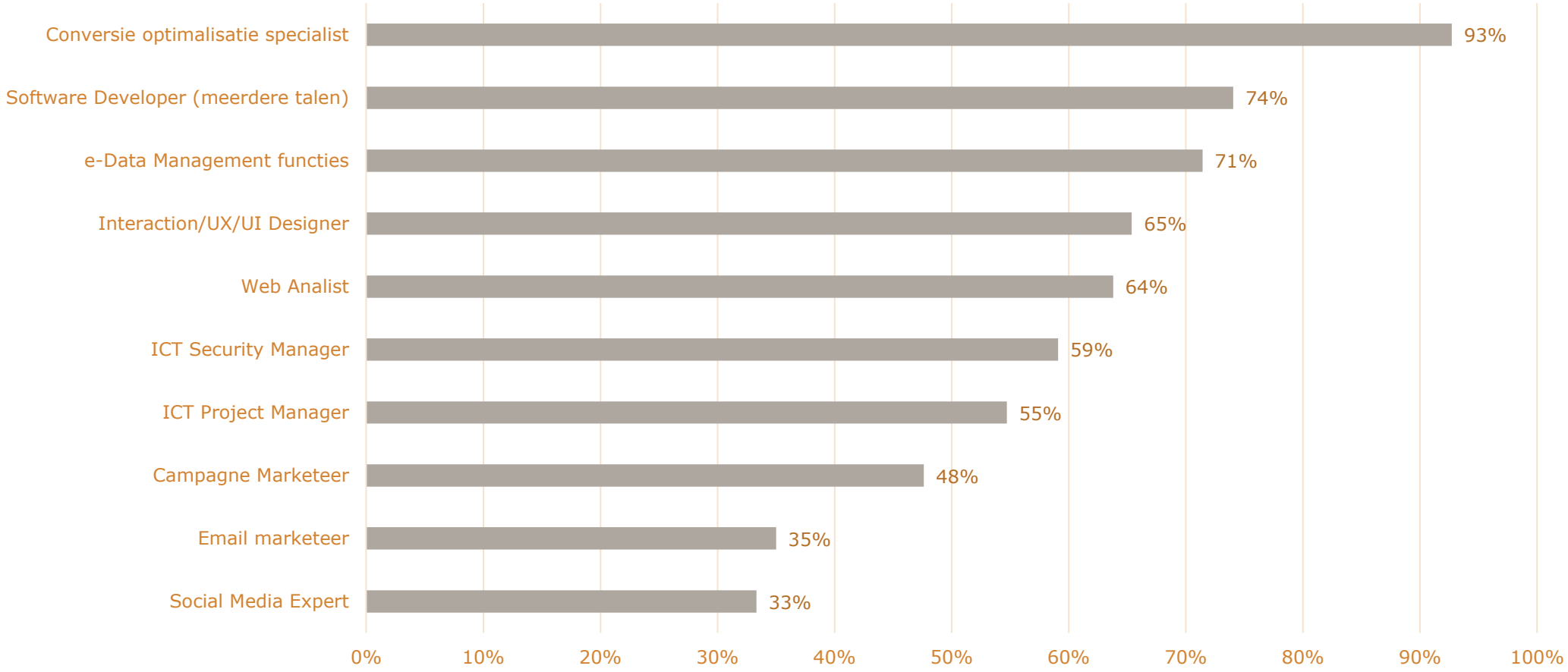
Panteia
Research to Progress

Opleidingsniveau geschikt voor functie: WO, hoogst scorend (3/4)



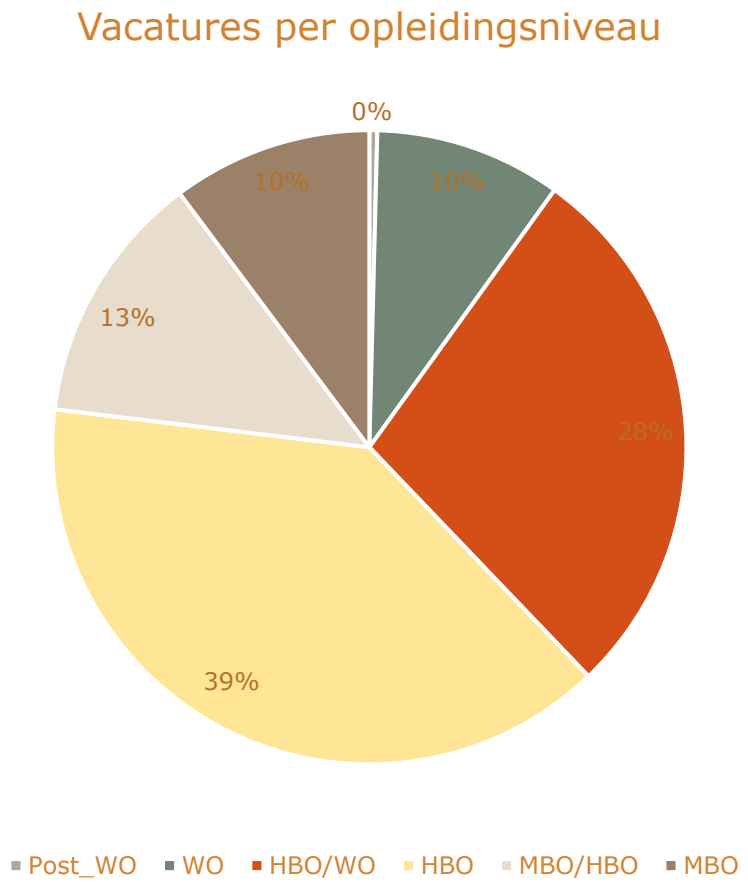
Panteia
Research to Progress

Opleidingsniveau geschikt voor functie: Post-academisch, hoogst scorend (4/4)



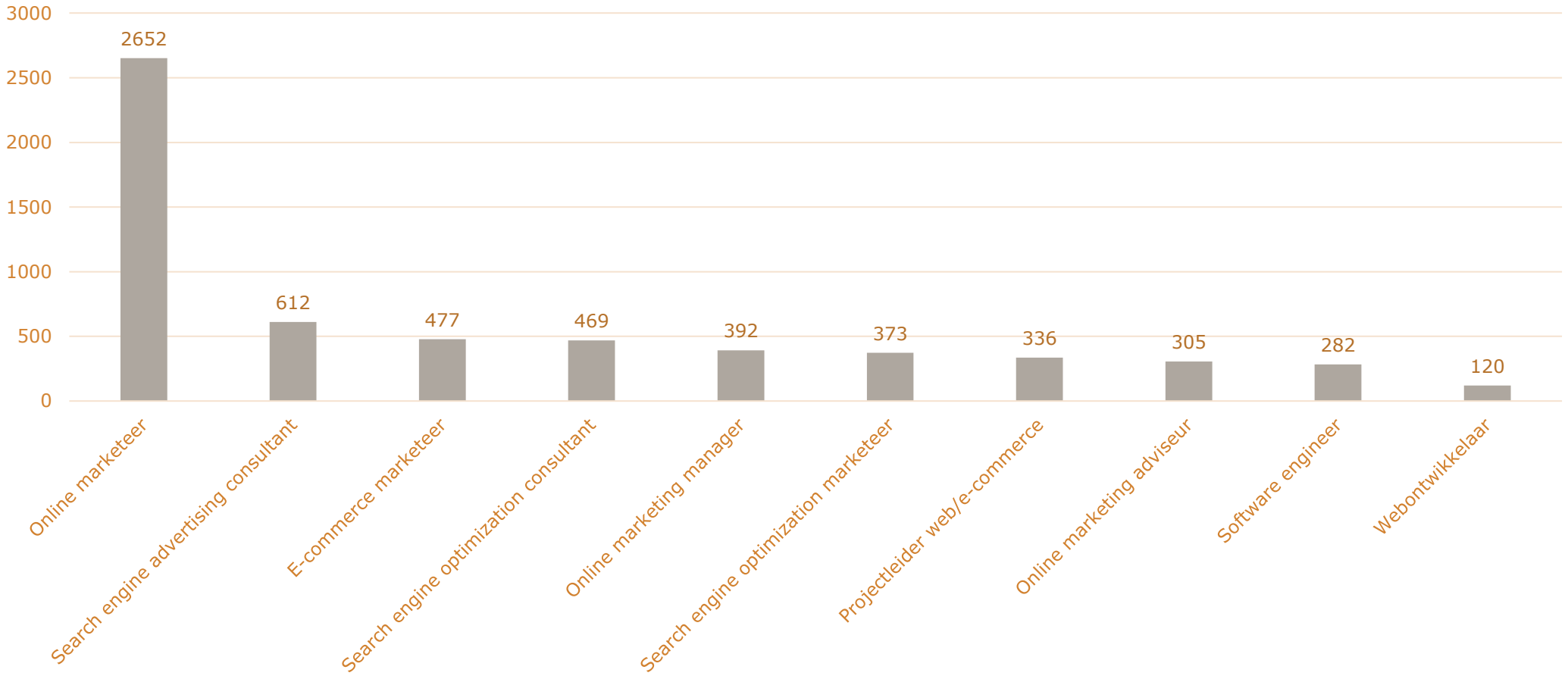
Panteia
Research to Progress

Jobfeed: Gevraagd opleidingsniveau (1/2)



Panteia
Research to Progress

Jobfeed: Top 10 Jobfeed-beroepen met meeste vacatures afgelopen 6 maanden (2/2)



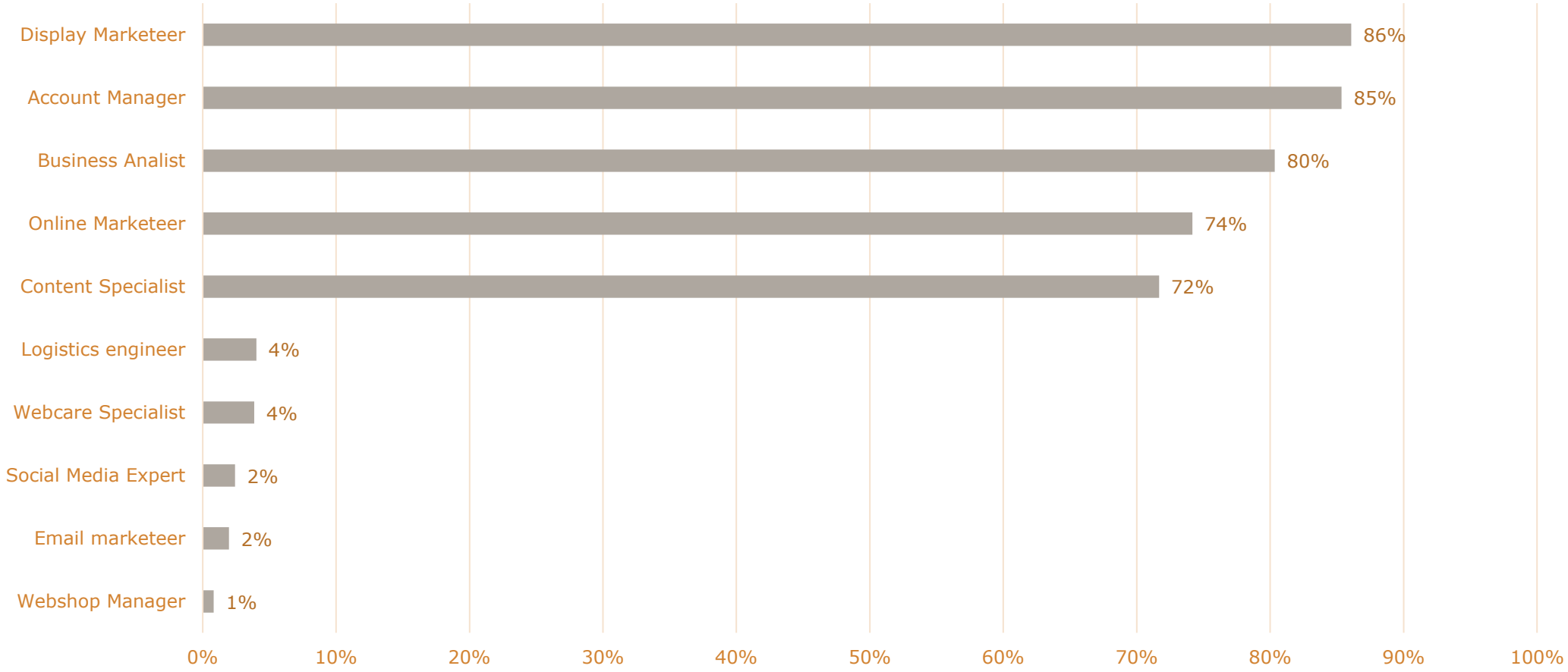
Panteia
Research to Progress

Geschikt ervaringsniveau voor vacatures: toelichting op de volgende sheets(6/6)

- Werkgevers is gevraagd: 'wat was het ervaringsniveau dat uw bedrijf in de afgelopen 6 maanden vroeg voor ontstane vacatures in functie x?'
- Per functies mochten meer niveaus tegelijk worden aangekruist
  - Alleen werkgevers die ook daadwerkelijk werknemers met specifieke functie in dienst hadden of recent vacatures daarvoor
  - Alleen functies getoond met meer dan 5 respons
  - Antwoorden gewogen naar aantal vacatures voor functie: bedrijven met veel vacatures voor functie x wegen naar rato zwaarder
  - 10 hoogst scorende functies worden getoond

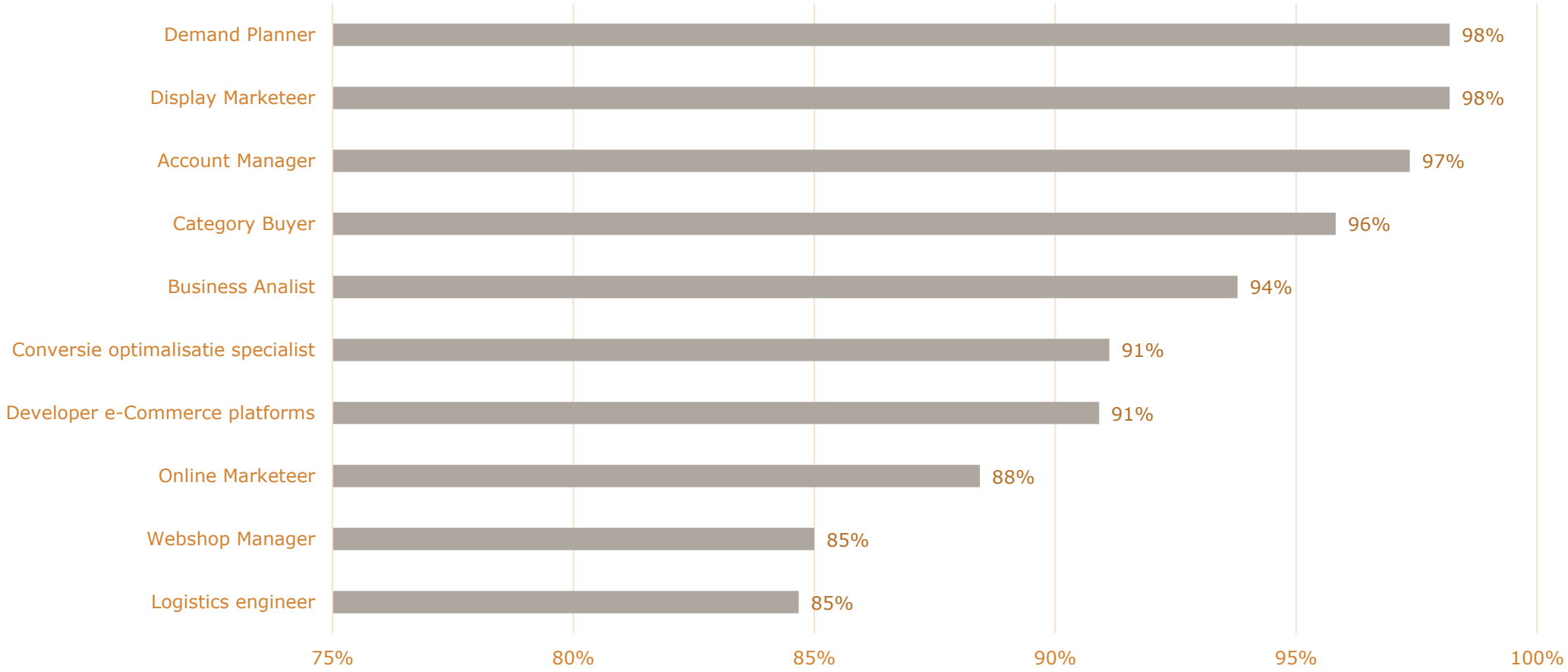
- Grafieken laten dus zien: hoeveel procent van vacatures voor functie x wordt is gemiddeld genomen geschikt voor werknemers met ervaringsniveau y.

