

UTRECHT EN DE ICT: EEN ONTDEKKINGSREIS NAAR NIEUWE TALENTPOOLS

2023

Marjolijn Zwetsloot

Daan Oldenhof

Frank Maas

Eva Pitlo

Sam van Grondelle (†)

Karianne Vermaas

EEN GROOT TEKORT AAN ICT-TALENT

In de regio Utrecht hebben bedrijven een groeiende vraag naar ICT'ers. Tegelijkertijd is er nu al een groot tekort aan ICT-talent. Tijd om daar iets aan te doen! Bij- of omscholing kan helpen deze mismatch te verkleinen. Zo kunnen mensen kennismaken met ICT-banen en mogelijk een overstap maken. Arbeidsmarkttrajecten faciliteren bij- en omscholing en bieden in sommige gevallen baangarantie. Via deze trajecten kunnen groepen die nu (nog) ondervertegenwoordigd zijn in de ICT-sector de sector instromen. Om wie gaat het? Hoe bereiken we ze? En wat hebben ze nodig? Daarover lees je meer deze U-TECH insights.

UTRECHTSE ARBEIDSMARKTTRAJECTEN:

In de regio Utrecht zijn er verschillende organisaties die om- en/of bijscholing aanbieden aan specifieke doelgroepen.

- Techionista (vrouwen)
- Techgrounds
- The Young Digitals
- IT Vitae
- Futurelab



HET UTRECHTSE PERSPECTIEF

In vergelijking met andere Nederlandse provincies zijn werkenden in de regio Utrecht minder bereid om te veranderen van werkgever. Voor mannen geldt dat 26% bereid is om van baan te wisselen, voor vrouwen is dat 27% (Melse & Van Muijen, 2021). Landelijk zijn deze cijfers 30% en 29%.

IN UTRECHT IS

26%

VAN DE MANNEN BEREID OM VAN BAAN TE
WISSELEN

VOOR VROUWEN IS DAT

27%

Toch ligt het voor de hand dat sommige mensen uiteindelijk wel van baan zullen (moeten) veranderen. We zien namelijk banen verdwijnen in de industrie, landbouw en financiële dienstverlening. In de ICT-sector blijft de vraag naar werknemers toenemen. De financiële dienstverlening verdient bijzondere aandacht. Deze sector is in de regio Utrecht relatief sterk vertegenwoordigd, maar krimpt de laatste tijd wel. Uit deze sector zullen de komende tijd veel mensen uitstromen met ervaring in economische en dienstverlenende beroepen. Een interessante doelgroep voor arbeidsmarkttrajecten richting de ICT¹.

WIE ZIJN HET EN HOE BEWEGEN WE ONBENUT ICT-TALENT?

Er zijn verschillende groepen te bedenken, die kunnen en willen instromen in de ICT-sector. Maar dat gaat niet vanzelf. Het is belangrijk te weten welke doelgroepen er zijn en hoe deze het best bediend kunnen worden. Om goed aan te sluiten bij verschillende doelgroepen, is het belangrijk rekening te houden met de communicatie naar de doelgroep, passende lesmethoden en de duur van het traject. We bespreken hierna de onderstaande vragen:

- 1 Wat maakt dat mensen over willen stappen van beroep?
- 2 Wat zijn de belangrijkste hard en soft skills die zorgen voor een match tussen werknemers en werkgevers in de ICT-sector?
- 3 Hoe kunnen ICT-banen aantrekkelijker worden gemaakt voor diverse doelgroepen?
- 4 Welke doelgroepen worden nu nog te weinig bereikt in de ICT-sector?



DRIJFVEREN OM OVER TE STAPPEN VAN BEROEP

Het Nationaal Salaris Onderzoek van Intermediair (Melse & Van Muijen, 2021) stelt dat een hoger salaris de belangrijkste reden is om van werkgever te veranderen. Dit is echter niet de enige reden. Andere redenen om een overstap te overwegen, zijn:

EEN SLECHTE WERK-PRIVÉBALANS

Door de coronacrisis besteden werkgevers en werknemers meer aandacht aan de balans tussen werk en privé. Een goede balans leidt tot gezondere, beter presenterende en meer tevreden werknemers. Het is daarom essentieel om werknemers flexibiliteit te bieden wanneer dat nodig is². Zijn de flexibiliteit en balans er niet, dan zullen werknemers gaan uitkijken naar andere banen.

