

Het nationale product owner onderzoek 2023

Een kijkje in het landschap van de
Nederlandse product owners



INHOUDSOPGAVE

- 01 Inleiding**
- 02 Basisgegevens**
- 03 Ontwikkeling**
- 04 Werk & Salaris**
- 05 Werkomgeving**
- 06 Jouw product**
- 07 Werkgeluk**
- 08 Jouw volgende rol**
- 09 Toelichting onderzoek**



Een kijkje in het Nederlandse product owner landschap.

Geïnspireerd door inzichten en positieve feedback uit vorige onderzoeken, presenteren we voor het derde jaar op rij het meest uitgebreide onderzoek naar de product owners in Nederland.

Ons brede LinkedIn-netwerk heeft ons wederom 1.000+ reacties opgeleverd, een representatieve steekproef van de circa 10.000 product owners in Nederland.

Dit resulteert in een toegankelijk rapport dat product owners en hun belangrijkste stakeholders inzicht biedt in het vakgebied.

Dit jaar richten we ons niet alleen op terugkerende thema's zoals demografie, salaris, persoonlijke ontwikkeling en werkomgeving, maar verkennen we ook nieuwe gebieden zoals experimenteren, technical debt en de cloud. Bovendien duiken we dieper in de samenstelling van de teams en de producten / projecten waarmee product owners te maken hebben.

We moedigen iedereen aan dit rapport te delen met wie het nuttig zou kunnen zijn. Ga er actief mee aan de slag, voer aanvullend onderzoek uit of zoek manieren om de resultaten toe te passen. Dit kan je helpen je werkomgeving te optimaliseren en de prestaties van jou, je team en je product te verbeteren.

Tot slot een dankwoord. We bedanken graag onze collega's en de testgroep van product owners die hun kritische blik op de vragenlijst en het rapport hebben geworpen.

En uiteraard zijn we enorm dankbaar voor de 1.000+ product owners die hun kostbare tijd hebben besteed aan het invullen van deze enquête, waarmee zij bijdragen aan de vooruitgang van onze hele beroepsgroep.

"Geen van ons is zo slim als wij allemaal." - Ken Blanchard.

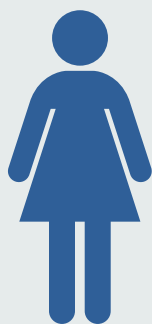
Hartelijke groet,
Jochem Nuij & Boris Gerts