Geschikt ervaringsniveau voor vacature: starter (1/5)



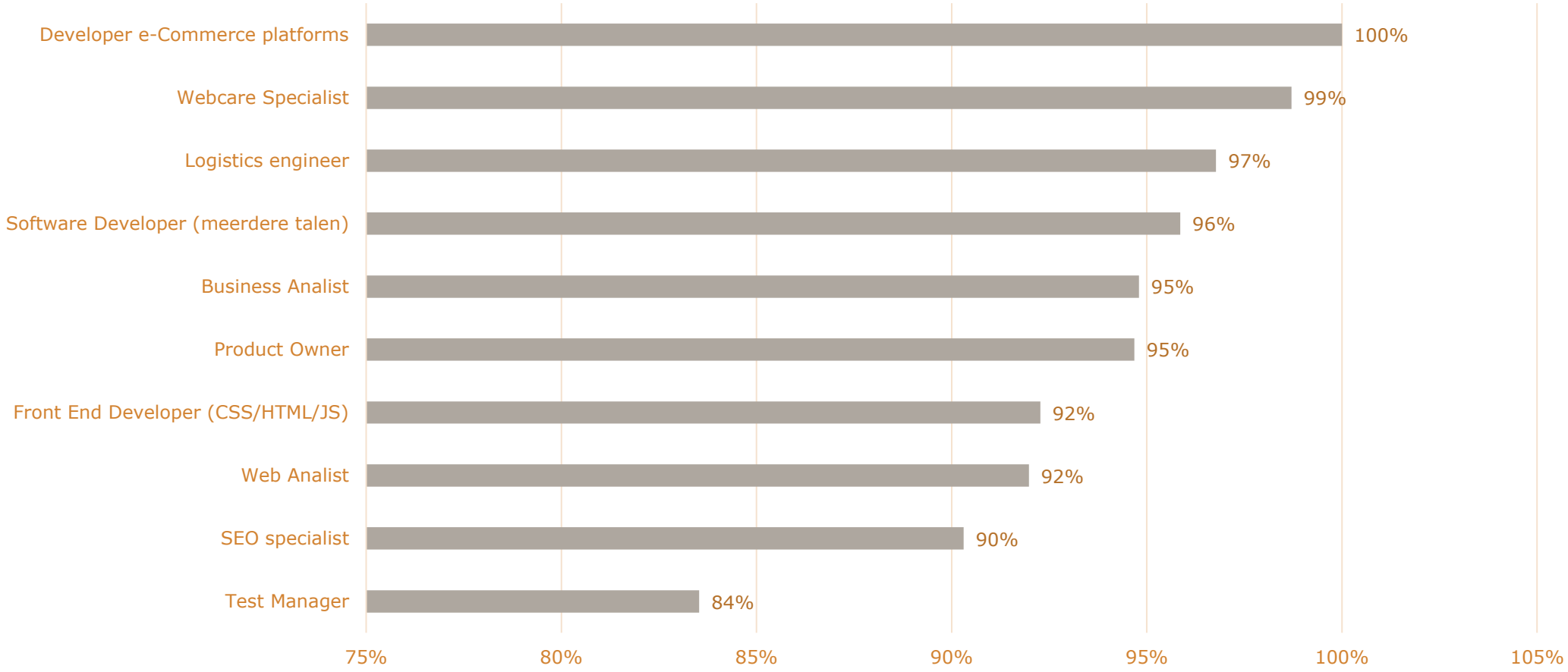
Panteia
Research to Progress

Geschikt ervaringsniveau voor vacature: junior (2/5)



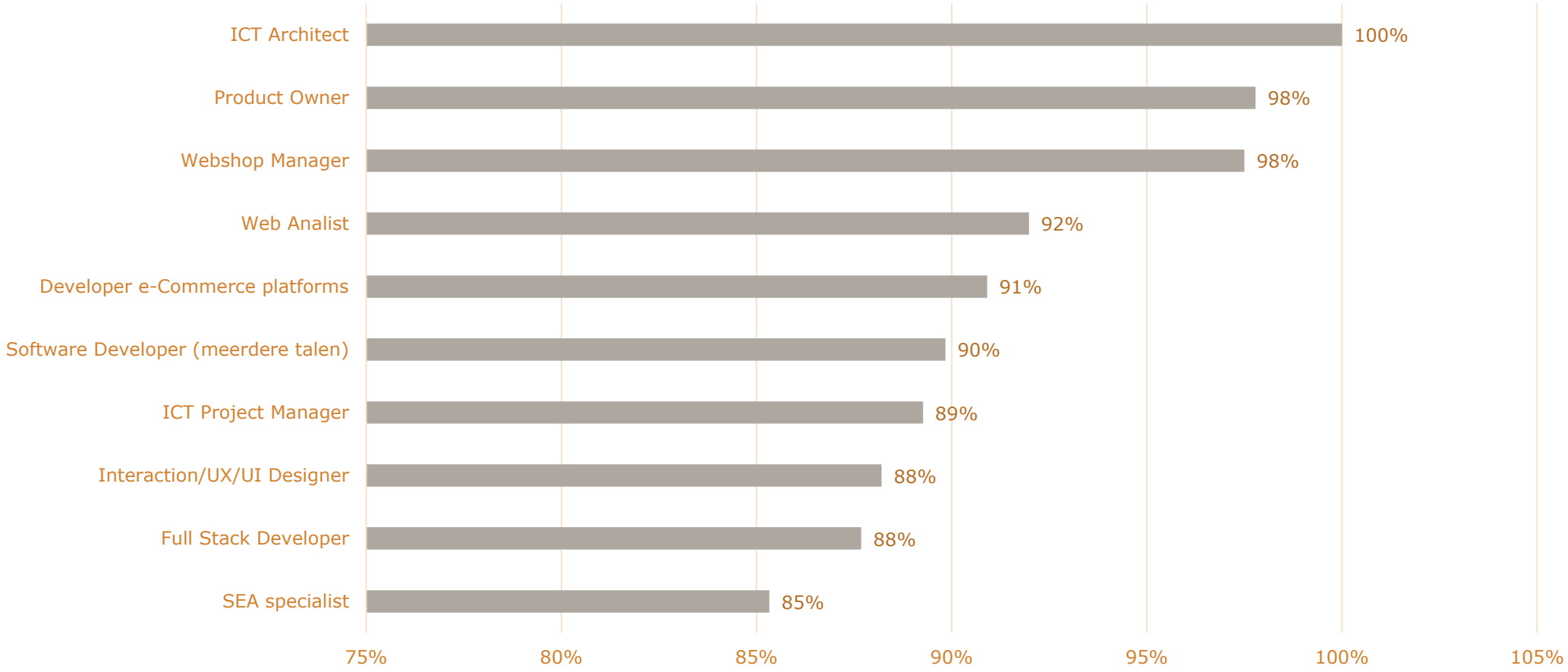
Panteia
Research to Progress

Geschikt ervaringsniveau voor vacature: medior (3/5)



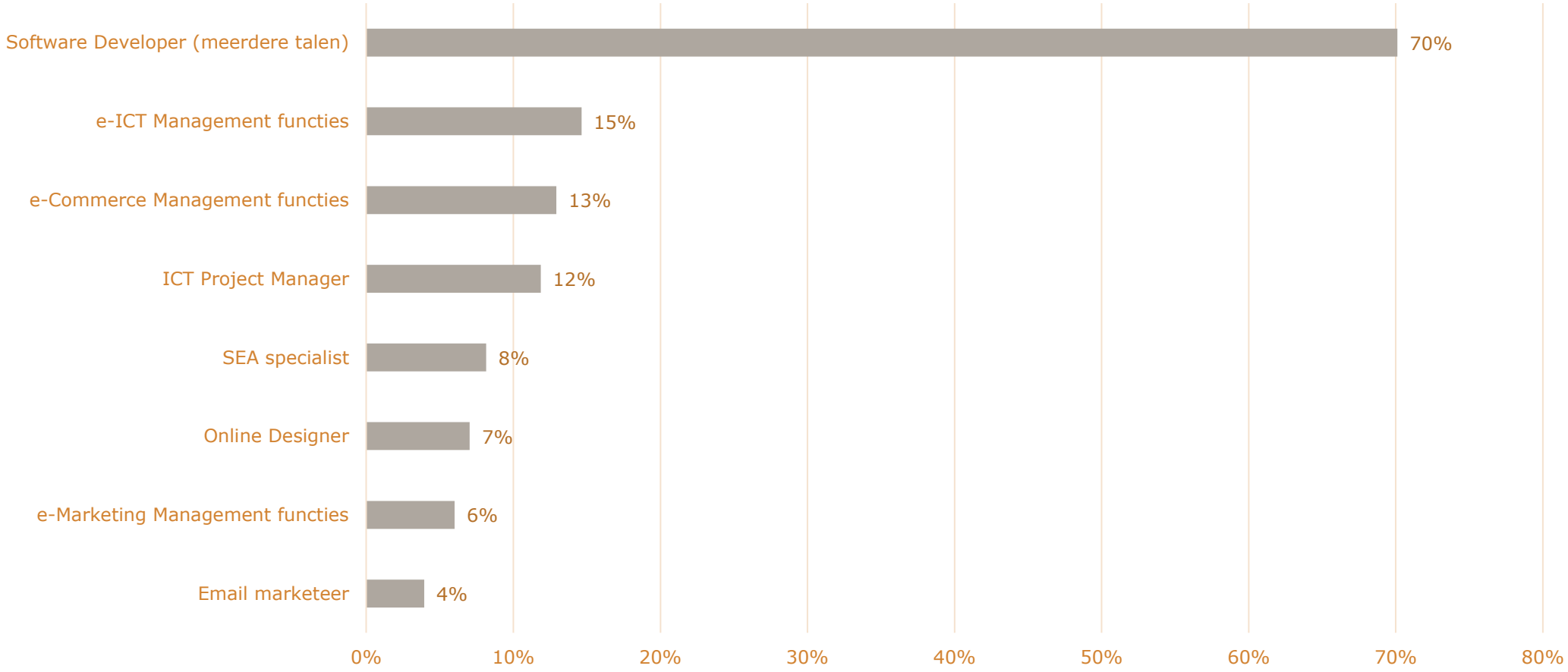
Panteia
Research to Progress

Geschikt ervaringsniveau voor vacature: senior (4/5)



Panteia
Research to Progress

Geschikt ervaringsniveau voor vacature: manager (5/5)



Panteia
Research to Progress

Ontwikkeling in aantal vacatures: achtergronden groei vacatures (1/4)

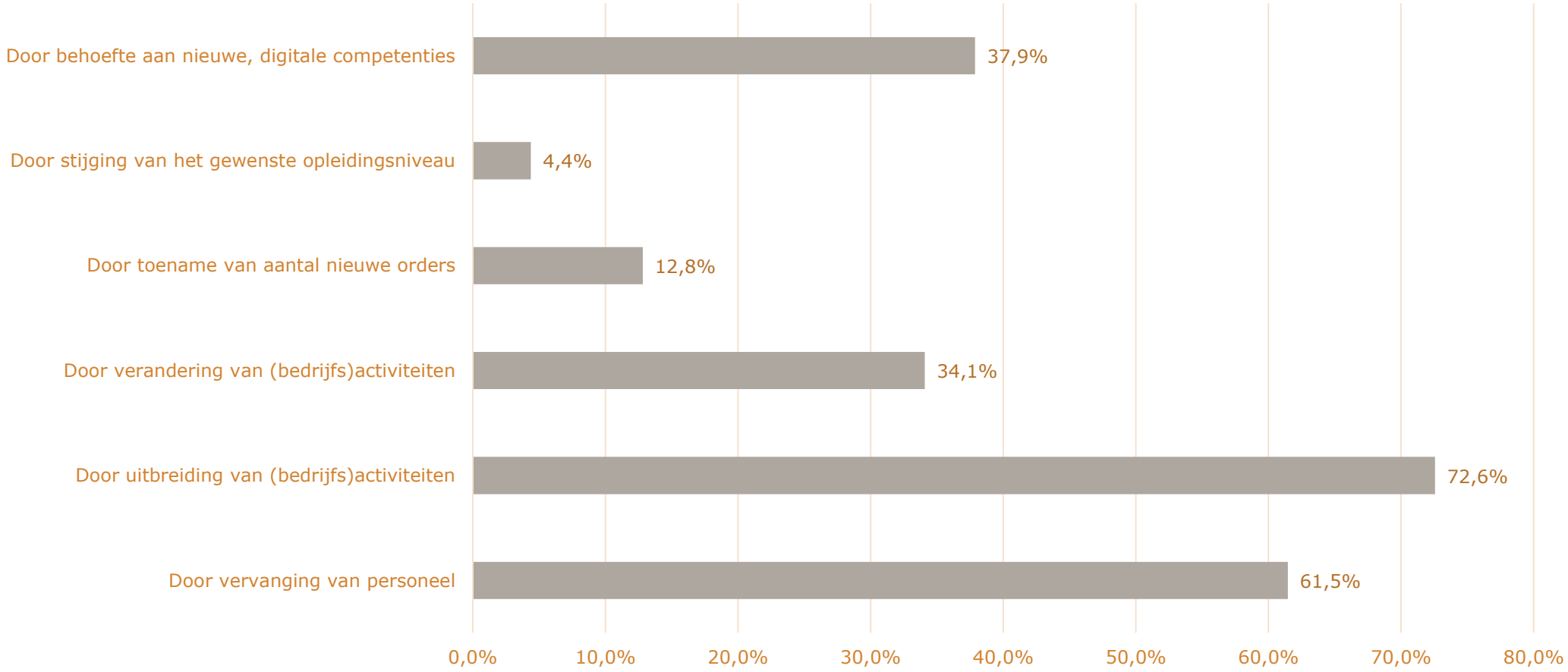
- Algemeen beeld: duidelijke groei van aantallen vacatures in e-commerce
  - Alle ondervraagde werkgevers rapporteren groei in één of meer functiegebieden
  - Slechts een enkele werkgever rapporteert in een enkele functie een lichte daling van de aantallen vacatures

