

Leidinggeven aan product owners

Een kwantitatief onderzoek naar het werkveld van
managers van product owners

November 2024

- 01 INLEIDING
- 02 BASISGEGEVENS
- 03 ONTWIKKELING
- 04 WERKGELUK & DRIJFVEREN
- 05 BEOORDELEN EN BEOORDEELD WORDEN
- 06 VERLOOP & VERVANGING
- 07 WAT VOEG JIJ TOE AAN HET TEAM?
- 08 WHAT'S IN A NAME?
- 09 DE ROADMAP
- 10 MANDAAT
- 11 VERANTWOORDING



Een kijkje in het landschap van de leidinggevenden van product owners

Sinds 2021 doen we onderzoek onder duizenden product owners in Nederland. We kunnen met gepaste trots zeggen dat die rapporten tegenwoordig de basis vormen voor menig salarisonderhandeling, ontwikkelplan en agendapunt tijdens de PO sync.

Met het onderzoeksrapport dat nu voor je ligt hebben we ons voor het eerst gefocust op de leidinggevende van die product owner. We hebben de relatie tussen product owner en leidinggevende eerder onderzocht vanuit het oogpunt van de product owner, maar wilden nu om diverse redenen het vanuit de leidinggevende benaderen:

- Dat doen we vooral omdat in de loop der tijd het besef kwam dat de leidinggevende een enorme invloed heeft op de ontwikkelingssnelheid, het werkgeluk, de betrouwbaarheid en de impact van de product owner.
- Een andere reden is dat de 100+ leidinggevenden die we in 2024 hebben gesproken tijdens events, rondetafelsessies en ons dagelijkse werk enorm nieuwsgierig zijn naar hoe het er op andere plekken aan toe gaat. Daar proberen we nu een eerste generieke beeld van te schetsen.

- Die nieuwsgierigheid willen we belonen en we willen laten zien dat veel anderen met dezelfde dingen worstelen. Gedeelde smart is halve smart.
- En tot slot dat leidinggevenden, vanuit dat besef en in combinatie met de tips en trics in dit rapport, een lagere drempel gaan ervaren om er actief mee aan de slag te gaan. Als jij verandert, dan verandert alles.

Ik wens je veel leesplezier en gun je de headspace en het zelfvertrouwen om er iets uit te halen en dat te gaan verbeteren. Het liefst natuurlijk mét je team in plaats van vóór je team. En mocht je er onverhoopt zelf niet uitkomen, laat het ons weten. Happy to help.

Met vriendelijke groet,

Namens Productowner.nl

Jochem Nuij

Vragen over het onderzoek of gerelateerde onderwerpen?

Heb je vragen over het onderzoek, suggesties voor volgend jaar, of wil je gewoon contact met ons opnemen? We horen graag van je! Gebruik één van onderstaande contactopties. Happy to help!



Jochem Nuij

Oprichter & Directeur Productowner.nl

✉ Mail Jochem op jochem@productowner.nl

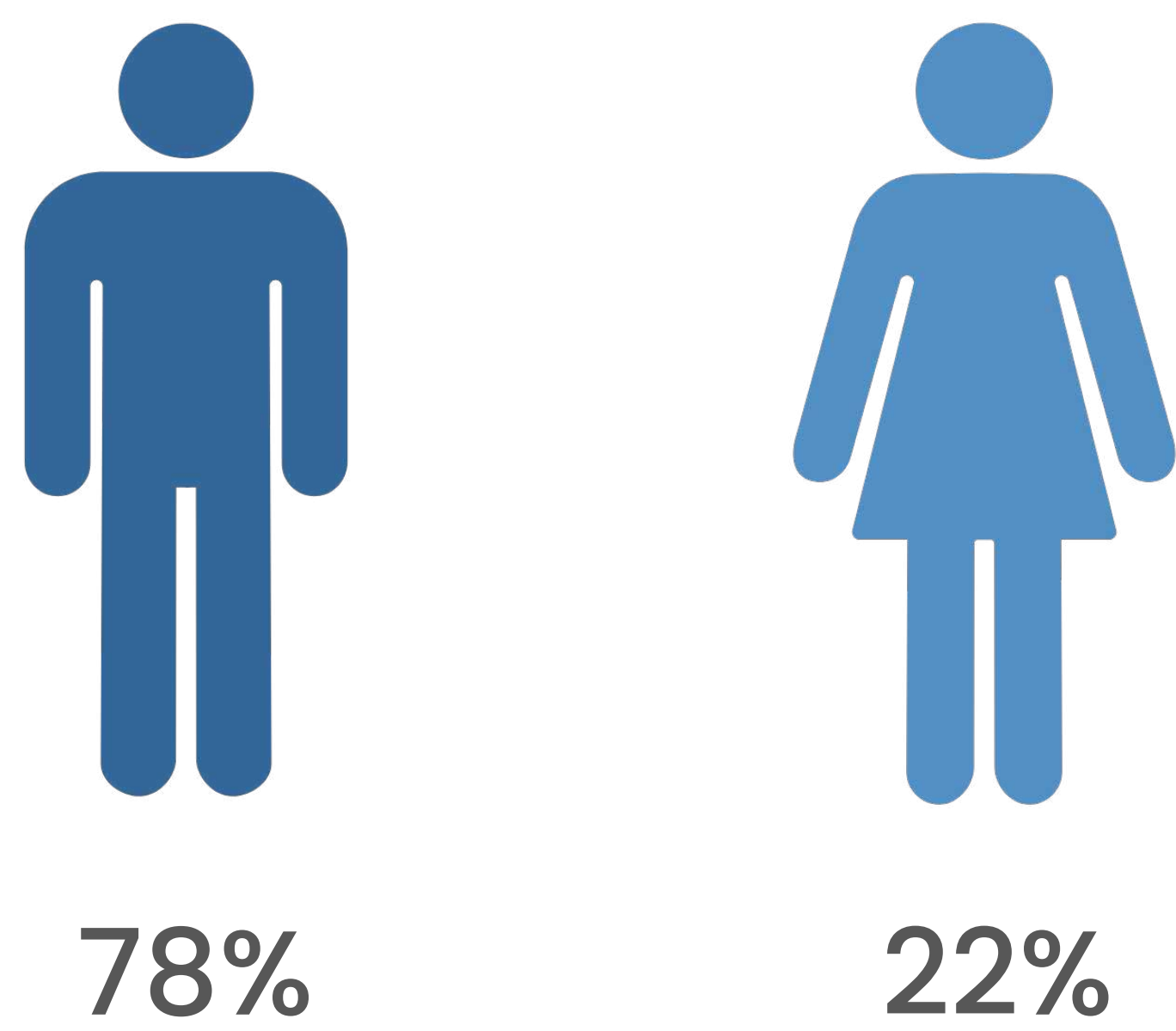
☎ Bel Jochem op **(06) 16 74 65 77**

💬 Of stel je vraag via [Whatsapp](#)

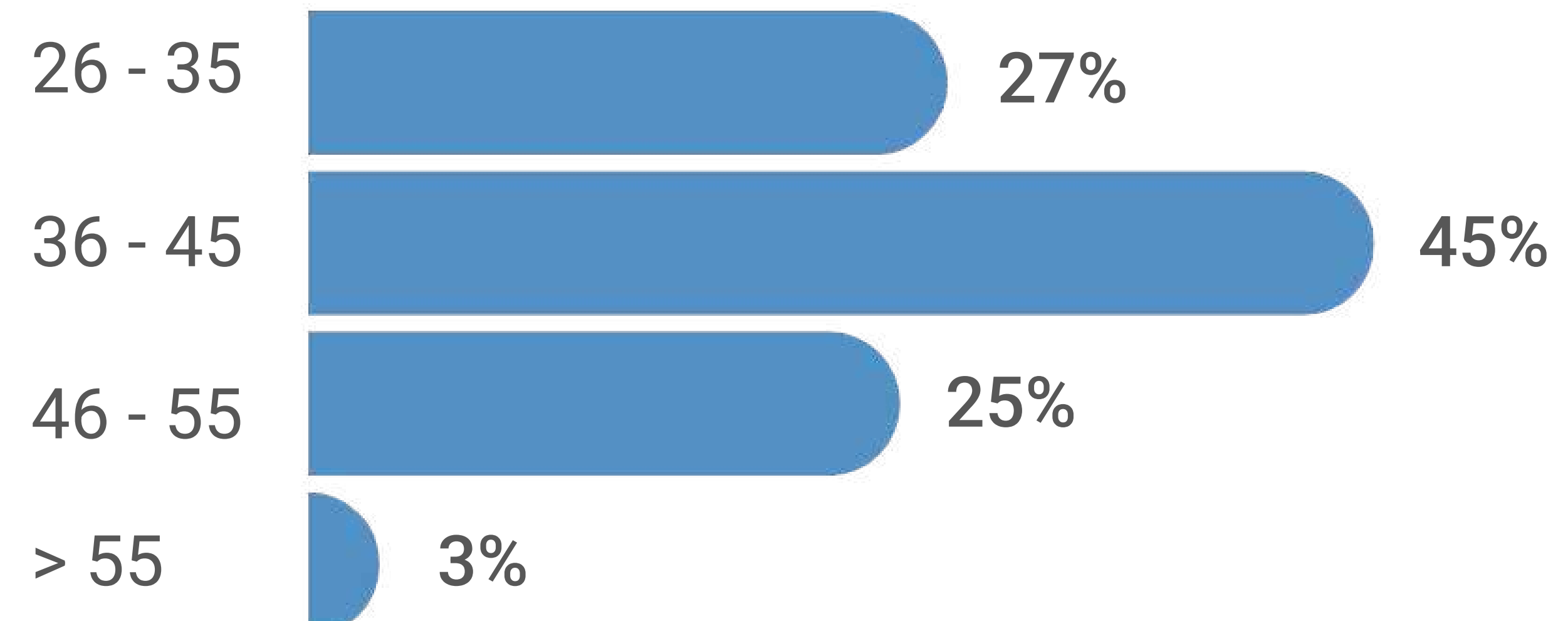
Wie zijn de leidinggevenden van product owners?