DEEL 02: BASISGEGEVENS

Geslacht

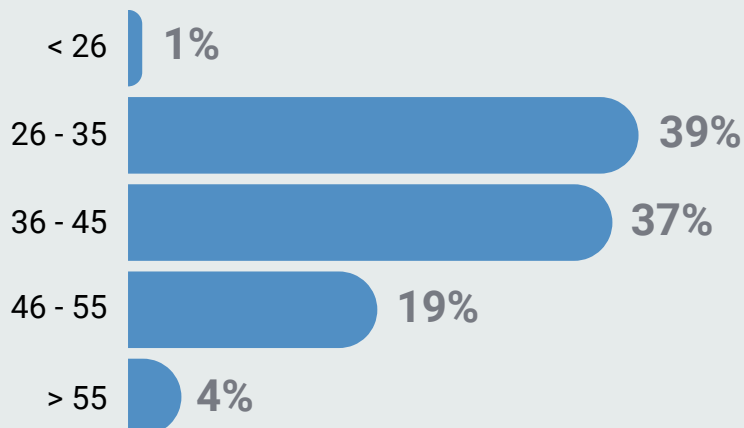


76%

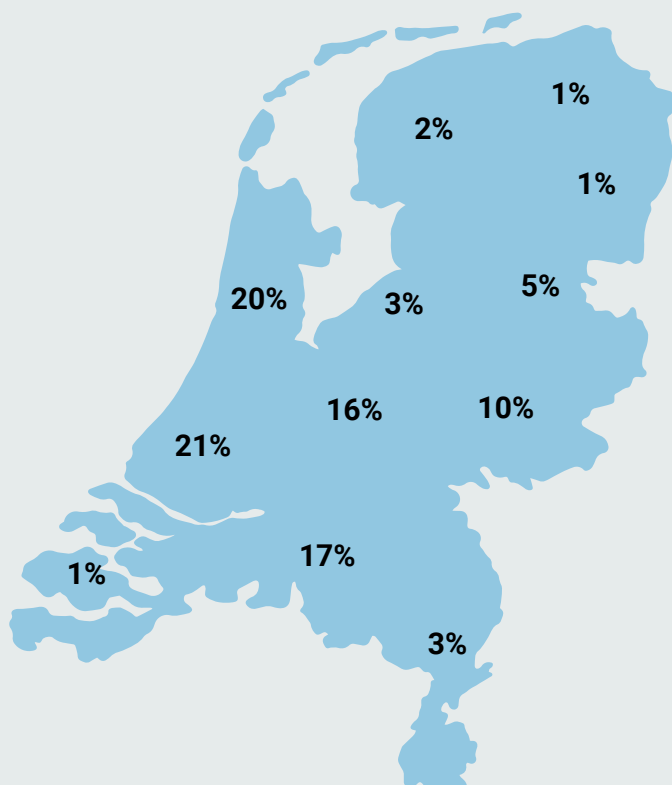


24%

Leeftijd

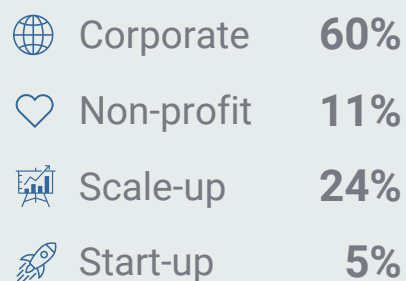


Regio

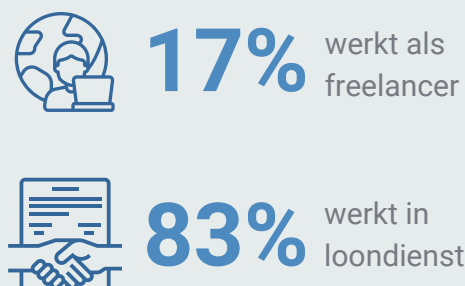


Vergeleken met 2022, is er vooral een afname in de randstad (- 4%), de rest kent minimale verschillen.

Type organisatie



Werkverband



DEEL 03: ONTWIKKELING

Voor product owners is er geen gestandaardiseerd ontwikkelingstraject. Veel product owners komen toevallig in deze functie terecht en geven aan dat ze verder aangemoedigd kunnen worden in hun ontwikkeling. Hoeveel tijd en aandacht is er nou écht voor de ontwikkeling?

Aandacht

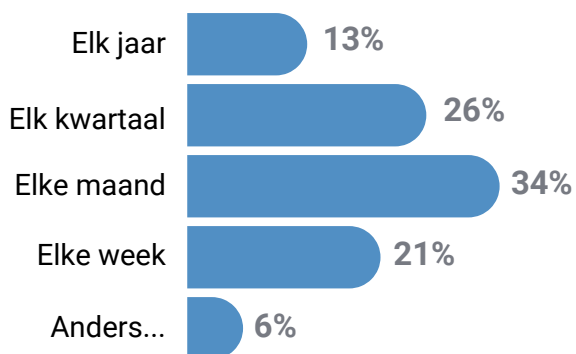
60% van de product owners geeft aan dat ze minimaal één keer in de week aandacht krijgen van hun leidinggevende. Deze product owners duiden aan dat zij niet meer aandacht zouden willen van hun leidinggevende.

In totaal drukt één op de zes product owners uit dat zij meer aandacht zouden willen van hun leidinggevende.

Werken aan ontwikkeling



Actief en gefocust aan ontwikkeling werken



De Nederlandse product owner werkt gemiddeld iets meer dan **1 uur per week** aan zijn eigen ontwikkeling, hiervan zegt het grootste deel (60%) graag meer tijd ervoor vrij te willen maken.

90% betreft anderen bij hun ontwikkeling, vooral leidinggevendenden, collega's of het thuisfront. Opmerkelijk is dat de helft aangeeft dat hun werkgever een grotere rol zou moeten spelen bij het faciliteren van de ontwikkeling.

Hoe bepaal je waar je beter in wilt worden?

In overleg met de manager



24%

In overleg met collega's



23%

Via het internet



15%

Door middel van zelfreflectie



38%

Onbenutte kansen

Product owners hebben vaak de gewoonte om collega's te betrekken bij hun ontwikkeling. Toch is geconstateerd dat bij 70% van de product owners die samenwerken met andere PO's, de structurele opname van ontwikkeling op de agenda binnen hun chapters of gildes veelal ontbreekt.