- Zie tabellenboek voor gerapporteerde ontwikkelingen in aantal vacatures voor alle functies

- 67 procent van alle werkgevers verwacht groei van het aantal vacatures

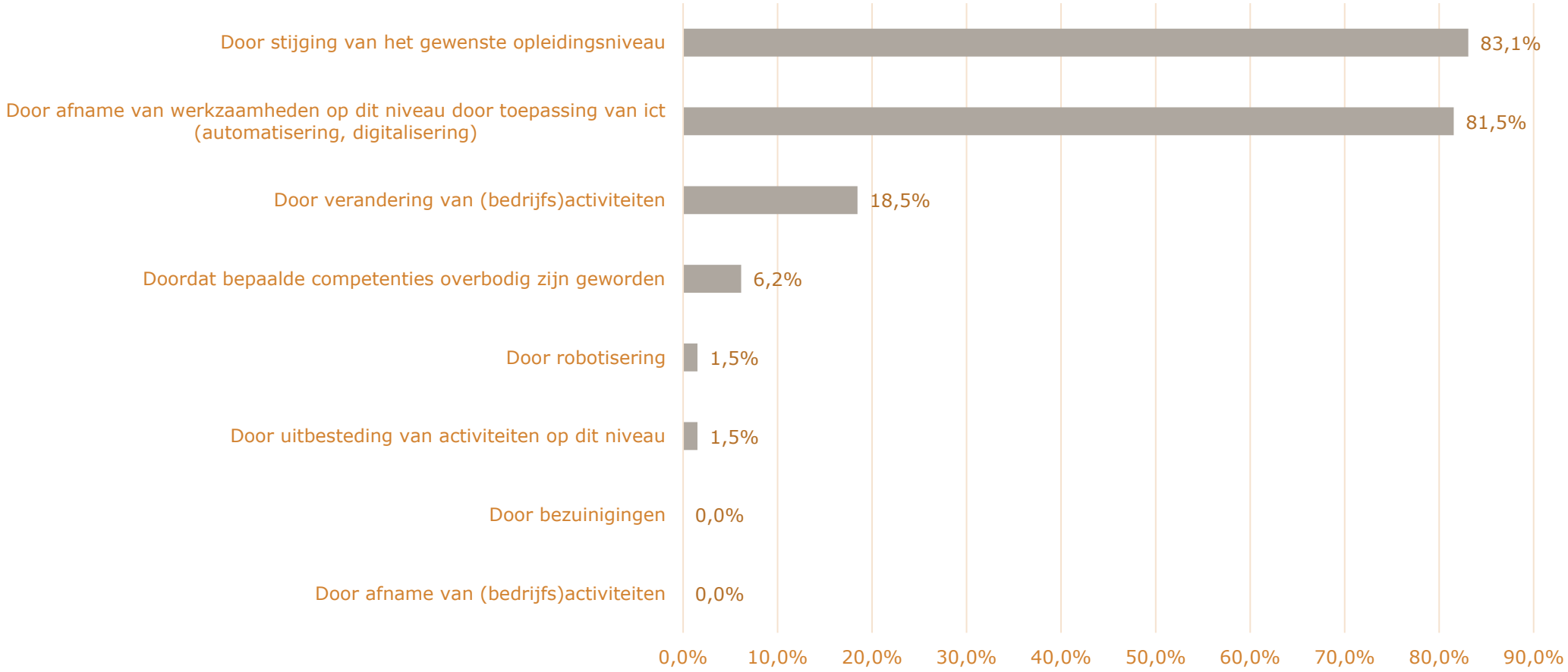
- 12 procent van alle werkgevers verwacht krimp van het aantal vacatures

Ontwikkeling in aantal vacatures: achtergronden groei vacatures (2/4)



Panteia
Research to Progress

Ontwikkeling in aantal vacatures: achtergronden krimp vacatures (3/4)

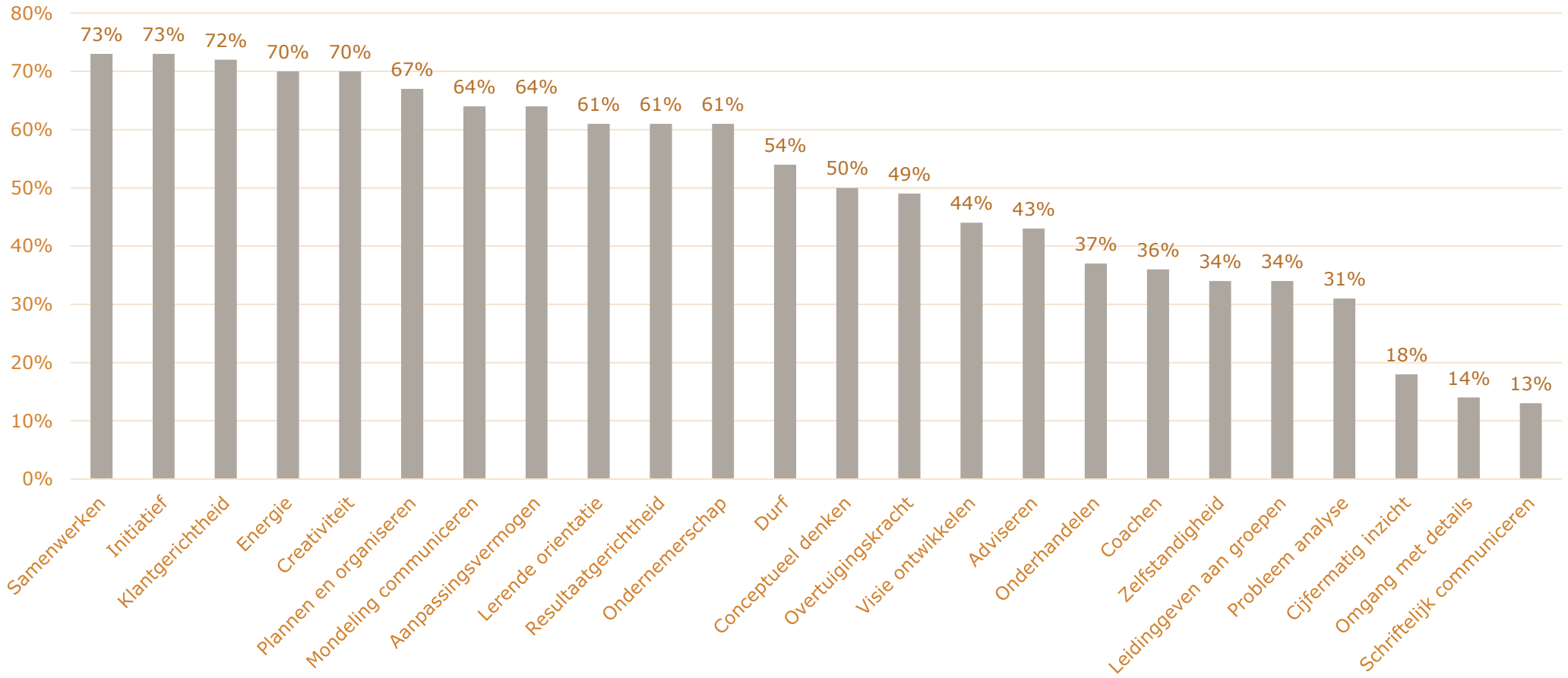


Panteia
Research to Progress

Ontwikkeling in aantallen vacatures: groeiende functies, 15 snelst groeiend (4/4)

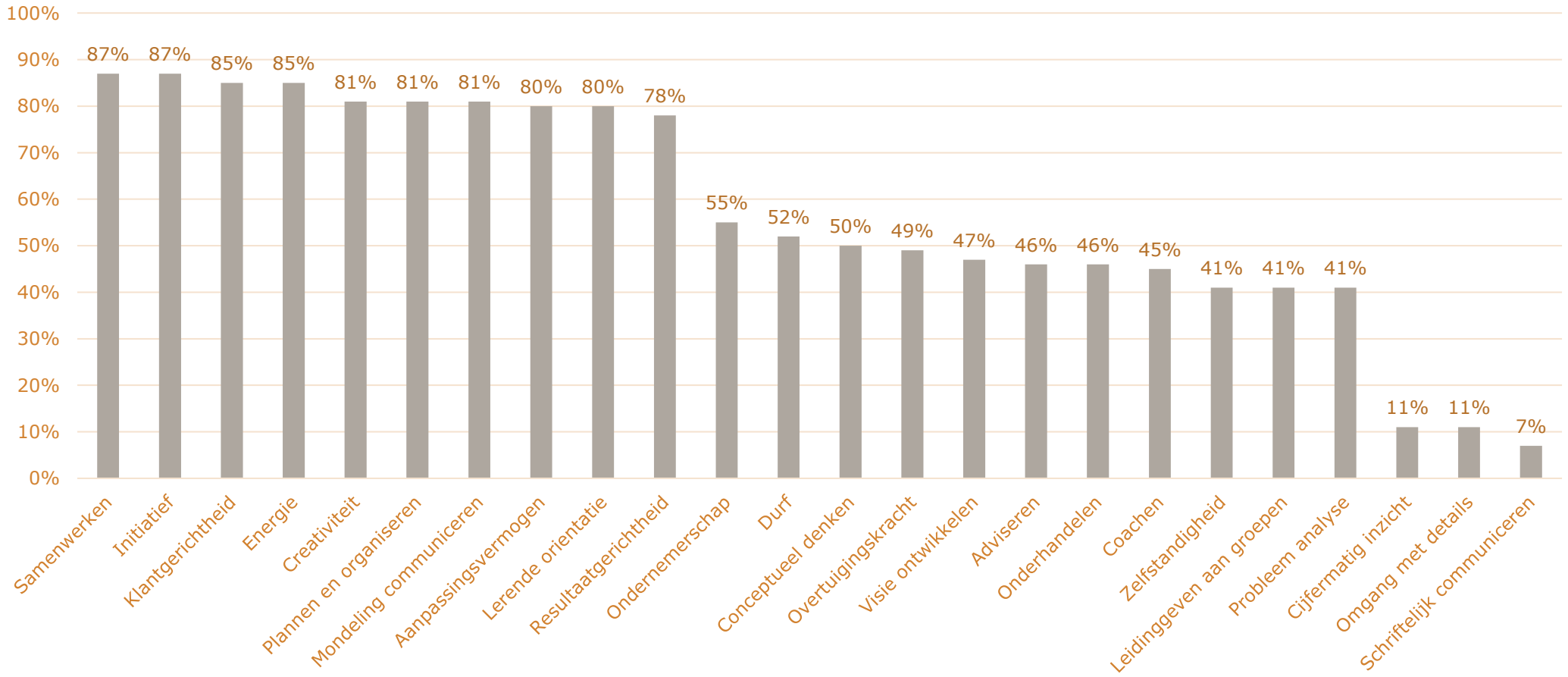
	Ontwikkeling werkgelegenheid afgelopen 6 maanden (1 = Sterke daling; 5= Sterke stijging)	Verwachte ontwikkeling werkgelegenheid komende 6 maanden (1 = Sterke daling; 5 = Sterke stijging)	Totaal aantal vacatures afgelopen 6 maanden.
Front End Developer (CSS/HTML/JS)	4	3,8	154
(Big) Data Analist	4	3,7	57
Demand Planner	4	4,0	88
Business Analist	4	3,9	125
Web Analist	4	3,7	52
Digital Project Manager	4	3,7	31
Software Developer (meerdere talen)	4,1	3,9	554
e-Supply Chain Management functies	4,1	3,7	37
Algoritme Developer	4,2	3,7	37
Acccount Manager	4,3	4,1	154
Digital Transformation Manager	4,3	3,7	28
Data Modeling Analist	4,4	3,7	38
Sourcing Manager	4,4	3,7	30
Channel Manager E-commerce	4,5	3,7	24
Yield Analist	4,6	3,7	33

Welke ‘softe’ vaardigheden zijn belangrijk? E-Marketing (1/6)



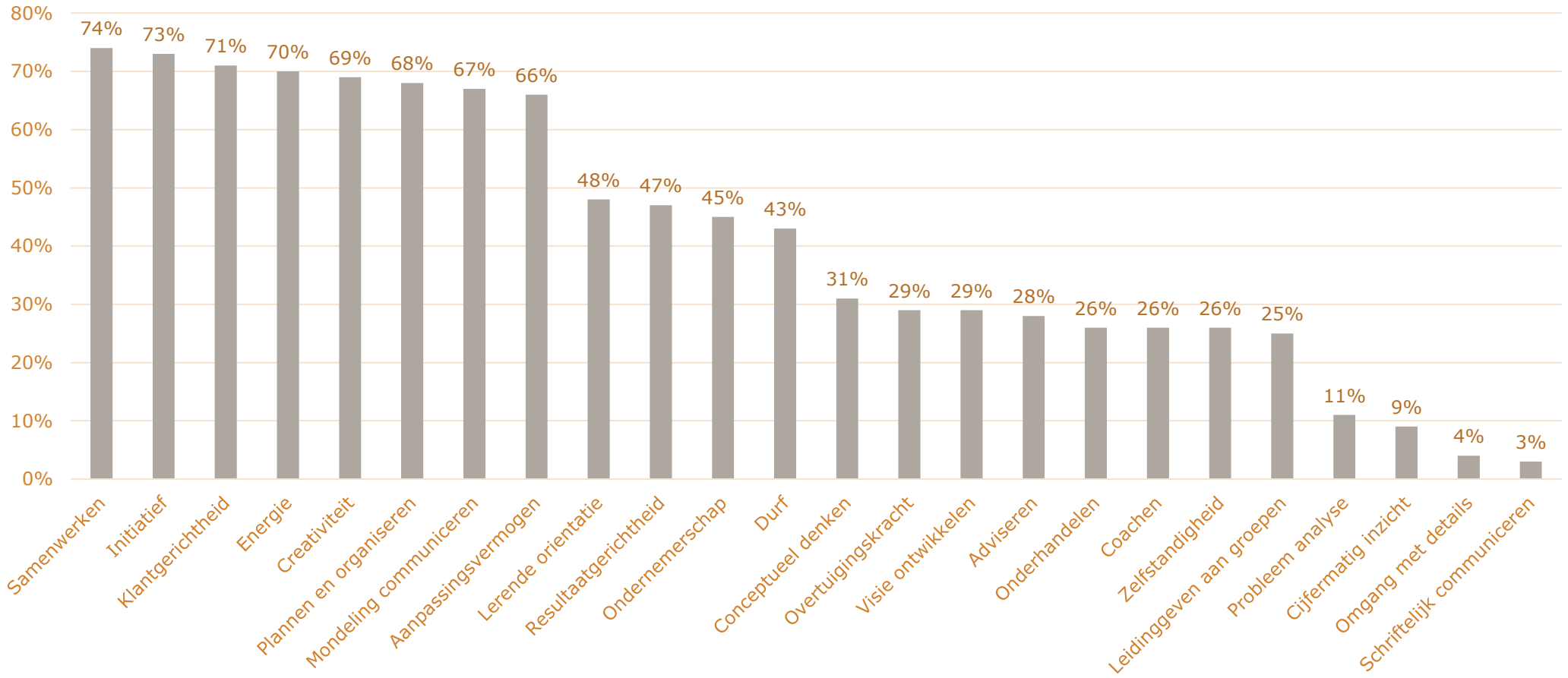
Panteia
Research to Progress

Welke ‘softe’ vaardigheden zijn belangrijk? E-Commerce (2/6)