Wat opvalt is de enorme consistentie met de onderzoeksdata onder de product owners zelf. Op een paar procent na is het nagenoeg gelijk aan de demografie van het in 2024 gehouden vierde nationale **product owner onderzoek**.

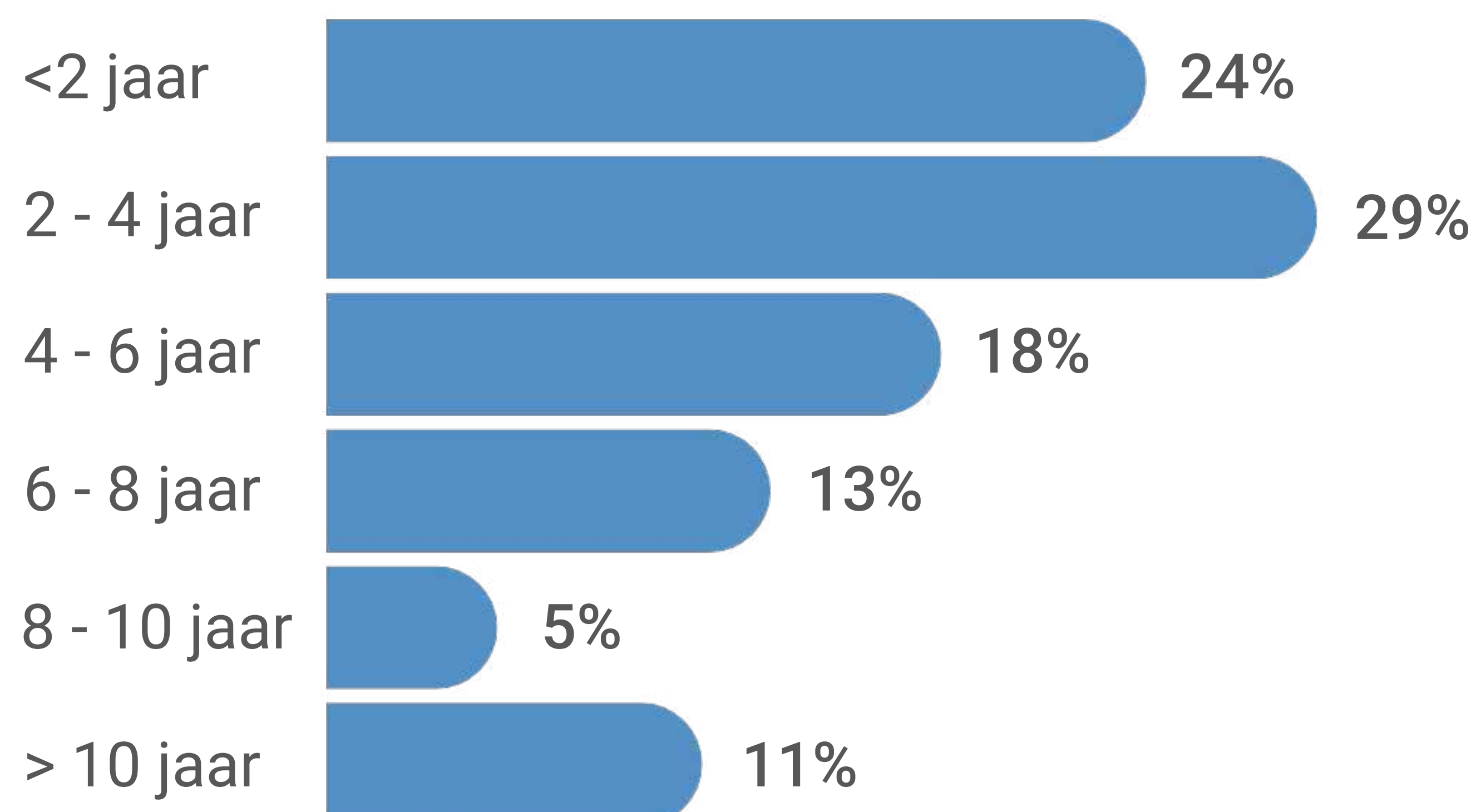
Geslacht:



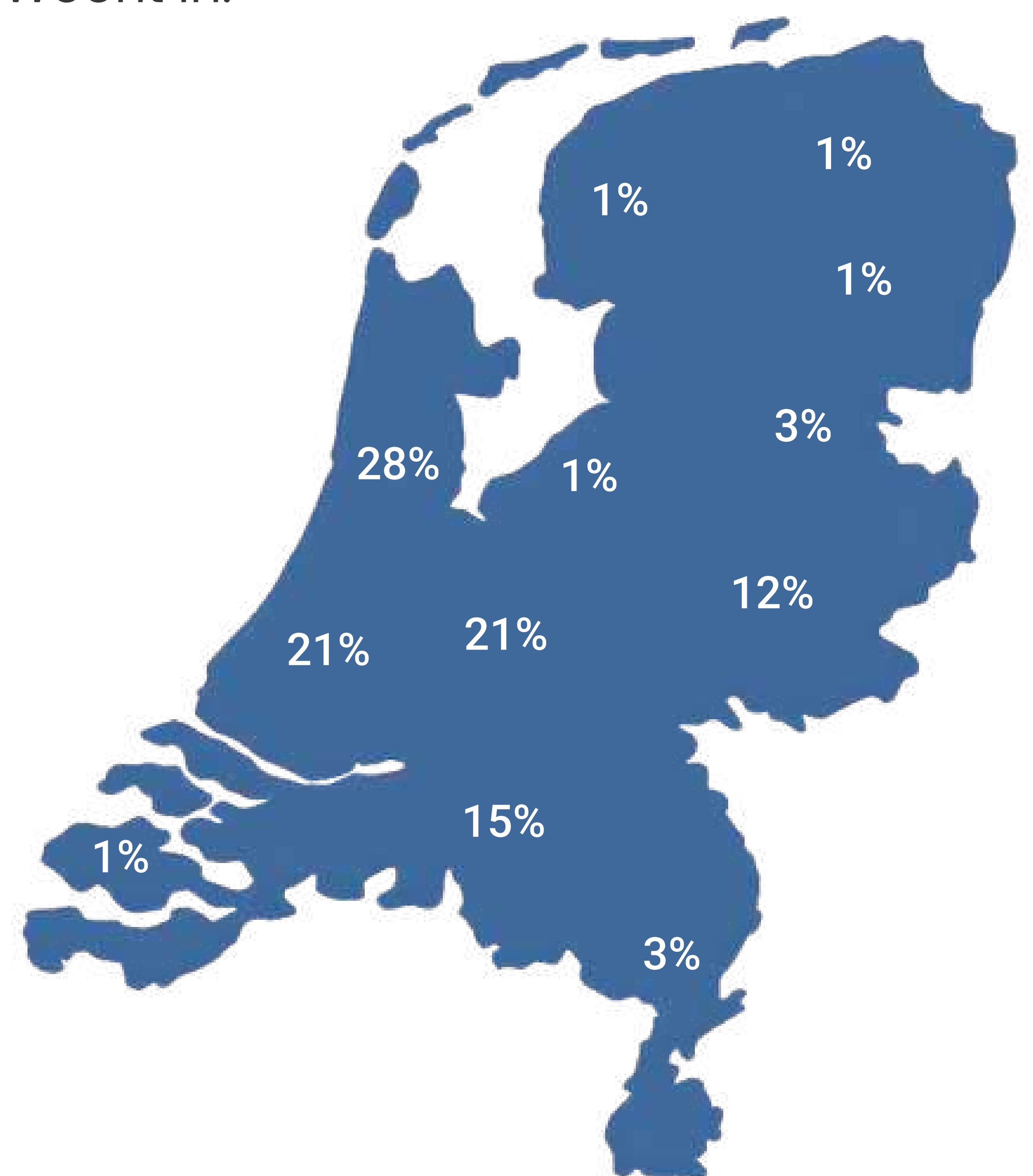
Leeftijd:



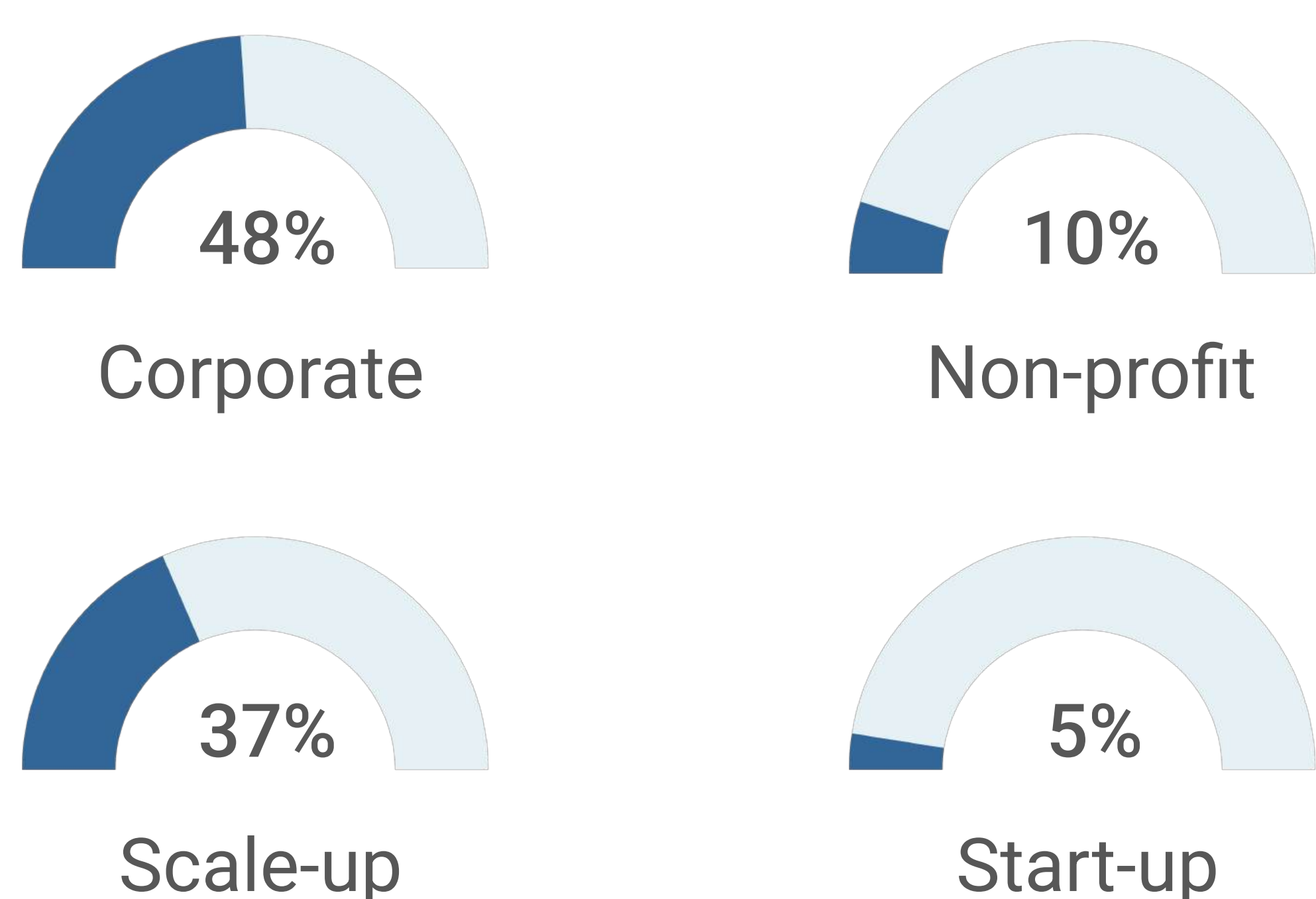
Aantal jaar leidinggevende van product owner(s):



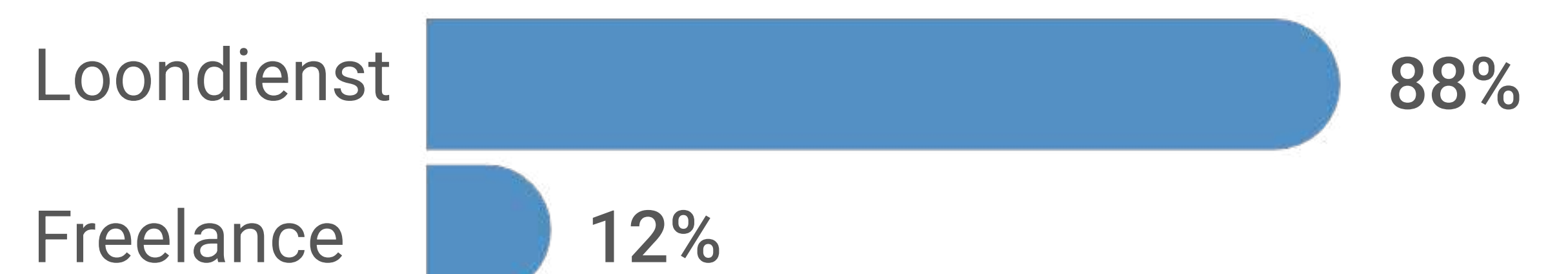
Woont in:



Type organisatie:



Werkverband:



Wat wordt er gedaan aan de persoonlijke ontwikkeling?

De leidinggevende van product owners besteedt veel aandacht aan zijn/haar persoonlijke ontwikkeling. Ruim driekwart besteedt er minstens één keer per maand tijd aan en daarmee besteden leidinggevenden meer tijd aan persoonlijke ontwikkeling dan de product owners die ze aansturen (77% vs 68%).

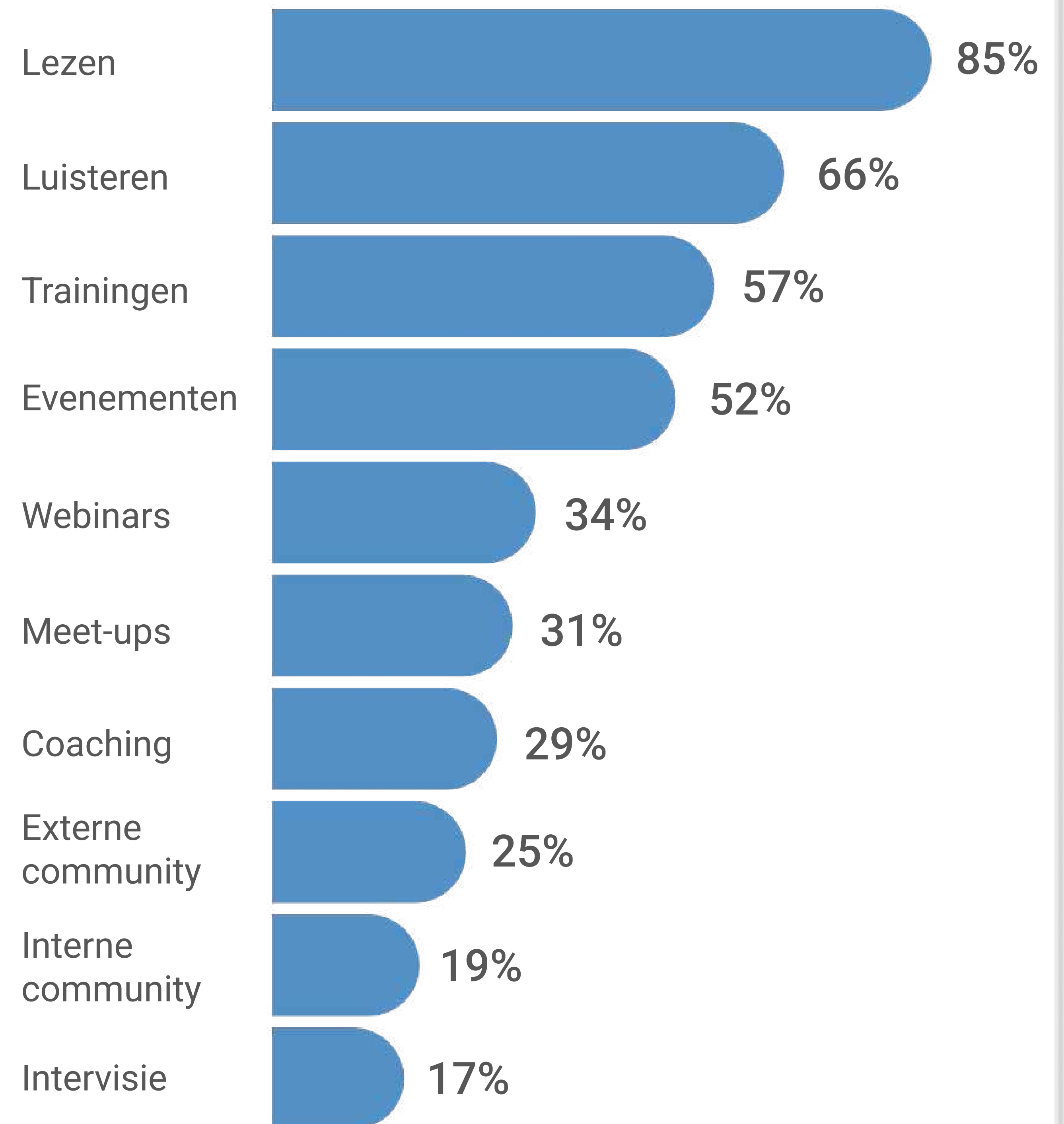
We keken hier specifiek naar twee dingen: Welke thema's zijn relevant en hoe ontwikkel jij jezelf op zo'n thema?