Daarnaast, zoals eerder aangegeven, gelooft de helft van de product owners dat hun werkgever hen beter kan ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.

Persoonlijke ontwikkeling wordt vaak over het hoofd gezien en krijgt niet de aandacht die het verdient in de dagelijkse bedrijvigheid. Hierdoor is de mogelijkheid beperkt om van elkaar te leren, ervaringen te delen en gezamenlijk te groeien. Een groot potentieel blijft onbenut.

Gezamenlijke ontwikkeling, gecombineerd met ondersteuning vanuit de organisatie, is niet alleen wenselijk, maar absoluut essentieel.

Product owner trainingen

Weet jij niet waar je moet beginnen? Laten we samenwerken om jouw ontwikkeling te versnellen! We bieden een breed scala aan trainingen. Geschikt voor zowel beginnende als gevorderde product owners, die écht impact willen maken.



De product trein

Een reeks aan 5 evenementen voor product owners die hun vaardigheden en kennis willen verbeteren.



PSPO-I Training

Na de PSPO-I training kun je direct aan de slag en meer impact maken, daarnaast ontvang je een officieel PSPO-I certificaat.



Productvisie training

Een blik op de toekomst is goud waard. Leer verder kijken en creëer een toekomstblik voor jou en je team.



Product owner basistraining

Deze praktijktraining versnelt de ontwikkeling van jou als beginnende product owner, zodat je sneller meer waarde toe kan voegen.



DEEL 04: WERK & SALARIS

Zoals we dat ook in voorgaande jaren hebben gedaan, besteden we ook dit jaar weer uitvoerig aandacht aan het salaris en uurtarief van product owners.

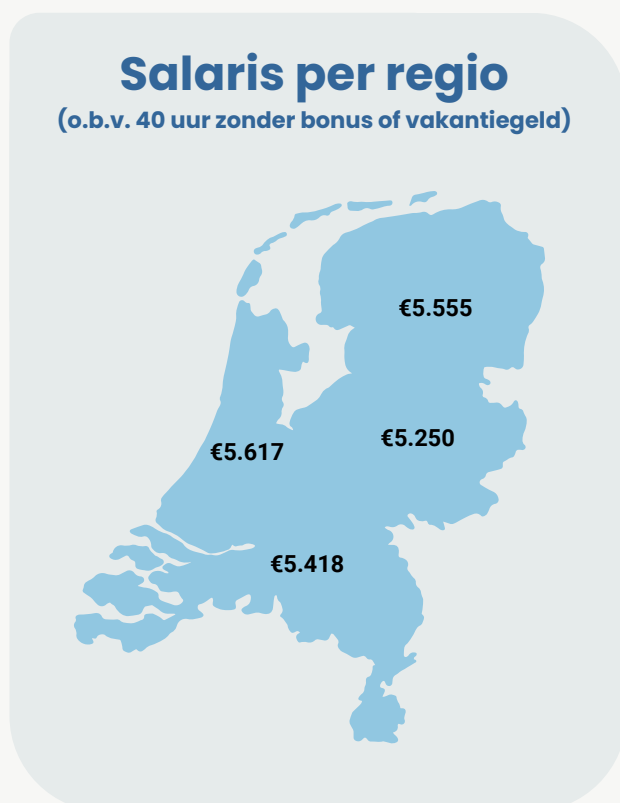
Loondienst salaris

In 2021 zagen we dat het gemiddelde salaris van een product owner op €5.000 lag, in 2022 op €5.254 en dit jaar ligt het gemiddelde op **€5.506** per maand o.b.v. 40 uur zonder vakantiegeld of bonussen.

Jaarlijks blijft het salaris dus met circa **5% te stijgen**. Dit is vooral te danken aan de schaarste onder PO's, in combinatie met inflatie.

