

ICT in beeld

Augustus 2023



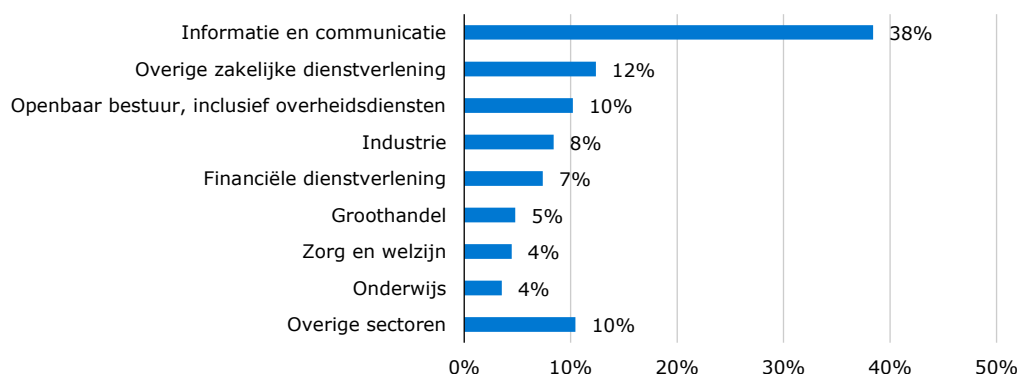
In het kort

- In het eerste kwartaal van 2023 werkten er ruim 552.000 ICT-professionals in Nederland. Dat is **39% meer dan vóór de coronapandemie**. Steeds meer sectoren worden door de digitalisering afhankelijk van ICT-personeel, en dat maakt de ICT de sterkst groeiende beroepsgroep. Naar verwachting blijft dat de komende jaren ook zo.
- Het aantal WW'ers met een ICT-beroep nam in 2023 flink af. Tussen 2018 en 2023 daalde dit aantal met 64%.
- Tegelijkertijd houdt de grote vraag naar ICT-personeel aan. Vooral vacatures op hoger niveau zijn moeilijk te vervullen. Dat komt omdat er zowel een **kwantitatieve als kwalitatieve mismatch** tussen vraag en aanbod is.
- Werkgevers zoeken werknemers met up-to-date ICT-vaardigheden. Vaak is dit relevanter dan een diploma. Recente omscholing biedt dus veel kansen binnen de ICT, ook voor mbo'ers.

ICT'ers werken in verschillende sectoren

In het eerste kwartaal van 2023 waren er gemiddeld 552.000 werkzame ICT'ers in Nederland, zowel in loondienst (85%) als zelfstandigen (15%). Dit is ruim 6% van het totale aantal werkzame personen in Nederland. **4 op de 10 ICT'ers** werken binnen de sector informatie en communicatie. De meeste ICT'ers werken dus in andere sectoren (62%), zoals in de zakelijke of financiële dienstverlening of bij het openbaar bestuur.

Aantal werkenden met een ICT-beroep naar sector 2021-2022, 2 jaarsgemiddelde

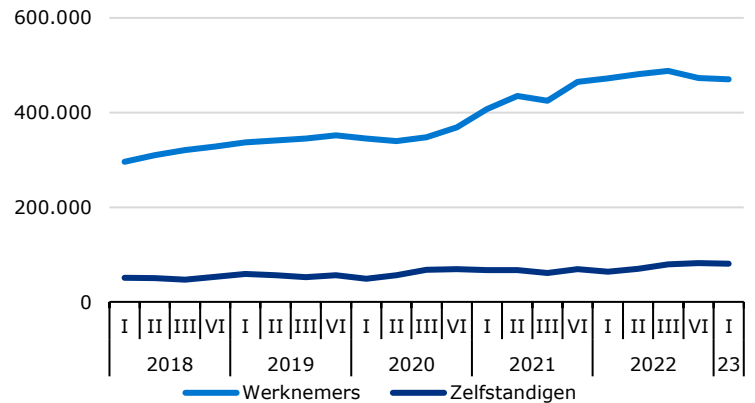


Bron: CBS

Werkgelegenheid neemt sterk toe

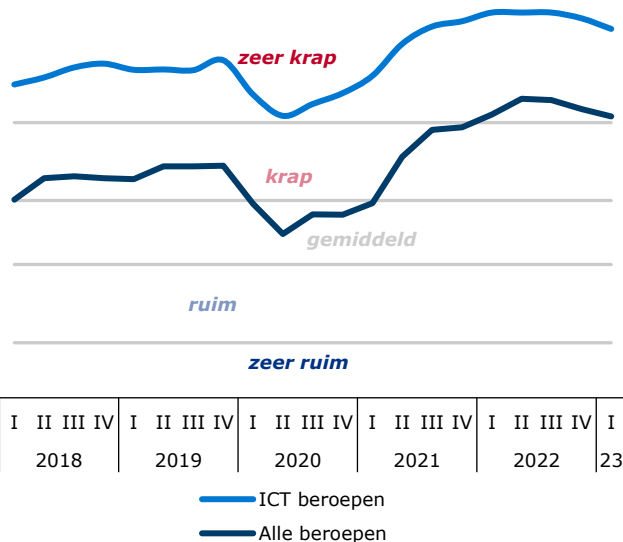
Tijdens de coronapandemie is de arbeidsmarkt zich meer digitaal gaan organiseren. Hierdoor nam de digitalisering een vlucht en groeide de vraag naar ICT-personeel. Tussen 2019 en 2023 is het aantal werkzame ICT'ers met **39% toegenomen**. Begin 2023 bestond de beroepsgroep uit 470.000 werknemers in loondienst en 81.000 zelfstandigen. De groep zelfstandigen bestond voor het merendeel uit zzp'ers (73.000). In 5 jaar tijd groeide het aantal zelfstandigen sterk met ruim 58%. Naar verwachting zal het aantal ICT-banen verder toenemen. In het gehele jaar van 2023 voorspelt UWV voor de sector ICT een groei van 4.000 nieuwe banen (+1,1%), en een toename van 12.000 (+3,0%) in 2024. Daarmee is de ICT naar verwachting de **sterkst groeiende beroepsgroep**.¹