GEBREK AAN KANSEN

De mogelijkheid om te groeien, promotie te maken en controle te hebben over de eigen loopbaan is van groot belang. Ook moet de werknemer het gevoel hebben dat de werkgever zowel in diens persoonlijke als de organisatiedoelen investeert (Start, 2021). Gebeurt dit niet, dan zullen mensen uitkijken naar andere werkgevers.

Nationaal
Salaris
Onderzoek

intermediair | NYENRODE
BUSINESS UNIVERSITEIT



SLECHTE WERKSFEER

Bij een slechte relatie met collega's, conflicterende normen en waarden en onduidelijke geschreven en ongeschreven regels zijn werknemers sneller geneigd over te stappen.



HOGE WERKDRUK OF WERKSTRESS

Werknemers die voortdurend onder hoge druk staan, kunnen minder voldoening vinden in hun taken en presteren minder.



GEBREK GOED LEIDERSCHAP

Medewerkers zijn sneller geneigd af te haken als ze zich niet gesteund voelen door hun leidinggevende(n). Micromanaging, onderwaardering van werknemers, slechte luistervaardigheden en een gebrek aan empathie zijn ook tekenen van een gebrek aan goed leiderschap.

BENODIGDE SKILLS IN DE ICT-SECTOR

Voor een succesvolle ICT-carrière zijn zowel soft skills als hard skills essentieel. Technische vaardigheden worden vaak als eerste genoemd als vereiste voor een baan in de ICT. Ze vormen regelmatig de basis van een omscholingstraject en kunnen goed worden aangeleerd. Met alleen hard skills red je het echter niet in de ICT. De ideale ICT-kandidaat beschikt, naast de benodigde hard skills, ook over de volgende soft skills:

1 **Goede communicatievaardigheden** zijn essentieel binnen het eigen team, met klanten en andere externe betrokkenen. Het is belangrijk dat een werknemer de juiste vragen kan stellen en ervoor zorgt dat een oplossing aansluit bij de wensen van de gebruiker. Ook is het cruciaal om projectoplossingen duidelijk uit te leggen en een klantgerichte houding aan te nemen.

2

Leiderschapsvaardigheden maken dat een werknemer een team kan leiden en (junior) collega's effectief kan begeleiden. Daarnaast moet een werknemer besluitvaardig te zijn. De mogelijkheid om zelfstandig beslissingen te nemen speelt een grote rol in elke fase van een IT-carrière.

3

Goed kunnen **plannen en organiseren** is belangrijk als er verschillende projecten tegelijk lopen of als een ingewikkeld project binnen korte tijds moet worden afgerond.

4

Probleemoplossend vermogen zorgt dat iemand snel en effectief kan reageren wanneer dingen anders lopen dan verwacht. Het gaat erom dat een werknemer niet alleen de problemen identificeert, maar ook creatieve en praktische oplossingen kan vinden om ze op te lossen.

EXTRA KENMERKEN

Indicator	Toelichting
Logisch, systemisch en analytisch kunnen denken	Mensen die op deze manier kunnen denken, begrijpen sneller hoe systemen in elkaar zitten. Vaak beschikken deze mensen ook over onderzoek vaardigheden en kunnen daardoor goed verbanden leggen.
Muzikaal	Muziek is repeterend en kent een eigen 'taal'. Dit heeft veel weg van coderen.
Verkeerde studiekeuze	Mensen die een bepaalde studie hebben gekozen, maar bij wie dit later niet blijkt te passen, zoeken vaker naar een nieuwe baan.
Behoeftte aan baanzekerheid	De ICT-sector is een sector met veel baanzekerheid. Mensen die daar behoefte aan hebben, worden aangetrokken door deze zekerheid te bieden.
Hoge arbeidsmobiliteit	Mensen die vaak van baan zijn gewisseld, hebben een grotere kans om nogmaals te switchen: wellicht naar een baan in de ICT.
ICT-trainingen	Mensen die uit interesse ICT-trainingen hebben gevolgd hebben vaardigheden geleerd die nuttig zijn en een bewezen interesse in ICT.
Puzzelen, schaken of escape rooms	Mensen die graag puzzelen, schaken of escaperooms doen kunnen vaak goed logisch, systemisch en analytisch nadenken.
Plannen en organiseren	Mensen die in hun baan veel moeten plannen of organiseren kunnen deze vaardigheden gebruiken in de ICT-sector.