Om met die laatste te starten, kregen respondenten de mogelijkheid om uit een lange lijst met ontwikkelmogelijkheden te kiezen, waarbij meerdere antwoorden aangevinkt konden worden. De top drie bestaat uit lezen, luisteren en trainingen.

4 op de 10 leidinggevenden stuurt zelf alle product owners in het bedrijf aan. Dat betekent automatisch dat 6 op de 10 'buddies' heeft die hen hierbij helpen.

Toch staan de 'interne community' en 'interview' pas op plekken 9 en 10 als het gaat om manieren om jezelf als leidinggevende verder te ontwikkelen. Blijkbaar is de drempel om buiten de deur te leren lager dan binnen de muren van het eigen kantoor. Het mag vanzelfsprekend zijn dat we dit als een gemiste kans bestempelen.

Wat doe jij aan jouw ontwikkeling?



Op welk vlak kan/wil jij jezelf nog verder ontwikkelen?

Hier kozen we bewust voor een open antwoord en daarin hebben we vervolgens gecategoriseerd. We zien hier een enorm versnipperd beeld. Slechts 40% van de respondenten is te vangen in een top 5.

- **12%** wil beter worden in stakeholder management en/of communiceren
- **10%** wil beter worden in het ontwikkelen van strategie en strategisch leiderschap
- **8%** wil beter leren leidinggeven in zijn algemeenheid
- **6%** wil beter worden in het ontwikkelen en uitdragen van een productvisie
- Twee enorme trends - data en AI - worden genoemd door respectievelijk **5%** en **4%** van de respondenten

We hebben leidinggevenden gecategoriseerd in drie categorieën:

- **39%** Meewerkend voorman/voorzitter. Ze zijn dus zelf product owner en sturen product owners aan
- **49%** Voormalig product owners, zij zijn doorgegroeid
- **12%** Leidinggevenden die nooit product owner zijn geweest

Cross checks op deze subgroepen laten geen ander beeld zien. De achtergrond van de leidinggevenden lijkt dus geen rode draad op te leveren als we inzoomen op persoonlijke ontwikkelbehoefte.

Het werkgeluk van de leidinggevenden

Goed om te zien dat leidinggevenden net zo gelukkig zijn als de product owners die ze aansturen. Gemiddeld wordt er een **7,6** gescoord en 98% van de respondenten geeft zijn/haar werkgeluk een 6 of hoger.

Op de vraag wat er nodig zou zijn om het werkgeluk te verhogen, kwam het volgende naar boven:

- Mandaat. Zie hoofdstuk 10 van dit rapport voor meer informatie over dit thema. Dat dit hier op #1 staat zegt iets over de urgentie van het vergroten van de zeggenschap van leidinggevenden. Veel respondenten wensen meer vrijheid om strategische keuzes te maken en minder beperkingen van hoger management of bureaucratie
- Betere samenwerking met de teams en de lagen erboven. Duidelijker communicatie, meer transparantie en minder micromanagement
- Veel leidinggevenden willen meer focus om efficiënter waarde te leveren. Minder administratieve last, minder stress door niet-essentiële taken en minder brandjes blussen

Ook zien we dat 62% van de respondenten vaak of zeer vaak last heeft van IT-legacy, dat gaat ongetwijfeld niet meehelpen in het werkgeluk en/of de voortgang van de roadmap.

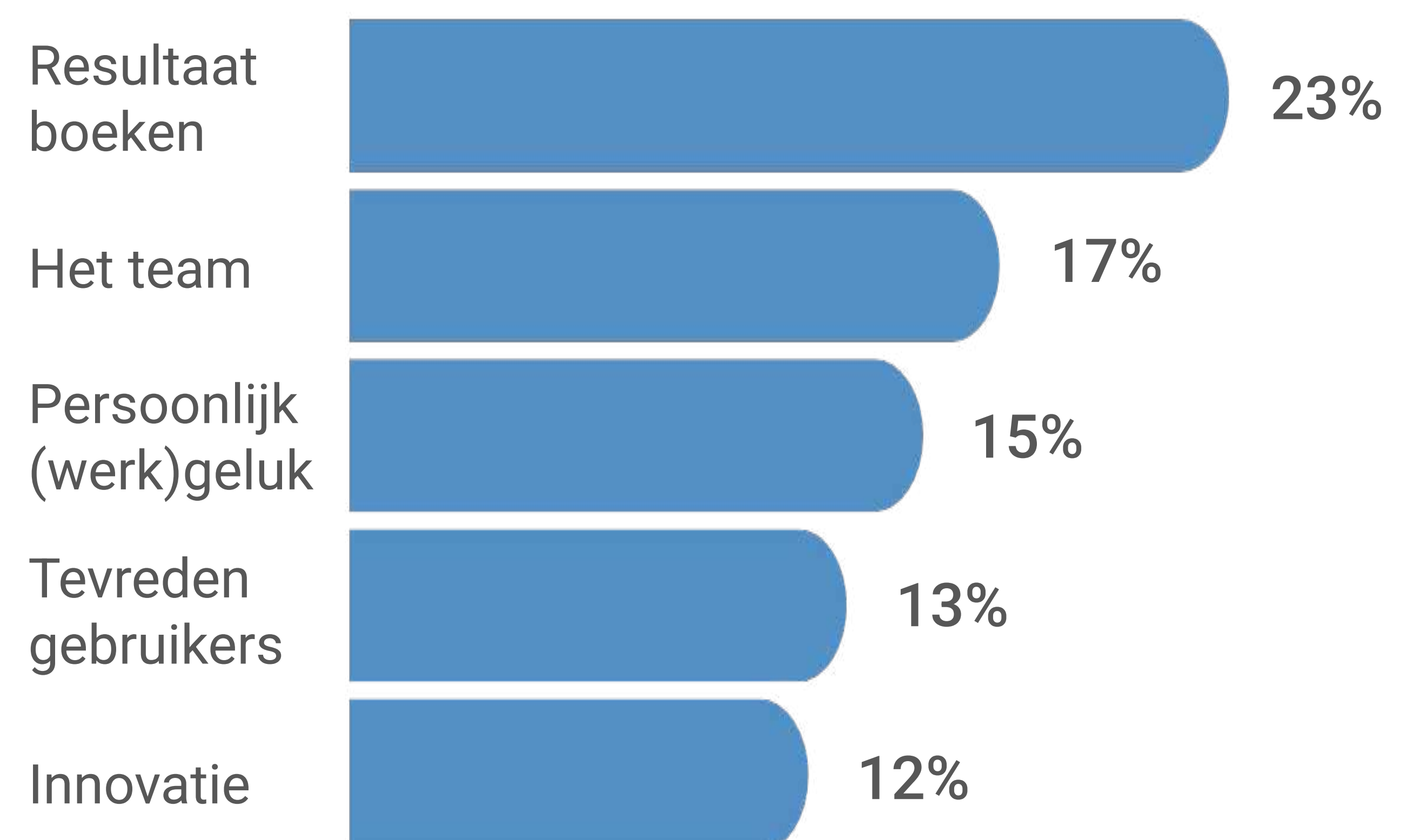
Wat zijn de drijfveren van de leidinggevenden

Wat maakt het nou dat je 's ochtends je bed uitkomt om naar kantoor toe te gaan? We vroegen het de leidinggevenden.