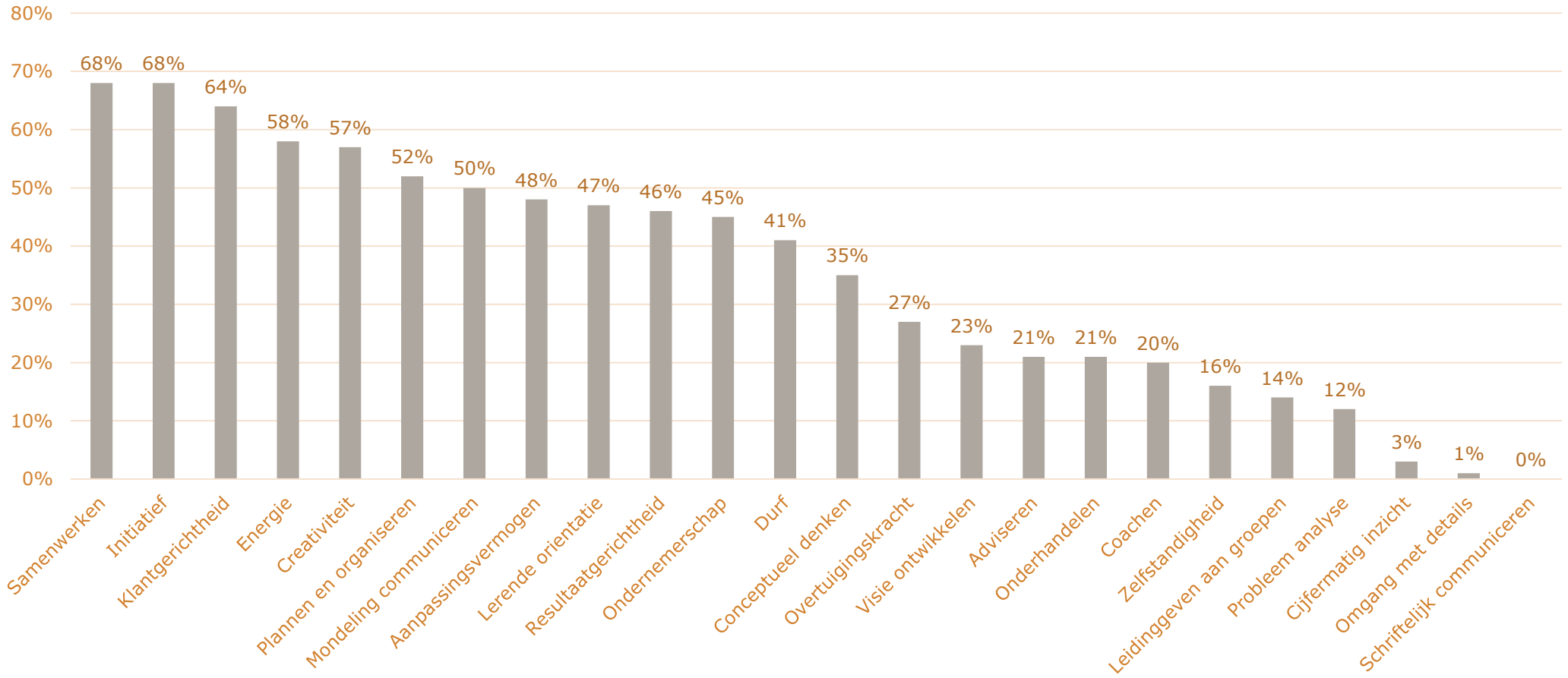
Panteia
Research to Progress

Welke ‘softe’ vaardigheden zijn belangrijk? E-Supply Chain (3/6)



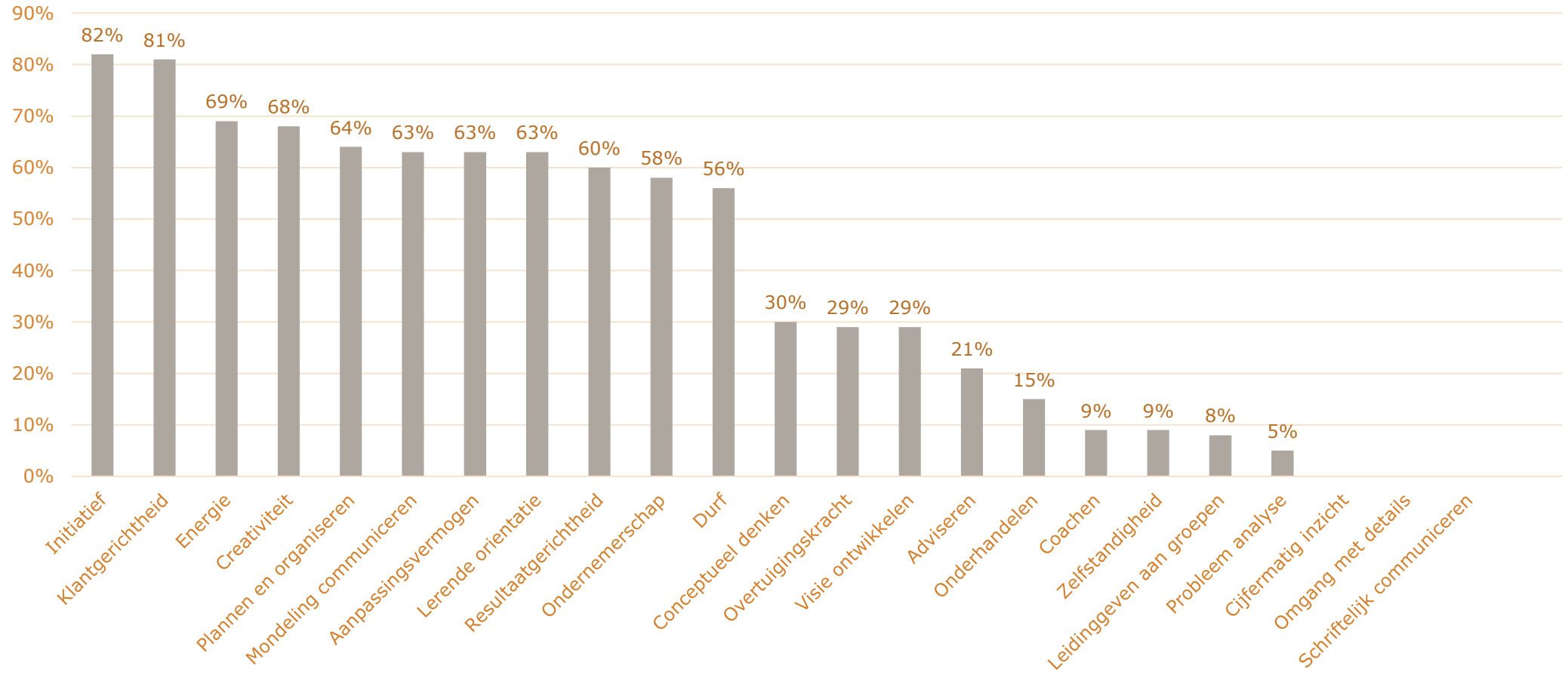
Panteia
Research to Progress

Welke ‘softe’ vaardigheden zijn belangrijk? E-ICT (4/6)



Panteia
Research to Progress

Welke ‘softe’ vaardigheden zijn belangrijk? E-Data (5/6)

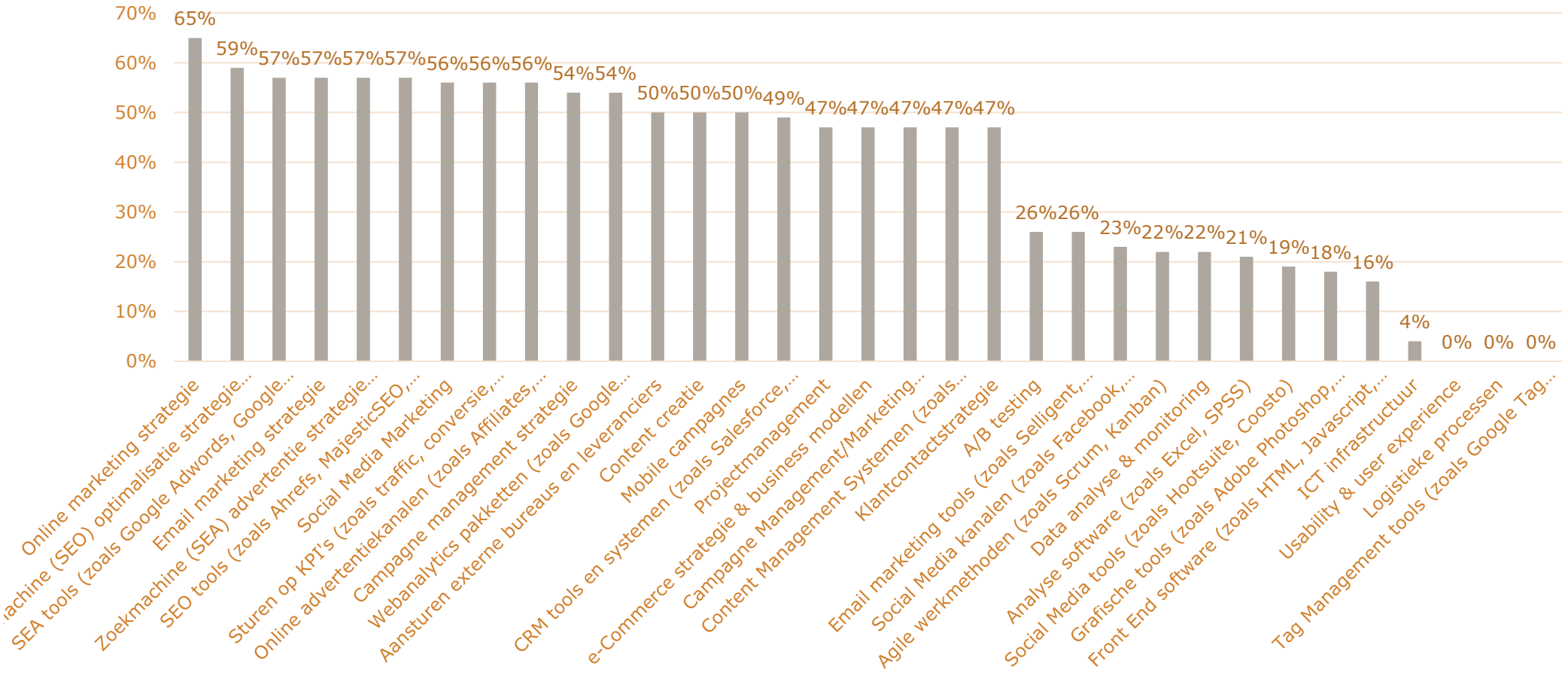


Panteia
Research to Progress

Welke ‘softe’ vaardigheden zijn belangrijk? (6/6)

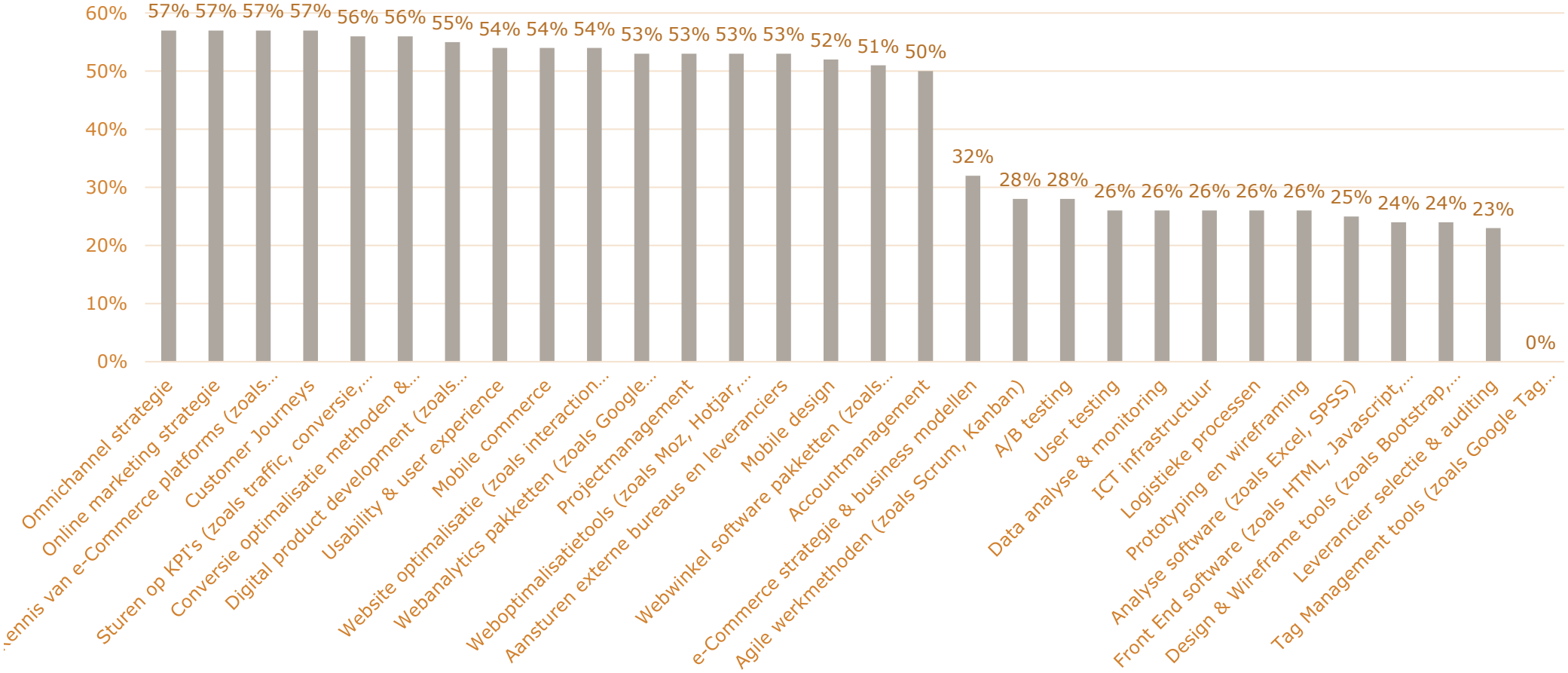
- Grafieken laten zien: hoeveel procent van de werkgevers met vacatures voor in functiegroep x vindt vaardigheid y belangrijk
- Grote variaties tussen branches zichtbaar in gerapporteerde relevantie van specifieke vaardigheden
  - E-ICT functies: 23 procent van werkgevers actief in ‘Diensten en Online platforms’ vindt ‘Zelfstandigheid’ essentieel, tegen 87 procent in de ‘Retail – Non Food’
  - Sommige verschillen zijn logisch verklaarbaar: in ‘Diensten en Online platforms’ grotere nadruk op adviserende capaciteiten van werknemers in E-commerce of E-marketing (ongeveer 55 %) in vergelijking met ‘Retail – Non Food’ (ongeveer 7%)
  - Grotere nadruk op ‘softe’ vaardigheden in ‘Business-to-consumer’-markt op softe vaardigheden vergeleken met ‘Business-to-business’-markt : softe vaardigheden anderhalf keer zo vaak aangevinkt.