AANTREKKELIJKE ICT-BANEN VOOR IEDEREEN

Er zijn mogelijkheden om de ICT-sector aantrekkelijker te maken voor om- en bijscholers. Door hieraan te werken, kunnen meer mensen worden aangetrokken voor een carrière in de ICT.

1

Diversiteit zien als een kans

Veel werkgevers zoeken nog steeds naar het typische profiel dat past bij hun beeld van de 'ideale kandidaat'. ICT-banen worden hierdoor vaak ingevuld door hoger opgeleide, witte, hetero mannen³. Het zoeken naar het aannemen van een meer diverse groep mensen biedt kansen. Het bereiken van diversiteit en vooral inclusie gaat daarbij verder dan alleen het aannemen van mensen met een diverse achtergrond. Het is ook noodzakelijk om de normen binnen de organisatie te herzien en te onderzoeken of de huidige normen bepaalde groepen mensen uitsluiten. Over dit onderwerp zullen we een volgende U-TECH insights en onze meetup op 7 maart dieper ingaan!

2

Uitbreiding en flexibilisering werktijden

Er bestaat zeer veel diversiteit wat betreft werktijden in de ICT. Bij startups en techbedrijven zijn vaak flexibelere uren om innovatie en creativiteit te bevorderen. Daarnaast is het voor freelancers een mogelijkheid om eigen uren te bepalen. Bij traditionele IT-afdelingen worden vaak striktere 9-tot-5 werktijden gehanteerd. Ook grotere corporaties zijn vaak minder flexibel door gevestigde bedrijfsculturen en operationele structuren. Door meer parttimebanen, of meer uren in bijvoorbeeld de nacht beschikbaar te maken, kan dit bij een nieuwe doelgroep aansluiten.

3

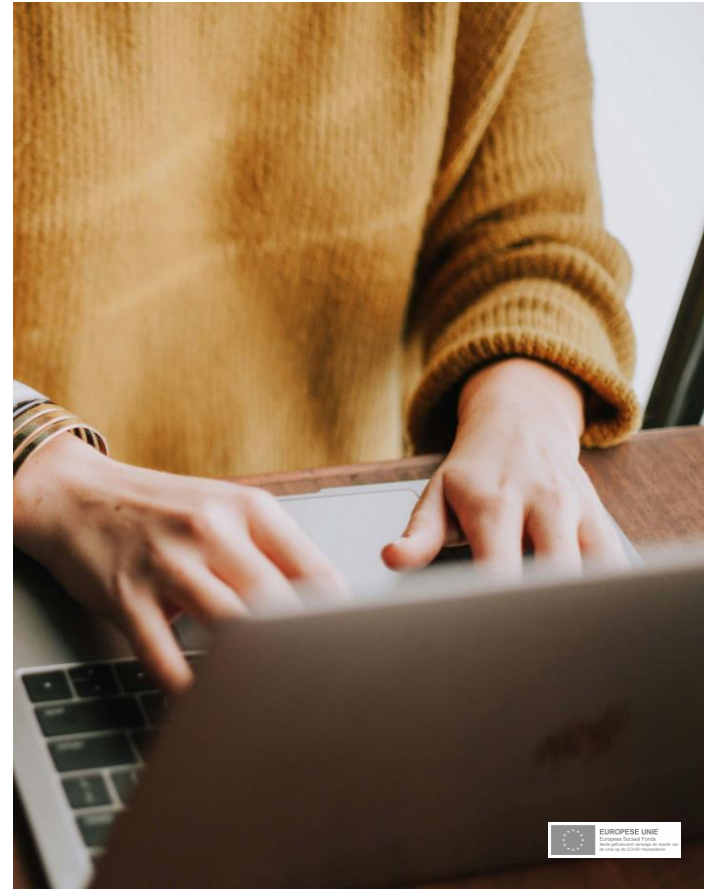
Naast alleskunnners, ook specialisten

'De ideale ICT-er' is op veel plekken nog steeds iemand die thuis is in verschillende IT-vaardigheden, het schaap met de vijf poten. Terwijl er juist veel mensen zijn die één specifieke vaardigheid bijzonder goed beheersen, of aangeleerd kunnen krijgen. Het (verder) openstellen van bedrijven richting (potentiële) specialisten zorgt ervoor dat een grotere groep mensen wordt aangesproken.