Op resultaatgerichtheid scoren ze qua drijfveren een stuk hoger dan de product owners. Ook opvallend is dat bij de product owners zelf een tevreden gebruiker met stip op 1 staat, terwijl het bij de leidinggevenden buiten de top 3 valt.

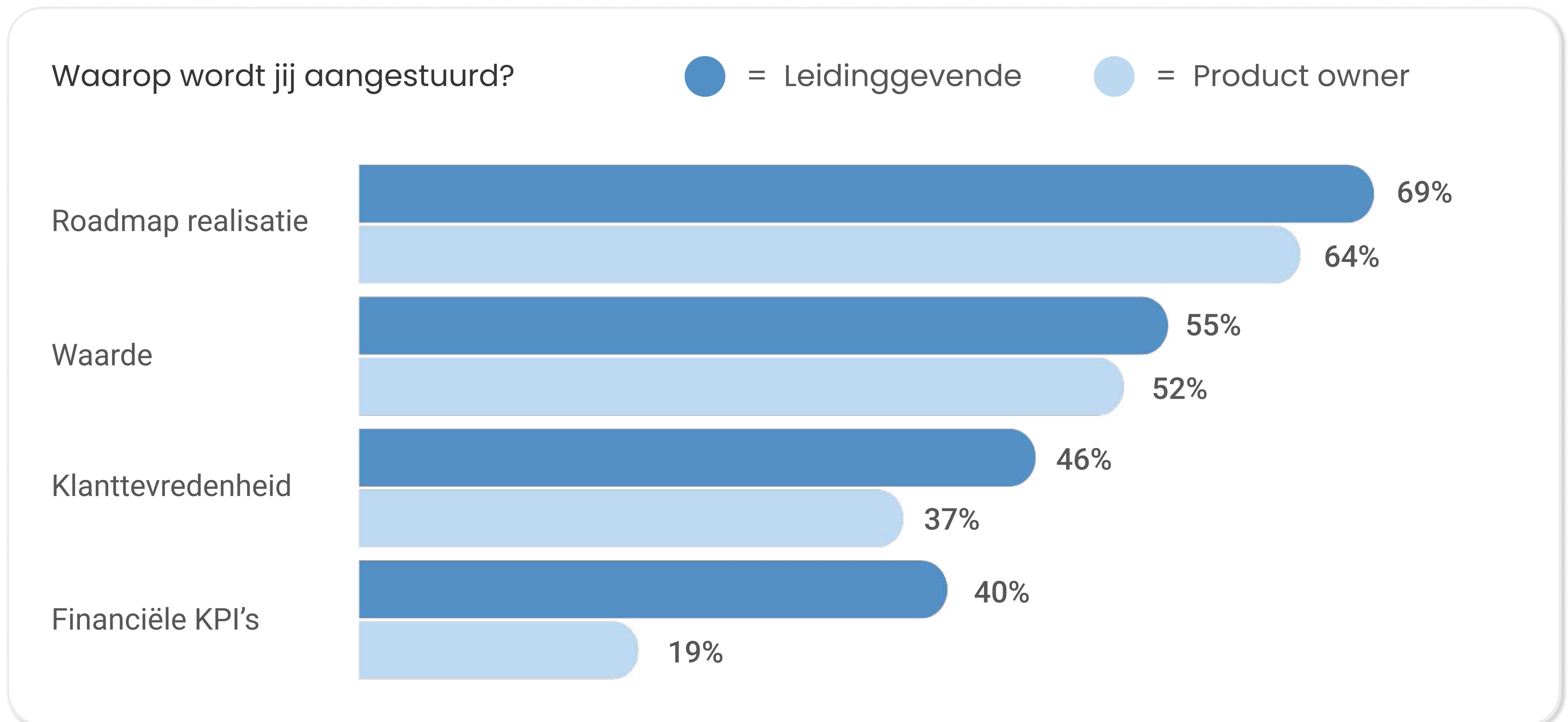
Over gebruikers gesproken: bijna 10% van de leidinggevenden spreekt nooit een gebruiker van de producten die worden gebouwd. Gelukkig spreekt driekwart van de respondenten minstens één keer per maand met eindgebruikers.

Drijfveren in het werk



Waarop stuur je aan en word je aangestuurd?

We zien veel consistentie in waar de leidinggevende op wordt beoordeeld en waar de product owner zelf op wordt beoordeeld. In beide gevallen staat roadmapping op 1. Zie hoofdstuk 09 van dit onderzoeksrapport voor een deep dive op dit thema. Maar ook nummer 2, 3 en 4 matchen grotendeels.



Tip

De drijfveren van product owners liggen gemiddeld genomen niet op roadmap realisatie. Uit onze onderzoeken concluderen we dat ze veel meer zijn gedreven door de mogelijkheid om gebruikers blij te maken, te werken in een leuk team en om te innoveren.

Als leidinggevende van product owners kan je dat gat dichten door de roadmap te koppelen aan drie principes:

#1: Bewijs leveren. Laat aan de PO, het team en andere stakeholders zien dat er een directe en onmiskenbare relatie is tussen roadmap realisatie en blijge gebruikers. Is die relatie er niet meteen omdat er bijvoorbeeld vooral legacy en compliancy elementen op staan, ga dan dingen toevoegen waar het team wél gemotiveerd van raakt. Een balans tussen móeten opleveren en willen opleveren zorgt vermoedelijk voor een hogere levergraad.

#2: Betrokkenheid van het team. Het is een utopie dat een team volledig 'bottom up' een roadmap kan opbouwen, maar het is wel zeker realistisch om het team mandaat te geven in het 'hoe'. Meer over mandaat lees je in hoofdstuk 10.

#3: Innovatie plannen. Geef de teams ruimte om te werken aan innovatie. Ruim blokken in (bijvoorbeeld de laatste vrijdag van de maand) waarin ze op een creatieve manier (focussprint, hackathon, etc.) kunnen werken aan innovatie. Hou het klein, testbaar op waarde en steek er zelf ook tijd in, bijvoorbeeld door op zo'n dag mee te lunchen. Zo laat je zien dat innovatie ook voor jou een belangrijk thema is.

Hoe ga je om met verloop in je team?

Gemiddeld genomen geeft, over de afgelopen 3 jaren, 17% procent van de product owners aan van baan te gaan wisselen binnen 12 maanden. Daarbij komt nog eens 31% procent die twijfelt. Dat betekent dat **48%** niet honkvast is. Verloop is daarmee haast onvermijdelijk en dat verloop leidt vaak tot een dip in de snelheid en kwaliteit van het werk, omdat er een hoop kennis en ritme de deur uit loopt.

Verloop is één van de hoofdredenen van roadmapvertraging en we staan in hoofdstuk 09 uitvoerig stil bij de impact daarvan. Tot die tijd, hoe gaat de leidinggevende om met verloop?

Gelukkig blijft het werk zelden liggen. Helaas wordt iemand anders er wel drukker door. En in bijna 1 op de 4 gevallen komt het werk op het bordje te liggen van de leidinggevende zelf. Snelle vervanging is daarom van groot belang.

56% neemt het heft in eigen handen als het aankomt op vervanging zoeken. Dat is een vorm van ownership die we toejuichen. Met 28% is de interne recruiter een goede tweede.

Hoe ga je om met verloop?

- 37%** Een andere product owner in de organisatie neemt het over
- 25%** Ik vang het werk zelf op
- 14%** Het (Scrum) team vangt het onderling op
- 12%** We schakelen externe hulp in

Tips bij het vinden van jouw volgende product owner

- Verreweg de meeste product owners vinden hun baan via het eigen netwerk en via LinkedIn 'Jobs'. Scroll een avondje door je eigen netwerk heen. Wie zou het werk kunnen doen? En wie in het netwerk van jouw eigen teamleden zouden we graag op de koffie hebben? Durf je team erbij te betrekken.
- Het schokkende aantal van 91% krijgt meerdere keren per maand via LinkedIn de vraag of hij/zij wil overstappen naar een nieuwe werkgever. 7,5% krijgt zelfs dagelijks dergelijke verzoeken.
- Het schrijven van een goede vacaturetekst maakt vaak hét verschil. Klik [hier](#) voor onze tips voor het schrijven ervan.

Lukt het je zelf niet? Overweg externe recruitment. Er zijn ongeveer 680 IT-recruitment bureaus. Één daarvan is 100% gefocust op het werven van product owners en dat is de werving & selectie tak van Productowner.nl. Bekijk [hier hoe we dat doen](#) of neem [contact met ons op](#) voor een vrijblijvende intake. No cure no pay.

Welke taken heb jij als leidinggevende?