Welke ‘harde’ vaardigheden zijn belangrijk?
E – marketing functies (1/5)



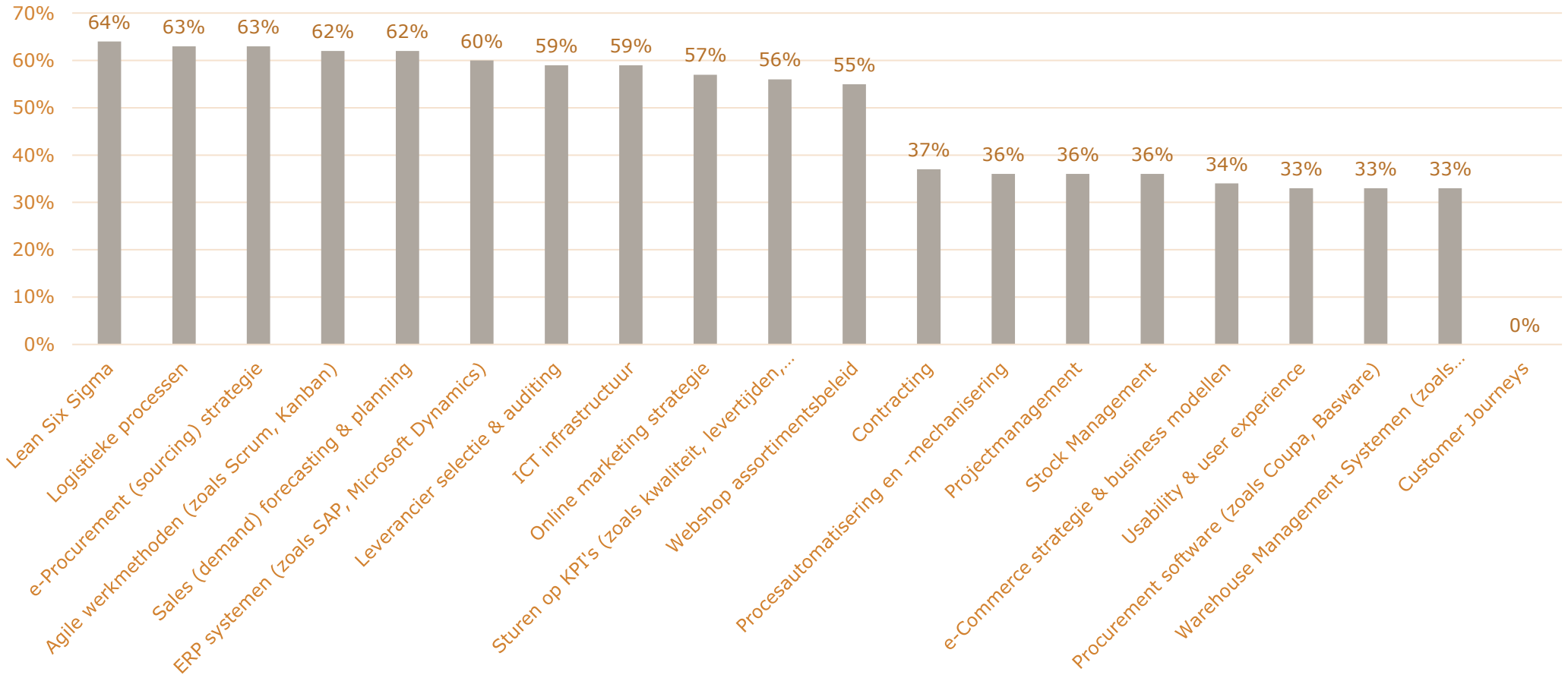
Panteia
Research to Progress

Welke ‘harde’ vaardigheden zijn belangrijk? E – commerce functies (2/5)



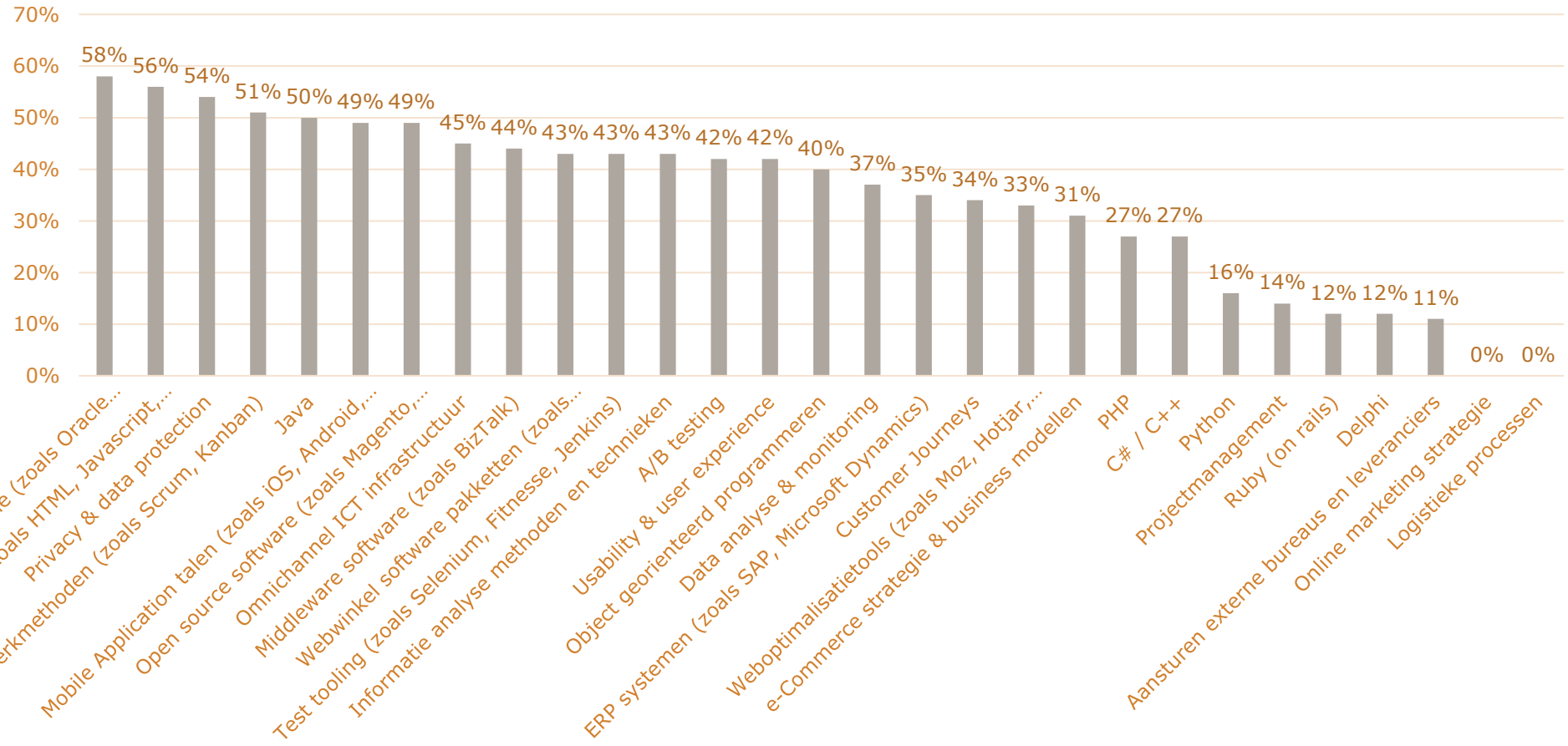
Panteia
Research to Progress

Welke ‘harde’ vaardigheden zijn belangrijk?
E – Supply Chain functies (3/5)



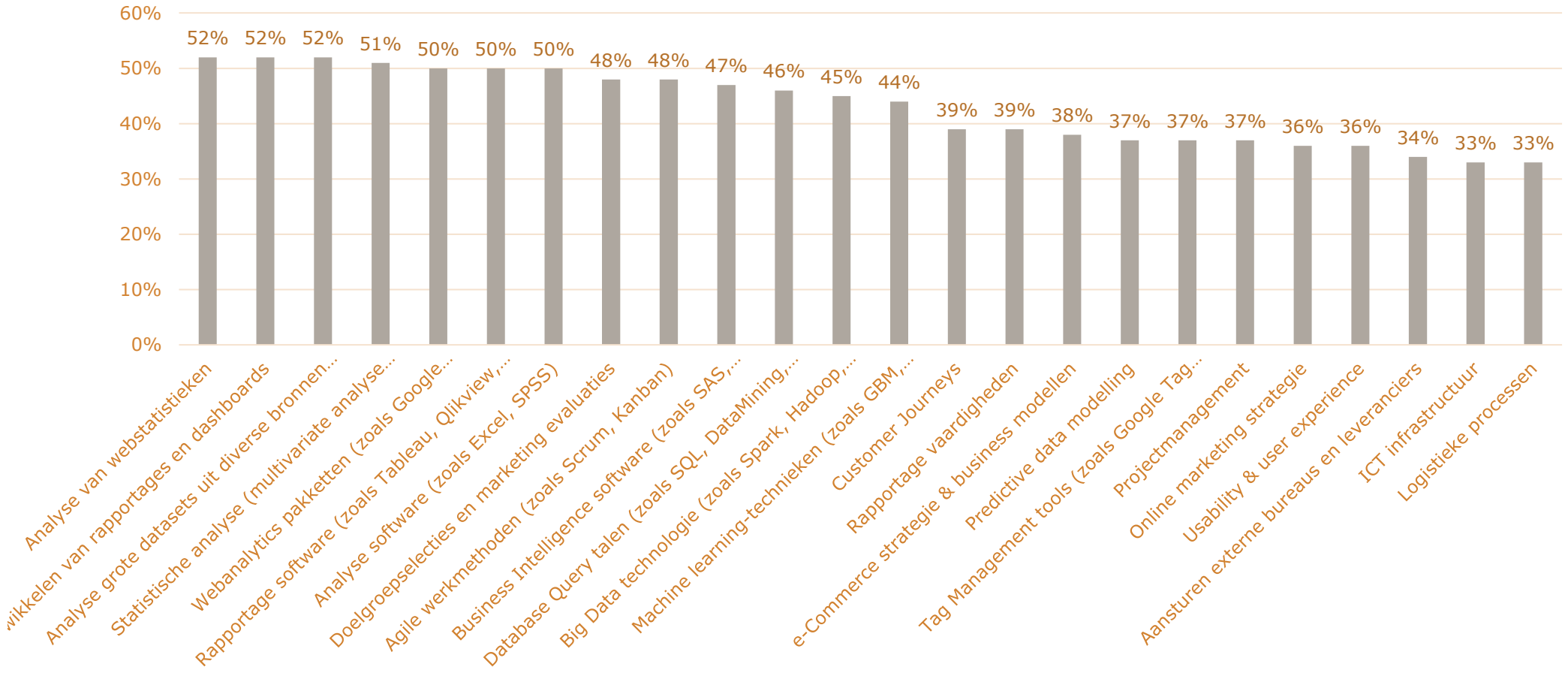
Panteia
Research to Progress

Welke ‘harde’ vaardigheden zijn belangrijk?
E – ICT functies (4/5)



Panteia
Research to Progress

Welke ‘harde’ vaardigheden zijn belangrijk?
E – Data functies (5/5)



Panteia
Research to Progress

‘Harde’ en ‘softe’ vaardigheden (1/6)

- Tabellenboek: samenhang tussen ‘harde’ en ‘softe’ vaardigheden. Per ‘harde’ vaardigheid: welke softe vaardigheid wordt vaker belangrijk gevonden?
  - Getallen in cel: verschil in procentpunt ten opzichte van gemiddelde percentage voor alle softe vaardigheden.
  - Groen gemarkeerd: (statistisch) significant hogere score.
  - Rood gemarkeerd : (statistisch) significant lagere score.

- Algemeen: beeld is diffuus. Opvallend is wel dat E-ICT en E-Data categorieën een scherper contrast laten zien, met meer statistisch significante resultaten. Werkgevers hebben een scherper beeld van wat E-Data en E-ICT werknemers exact moeten kunnen?

Samenhang 'harde' en 'softe' skills: E-Marketing (2/6)

- Online marketing strategie: hard skills vertonen praktisch geen samenhangen met soft skills.
- Omgang met details hangt niet of negatief samen met bijna alle harde competenties behalve met A/B testing, data-analyse en ICT infrastructuur en diverse tools zoals e-marketing tools, grafische tools, webanalyse pakketten en analyse software.
- Er is steeds een positieve samenhang tussen de management-achtige softe skills en de hard skills, die op strategieën, campagnes, e.d., terwijl er een negatieve samenhang is met de meeste harde skills die met tools en pakketten te maken hebben.
- Projectmanagement en aansturen externen scoren een samenhang met praktisch alle soft skills; op schriftelijk, cijfermatig inzicht en omgang met details na is deze samenhang positief.