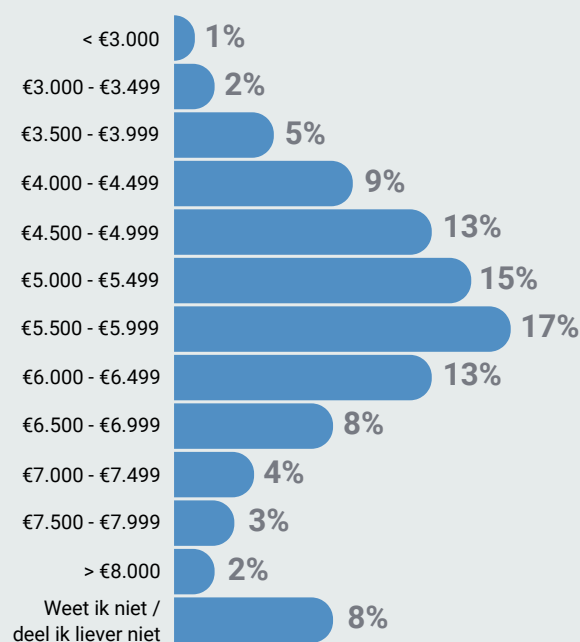
Verschillen

Product owners woonachtig in de randstad verdienen gemiddeld het meest. De product owners die uit het oosten komen trekken aan het kortste eind.



Loondienst salaris per maand

(o.b.v. 40 uur zonder bonus of vakantiegeld)



Binnen corporate bedrijven ligt het gemiddelde salaris voor PO's op **€5.626** bruto per maand. Bij non-profit organisaties ligt dit gemiddelde op **€5.462**, en bij MKB bedrijven op **€5.304**.

Gemiddeld wordt er binnen deze MKB bedrijven bij start-ups bruto **€4.922** betaald aan salaris, en bij scale-ups **€5.374**.

Het blijft frustrerend dat er nog steeds een loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen. Terwijl mannen gemiddeld **€5.629** bruto per maand verdienen, blijft het maandsalaris voor vrouwen steken op **€5.167**. Het is natuurlijk van cruciaal belang voor bedrijven om deze loonkloof actief aan te pakken.

Ervaring

Naarmate product owners meer ervaring opdoen in hun rol, hebben ze vaak de mogelijkheid om complexere projecten aan te pakken. Deze verhoogde verantwoordelijkheden zie je terug in hogere salarissen. Dit benadrukt het belang van voortdurende professionele groei en ontwikkeling in deze rol.

Freelance uurtarief

1/6 van de respondenten werkt als freelance product owner. Aan hen vroegen we het uurtarief. Hieruit bleek dat het gemiddelde uurtarief **€99,93** exclusief BTW en onkosten was. Ter vergelijking, in 2021 was dit gemiddelde uurtarief nog €88 en in 2022 vroeg de gemiddelde freelance PO €97.

Van baan wisselen

In 2022 gaf 20% van de product owners aan dat ze overwogen om van baan te wisselen, terwijl nog eens 29% twijfelde over hun huidige positie. Dit betekent dat **de helft van de product owners aangaf mogelijk niet helemaal op hun plek te zitten**. Ondanks deze overwegingen heeft in werkelijkheid **slechts 19% de stap gemaakt** om van werkgever te wisselen.



Het gemiddelde freelance uurtarief is daarmee in het afgelopen jaar met **4,1% gestegen**. Dit is aanzienlijk minder dan de stijging van 9,1% in het voorgaande jaar. Bovendien is deze toename kleiner dan de salarisstijging voor product owners in loondienst.

Dit jaar geeft **15%** van de product owners aan dat ze overwogen van werkgever te veranderen, en **35%** twijfelt. Dit betekent dat de helft van de product owners nog steeds aangeeft mogelijk niet helemaal tevreden te zijn met hun huidige positie. Echter, het percentage product owners dat vastbesloten is om van baan te wisselen, is lager dan het voorgaande jaar.



Op zoek naar een nieuwe baan?

Onze recruiters hebben mooie en uitdagende PO vacatures geselecteerd van plekken waar we zelf ook zouden werken. Geen CV of motivatiebrief nodig.

[Bekijk onze product owner vacatures →](#)

DEEL 05: WERKOMGEVING

In dit hoofdstuk duiken we in de werkomgeving van de Nederlandse product owners. We richten onze aandacht op thema's als thuiswerken, collega PO's, UX capaciteit en het Scrum team.

Thuiswerken

Thuiswerken is meer dan alleen een tijdelijke trend, en ook zeker onder de Nederlandse product owners. Gemiddeld werkt een product owner **48% van de tijd vanuit huis**.

Bij non-profitorganisaties en grote bedrijven wordt vaak meer dan de helft van de tijd thuis besteed. Voor medewerkers van MKB-bedrijven ligt dit percentage iets lager, namelijk rond de 40%.