Ontwikkeling aantal ICT'ers in loondienst en zelfstandigen 2018-2023 Q1, werkzame beroepsbevolking CBS



Bron: CBS

Ontwikkeling spanning op de ICT-arbeidsmarkt 2018-2023 Q1, spanningsindicator UWV



Bron: UWV spanningsindicator

Arbeidsmarkt het krapst voor ICT-beroepen

Sinds 2018 is er al sprake van een **zeer krappe arbeidsmarkt** voor ICT-beroepen, en deze krapte is alleen maar verder toegenomen. Geen enkele andere beroepsrichting kent zo'n sterke mate van krapte als de ICT. De krapte wordt vastgesteld aan de hand van de Spanningsindicator. De Spanningsindicator is de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal personen die korter dan 6 maanden een WW-uitkering ontvangen. Als de spanning hoog is, is het voor werkgevers moeilijk om nieuw personeel te vinden.

In de eerste helft van 2020 was er nog een kleine daling in de spanning voor de ICT op de arbeidsmarkt. Dat kwam door de uitbraak van de coronapandemie, waardoor in het voorjaar van 2020 een lockdown werd ingesteld. Hierdoor kon het werk niet meer op de zelfde manier worden uitgevoerd wat op korte termijn leidde tot een krimp in werkgelegenheid. De oplossing om het werk meer digitaal te organiseren leidde al snel weer tot een groei in werkgelegenheid, met name voor de ICT'ers. De vraag naar ICT'ers werd zelfs groter dan vóór de lockdown. Zo hadden **alle regio's** in het land eind 2022 te maken hadden met een zeer krappe arbeidsmarkt voor de ICT. Dit tekort gaat op korte termijn ook niet veranderen. Door de snelle technologische ontwikkelingen zal de vraag naar ICT-professionals toenemen, en met name naar hoog geschoole professionals door de verwachte **toename in complexiteit** van de taken.²

¹ Bron: UWV, Juni 2023. UWV Arbeidsmarktprognose 2022-2023 (werk.nl)

² Bron: SER (2019). Effecten van technologisering op de arbeidsmarkt

Aantal ICT-vacatures over zijn hoogtepunt heen

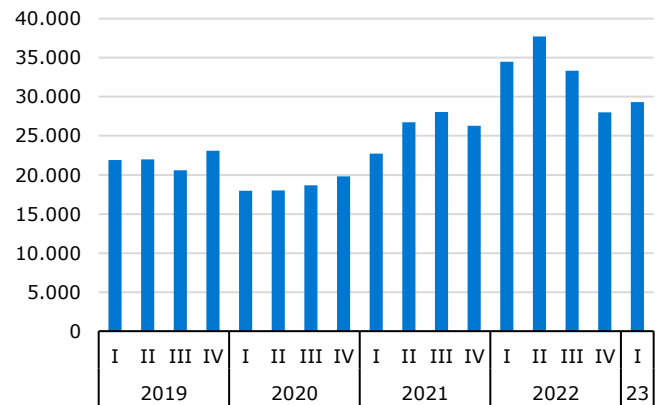
In het eerste kwartaal van 2023 waren er gemiddeld 29.300 ICT-vacatures. Dat is 34% meer dan in het eerste kwartaal van 2019, toen er ruim 21.900 ICT-vacatures waren. In het tweede kwartaal van 2022 leek het aantal ICT-vacatures een hoogtepunt te hebben bereikt, waarna het aantal openstaande vacatures afnam. Een verklaring voor deze afname in de tweede helft van 2022 is dat bestaande vacatures steeds moeilijker vervulbaar werden en daardoor voor een langere periode open stonden. Het ontstaan van nieuwe vacatures nam hierdoor af. Zo bleek ook uit het werkgeversonderzoek van UWV. 8 op de 10 werkgevers gaf aan dat zij moeilijk vervulbare vacatures in 2022 langer open lieten staan, waarvan ruim 42% van de ICT-werkgevers aangaf het werk her te verdelen onder de zittende werknemers.³ Werkgevers zijn dus anders gaan werven om de vacatures te vervullen. Meer voorbeelden hiervan staan onder het kopje 'Oplossingen voor de krapte'.

Met name de vraag naar **softwareontwikkelaars (+270%)** en **securityspecialisten (+167%)** is in de afgelopen 5 jaar sterk toegenomen. Een reden hiervoor is de groei van werken met cloud en de mobiele technologie. Bedrijven hebben meer behoefte aan mobiele apps en cloud-gebaseerde oplossingen, wat bijvoorbeeld hybride werken mogelijk maakt. Hierdoor is de vraag naar ontwikkelaars die deze apps en oplossingen kunnen maken en beveiligen sterk gegroeid. Bovendien is het belang van cybersecurity in de afgelopen jaren ook steeds meer erkend, waardoor bedrijven meer zijn gaan investeren in securityspecialisten.⁴ Ook met de nieuwe wet- en regelgeving op het gebied van cybersecurity wordt verwacht dat de vraag naar cybersecurityspecialisten alleen maar verder zal toenemen. Momenteel staan de meeste vacatures open voor **servicedesk-medewerkers, systeemontwikkelaar/programmeurs** en **ICT-adviseurs**. Hiernaast worden de 10 in 2022 meest gevraagde ICT-beroepen genoemd.