1. Verbetering signaleren

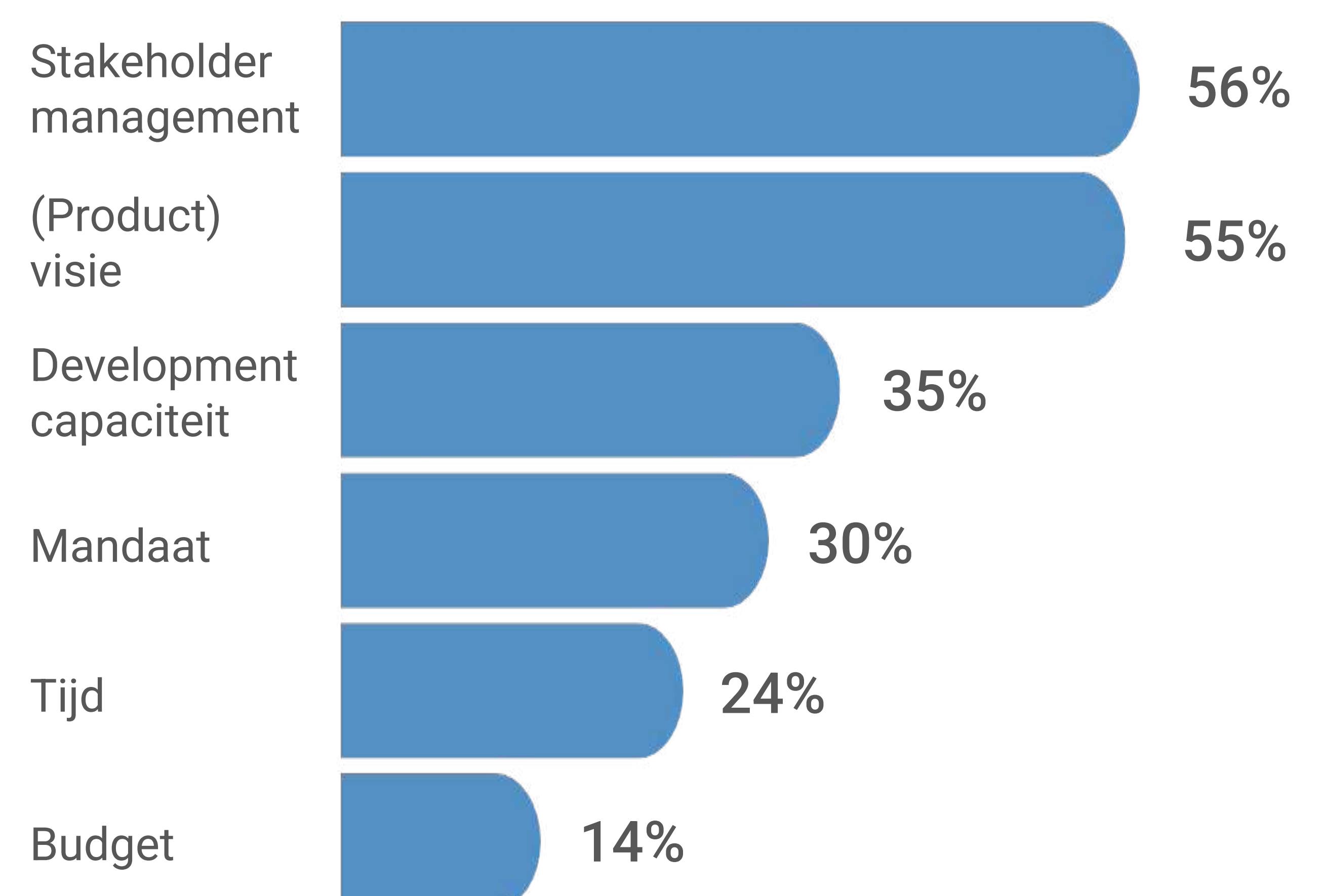
Een leidinggevende heeft als belangrijke taak om te signaleren waar het team (met de product owner als vooruitgeschoven pion) moet verbeteren.

Stakeholder management staat op plek 1 in alle vragen die gaan over de uitdagingen, belangrijkste skills en ontwikkelpunten van de product owners die aan worden gestuurd door de respondenten. Gelukkig geven de product owners zelf al 4 edities op rij precies hetzelfde aan ons terug.

Dat zijn pluspunten voor consistentie, maar eigenlijk is het vooral een gemiste kans. Stakeholder management is een extreem trainbaar iets, mits goed begeleid. En daarin ligt een grote rol voor de leidinggevende. Hier geldt de tegeltjeswijsheid: als jij verandert, dan verandert alles.

Wil je dat jouw team nu een keer écht beter gaat worden in stakeholder management? Bij Productowner.nl hebben we een inhouse traject van vier dagdelen, vanaf 750 euro per PO. In dit inhouse traject gaan we volledig focussen op de vier praktische assen van stakeholder management (zie kader hieronder).

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen waar jouw product owner(s) tegenaan lopen?



In de praktijk zien we dat mensen die goed scoren op stakeholder management een aantal dingen voor elkaar hebben:

- Ze regelen wat ze hebben toegezegd te regelen. Results matter.
- Ze zijn bedreven in gesprekstechnieken.
- Ze zijn regisseur over hun agenda, wat zorgt voor headspace om tijdig en voorspelbaar te communiceren met de juiste mensen op het juiste moment.
- Ze ervaren het vertrouwen om 'nee' te zeggen en het oneens te zijn met hun stakeholders, omdat ze weten dat er ruggensteun is.

2. Beter worden

Een andere belangrijke taak is om het team te helpen om beter te worden. Ruim de helft van de leidinggevendenden is actief betrokken bij het opstellen van leerdoelen en de daaruit voortvloeiende coaching.

3. Visie

Ook stelden we de leidinggevendenden de open vraag wat ze zelf zien als hun belangrijkste taak. Het bieden van visie en richting komt daar het meest in terug. Het zorgt voor duidelijkheid en biedt een basis voor de roadmap.

4. Werkomgeving

Het creëren van een veilige, open en faciliterende werkomgeving wordt ook vaak genoemd. Leidinggevendenden willen ervoor zorgen dat product owners vrij zijn van obstakels, ondersteund worden in hun keuzes en zich niet overbelast voelen door politieke druk of operationele lasten. En laten we eerlijk zijn: dat zouden we toch allemaal wel willen ervaren? Als het ons als leidinggevende niet lukt om die veilige werkomgeving te creëren, dan scoren we echt een onvoldoende en werken we verloop in de hand.

5. Lead by example

Als je wilt dat jouw team(s) beter presteren, dan moet je zelf ook aan de slag gaan. Leidinggevendenden zien voor zichzelf de behoefte om op een aantal thema's stappen te maken:

- **Balans tussen strategisch en operationeel werken:** Een veel voorkomend thema is het vinden van de juiste balans tussen strategische en operationele taken. Dit komt terug in de vragen over het schakelen tussen langetermijnvisie en dagelijkse acties, evenals hoe product owners effectief kunnen bijdragen aan strategische doelen zonder overweldigd te raken door de operationele druk. Het zoeken naar deze balans is essentieel voor product owners om waardevol werk te leveren en tegelijkertijd hun rol als de verbindende schakel tussen het team en de organisatie te vervullen.
- **Duidelijke roldefinitie en mandaat voor de product owner:** Veel leidinggevendenden zijn op zoek naar een heldere invulling van de rol van de PO. "Hoe geven we de PO het juiste mandaat?" horen we veel in de praktijk en dat geef wat ons betreft aan dat er vaak onduidelijkheid heerst over de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van een product owner. Een duidelijke rolafbakening is cruciaal om ervoor te zorgen dat product owners effectief kunnen functioneren binnen de kaders van de organisatie. Meer over mandaat in hoofdstuk 09.
- **Coaching en ontwikkeling van soft skills:** We lezen net al dat coaching een kerntaak is voor leidinggevendenden van PO's. Er is winst te behalen in hoe PO's kunnen worden ondersteund bij het ontwikkelen van soft skills zoals timemanagement, visievorming, eigenaarschap nemen, en het inspireren van hun team.

Hét product owner event 2025

Op donderdag 2 oktober 2025 organiseren we hét product owner event in Rotterdam Ahoy. Voorafgaand organiseren we een exclusief ochtendprogramma voor jou als leidinggevende.

We duiken dieper in op actuele thema's die op jouw rol van toepassing zijn en bieden relevante inzichten, onder andere gebaseerd op bijgaand rapport. Na afloop sluiten we af met een netwerklunch.

Als leidinggevende krijg je gratis toegang, waarna je hét product owner event kunt bijwonen.

Erbij zijn? Stuur een berichtje naar evelien@productowner.nl, en wij zorgen ervoor dat je (vrijblijvend) op de lijst komt.