4

Opleiding

Werkgevers hebben de neiging om te zoeken naar kandidaten met een hbo- of wo-opleiding, terwijl er veel potentieel ligt bij mbo-studenten voor ICT-banen. Door meer aandacht te besteden aan wat mbo-studenten kunnen en hoe ze ondersteund kunnen worden om succesvol te zijn in ICT, wordt een nieuwe en diverse talentenpool aangeboord. Het is daarbij cruciaal minder te kijken naar diploma's en meer focus op iemands potentie en vaardigheden te leggen.



WELKE SPECIFIEKE GROEPEN ZIJN KANSRIJK VOOR DE ICT-SECTOR?

Om meer mensen aan te trekken voor de ICT-sector is het aanspreken van een meer diverse doelgroep van belang. Om kansrijke doelgroepen voor de ICT-sector te identificeren, is een vergelijking gemaakt tussen de arbeidsparticipatie van specifieke bevolkingsgroepen in Europa en dezelfde groepen in Utrecht. Deze analyse onthult het potentieel van de onbenutte arbeidskracht: hoeveel extra mensen zouden in de ICT-sector in Utrecht aan de slag kunnen gaan, indien hun arbeidsdeelname overeenkomt met die in de vergeleken Europese landen. De volgende groepen blijken bijzonder kansrijk⁴:

MIGRANTEN

Wanneer de regio Utrecht het Tsjechische werkloosheidsniveau onder mensen met een migratieachtergrond bereikt (3,7% non-EU en 1,8% EU in 2021), ontstaat er een potentiële groep van 19.357 mensen (tussen de 15 en 75 jaar) die van werkloos naar aan het werk gaan.

VROUWEN

Wanneer de regio Utrecht het Bulgaarse niveau man/vrouw-verhouding in de ICT-sector bereikt, levert dit een potentieel van 8.025 extra vrouwen op voor de ICT sector. In Utrecht is 27% van de vrouwen bereid om van baan te wisselen. Dit betekent dat van die 8.025 potentiële werknemers 2.166 daadwerkelijk zouden overwegen om van baan te wisselen.

⁴ Het is belangrijk om op te merken dat deze vergelijking niet volledig rekening houdt met de lokale omstandigheden en contextuele verschillen tussen Utrecht en de vergeleken Europese landen. Hierdoor kan het beeld enigszins vertekend zijn. We zijn ons bewust van deze beperkingen en erkennen dat de resultaten niet direct en volledig toepasbaar zijn op de Nederlandse context.

WELKE SPECIFIEKE GROEPEN ZIJN KANSRIJK VOOR DE ICT-SECTOR?

Naast het Europese perspectief is het ook mogelijk andere groepen te identificeren die nog te vaak over het hoofd worden gezien voor een ICT-baan.

MENSEN MET NEURODIVERSITEIT/ EEN VORM VAN AUTISME

Benut de productiviteit, het hoge leervermogen, de analytische intelligentie, de loyaliteit en de accurate werkwijze van (een deel van de) mensen met autisme door trajecten in te richten die passen bij hun profiel.

In de regio Utrecht wordt geschat dat er ongeveer 4.943 personen met een vorm van autisme zijn die in staat zijn om te werken, maar dit momenteel niet doen. Deze schatting is gebaseerd op de 25% van volwassenen met autisme die gestopt zijn met het zoeken naar werk, gecombineerd met de 11% die actief werkzoekend is⁵. Dit resulteert in een totaal van circa 36% van de volwassenen met autisme in de provincie Utrecht die ofwel werkloos zijn of het zoeken naar werk gestaakt hebben. Van de naar schatting 13.730 mensen met autisme in Utrecht, zijn er dus ongeveer 4.943 personen werkloos of niet meer actief op zoek naar werk



MENSEN BOVEN DE 55 JAAR

In regio Utrecht zijn er 116.515 vrouwen en 114.413 mannen tussen de 55 en 68 jaar. Slechts 14% van de mensen in de ICT is boven de 55 jaar, terwijl dit in andere sectoren 20% is. Als ook in de ICT-sector dit percentage op 20% zou liggen, levert dit een potentiële groep van 6.990 vrouwen en 6.865 mannen op. Van de vrouwen zou 27%, oftewel 1.887 vrouwen, en van de mannen 26%, oftewel 1.784 mannen, overwegen om van baan te wisselen.