UWV heeft tijdens een onderzoek in 2022 ruim 4.500 werkgevers gevraagd naar de oorzaken van moeilijk vervulbare vacatures. Volgens werkgevers zijn de voornaamste redenen het gebrek aan sollicitanten (79%), het ontbreken van de juiste vaardigheden bij sollicitanten (45%) en het specialistische karakter van het werk (35%).³ Er lijkt dus niet alleen een kwantitatieve, maar ook een kwalitatieve mismatch te zijn. Het gebrek aan kandidaten voor kritieke functies zoals netwerk/systeembeheer of cybersecurity is ook te verklaren door het feit dat jonge ICT'ers vaker voor moderne functies kiezen, zoals het werken met kunstmatige intelligentie (AI) of big data, en hierbij de traditionele ICT-beroepen zoals cybersecurity en functioneel beheer over het hoofd zien.⁵ De beschikbare bronnen duiden de komende jaren op **blijvende wervingsproblemen** bij het vinden van ICT-specialisten.⁶

Ontwikkeling openstaande ICT-vacatures 2019-2023 Q1, vacaturemarkt UWV



Bron: UWV vacaturemarkt

Top 10 ICT-beroepen met de meeste vacatures 2022, jaargemiddelde openstaande vacatures

Beroep	Gemiddeld aantal openstaande vacatures in 2022
1. Servicedeskmedewerker ICT	18.500
2. Systeemontwikkelaar ICT	16.700
3. Programmeur diverse scripttalen	12.900
4. Adviseur ICT	6.800
5. Webdeveloper	6.100
6. Tester ICT	5.000
7. Functioneel beheerder	5.000
8. Architect technische infrastructuur ICT	4.700
9. Adviseur Erp-systemen	4.200
10. Security specialist ICT	4.100

Bron: UWV vacaturemarkt

³ Bron: UWV (2022) Steeds meer moeilijk vervulbare vacatures (uwv.nl)

⁴ Bron: Ministerie van Economische Zaken en Klimaat / Dialogic (2023). De economische kansen van de cybersecuritysector (Rijksoverheid.nl)

⁵ Bron: ICT/Magazine (2023) Het personeelstekort baart IT'ers grote zorgen

⁶ Bron: ROA (2023) Arbeidsmarktprognoses 2026. roaf20212arbeidsmarktprognoses2026pdf

Werkenden in verschillende ICT-beroepen

De meeste ICT'ers werken in een beroep op hbo of wetenschappelijk niveau. Banen op middelbaar niveau komen minder voor, waarbij mbo-3 de ondergrens is. Op middelbaar beroepsniveau gaat het bijvoorbeeld om **servicedeskmedewerkers en werkplekbeheerders**. Het aantal werkenden in dit beroep is tussen 2018 en 2022 met 20% gestegen tot inmiddels ruim 30.000 werkenden. Een verklaring voor deze groei is de introductie van het hybride werken, die tijdens de coronapandemie een enorme vlucht heeft genomen. Om dit in goede banen te leiden is de vraag naar servicedeskmedewerkers toegenomen.

Daarnaast is een groot deel van de ICT'ers werkzaam als systeemanalist, ontwerper of adviseur (150.000) of als softwareontwikkelaar (129.000). Andere functies op het gebied van softwareontwikkeling zijn bijvoorbeeld testers (19.000) en programmeurs (12.000). Ten opzichte van 2018 zijn de meeste ICT-beroepen **sterk in omvang toegenomen**. Een uitzondering is de groep programmeurs, hier zijn het aantal werkzame ICT'ers voor afgenomen. Een reden hiervoor is de ontwikkeling van AI, waardoor het programmeren een eenvoudiger/geautomatiseerd proces is geworden. De vraag naar developers is daardoor meer verschoven naar **full-stack developers**. Deze houden zich bezig met alle facetten van een applicatie, zoals het ontwerpen en het bouwen, maar ook het testen en het monitoren van een applicatie. In de tabel hieronder staat een overzicht van het aantal werkzame personen van 10 grote ICT-beroepen genoemd met de veranderingen in omvang ten opzichte van vóór de coronapandemie.

Aantal werkzame ICT'ers naar beroep 2021/2022 (gemiddelde), en verschil t.o.v. 2018/2019

Beroep	Beroepsniveau	Aantal werkenden 2021/2022	Mutatie tussen het gemiddelde van 2018/2019 en 2021/2022
Gebruikersondersteuners: servicedesk en werkplekbeheer	middelbaar	30.000	■ +
Website-, applicatie- en functioneel beheerders	middel/hoger	63.000	■■■■ +++
Web en multimediaontwikkelaars	middel/hoger	28.000	■■■■ ++
Testers	middel/hoger	19.000	■■■■ +++
Netwerk- en systeembeheerders	middel/hoger	15.000	■ +
Programmeurs/developers diverse scripttalen	middel/hoger	12.000	-- ■
Ict adviseurs/ en -onderzoekers, systeemanalisten, en -ontwerpers	hoger	150.000	■ ++
Softwareontwikkelaars	hoger	129.000	■■■■ +++
Securityspecialisten, adviseurs ict beveiliging	hoger	13.000	■■■■■■■■■■ +++++
Ontwerpers en beheerders databases, adviseur erp-systemen (oracle, SQL, BI)	hoger	9.000	■■■■ ++