Welke functietitels hebben de leidinggevenden?

Het aantal functietitels onder leidinggevenden van product owners is enorm divers en toch kunnen we er best wel wat conclusies uit trekken.

- Head of product komt het meest voor, bijna 1 op de 3 respondenten voert deze titel.
- De Lead PO (of product lead) is de functietitel van 15% van de leidinggevenden. Deze groep stuurt gemiddeld genomen de meeste product owners aan. De bandbreedtes in ons onderzoek lenen zich er niet voor om een concreet getal te noemen, maar het gros ervan zit in de bandbreedte 21-50 product owners of hoger.

- Het in Amerika en Engeland populaire gedachtegoed waarbij een product manager de overtreffende trap is van de product owner is in slechts 9% van de gevallen werkelijkheid.
- Chief Product Officer komt weinig voor (7%) en zij sturen gemiddeld genomen slechts 3 product owners aan.

Opvallend is dat 34% van de respondenten niet binnen een bandbreedte kan aangeven hoeveel product owners er actief zijn in hun organisatie. We vinden het moeilijk om daar een conclusie aan te verbinden, maar het is te opmerkelijk om niet te vermelden.

In dit onderzoek heb je kunnen lezen dat resultaten boeken, roadmap realisatie en stakeholder management dé thema's zijn voor leidinggevenden van product owners.

Zoek jij een tijdelijke product owner voor in je team? Dan moet je bij Productowner.nl zijn. Juist die dingen die jij belangrijk vindt zijn voor ons gesneden koek.

- ✓ Resultaat boeken op één
- ✓ Flexibel op- en afschalen
- ✓ Vanaf morgen iemand beschikbaar
- ✓ Landelijke dekking

Bekijk alle beschikbare interim product owners



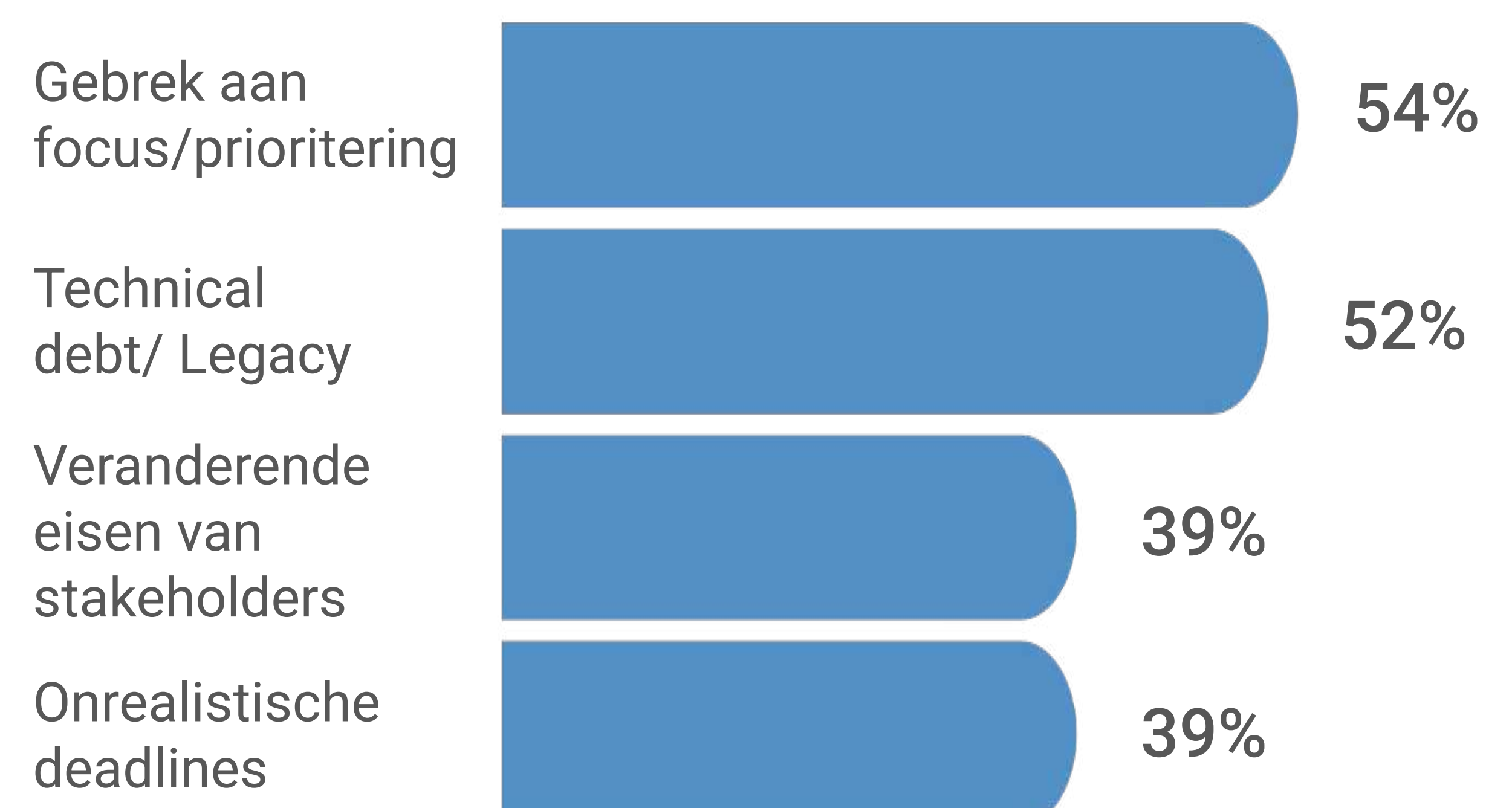
Hoe zit het met de roadmap binnen het team?

92% van de leidinggevenden werkt met een roadmap als tool om de visie en strategische richting handen en voeten te geven. Die groep is, als het gaat om eigenaarschap over die roadmap, grofweg te verdelen in drie groepen:

- In 40% van de gevallen is de product owner volledig eigenaar van de roadmap
- In 40% van de gevallen heeft de leidinggevende een aanzienlijke stem in het eigenaarschap over de roadmap
- In 20% van de gevallen is het een andere stakeholder of groep van stakeholders die over de roadmap gaat. Product management en 'de business' maken samen de helft uit van deze laatste groep.

Vervolgens vroegen we of de roadmap op schema ligt. 62% vindt van wel. Als je op het moment van lezen achterloopt op de roadmap, dan kan je -voor wat het waard is- berusten in het feit dat je zeker niet de enige bent. Want 38% van de respondenten durft te erkennen dat ze (ook) achterlopen op de roadmap. Wat opvalt, is dat in dat laatste geval het relatief vaak voorkomt (verhouding 2:1) dat de product owner zelf de scepter zwaait over de roadmap. Dat zou erop kunnen wijzen dat solistisch eigenaarschap van de roadmap bij de product owner vaker zorgt voor vertraging.

Wat is de voornaamste oorzaak dat de roadmap niet op schema ligt?



Tip

Roadmapvertraging is één van de grootste ergernissen van leidinggevenden van product owners. Slechte realisatie zorgt voor slechte voorspelbaarheid en die voorspelbaarheid heb je als leidinggevende nodig om serieus genomen te worden door je eigen leidinggevende en andere belangrijke stakeholders. Dit kan dus zorgen voor flinke tegenwind.

Gelukkig zijn er oplossingen. Meer informatie over de oorzaken én pragmatische oplossingen vind je op productowner.nl/roadmap.

In 2025 zijn er meer dan 10 **gratis bijeenkomsten** waar we circa 30 leidinggevenden samen brengen om over dit soort thematiek met elkaar van gedachten te wisselen. Op deze bijeenkomsten delen we vanuit Productowner.nl praktijkervaringen en modellen die we zelf tegenkomen en koppelen deze aan de onderzoeksresultaten.

Hoe en in welke mate geef je mandaat aan je PO's?

Het is interessant om even te kijken naar onderstaande twee staatjes. Links het antwoord van leidinggevenden en rechts die van de product owners. Een gemeenschappelijk beeld met enkele kleine nuances dat een goed antwoord geeft op de vraag 'waar geef je mandaat over?'.

Op welk vlak hebben jouw product owners het meeste mandaat?