Samenhang ‘harde’ en ‘softe’ skills: E-Commerce (3/6)

- Ook weer vaak een negatieve samenhang tussen de harde e-commerce competenties en competenties als cijfermatig inzicht en omgang met details.
- Veel positieve samenhang met Zelfstandigheid en harde e-commerce competenties
- Veel negatieve samenhang tussen Durf en harde e-commerce competenties
- Weer een positieve samenhang tussen softe competenties op leidinggevend gebied en harde competenties op het gebied van tools en pakketten.

Samenhang 'harde' en 'softe' skills: E-Supply Chain (4/6)

- Vaak een negatieve samenhang tussen de harde competenties en resultaatgerichtheid, omgang met details, schriftelijk, conceptueel denken, durf en visie ontwikkelen
- Positieve samenhang tussen harde competenties en zelfstandigheid.
- Vaak een positieve samenhang tussen data-analyse en monitoring en alle softe competenties (behalve omgang met details en resultaatgerichtheid, deze hebben een negatieve samenhang).

Samenhang 'harde' en 'softe' skills: E-ICT (5/6)

- Vaak een positieve samenhang tussen de harde competenties omnichannel ICT infrastructuur, database technology, agile werkmethoden en Projectmanagement en veel softe competenties.
- Vaak weer een negatieve samenhang tussen de harde competenties en resultaatgerichtheid, omgang met details, schriftelijk, conceptueel denken, durf en visie ontwikkelen.
- De softe competenties leidinggeven en visie ontwikkelen scoren bij deze functies veel vaker negatief qua samenhang met de harde competenties. Dat geldt trouwens niet voor de harde competenties die over analyse van sytemen, monitoring, e.d. te maken hebben.
- Vaak een positieve samenhang tussen competenties als aanpassingsvermogen, energie, initiatief, lerende organisatie en mondeling met de harde competenties, behalve voor het blok PHP, Python, C#/C++, Ruby en Delphi.
- Cijfermatig inzicht en omgang met details scoren ook vaak negatief qua samenhang met de harde competenties, maar er zijn meer uitzonderingen dan bij de e-commerce, marketing en supply chain functies.

Samenhang 'harde' en 'softe' skills: E-Data (6/6)

- Voor deze functies geldt heel erg dat zowel de positieve samenhangen als de negatieve vaak bij dezelfde softe competenties zitten: die hangen dan positief of negatief samen met (vrijwel) alle harde competenties.
- Durf, overtuigingskracht, resultaatgerichtheid, conceptueel denken, coachen en leidinggeven scoren slecht qua samenhang op bijna alle harde competenties.
- Opvallend is dat het ook in dit geval geldt voor omgang met details en cijfermatig inzicht.
- Positief qua samenhang scoren energie, initiatief, lerende organisatie, zelfstandigheid, mondeling, overtuigingskracht, creativiteit, probleemanalyse, plannen en organiseren, klantgerichtheid en ondernemerschap.

Observaties bij individuele functies (1/4)

- Methode: wanneer functiecategorie qua aantallen werknemers wordt gedomineerd door één functie: gerapporteerde softe en harde vaardigheden zijn indicatief voor deze individuele functie.

- Volledige data: zie tabellenboek

- Functie: ‘Online Marketeer’
  - Online marketing strategieën essentieel (99 procent).
  - Focus op vindbaarheid en zichtbaarheid in zoekmachines: SEO en SEA-gerelateerde vaardigheden scoren zeer hoog.
  - Analytische, softwarematige vaardigheden van minder belang:
  - Softe vaardigheden: initiatief nemen, resultaatgericht zijn, zelfstandig zijn.

Observaties bij individuele functies (2/4)

- Functie: ‘Content Specialist’
  - Uitkomsten grotendeels vergelijkbaat met ‘Online Marketeer’.
  - Online marketing strategieën essentieel (99 procent).
  - Focus op vindbaarheid en zichtbaarheid in zoekmachines: SEO en SEA-gerelateerde vaardigheden scoren zeer hoog.
  - Analytische, softwarematige vaardigheden van minder belang:
  - Softe vaardigheden: initiatief nemen, resultaatgericht zijn, zelfstandig zijn.

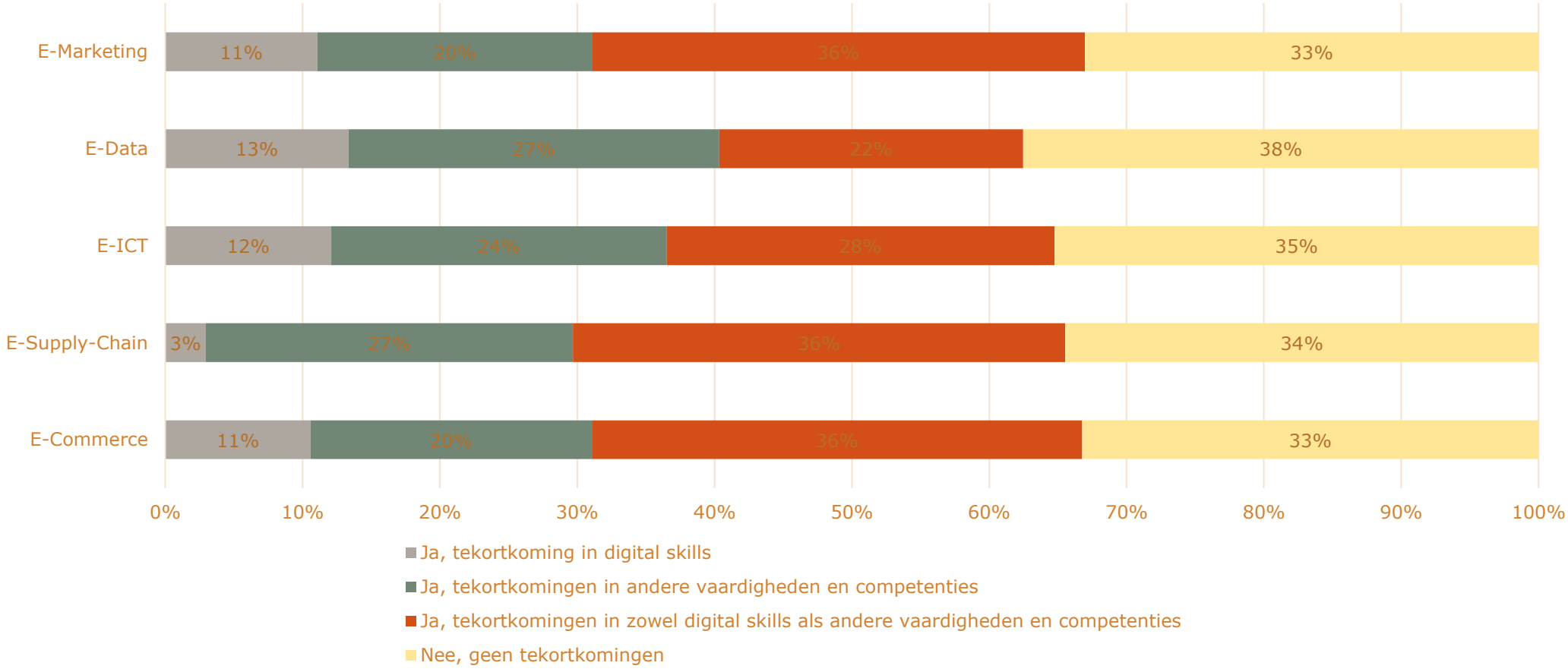
Observaties bij individuele functies (3/4)

- Functie: ‘Software Developer’
  - Duidelijk van groot belang: databases, mobiele applicaties, privacy en front end.
  - Minder groot belang gehecht aan specifieke programmeertalen.
  - Softe vaardigheden focus op analytische vaardigheden en zelfstandigheid.
  - Onderhandelen, Coachen, Leidinggeven heeft duidelijk geen prioriteit.

Observaties bij individuele functies (4/4)

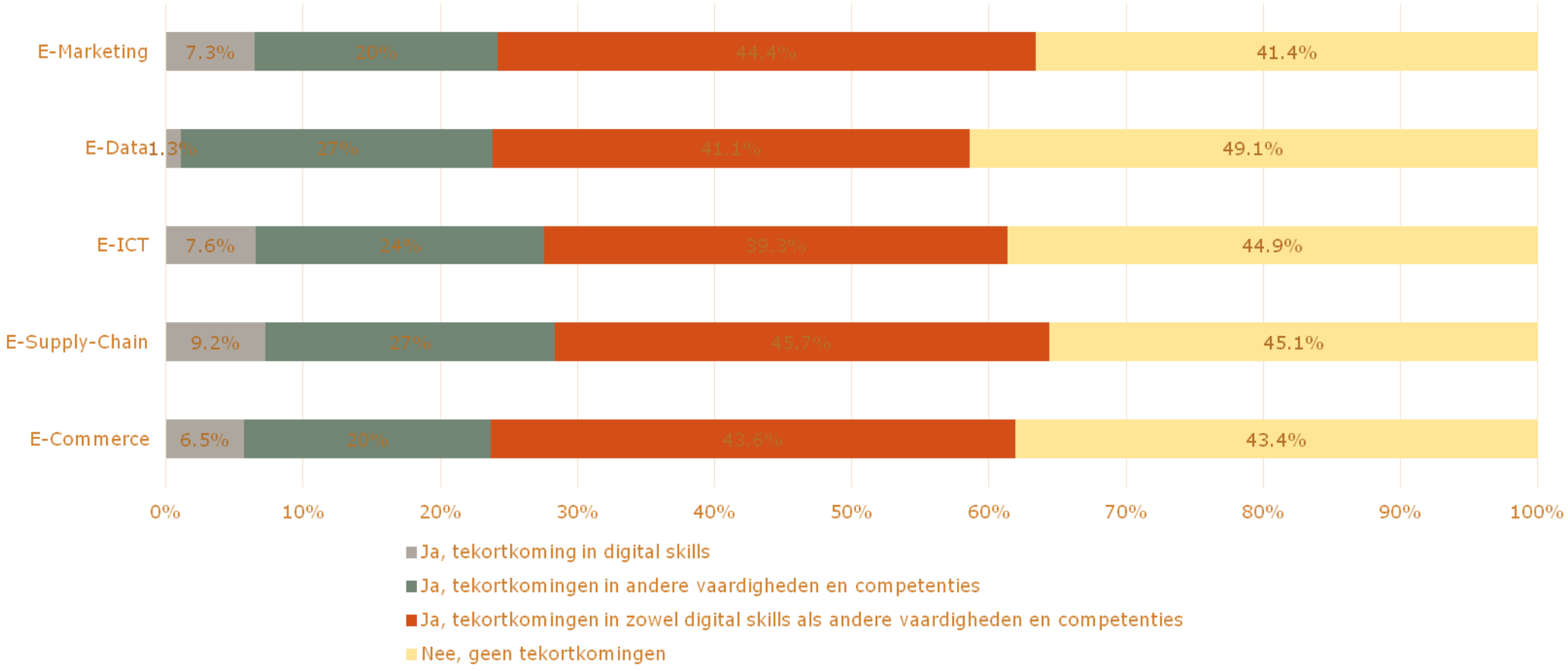
- Functie: ‘Big Data analist’
  - Belangrijk: werken met grote datasets, beheersen software, statistiek en predictieve analyses.
  - Opvallend minder focus op: Big Data technologie, Machine Learning
  - In termen van softe skills: functieprofiel vergelijkbaar met Software Developer

Tekortkomingen in vaardigheden personeel – huidige situatie (1/2)



Panteia
Research to Progress

Tekortkomingen in vaardigheden personeel – toekomstige situatie (2/2)



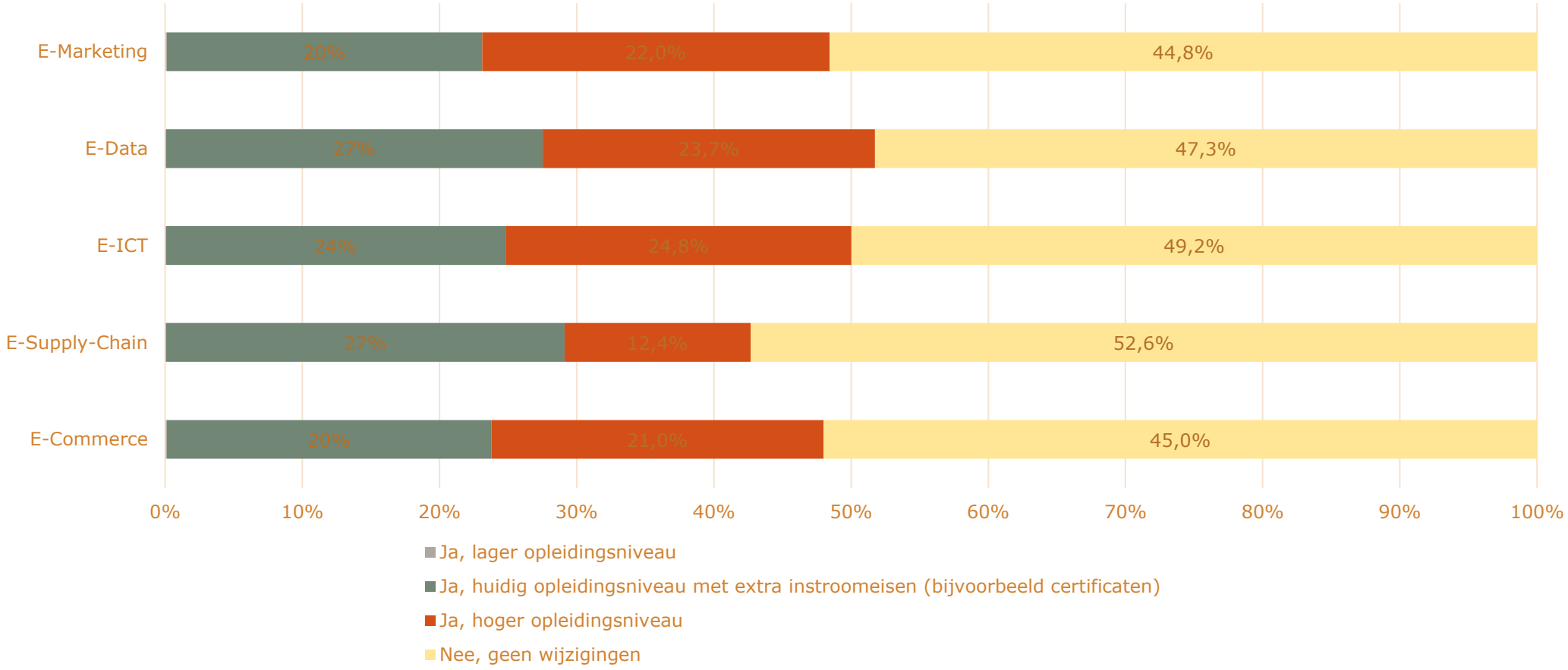
Panteia
Research to Progress

Tekortkomingen in vaardigheden personeel – nadere observaties

- Het overgrote deel van zowel het huidige als het toekomstige tekort aan ‘andere’ vaardigheden en competenties concentreert zich bij bedrijven die een relatief laag aandeel van de omzet online realiseren – ongeveer 80 procent van de bedrijven die dit aangeven realiseren minder dan 25 procent van hun omzet online.