Bron: CBS op verzoek van UWV

-- 50% tot 25% afname ; - 25% tot 1% afname ; + 1% tot 25% groei ; ++ 25% tot 50% groei ;
+++ 50% tot 100% groei ; +++++ meer dan 100% groei in aantal werkenden

Werkgelegenheid: Kenmerken van werkende ICT'ers

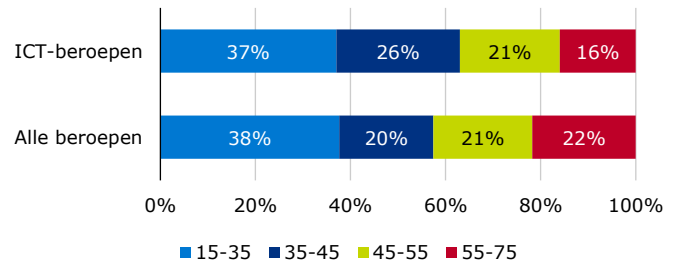
Weinig ouderen in de ICT

De ICT wordt gedomineerd door twintigers, dertigers en veertigers. Ruim 6 op de 10 werkzame ICT'ers valt in de brede leeftijdsgroep tot 45 jaar. Gemiddeld over alle beroepsrichtingen is dit aandeel 58%. ICT'ers in de leeftijd tot 35 jaar vormen de grootste groep (37%).

55-plussers zijn dus ondervertegenwoordigd. Circa 16% van alle werkzame ict'ers is ouder dan 55 jaar, terwijl dit gemiddeld over alle beroepen 22% is. Wel, blijkt uit onderzoek van SEO dat ICT'ers gemiddeld langer door willen werken na hun pensioenleeftijd (49%) ten opzichte van het landelijk gemiddelde (33%).⁷ Dit biedt kansen voor werkgevers om personeel langer in dienst te houden.

Leeftijdsopbouw

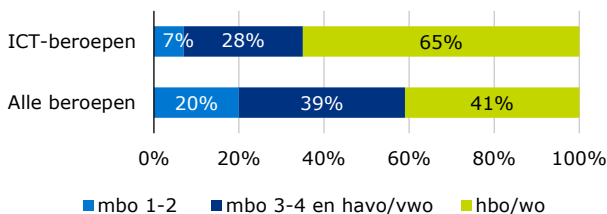
Werkzame beroepsbevolking 2023-Q1



Bron: CBS

Opleidingsniveau

Werkzame beroepsbevolking 2023-Q1



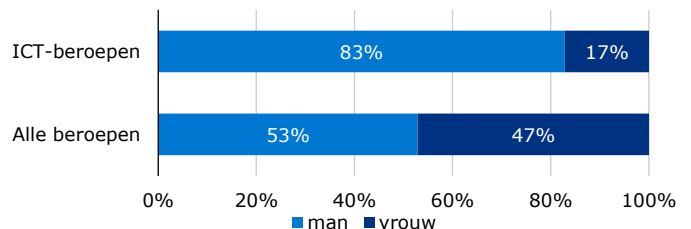
Bron: CBS

Met name hoogopgeleide ICT-professionals

Binnen de ICT is meer dan de helft van het aantal werkenden **hoog opgeleid (65%)**, en 28% is middelbaar opgeleid. Het hoge aandeel hoogopgeleiden is te verklaren doordat er vaak veel specifieke en up-to-date vakkennis vereist is in veel ICT-beroepen. Deze kennis wordt meestal vergaard in opleidingen op hoog niveau en door langdurige werkervaring. Daarnaast verandert de ICT snel en voortdurend, waardoor werknemers constant bij moeten leren en flexibel moeten zijn om mee te kunnen met de nieuwe technologische ontwikkelingen.⁸

Verhouding man/vrouw

Werkzame beroepsbevolking 2023-Q1



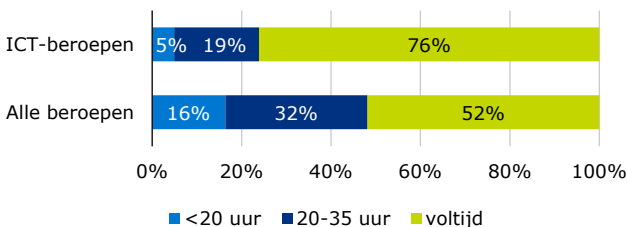
Bron: CBS

Een oververtegenwoordiging van mannen in de ICT

Er zijn beduidend meer **mannen (83%)** dan vrouwen (17%) werkzaam in de ICT. Met name in de beroepsrichting softwareontwikkeling, netwerkbeheer en security, zijn er vooral mannen werkzaam. De betrokken brancheorganisaties en de ministerie van EZK stellen het ambitieuze doel om in 2030 een 50-50% man-vrouwverdeling te verwezenlijken.⁹ Werkgevers zouden hierbij actiever en bewuster vrouwelijke kandidaten moeten werven.

Verdeling contracturen

Werkzame beroepsbevolking 2023-Q1



Bron: CBS

Met name voltijdse ICT-banen

In het eerste kwartaal van 2023 werkten **76% van de ICT'ers voltijd** (35 uur per week of meer), en 24% deeltijd. Het aandeel dat voltijd werkt is hoog, aangezien gemiddeld 52% van de werkzame personen in Nederland een voltijd baan heeft. Het lage aandeel aan vrouwen met een ICT-beroep kan van invloed zijn op de verdeling van de contracturen. Vrouwen werken over het algemeen vaker in deeltijd dan mannen.