Het team

In het product owner landschap is er een diversiteit aan werkomgevingen. **33%** van de product owners geeft aan dat hun leidinggevende ook hun opdrachtgever is. Dat is voornamelijk bij MKB bedrijven, waar het op **41%** ligt.

Van de product owners die in een organisatie met meerdere PO's werken, spreekt **4/5 elkaar op een gestructureerde manier**, bijvoorbeeld via gildes, chapters en teamvergaderingen. Maar hier staat bij **20%** ontwikkeling nooit op de agenda, een groot onbenut potentieel.

Slechts **11%** heeft de unieke positie van enige product owner binnen hun bedrijf. Van de overige **89%** die in een omgeving met meerdere product owners werken, zijn er **gemiddeld 25 andere PO's** binnen hetzelfde bedrijf actief. Dit aantal lijkt hoog, maar dat komt doordat ook grotere organisaties zijn meegenomen in de berekening, waar soms meer dan 100 product owners werkzaam zijn.

Voor de resterende **21%** zonder gestructureerde communicatie en overleg, is het een nog grotere gemiste kans. Ze missen mogelijk waardevolle inzichten en kennis die tussen collega's gedeeld kunnen worden. Dit kan niet alleen individuele vaardigheden van product owners verbeteren, maar ook de algehele effectiviteit van hun teams en organisaties.

UX-capaciteit

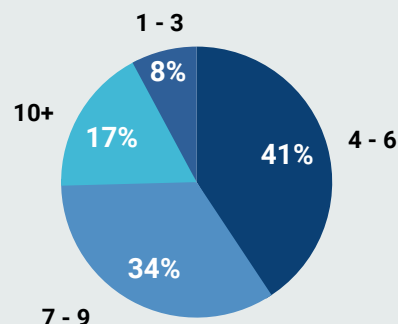
UX is van cruciaal belang voor een product owner en het team omdat het de brug slaat tussen technische functionaliteit en de hoe de gebruiker daadwerkelijk met een product omgaat. Het zorgt ervoor dat de behoeften en wensen van de eindgebruiker worden geïntegreerd in de ontwikkeling van een product.

Toch geeft **62%** van de PO's aan **geen vaste UX-capaciteit** in zijn team te hebben waarmee ze gebruikersonderzoek doen. Hiervan geeft **57%** aan dat ze het wel zouden willen. Het is duidelijk dat er een sterke vraag en behoefte bestaat naar meer vaste UX-capaciteit binnen de teams.

Het SCRUM team

Gemiddeld bestaat het Scrum team van een Nederlandse product owner uit **7 FTE's**. Opmerkelijk is dat toch nog 4% aangeeft geen team te hebben. In zulke gevallen werkt een product owner samen met een ander team, externe teams of zelfs met verschillende individuen uit meerdere teams.

Aantal FTE's in SCRUM team



De software ontwikkelaars

Nederlands Internationaal Beide

43% 21% 36%

Op de payroll Ingehuurd Beide

22% 23% 55%

De software ontwikkelaars

92% van de product owners werkt dagelijks met software ontwikkelaars. Vooral bij de MKB en corporate bedrijven is er een grote variatie aan nationaliteiten van de ontwikkelaars, terwijl bij non-profit organisaties voornamelijk Nederlanders werken.

Wat kost een sprint?

Met behulp van de gemiddelde grootte van een Scrum-team, de gemiddelde kosten van een FTE binnen dat team, en het aantal dagen dat een sprint duurt, kunnen we de gemiddelde kosten van een sprint berekenen.

Gemiddeld aantal sprint dagen



10 dagen

Gemiddeld aantal FTE's in team



7 FTE's

Gemiddeld maandelijks salaris per FTE



€6.000

Gemiddelde werkgeverslast



X 1,35

Hieruit volgt dat de gemiddelde kosten per sprint uitkomen op €27.000 wanneer je alles in-house doet. Wanneer je besluit om iets uit te besteden aan een ontwikkelingspartij, dan variëren de dagtarieven van €500 (voor nearshoring) tot €1.200 (voor lokale partijen). In deze veel voorkomende gevallen **kost een sprint minstens €35.000** en kan het zelfs kunnen oplopen tot een aanzienlijk bedrag van €84.000.