- Het aandeel bedrijven dat *geen* toekomstige tekortkomingen verwacht ligt fors lager in het ‘Business-to-Business’ dan in het ‘Business-to-Consumer’-segment: respectievelijk 19 en 46 procent.

Verwachte stijging in opleidingsniveau personeel (1/2)



Panteia
Research to Progress

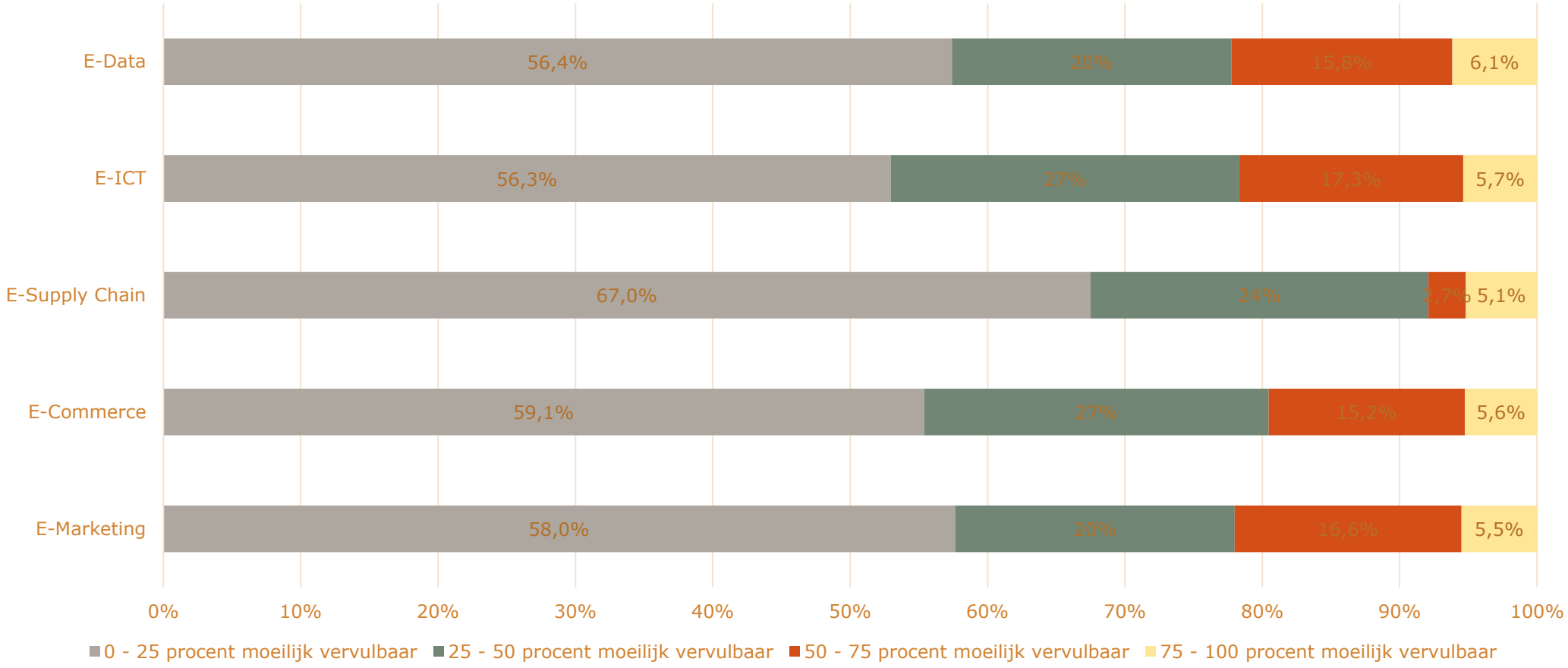
Verwachte stijging in opleidingsniveau personeel (2/2)

- Met name de bedrijven in de financiële dienstverlening verwachten dat het vereiste opleidingsniveau voor E-commerce-werkzaamheden zal stijgen (60 procent). Dit ligt fors hoger dan de 'Retail – Non food'-branche, waar ongeveer 11 procent verwacht dat het benodigde opleidingsniveau zal stijgen.

- Alle ondervraagde bedrijven in de financiële dienstverlening verwachten een stijging van vereiste instroomeisen aan personeel, ofwel door een hoger opleidingsniveau, ofwel door extra certificaten te vragen.

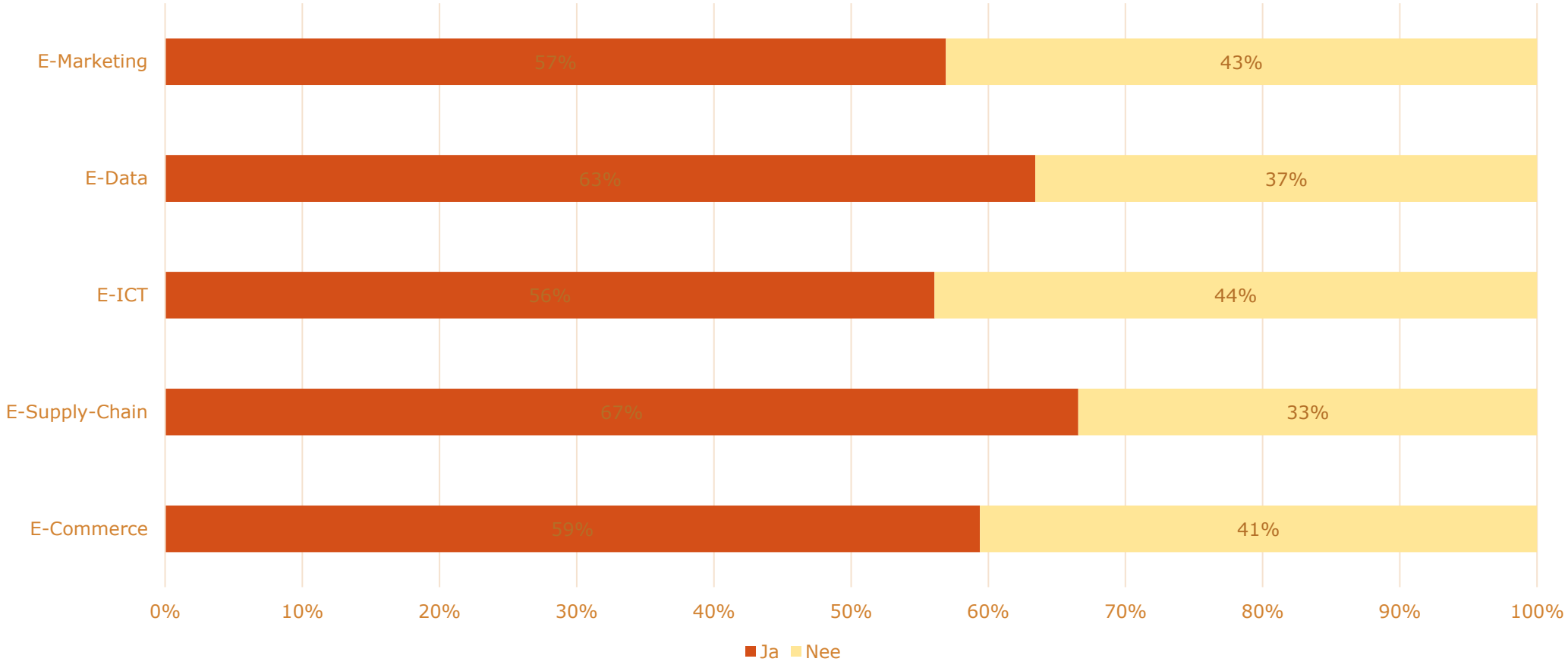
- Ongeveer 90 procent van de bedrijven die verwachten dat er in de toekomst extra certificaten zal worden gevraagd aan personeel realiseren een klein deel van de omzet online.

Moeilijk vervulbare vacatures?



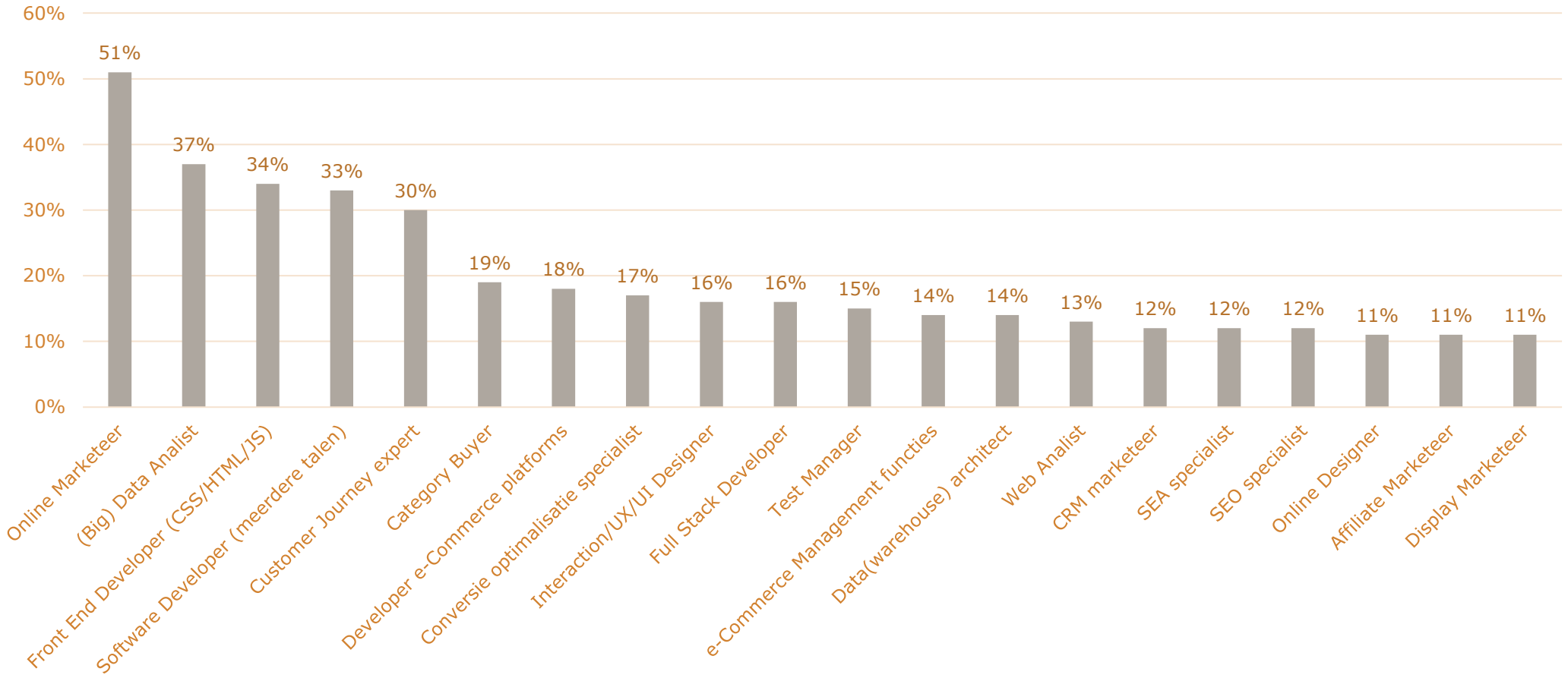
Panteia
Research to Progress

Moeilijk vervulbare vacatures in de toekomst ?



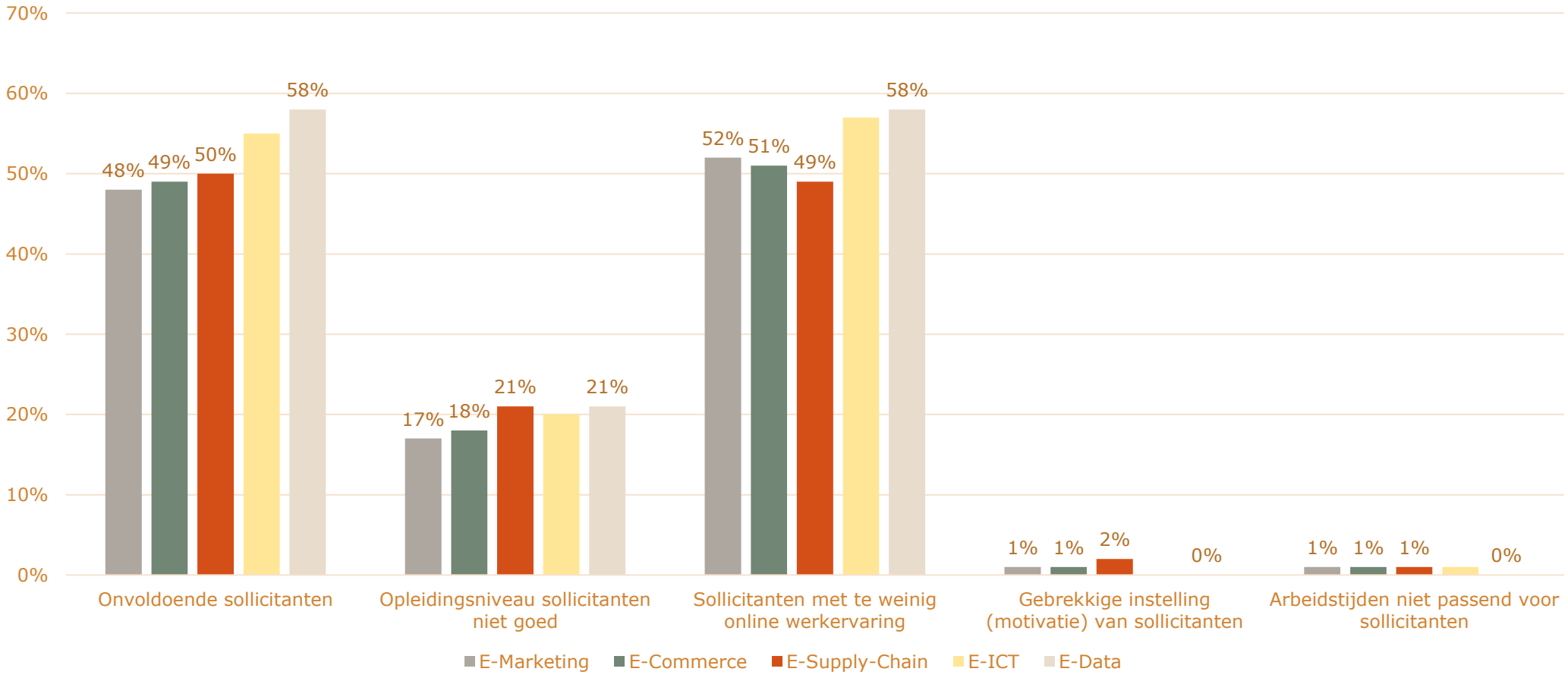
Panteia
Research to Progress

Welke vacatures zijn moelijk te vervullen?