⁷ Bron: SEO, sociaaleconomisch onderzoek (2023). 2023-16-Oplossingen-voor-arbeidsmarktcrapte-def3.pdf (werkperspectief.nl)

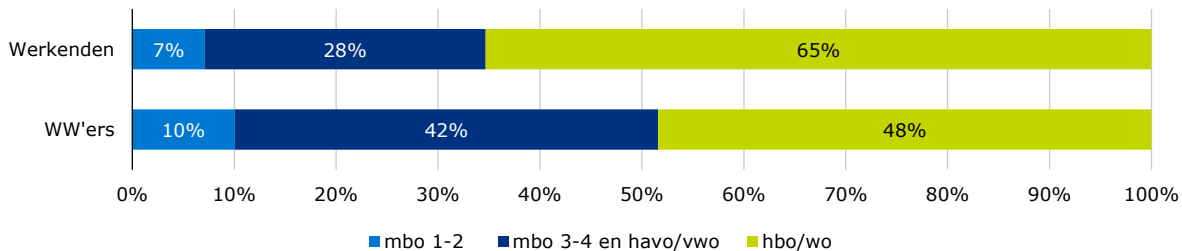
⁸ Bron: UWV (2023) Toekomstverwachtingen van werkgevers over vaardigheden en scholing.

⁹ Bron: AG Connect (2023). Zo lossen we het tekort aan ICT'ers op, aldus brancheclubs - AG Connect

Afname van aantal WW'ers met een ICT beroep

Het aantal WW'ers dat geregistreerd staat bij UWV met een ICT-beroep is in 2023 ten opzichte van 2018 fors gedaald (-64%). Van het huidige aanbod WW'ers, is 18% ingeschreven als servicedeskmedewerker, 15% als softwareontwikkelaar en 11% als ICT-adviseur. Van deze WW'ers had 42% een middelbaar opleidingsniveau. Volgens CBS is 28% van het aantal werkenden met een ICT-beroep middelbaar opgeleid. Er bestaat voor de ICT dus een **oververtegenwoordiging** van het aantal **middelbaar opgeleiden** dat een WW-uitkering ontvangt. Voor het aantal hoog opgeleiden met een ICT-achtergrond is dit andersom, in verhouding met het aantal werkenden zijn er minder hoog opgeleiden die een WW-uitkering ontvangen. Een verklaring hiervoor is dat de meeste werkgevers minimaal een hbo of wo diploma eisen. WW'ers met een ICT-achtergrond op middelbaar niveau komen hierdoor minder snel aan een nieuwe baan.

Verdeling op basis van het beroepsniveau van werkenden en WW'er met een ICT-achtergrond in 2023



Bron: UWV

Andere bijzonderheden bij WW'ers:

- Ook bestaat er een oververtegenwoordiging van ICT'ers van 55 jaar of ouder in de WW. Bijna 30% van de ICT'ers met een WW-uitkering is 55 jaar of ouder. Dit is hoog in vergelijking tot het aandeel 55-plussers onder werkende ICT'ers (14%).
- Ruim 30% van het aantal WW'ers met een ICT-achtergrond geeft aan géén voltijdse baan te accepteren of twijfels te hebben bij het accepteren van een voltijdse ICT-baan. Dit terwijl er in de meeste ICT-vacatures gevraagd wordt om een voltijds dienstverband.

Veranderingen in de ICT

De digitalisering heeft impact op vrijwel alle beroepen. De grenzen tussen ICT'ers en overige beroepen waarin ICT gerelateerde vaardigheden worden gevraagd zijn steeds meer aan het vervagen. Enerzijds worden van ICT'ers naast specialistische ICT-vaardigheden ook brede algemene vaardigheden verwacht, zoals het creatief denken, communicatieve vaardigheden, een analytisch vermogen en het goed kunnen samenwerken.¹⁰ Anderzijds worden van niet ICT'ers steeds vaker ICT-vaardigheden gevraagd. Hierdoor ontstaat er ook ruimte om **over te stappen** naar andere beroepen in andere sectoren.¹¹

Uit bronnen van UWV blijkt dat er veel overstappen worden gemaakt vanuit administratieve beroepen naar de ICT. Door de digitalisering zijn bepaalde bedrijfsadministratieve handelingen overbodig geworden, zoals het samenstellen van jaarrekeningen en het opstellen van loonafgiften. Dit biedt ruimte voor hen om een overstap te maken richting de ICT.

Tegelijkertijd heeft de arbeidsmarkt steeds meer arbeidskrachten nodig die beschikken over zeer recente ICT vaardigheden. Volgens het WEF rapport hebben ongeveer 6 op de 10 medewerkers voor 2027 extra opleidingen of trainingen nodig om mee te kunnen met de veranderende technologieën. Het gaat daarbij vooral om analytische vaardigheden en het kunnen **omgaan met AI**.¹² Dit betekent ook dat werkgevers moeten blijven inzetten op het leren en ontwikkelen van hun personeel.

¹⁰ Bron: Stichting CAICT (2021). Vervolgonderzoek Arbeidsmarkt ICT met topsectoren 2021

¹¹ Bron: Stichting CA-ICT (2019). Onderzoek Arbeidsmarkt ICT met topsectoren. Digitalisering geeft werknemers betere kansen op de arbeidsmarkt.