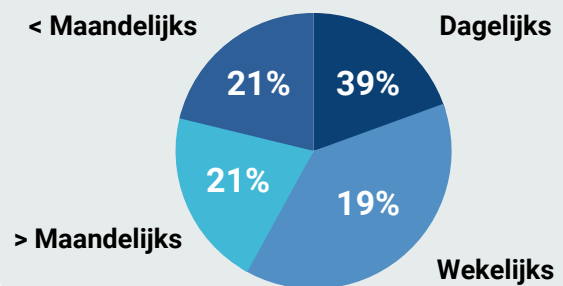
DEEL 06: JOUW PRODUCT

We vroegen de product owners meer over het product waaraan ze werken en hun specifieke werkmethoden. Om frisse perspectieven te bieden, behandelen we thema's zoals gebruikerscontact, experimenten, legacy en technical debt.

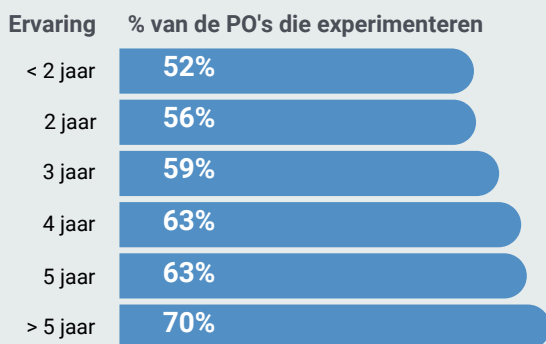
Contact met de gebruiker

Het is bemoedigend om te zien dat **57%** van de product owners minstens eenmaal per week in gesprek gaat met gebruikers. Echter, het baart ons zorgen dat **21%** van de product owners niet eens maandelijks een echte gebruiker ontmoet, fysiek of digitaal. Zonder gebruikersinput is het leveren van waardevolle producten onwaarschijnlijk.

Frequentie van contact met de gebruiker



Ervaring vs. experimenteren



Experimenteren

63% van de product owners geeft aan actief en bewust bezig te zijn met experimenteren, vooral de PO's met meer ervaring passen dit toe in het werkveld. Van de product owners die dit momenteel niet doen geeft 81% aan hier wel behoefte aan te hebben. Opvallend is dat **naarmate de ervaring toeneemt, het percentage dat experimenteert meestijgt.**

Wanneer de product owners bewust en actief aan het experimenteren zijn, zeggen ze vooral methodes te gebruiken zoals A/B-tests, prototyping en testen, bèta testen en POC's. Daarnaast maakt een klein percentage gebruik van software en AI om hun experimenten te ondersteunen.



Technical debt / legacy

Uit de diagram is te lezen dat **97%** tot op zekere hoogte last heeft van legacy/technical debt. **60%** van de product owners spendeert elke sprint tijd aan het wegwerken van deze legacy/technical debt. Er wordt bij deze teams gemiddeld **22%** gealloceerd voor het reduceren van deze technische obstakels.

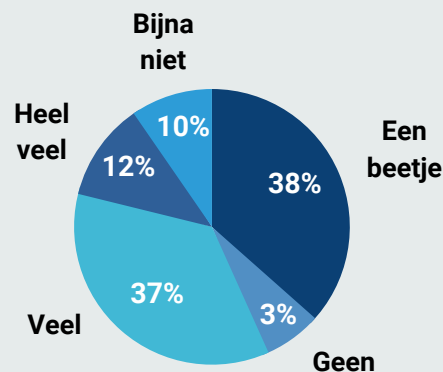
De hoeveelheid tijd en bijbehorende kosten die worden besteed aan het aanpakken van legacy/technical debt zijn aanzienlijk. Ondanks deze grote inzet, geeft **bijna 30%** van de product owners aan dat ze nog meer tijd zouden willen investeren in het wegwerken hiervan.

Beginnen aan een product of instromen?

Driekwart van de product owners stapt in bij een 'rijdende trein'; ze zijn niet vanaf het begin betrokken bij het sub(product) waaraan ze werken. We vroegen deze groep of ze bij hun start iets gemist hebben, en de resultaten zijn onthullend. Meer dan de helft van hen heeft geen adequaat onboarding proces of zelfs helemaal geen overdracht gehad. Ze ontvingen geen documentatie, er was geen productvisie en/of er was geen duidelijke roadmap.

Dit vormt een aanzienlijke gemiste kans en kan resulteren in middelmatige sprints. En zoals we eerder hebben vastgesteld, een sprint kost 35K en dat is veel geld om te verspillen.

Hoeveel last heb je van technical debt / legacy?