1. Product backlog samenstellen
2. De roadmap
3. Besluitvorming rondom releases
4. Product discovery
5. Samenstellen van het team
6. Product budget

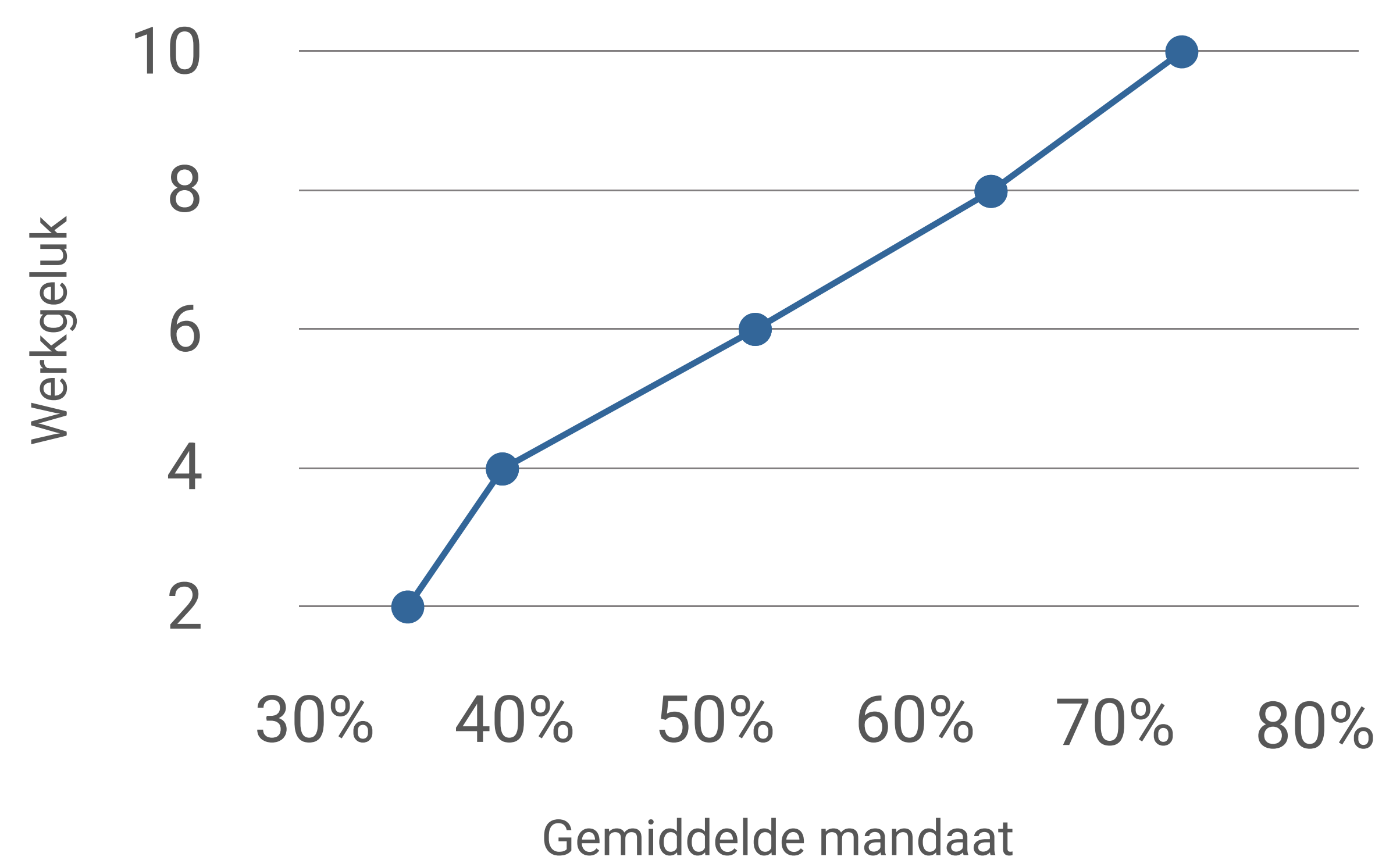
Op welk vlak heb jij als product owner het meeste mandaat?

1. Product backlog samenstellen
2. Besluitvorming rondom releases
3. De roadmap
4. Product discovery
5. Samenstellen van het team
6. Product budget

Meer mandaat is meer werkgeluk

Veel belangrijker nog is de grafiek rechts. Die laat de onmiskenbare relatie zien tussen het werkgeluk van de product owner en de mate waarin ze mandaat krijgen.

Het is de grootste correlatie in werkgeluk die we in de afgelopen 4 jaar hebben kunnen ontdekken. Plat gezegd: Hoe meer mandaat een product owner heeft, hoe gelukkiger hij of zij is.



Tip: hoe geef je meer mandaat?

Bepaal duidelijke verwachtingen en grenzen

Onderzoek leert dat kinderen dichter bij hun begeleiders blijven in speeltuinen zonder hek. Kaders zijn dus bepalend voor de mate waarin een product owner ownership kan pakken.

Anders gezegd: strakke kaders kunnen paradoxaal genoeg het gevoel van autonomie vergroten, terwijl flexibele kaders product owners de ruimte geven om verantwoordelijkheid te nemen en hun mandaat optimaal te benutten.

Zorg dus dat je het mandaat formaliseert, zodat alle betrokkenen weten dat jouw PO over topic A en B wel mag beslissen en bij C moet overleggen.

Geef vertrouwen

Laat de product owner(s) zien dat je vertrouwen hebt in hun capaciteiten. Dit kan door hen verantwoordelijk te maken voor specifieke projecten of taken. Laat hen daarbij ook de beslissingen nemen die nodig zijn binnen dat kader, zonder dat jij elke stap controleert.

Voel je het vertrouwen niet? Spreek dan uit welke specifieke kennis of skills de PO moet ontwikkelen en werk daar samen aan. Nogmaals, een PO met mandaat is een gelukkige PO. En zeg nou zelf: jij presteert toch ook beter als je gelukkig bent?

Geef feedback

Hoe kunnen jouw product owners beter worden en leren van fouten als ze niet horen waar ruimte zit voor verbetering? En ze moeten ook horen wanneer ze zich in de juiste richting bewegen. Mandaat geven is wat anders dan loslaten.

Beperk micromanagement

Micromanagement kan het gevoel van autonomie en vertrouwen ondermijnen. Als je meer mandaat wilt geven, is het essentieel om je betrokkenheid af te stemmen op hun behoeften en te vertrouwen op hun oordeel, tenzij ze jou zelf om hulp vragen. Het meest gehoorde argument om te micromanagen zit op de skills van de PO, maar wij durven met een gerust hart te stellen dat het voor minstens 50% zit in het zelfvertrouwen van de leidinggevende. Vind je het lastig om uit de cyclus van micromanagement te stappen? Neem **contact** met ons op, we hebben hier gedegen, praktische, discrete en op maat te maken draaiboeken voor liggen.

Meer informatie over het vergroten van het ownership vanuit de product owner en de organisatie vind je op productowner.nl/ownership.

Productowner.nl, dé plek voor...

- Interim product owners
- Product owner werving & selectie
- Product owner trainingen
- Product owner evenementen
- Product owner onderzoek
- Product owner podcast



Aanleiding

Het product landschap in Nederland is volop in beweging en aan het groeien. Jaarlijks onderzoeken en analyseren we de ontwikkelingen en verzamelen we frisse inzichten, die zowel de product owners, hun leidinggevenden en andere stakeholders een duidelijker beeld geven.

Representativiteit

In tegenstelling tot het aantal product owners is het aantal leidinggevenden lastig in te schatten. Een aantal dingen kunnen we vaststellen naar aanleiding van eerder onderzoek.

Op basis van het gemiddelde aantal product owners verwachten we dat er bij ongeveer 3.000 bedrijven in Nederland één of meerdere product owners actief zijn. In 40% van die bedrijven werkt slechts één product owner. En bij de 10 grootste werkgevers werkt ruim een kwart van de product owners in Nederland.

We hebben geprobeerd een zo representatief mogelijke afspiegeling op te nemen in dit onderzoek. Met ruim 200 respondenten is het onderzoek statistisch gezien wellicht niet 'afstudeerwaardig'. Toch voelen we ons met onze onderzoekservaring in deze beroepsgroep meer dan 'confident' om de resultaten te beschouwen als representatief.

Opzet vragenlijst

De vragenlijst omvatte 41 vragen in totaal. Een aantal vragen bood de mogelijkheid tot aanvullende subvragen. Dit stelt ons in staat om gedetailleerder te graven in specifieke thema's. De vragenlijst is vooraf gevalideerd bij een testgroep van 10 leidinggevenden om kwaliteit te garanderen.

De respondenten

De respondenten hebben we benaderd via de LinkedIn kanalen van Productowner.nl, onze nieuwsbrief en via een mailinglijst. Op deze manier ontvingen we reacties van een verscheidenheid aan leidinggevenden 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 enkele vragen, die mogelijk van gevoelige aard zijn, niet verplicht om te beantwoorden.

Tot slot

Met trots presenteren we dit onderzoeksrapport, gebaseerd op de input van een grote groep respondenten. Het rapport biedt een betrouwbare weergave van de ervaringen en meningen van leidinggevenden 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 naar product owners en hun leidinggevenden.

All the best,

Jochem Nuij