¹² Bron: World Economic Forum (2023). Future of Jobs rapport (weforum.org)

Mismatch in de ICT

De vraag van werkgevers sluit veelal niet goed aan op het aanbod van werkzoekenden. De huidige ICT- vacatures staan met name open voor een voltijdsdienstverband, zo blijkt in de online vacatures op werk.nl. Hier wordt in ruim 90% van de ICT-vacatures een minimaal dienstverband van 36 uur per week gevraagd. Daarnaast vragen werkgevers om diploma's op hoog niveau en specialistische ICT-vakkennis. Er is tegelijkertijd ook behoefte aan ICT'ers met inzicht in bedrijfsprocessen en sociale vaardigheden.¹³ Voor werkzoekenden met andere diploma's, beperkte beschikbaarheid, of verouderde certificaten/vaardigheden is het lastig om weer (snel) aan het werk te komen.

Ook sluiten de competenties van net afgestudeerden vaak niet aan op vaardigheden (of eigenschappen) waar werkgevers naar zoeken.¹⁴ Deze mismatch zit soms in het opleidingsniveau, maar ook op het gebied van ICT-vaardigheden. Nieuwe ICT'ers krijgen vanuit het onderwijs niet de specifieke vakkennis mee die gevraagd wordt op de arbeidsmarkt. Een verklaring hiervoor is dat de digitalisering zich snel ontwikkelt op de arbeidsmarkt en het lastig is om onderwijscurricula hier goed op aan te laten sluiten. Bovendien hebben onderwijsinstellingen moeite met het vinden van ICT-docenten. Zij moeten hiervoor concurreren met het bedrijfsleven, die vaak gunstigere arbeidsvoorwaarden bieden, wat het binnenhalen van ICT-docenten lastig maakt. Om deze reden bieden scholen soms het vak informatica niet aan en hanteren diverse universiteiten een numerus fixus op opleidingen als 'computer science'.

Met het actieprogramma: **Groene en Digitale Banen**, gelanceerd in februari 2023, wil het kabinet samen met werkgevers en het onderwijs het personeelstekort binnen de ICT tegengaan.¹⁵ Het kabinetsdoel is om meer dan 1 miljoen nieuwe ICT-geschoolden in 2030 te realiseren. De oplossingen die hiervoor worden verkend:

- Het kabinet investeert 1,2 miljard euro in het leven lang ontwikkelen (LLO). Problematieken als vergrijzing en de snelle digitalisering zouden hiermee deels aangepakt kunnen worden.
- Het kabinet en het onderwijs investeren in de ontwikkeling van gerichte en specifiekere mbo-certificaten. ICT-vakken gaan ook tot het curriculum behoren op de middelbare scholen (vmbo/havo/vwo).
- Het kabinet wil de zij-instromer financiële ondersteuning bieden voor het verlies van inkomen tijdens de overstapperiode, waarin vaak een opleiding gevolgd moet worden voor een nieuwe baan.

Oplossingen voor de krapte in de ICT

De uitdaging voor het werven van nieuw personeel speelt al langere tijd. Ondanks de krapte is het werkgevers gelukt om ruim 39% meer ICT'ers te werven in 3 jaar tijd. Naast dat werkgevers intensiever zijn gaan werven (zoals de inzet van headhunters, sociaal media of aanbrenghpremies) zijn verschillende andere initiatieven ontstaan om de krapte in de ICT op te vullen, hieronder in kort bestek een overzicht van een aantal belangrijke initiatieven:

Nieuw talent aanboren: Zorgen voor meer instroom

Traineeships: Er is een groot aanbod aan **ICT-traineeships** bij meerdere grote (detacheer)bedrijven en (overheids)instanties. Denk hierbij aan ICT-traineeships bij het Rijksoverheid en Young Capital.



Interne opleidingen/omscholingen: Steeds meer werkgevers bieden interne collega's de mogelijkheid om zich om te scholen door middel van **leer-werktrajecten** voor ICT-functies. Een voorbeeld is het omscholen van financieel administratief medewerkers naar IT bij de gemeente Amsterdam. De deelnemers volgen naast hun eigen werk gedurende een periode van 5 maanden de bijbehorende deeltijdopleiding, waarin vooral technische vaardigheden als programmeren aan bod kwamen. Voor de gemeente bleek dit een manier om concreet invulling te geven aan het verdwijnen maar ook weer verschijnen van banen.¹⁶

Omscholing werkzoekenden: Voor WW'ers, bijstandsgerechtigden en statushouders bestaan er veel **omscholingsinitiatieven**. Zo bied bijvoorbeeld Make IT work ICT-opleidingen op maat aan, met behoud van uitkeringsrechten en een baangarantie. Voor deelname is geen programmeer kennis vereist, wel algemene computervaardigheden en een grote dosis motivatie.

