

ARBEIDSMARKTRAPPORT 2021 IT-STARTERS

HOE U INSPEELT OP DE SCHREEUWENDE SCHAARSTE IN IT-TALENT

“THE WAR FOR TALENT IS INTENSIFYING”

ERROR

404

People
Not
Found

Focus on you



ARBEIDSMARKTRAPPORT IT-STARTERS 2021

ANNO 2021 IS DE VRAAG NAAR IT-STARTERS OP DE ARBEIDSMARKT GROTER DAN OOI. COVID-19 VEROOORZAAKTE EEN DIP IN HET AANTAL OPENSTAANDE IT-VACATURES, MAAR EEN V-VORMIG HERSTEL ZETTE ZICH AL SNEL IN. HET BEDRIJFSLEVEN RICHTTE DE PIJLEN WEER OP DE TOEKOMST EN THE WAR FOR TALENT GAAT HIERDOOR VOLOP DOOR. HEVIGER DAN OOI TEVOREN.

DE TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN VOLGEN ELKAAR IN EEN RAZENDSNEL TEMPO OP. HET TRADITIONELE ONDERWIJS KAN IN ONVOLDOENDE MATE ADEQUAAT INPELEN OP DEZE ONTWIKKELINGEN. VERGRIJZING VAN DE BEROEPSBEVOLKING EN EEN JONGE DOELGROEP MET VERANDERENDE MOTIVATIES EN ASPIRATIES ZORGEN VOOR EEN OVERSPANNEN ARBEIDSMARKT. WELKE STAPPEN KUNT U ALS ORGANISATIE NEMEN OM ERVOOR TE ZORGEN DAT UW ORGANISATIE TOEKOMSTBESTENDIG IS?

HET ARBEIDSMARKTRAPPORT TECHNISCHE STARTERS 2021 IS GEBASEERD OP DATA VAN INTELLIGENCE GROUP, DÉ INTERNATIONALE SPECIALIST IN ARBEIDSMARKTDATA SINDS 2003.

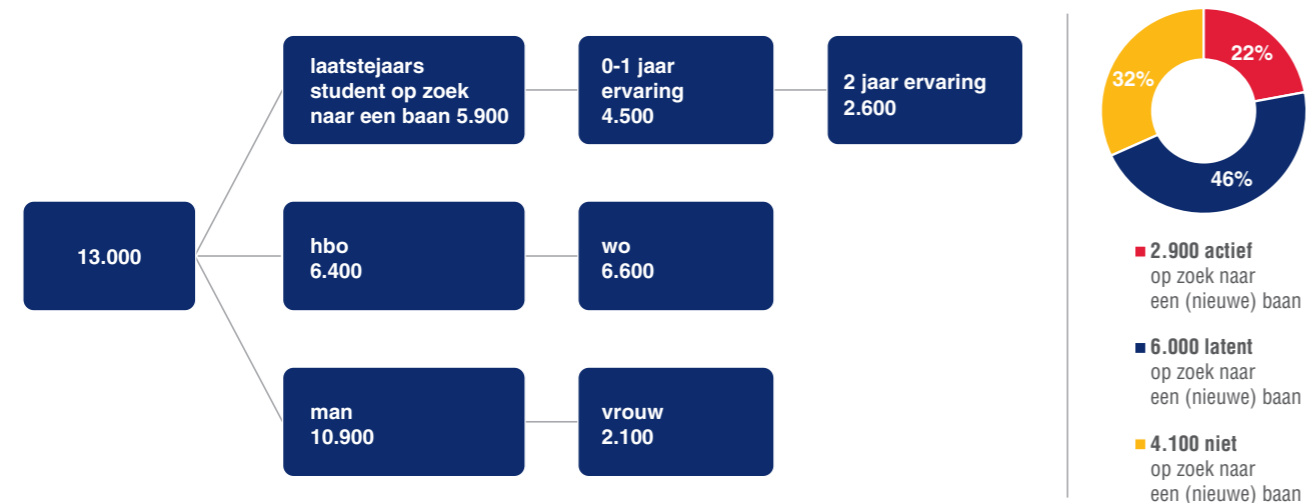
NA HET LEZEN VAN DIT RAPPORT HEEFT U INZICHT IN:

- Hoe uw doelgroep van hoogopgeleide IT-starters is samengesteld op basis van geslacht, opleidingsniveau, wel/niet latent zoekend en aantal jaren werkervaring.
- Hoeveel junior IT-vacatures er openstaan t.o.v. het aantal afgestudeerden. Dit geeft inzicht in de schaarste die er momenteel heerst onder hoogopgeleide IT-starters.
- Hoe deze schaarste verdeeld is over de Nederlandse provincies.
- Bij welke hbo- en wo-instituten afgestudeerde IT-starters hun diploma haalden.
- Hoe het aantal vacatures zich per opleidingsniveau ontwikkelt en welke impact Covid-19 hierop had en heeft.
- Welke functies het meest te lijden hebben onder de heersende schaarste.
- Hoeveel in- en uitstroom er op hbo- en wo-niveau plaatsvond gedurende 2020 en de jaren daarvoor.
- Wat de belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn voor hoogopgeleide IT-starters.
- Wat de belangrijkste aspecten zijn voor hoogopgeleide IT-starters bij de keuze van hun werkgever.

DE DOELGROEPGROOTTE: UW SPEELVELD

IN DIT RAPPORT HEBBEN WE DE VOLGENDE DOELGROEPEN ONDERZocht: LAATSTEJAARSSTUDENTEN EN STARTERS MET MAXIMAAL 2 JAAR WERKERVARING DIE EEN IT-OPLEIDING VOLGEN OF HEBBEN GEVOLGD. IN FIGUUR 1 IS TE ZIEN DAT DE DOELGROEP BESTAAT UIT 13.000 PROFESSIONALS. VAN DEZE GROEP ZIJN ER 2.900 PERSONEN (22%) ACTIEF OP ZOEK NAAR EEN (NIEUWE) BAAN. 46% VAN HEN IS LATENT OP ZOEK, WAT BETEKENT DAT ZIJ NIET ACTIEF AAN HET ZOEKEN ZIJN NAAR EEN (ANDERE) BAAN, MAAR ER WEL VOOR OPENSTAAN. HET OVERGROTE DEEL VAN DE DOELGROEP BESTAAT UIT LAATSTEJAARSSTUDENTEN. IN 2020 STONDEN ER ZO'N 40.000 STUDENTEN INGESCHREVEN DIE EEN IT-OPLEIDING VOLGDEN. IN VERGELIJKING MET EEN ANDERE SCHAARSE DOELGROEP (TECHNISCHE PROFESSIONALS 39.400) VALT OP DAT UW DOELGROEP OPVALLEND KLEIN IS VOOR DE IN TE VULLEN IT-VACATURES.

SAMENSTELLING DOELGROEP



Bron: Arbeidsmarkt Gedragsonderzoek (AGO), Intelligence Group (2021) en DUO. De man-vrouw verhouding is gebaseerd op de data van DUO.

Figuur 1: Samenstelling doelgroep

Wat verder opvalt in deze doelgroep is dat:

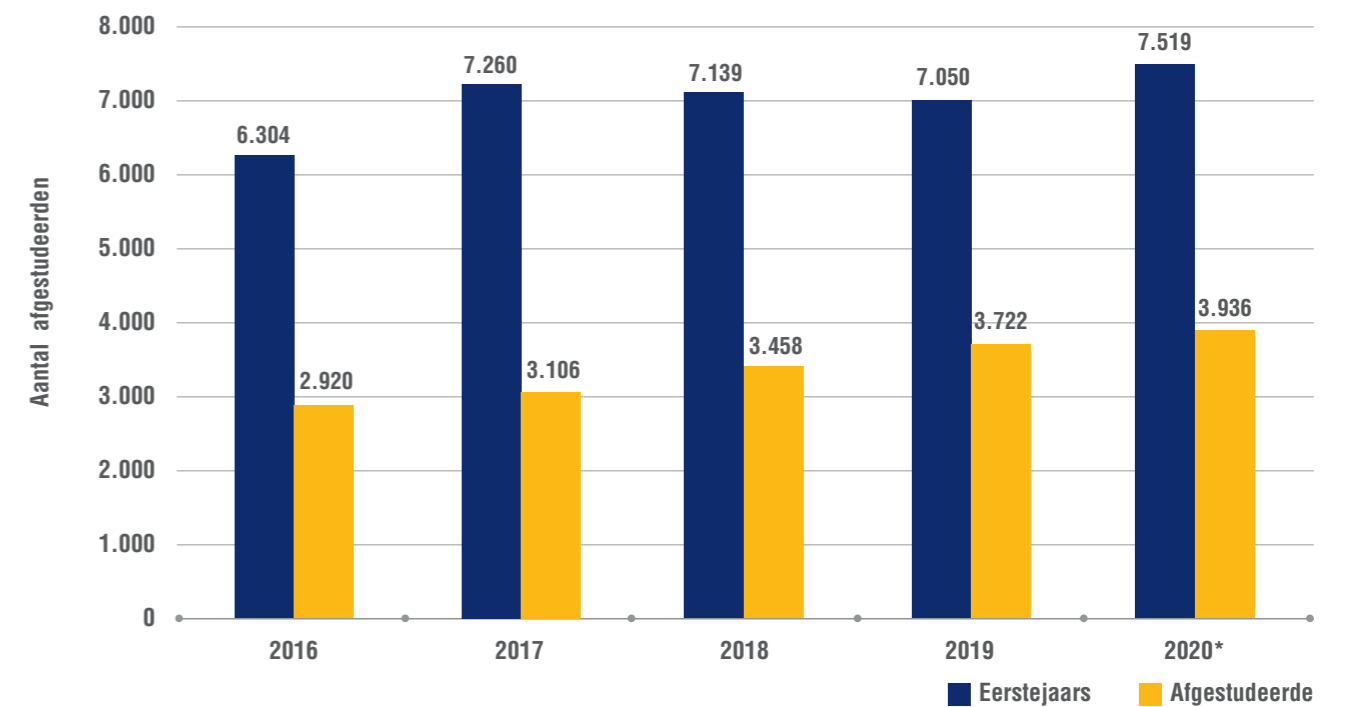
- Van de 13.000 IT-laatstejaarsstudenten, -afgestudeerden en -starters er slechts 2.900 actief op zoek zijn naar een baan.
- Er maar liefst 4.100 (32%) niet op zoek zijn naar een nieuwe baan.
- Er slechts 1/3 vrouwelijk is.
- De verdeling tussen hbo en wo (6.400 om 6.600) vrijwel gelijk is.

De groepen die latent en actief zoeken, zijn bij elkaar opgeteld uw relevante doelgroep, een totaal aantal van 8.900 professionals. Dit aantal staat in schril contrast met het hoge aantal openstaande IT-vacatures, waarop we verderop in dit rapport uitgebreid ingaan.

IN- EN UITSTROOM HBO- EN WO-STUDENTEN

NU WE WETEN HOE GROOT DE DOELGROEP IS, LATEN WE ONS LICHT SCHIJNEN OP HET AANTAL EERSTEJAARS EN AFGESTUDEERDE IT-HOOGOPGELEIDEN IN NEDERLAND: DE IN- EN UITSTROMERS VAN IT OPLEIDINGEN OPGESPLITST IN HBO EN WO.

EERSTEJAARS EN AFGESTUDEERDE IT HBO-STUDENTEN IN NEDERLAND



* Het aantal studenten dat afstudeerde in 2020 is een prognose op basis van berekeningen van Intelligence Group. De DUO data voor afgestudeerde van 2020 zijn nog niet gepubliceerd.