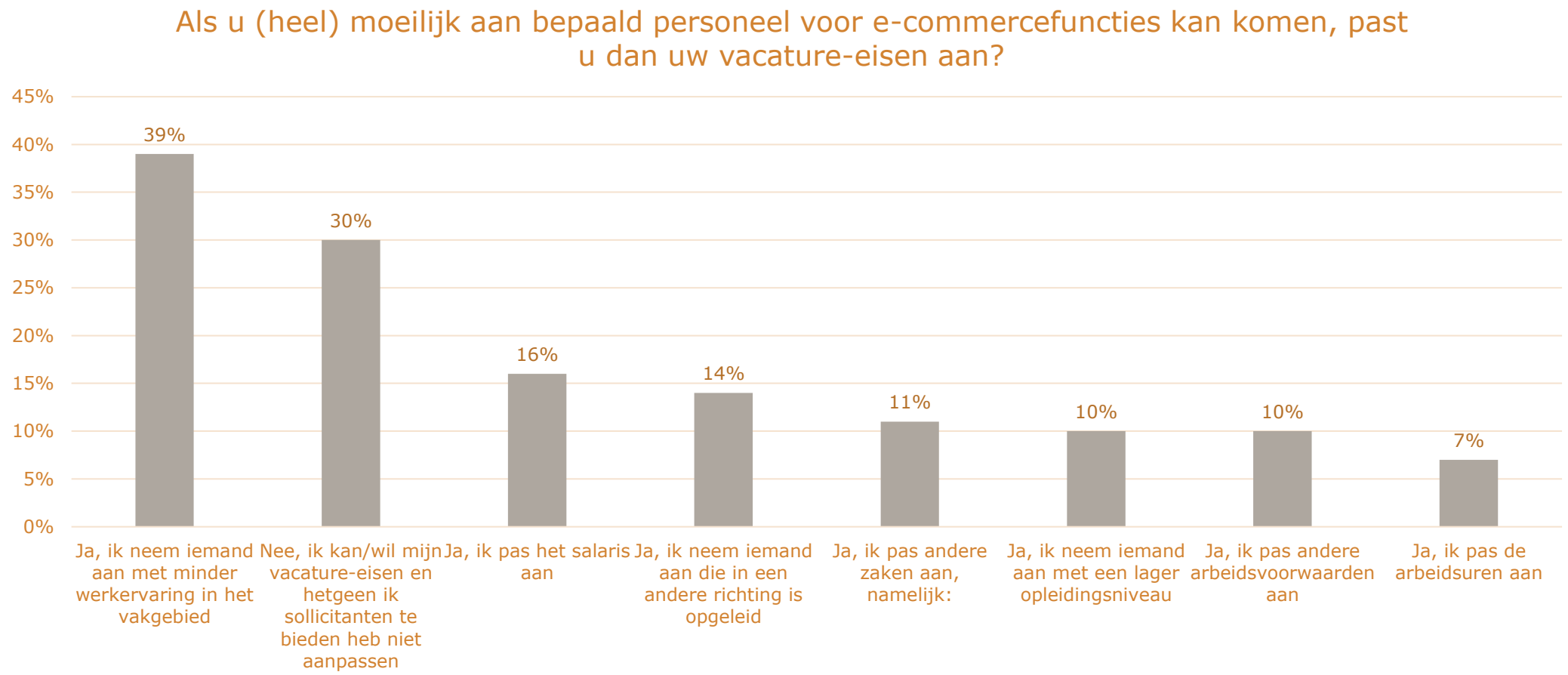
Panteia
Research to Progress

Waarom zijn vacatures moeilijk vervulbaar?



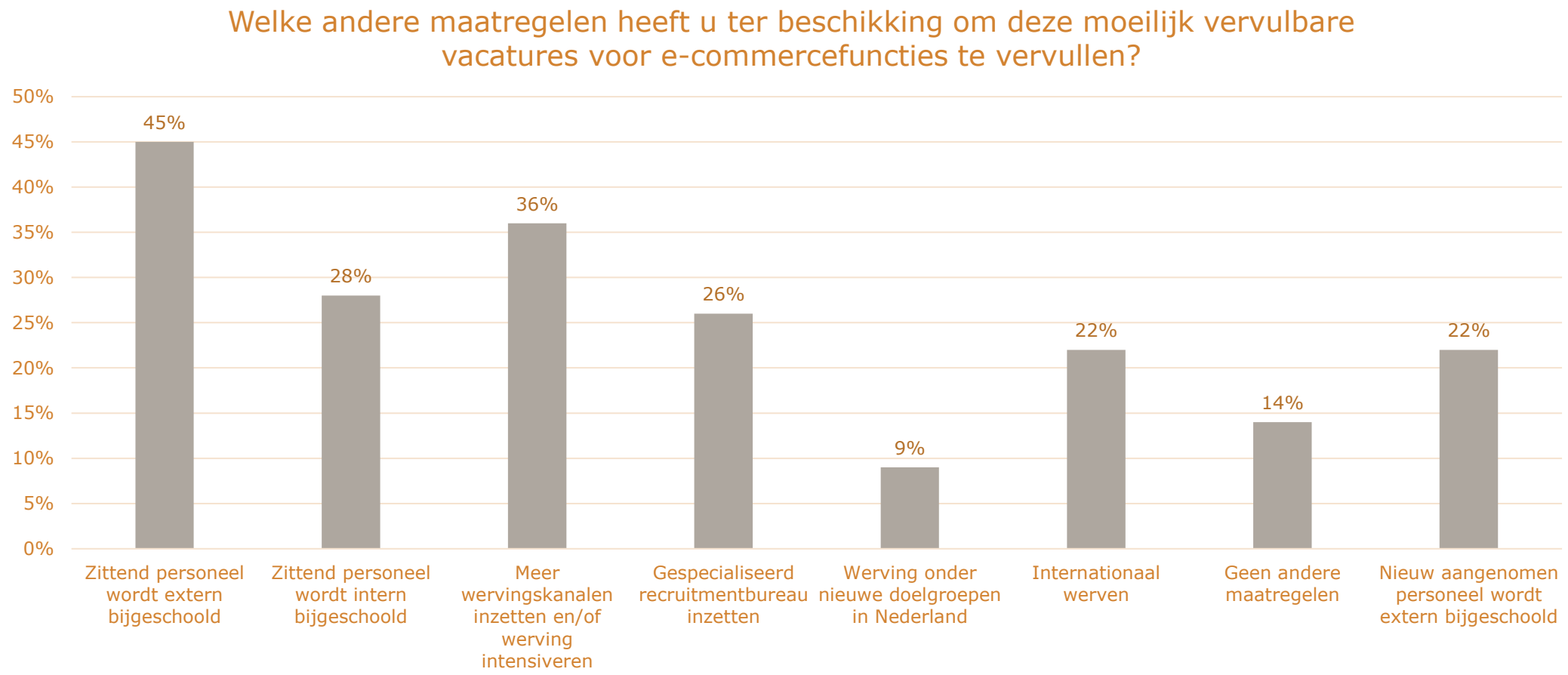
Panteia
Research to Progress

Maatregelen om moeilijk vervulbare vacatures op te lossen



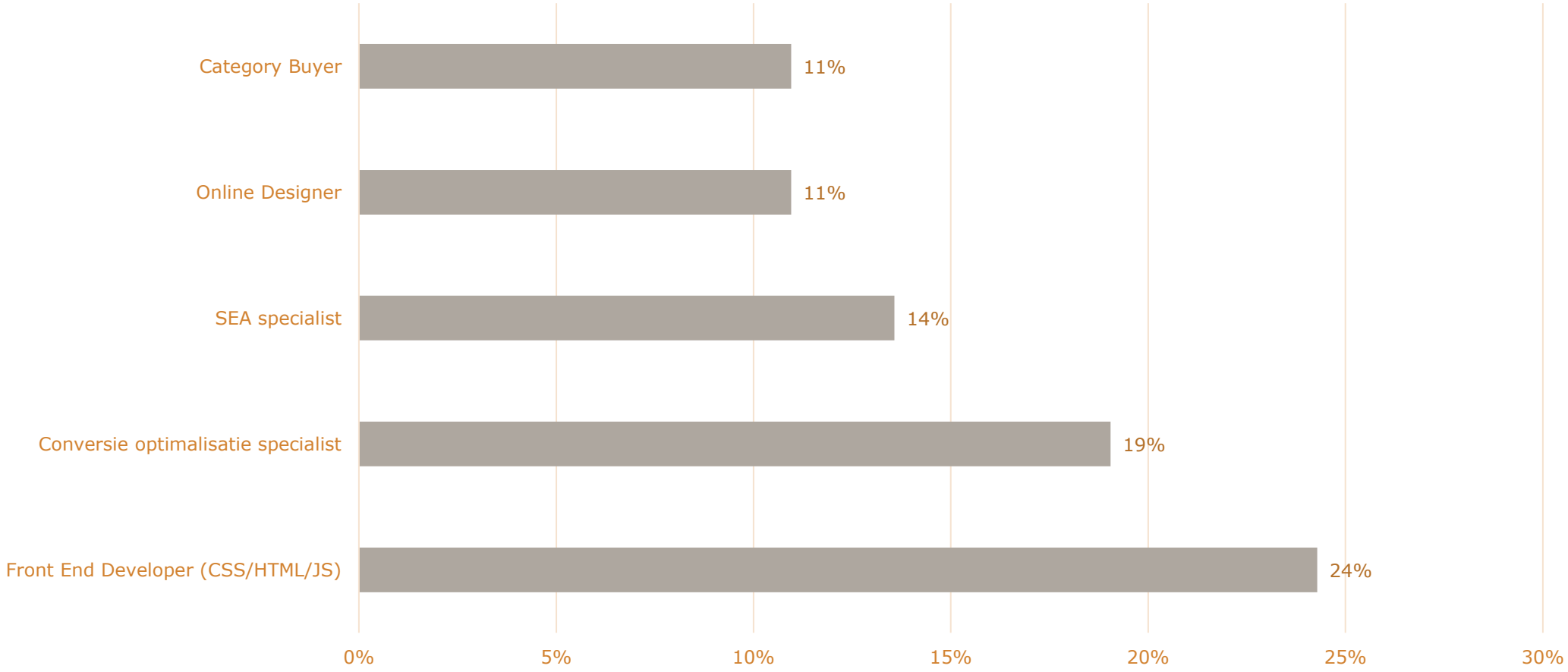
Panteia
Research to Progress

Overige maatregelen om moeilijk vervulbare vacatures op te lossen(1/2)



Panteia
Research to Progress

Overige maatregelen om moeilijk vervulbare vacatures op te lossen – voor welke functies significant vaker internationaal geworven? (2/2)



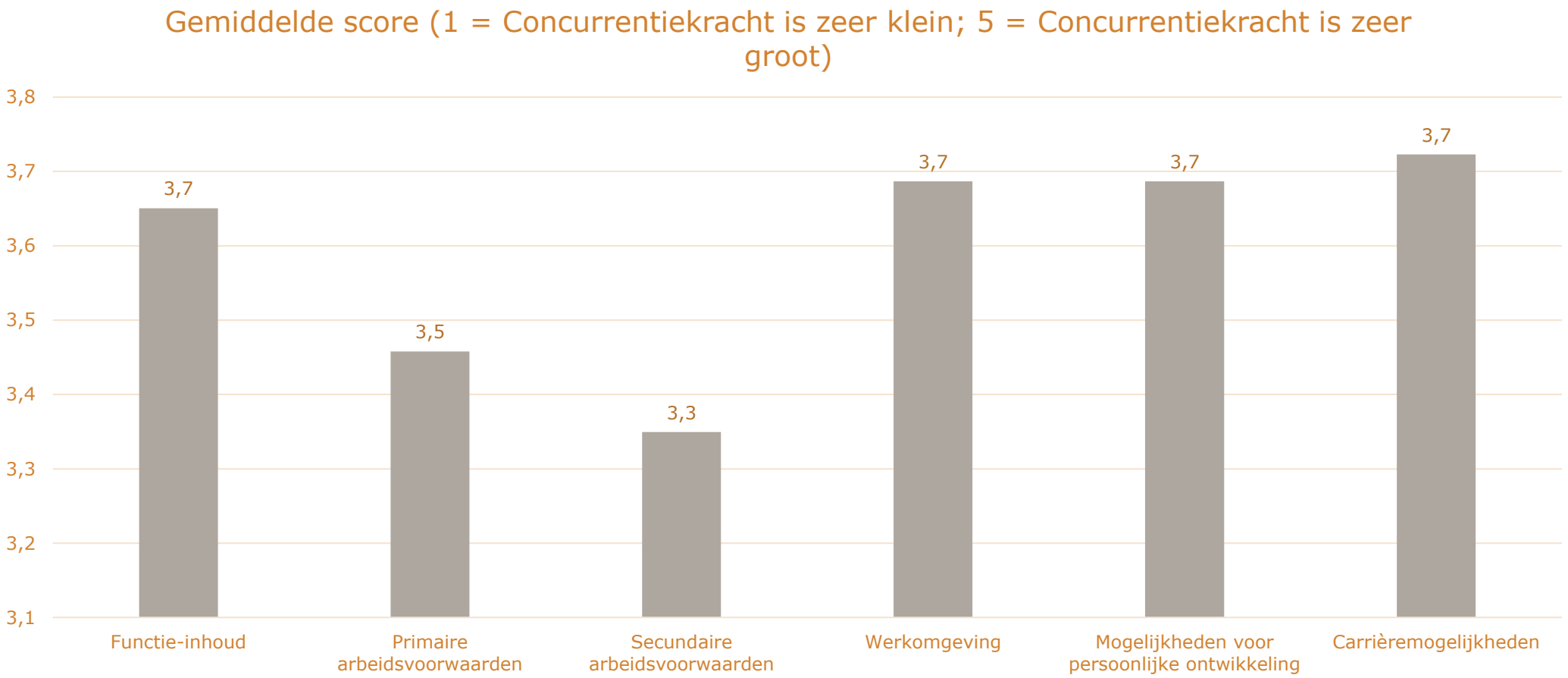
Panteia
Research to Progress

Oplossingen voor moeilijk vervulbare vacatures

- Data laten over splitsingen naar type klanten, marktsegment en aandeel aan online gerealiseerde omzet een vrij uniform beeld zien.

- Uitzondering: het in dienst nemen van mensen met een andere opleidingsrichting concentreert zich in het ‘middensegment’ qua aandeel online gerealiseerde omzet: over alle bedrijven rapporteert ongeveer 12% dit als strategie, terwijl van de bedrijven die tussen 25% en 50% en 50% en 75% van de omzet online genereren respectievelijk 65% en 55% dit als strategie hanteren.

Concurrentiekracht op de arbeidsmarkt van de branche



Panteia
Research to Progress