Werven buiten Nederland: Uit het werkgeversonderzoek van UWV blijkt dat 20% van de ICT-werkgevers personeel uit het buitenland werft voor hun moeilijk vervulbare vacatures. Dat is veel hoger dan gemiddeld (8%).¹⁷

¹³ Bron: UWV (2023) Steeds meer moeilijk vervulbare vacatures (uwv.nl)

¹⁴ Bron: Dialogic (2019). Versterking ICT-werkgeverschap rapport (Dialogic-rapport)

¹⁵ Bron: Rijksoverheid (2023). Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

¹⁶ Bron: A&O fonds Gemeenten, leren en ontwikkelen (2022)

¹⁷ Bron UWV (2022) Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers | Werk.nl

Anders organiseren: Door het schuiven in taken en locaties of de inzet technologie kan het werk toch gedaan worden



Functie-eisen aanpassen: Door de krapte moeten steeds meer werkgevers zich aanpassen aan de wensen van werkzoekenden. Denk hierbij aan het aanpassen van contracturen, diploma-eisen en het aantal jaren aan werkervaring. Zo zijn er bijvoorbeeld **mbo'ers met specifieke vakkennis** binnen de ICT. Met goede begeleiding en het volgen van interne opleidingen kunnen zij vaak ook voldoen aan de vacature gestelde functie-eisen. In het algemeen zal het werkgevers helpen om meer naar skills te kijken dan naar klassieke diploma's. In dit kader is CompetentNL bezig met het ontwikkelen van een skillspaspoort, waarin een universele waardering van skills wordt opgezet.

Outsourcing: IT-outsourcing is het gebruik van externe serviceproviders om IT-ondersteunde bedrijfsproces-, applicatieservice- en infrastructuuro oplossingen effectief te leveren voor bedrijfsresultaten. Door het **uitbesteden van ICT-onderdelen** hoeven werkgevers hun ICT talent niet meer zelf te zoeken. Vaak worden deze ICT-diensten goedkoper aangeboden door bedrijven in het buitenland.¹⁸

Inzet AI: ICT-servicedeskmedewerkers verrichten veel **routinematige taken**, zoals het resetten van wachtwoorden, het verlenen van draadloze toegang en het aanmaken van nieuwe aanmeldingsgegevens voor VPN-verbindingen. Met AI kunnen werknemers een beschrijving van hun probleem inspreken of intypen, waarop hun digitale collega een geautomatiseerd proces in gang kan zetten om het probleem direct te verhelpen. Deze routinetaken kunnen op een gegeven moment over worden genomen door AI, wat leidt tot meer beschikbare uren voor het personeel.

Binden en boeien: Zorgen dat mensen in de ICT willen (blijven) werken.



Goede ontwikkelingsmogelijkheden: Voor werknemers is het blijven ontwikkelen binnen de ICT essentieel. Het draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling en verhoogt tevens hun marktwaarde. Wie als ICT'er geen nieuwe kennis vergaart, loopt al snel achter de feiten aan. Werkgevers die een individueel leerbudget aanbieden en een sterk scholingsbeleid hebben, zijn dan ook aantrekkelijker voor ICT'ers.

Goede balans in werk/leven: Sinds de coronatijd is de manier van werken veranderd. Steeds meer werknemers hechten waarde aan hun vrijheid en (mentale) gezondheid. Het aanbieden van hybride werkmogelijkheden of flexibelere werktijden is dan ook voor veel professionals een eis.¹⁹

Creeëren van een meer inclusieve cultuur: Door te focussen op inclusiviteit vergroten bedrijven de kansen om personeel langer te behouden. Steeds meer organisaties stellen daarom ook het ambitieuze doel om een 50-50% man-vrouwverdeling te verwezenlijken. Vanuit de IT-sector is de Taskforce Diversiteit en Inclusie bezig om dit doel te realiseren. Daarnaast worden er tegenwoordig ook IT-opleidingen aangeboden aan mensen met autisme en hoogbegaafdheid (bijvoorbeeld door IT Vitae) en aan mensen met een visuele beperking. (bijvoorbeeld door VIP IT).²⁰

Langer/aangepast doorwerken: Werkgevers kunnen ervoor kiezen om personeel langer in dienst te houden, ook na pensioenleeftijd. De werkomstandigheden kunnen in samenspraak met de werknemer worden aangepast zodat deze goed aansluit op zijn/haar de persoonlijke situatie. Eerder onderzoek laat zien dat 49% van de ICT'ers wilt doorwerken na pensioen leeftijd, tegenover het landelijke gemiddelde van 33%.²¹

¹⁸ Bron: Managementsite (2023). Personeelstekort vullen met digitale medewerkers (managementsite.nl))

¹⁹ Bron: Computable (2023). Hoe kom je op grillige arbeidsmarkt aan it'ers? | Computable.nl

²⁰ Bron: Zo lossen we het tekort aan ICT'ers op, aldus brancheclubs - AG Connect (2023)

²¹ Bron: SEO, sociaaleconomisch onderzoek (2023). 2023-16-Opllossingen-voor-arbeidsmarkt-krapte-def3.pdf (werkperspectief.nl)

Kansen voor mbo'ers

Baankansen voor mbo-studenten vooral op niveau 3 en 4

De kans op werk voor studenten die nu kiezen voor een ICT-opleiding op mbo niveau verschilt per opleiding. In 2019 zijn de kwalificaties Software developer (niveau 4) en allround medewerker IT systemen en devices (niveau 4 en 3) en ICT Support (niveau 2) grondig vernieuwd door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Er wordt verwacht dat deze opleidingen goed aansluiten op de arbeidsmarkt en voldoende kansen op werk zullen bieden na diplomering.²² Omdat de ontwikkelingen in ICT-beroepen snel gaan worden deze kwalificaties momenteel alweer geactualiseerd.