MENSEN WERKZAAM IN VERDWIJNBEROEPEN

In regio Utrecht zijn er 82.000 ‘verdwinbanen’. In het kader zijn voorbeelden van verdwinbanen gegeven. Iedereen die werkzaam is in een dergelijke baan, is een potentiële ICT’er. Door de verbinding tussen verdwinberoepen en de ICT te zoeken en te zorgen voor een passend (omscholings)traject voor mensen die werkzaam zijn in verdwinberoepen, kan deze groep terecht in de ICT.

Van... → →	Naar...
Ondersteunde secretariële werknemers	ICT-helpdeskmedewerkers en -gebruikersondersteuners
Audiovisueel- beroepen, beeld-, geluid- en belichtingstechnici	ICT-helpdeskmedewerkers en -gebruikersondersteuners
Receptionisten en telefonisten	ICT-helpdeskmedewerkers en -gebruikersondersteuners
Intercedenten en intermediairs	ICT-helpdeskmedewerkers en -gebruikersondersteuners
Archiefmedewerkers	Functioneel beheerder ICT
Medisch secretaresses	Functioneel beheerder ICT
Medewerkers personeelsadministratie	Functioneel beheerder ICT
Grafisch vormgever	Software- of webontwikkelaar

AAN DE SLAG!

Er is een wereld van mogelijkheden in de ICT-sector: tijd om hiermee aan de slag te gaan! Arbeidsmarkttrajecten zijn een springplank om mensen met een diverse achtergrond in de ICT-sector te introduceren. Deze kunnen (nog) meer benut worden. Door barrières weg te nemen en nieuwe mogelijkheden te creëren, ontstaat er een omgeving waarin steeds meer mensen een passende uitdaging vinden.

BETROKKENHEID VAN DE SECTOR IS CRUCIAAL

Door de deuren van de ICT-sector te openen, wordt deze verrijkt met nieuwe perspectieven en talenten. We zijn ons ervan bewust dat het integreren van dit potentieel niet eenvoudig is. Het vereist inzet en begrip van de sector.

We zien duidelijke kansen die alleen samen met de sector te verzilveren zijn voor de regio Utrecht. De betrokkenheid van de sector is daarom cruciaal om deze positieve verandering teweeg te brengen. Samen kunnen we barrières doorbreken en nieuwe mogelijkheden creëren. Onontdekt talent kan verbonden worden met bloeiende carrières, wat niet alleen de individuen zelf, maar ook de gehele ICT-sector ten goede komt.

DOE MEE EN DRAAG BIJ AAN EEN INCLUSIEVE EN DIVERSE ICT-SECTOR!

Samenwerking is de sleutel: het is door gezamenlijk optreden dat we zowel de sector als een grote groep onbenut ICT-talent vooruit kunnen helpen. U-TECH community staat klaar met onze expertise en ervaringen om jou te adviseren en concreet te ondersteunen bij het implementeren van oplossingen uit deze U-TECH insights. Laten we samen de uitdagingen aangaan en de kansen benutten!



BRONNEN

¹ [https://www.provincie-utrecht.nl/sites/default/files/2022-](https://www.provincie-utrecht.nl/sites/default/files/2022-01/Rapport%20Human%20Capital%20Agenda%20Regio%20Utrecht%2C%20januari%202021.pdf)

[01/Rapport%20Human%20Capital%20Agenda%20Regio%20Utrecht%2C%20januari%202021.pdf](https://www.provincie-utrecht.nl/sites/default/files/2022-01/Rapport%20Human%20Capital%20Agenda%20Regio%20Utrecht%2C%20januari%202021.pdf)

² <https://www.mkb servicedesk.nl/nieuws/column/geef-je-werknemers-regelruimte-voor-een-betere-werk-privebalans>

³ <https://www.agconnect.nl/artikel/diversiteit-tech-er-een-omslag-gaande>

⁵ <https://www.autismedigitaal.nl/avn/werkloosheid-arbeidshulpverlening/>

U **TECH** COMMUNITY