Helaas wijkt de focus van het management en de gestelde doelen vaak af van deze wens. De nadruk ligt veelal op de levering van nieuwe features, strakke deadlines, en vaak zijn er simpelweg niet genoeg resources om extra aandacht te geven aan het wegwerken van legacy/technical debt.

Een kwart van de product owners heeft zelf het (sub)product opgestart. We waren benieuwd naar wat ze anders zouden hebben gedaan. Hier zijn de top drie inzichten die ze met ons deelden:

1. Meer (gebruikers)onderzoek
2. Meer focus op een productvisie opstellen, bewaken en uitdragen
3. Meer Agile werken

Interessant is dat domeinkennis, ondanks dat het zeer gewild was in 2021/2022, in **minder dan 1%** van de gevallen genoemd wordt door product owners die net aan een product beginnen. Dit kan betekenen dat er SME's bij het product betrokken zijn geweest, de PO zelf een SME was of dat domeinkennis niet relevant is. De beschikbare data wijst dat onvoldoende uit.

DEEL 07: WERKGELUK

Een aspect dat soms over het hoofd wordt gezien, maar cruciaal is voor succes, is werkgeluk. Begrip en bevordering van werkgeluk kan vaak leiden tot verbeterde prestaties, meer betrokkenheid en een gezonde werkomgeving voor elke product owner.

Gelukkige PO's

94% van de product owners scoort een voldoende op werkgeluk. De PO's waarderen hun werk met een 7.5 gemiddeld, een score die 0.3 punten hoger ligt dan het landelijk gemiddelde van 7.2 voor alle beroepsgroepen (GelukkigWerken.nl, 2022).

Ervaring lijkt een rol te spelen in werkgeluk, met ervaren product owners die hun tevredenheid op het werk een 7.6 geven, terwijl hun minder ervaren collega's hun werkgeluk iets lager beoordelen met een 7.2.

Maakt geld gelukkig?

Opvallend is de relatie tussen salaris en werkgeluk: degenen met lagere salarissen neigen naar het lagere eind van het werkgeluk-spectrum, terwijl de grootverdieners de hoogste mate van tevredenheid in hun werk ervaren.

Dit kan echter ook verband houden met de specifieke ervaringen en rol die de product owner bekleedt. Zoals we in hoofdstuk 8 bespreken, zien we dat de 'Sponsors' en 'Entrepreneurs' binnen het Business Maturity Model doorgaans een hoger werkgeluk hebben dan de 'Business Representatives' en 'Proxy's'.

Afsluitend lijken freelancers iets meer voldoening te halen uit hun werk bij hun huidige opdrachtgevers. Ze beoordelen hun werkgeluk gemiddeld met een 7.7, een tikje hoger dan de 7.4 die product owners in loondienst aan hun werkgeluk toekennen.

Salaris vs. werkgeluk

(o.b.v. 40 uur zonder bonus of vakantiegeld)



DEEL 08: JOUW VOLGENDE ROL

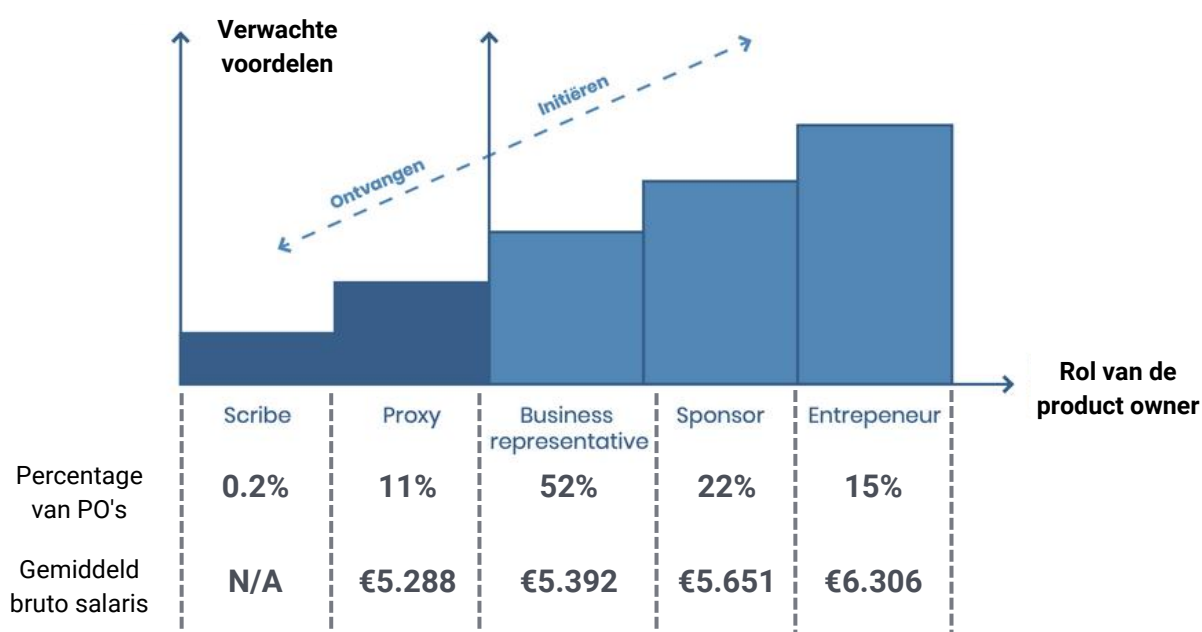
We hebben de product owners ondervraagd over hun toekomstplannen binnen hun huidige rol. Daarnaast kijken we naar het potentieel voor andere posities en hun plaats binnen hun bedrijf, met behulp van het Business Maturity model.