Overstappen voor mbo'ers

Met de aanhoudende krapte wordt het overstappen naar een baan in de ICT aangemoedigd. UWV beschikt over unieke gegevens uit het arbeidsverleden van mensen die de afgelopen jaren op enig moment als werkzoekend stonden ingeschreven bij het UWV. Met behulp van deze gegevens is inzichtelijk gemaakt vanuit welke beroepen mensen zoal een stap hebben gemaakt naar de ICT. Naast een nieuwe stap naar een (andere) functie binnen de ICT, stappen mensen ook vanuit diverse andere beroepsrichtingen over. Beroepen op middelbaar niveau van waaruit veel overstappen zijn gemaakt naar de ICT zijn:



- Medewerkers klantenservice
- Commercieel medewerkers
- Financieel-administratief medewerkers
- Financieel adviseurs
- Ondersteunende secretariële medewerkers
- Audiovisueel technici

Doorstroom opleidingen voor mbo'ers

Voor de meeste beroepen waar mensen naar overstappen binnen de ICT wordt er minimaal hbo-niveau gevraagd. Maar brancheorganisaties (waaronder NLdigital, Dutch Data Center Association, en Cyberveilig Nederland) zien enorme groeipotentie in de vorm van afgestudeerde mbo'ers.⁸ Werkgevers kunnen eraan denken om met Scrum of Agile methodieken, elementen van een ICT product eenvoudiger te ontkoppelen, en zo ontwikkelteams te maken waar mbo'ers goed op kunnen instromen. Vaak is het hebben van up-to-date ICT vaardigheden dan ook relevanter dan in bezit te zijn van een diploma. Recente omscholing biedt dus veel kansen binnen de ICT. Werkzoekenden in de ICT kunnen de mogelijkheden verkennen om via het scholingsfonds bij onder andere het UWV een opleiding/cursus te volgen en recente ICT-vaardigheden op te doen.²³

Daarnaast kunnen mensen met een mbo diploma er ook voor kiezen om naast een parttime ICT-baan een **vierjarige duale hbo ICT-opleiding** te volgen bij o.a. Dream Developer, Stichting Cloud IT Academy²⁴ of de Belastingdienst²⁵. Ook zijn er leer-werktrajecten beschikbaar voor mensen die zich op mbo niveau 4 willen omscholen naar de ICT. Een voorbeeld hiervan is de Expert IT system & devices **bbi-opleiding** van drie jaar met 3 uitstroomrichtingen: Cyber Securityspecialist, Cloud Engineer en IoT Engineer.²⁶ Verder is er nog een ruim aanbod aan traineeship binnen de ICT voor personen met een mbo niveau 4 diploma. Voorbeelden hiervan zijn bij onder andere OGD ICT-diensten en Cegeka.

Mogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt ook mogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo zijn er veel omscholingsinitiatieven voor bijstandsgerechtigden met behoud van uitkering, en worden er tegenwoordig ook IT-opleidingen aangeboden aan mensen met autisme en/of hoogbegaafdheid door IT Vitae, en door VIP IT voor mensen met een visuele beperking.²⁰

Voor mensen met een arbeidsbeperking heeft het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO) modelbeschrijvingen gemaakt van diverse organisaties en instellingen. Hierbij wordt gekeken welke taken van functies geschikt zijn voor mensen met een beperking. Deze taken kunnen vervolgens gebundeld worden tot één of meerdere volwaardige takenpakketten. Zo komt vanuit diverse sectoren naar voren dat er kansen zijn op het terrein van werkplekbeheer en ICT ondersteuning. Ook kunnen jobcoaches vanuit UWV of de Gemeenten begeleiding en advies bieden aan werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

²² Bron: SBB (2023) Trendrapportages (s-bb.nl).

²³ Bron: SER (2023) Kosteloos leren en ontwikkelen | SER

²⁴ Bron: CITA (2023) Stichting Cloud IT Academy : CITA - The next IT generation

²⁵ Bron: Het Duaal ICT Traject - Werken bij de Belastingdienst

²⁶ Bron: Expert IT systems & devices Nieuwegein - bbi | ROC Midden Nederland (rocmn.nl).

WerkgeversServicepunt

Werkgevers kunnen bij het WerkgeversServicepunt (WSP) terecht voor ondersteuning en advies bij in-, door en uitstroom van personeel. Hier krijgen werkgevers advies over en hulp bij financiële regelingen, informatie over de Participatiewet en de banenafpraak en hulp bij werven in Europa. Ook een kosteloos bedrijfsadvies over een inclusieve arbeidsorganisatie hoort tot de mogelijkheden. Hierbij wordt in kaart gebracht welke eenvoudige en routinematige werkzaamheden door mensen met een arbeidsbeperking kunnen worden uitgevoerd.

Het WSP verkent ook mogelijkheden voor zij-instromers in de ICT. Zo is er kortgeleden een landelijke samenwerking gestart met de detacheebureau 'Linden-IT' en UWV. Werkzoekenden bij het UWV kunnen door middel van omscholing en bijscholing via Linden-IT weer aan de slag in een ICT-beroep. Dit jaar zijn er 18 kandidaten via UWV hier gestart. UWV en Linden-IT selecteren kandidaten op basis van competenties, motivatie en het denkvermogen, en focussen hierbij minder op diploma's en aantal jaar werkervaring. Zij vonden dat het bieden van perspectief, zoals een baangarantie, aan werknemers tijdens een omscholingstraject van groot belang was. Dit om rusteloosheid te voorkomen en motivatie en continuïteit in het leerproces te waarborgen.²⁷

Colofon

Uitgave

UWV arbeidsmarktinformatie- en advies

Postadres

Postbus 58285
1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

Ayda.taghavi@uwv.nl
Frank.eskes@uwv.nl

Auteur

Ayda Taghavi

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2023

²⁷ Bron: UWV (2023). Personeel werven in de IT? Linden-IT werkt hiervoor samen met UWV | Inspiratieplatform