De volgende rol

62% van de product owners geeft aan voorlopig in de huidige rol te blijven. 20% is nog onbeslist, en de overige product owners geven aan dat ze hoogstwaarschijnlijk een andere rol gaan vervullen.

Deze product owners geven met name aan dat hun volgende positie naar verwachting head of product, team lead, of product manager zal worden.

Business Maturity model



Business maturity

58% van de product owners is bekend met het Business Maturity model. Aan deze groep vroegen we hun specifieke rol binnen dit model. Slechts twee respondenten identificeerden zichzelf als 'Scribe'. De meerderheid identificeerde zich als 'Business Representative'.

Bovenstaand is te zien dat er een sterk verband ligt tussen de maturity en het salaris.

Meer leren over dit model en alle andere product owner modellen? Bekijk het [handboek voor product owners](#).

DEEL 09: TOELICHTING ONDERZOEK

Aanleiding: Het product owner landschap in Nederland is volop in beweging. Elk jaar analyseren we de ontwikkelingen en verzamelen we frisse inzichten, die zowel de product owners als hun stakeholders en opdrachtgevers een duidelijker beeld geven.

Representativiteit: In Nederland zijn er ongeveer 5 miljoen LinkedIn-gebruikers. We gaan ervan uit dat de meerderheid van de product owners een LinkedIn-profiel heeft. Volgens gegevens van LinkedIn Sales Navigator zijn er in Nederland ongeveer 10.000 product owners. We hebben binnen een periode van drie weken reacties ontvangen van 1.055 van hen, dankzij ons bereik op LinkedIn.

Opzet vragenlijst: De vragenlijst omvatte 64 vragen, met 30 van deze vragen die mogelijkheid tot aanvullende subvragen boden. Dit stelde ons in staat om gedetailleerder te graven in specifieke thema's en onderscheid te maken tussen bijvoorbeeld freelance en loondienst product owners. De vragenlijst was gecontroleerd met een testgroep van 10 product owners om kwaliteit te garanderen.

De respondenten: De respondenten van deze enquête waren uitsluitend product owners, die we benaderd hebben via de LinkedIn kanalen van Productowner.nl, onze nieuwsbrief of via onze website. Op deze manier ontvingen we reacties van een breed scala aan product owners uit heel Nederland. Alle respondenten zijn werkzaam in Nederland en hebben kennis van de Nederlandse taal.

Anonimiteit: Ter waarborging van de privacy zijn alle respondenten op een anonieme basis betrokken bij ons onderzoek. Dit is voorafgaand aan het onderzoek gecommuniceerd. Bovendien waren eventuele vragen van gevoelige aard, zoals die over salaris, op vrijwillige basis te beantwoorden.

Tot slot: Met trots presenteren we dit onderzoeksrapport, dat dankzij de respons van een grote groep respondenten dient als een betrouwbare weergave van de ervaringen en meningen van product owners in Nederland. We realiseren ons dat er nog veel meer vragen zijn die gesteld en beantwoord kunnen worden. Daarom nodigen we iedereen uit om verder onderzoek te doen op dit boeiende vakgebied.

All the best,

Jochem Nuij & Boris Gerts