Bronnen: DUO en berekeningen van Intelligence Group (2021).

Figuur 2: Eerstejaars en afgestudeerde hoogopgeleide IT hbo-studenten in Nederland

ZOALS ZICHTBAAR IN FIGUREN 2 EN 3, BLIJFT DE INSTROOM IN ABSOLUTE AANTALLEN NAGENOEG GELIJK, ONDANKS VELE INSPANNINGEN OM MEER STUDENTEN AAN TE TREKKEN VOOR DE IT-SECTOR.

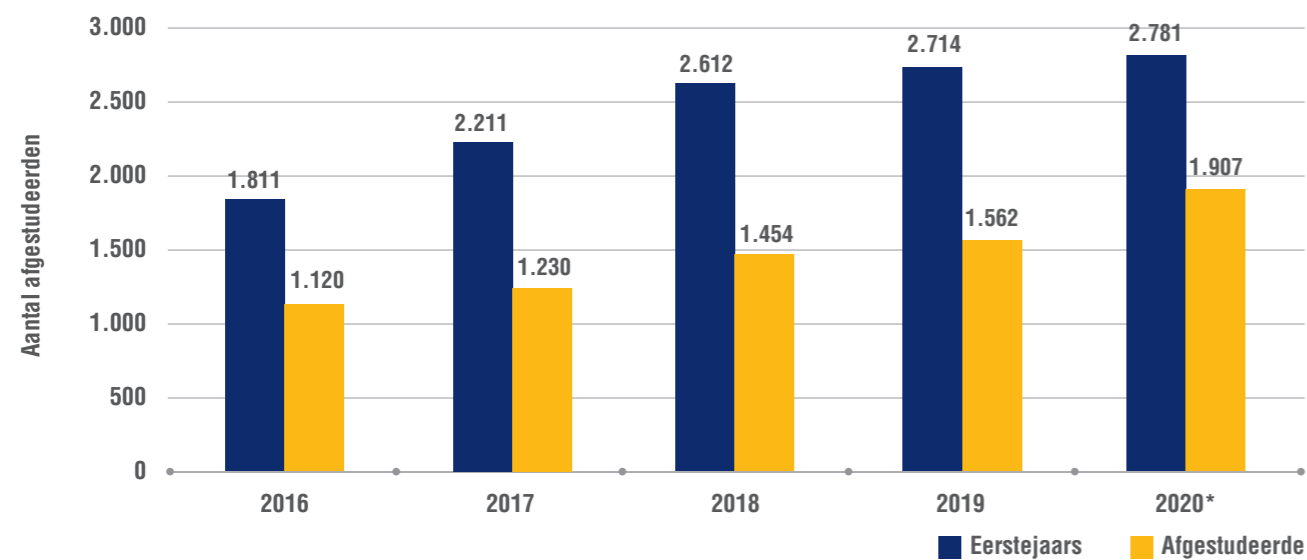
Figuren 2 en 3 laat ons het volgende zien over het aantal eerstejaars en afgestudeerde hbo- en wo-studenten in Nederland:

- Na een lichte daling van het aantal eerstejaars hbo-studenten (-89) was er in 2020 weer sprake van een groei van 6% als we kijken naar het aantal eerstejaars hbo-studenten (+469).
- Het aantal wo-afgestudeerden (345 meer in 2020 dan 2019) steeg procentueel een stuk harder dan het aantal instromers (67 meer in 2020 dan 2019).

De investering die Nederland doet om jongeren te interesseren voor IT lijkt voorzichtig zijn vruchten af te werpen. Echter zijn de genoemde stijgingen positief te noemen, maar staan totaal niet in verhouding tot het aantal openstaande vacatures (+12,5% t.o.v. 2018) uit figuur 5, waarop we later in dit document uitgebreid ingaan.

Een belangrijke conclusie is voor nu: de verhouding tussen vraag en aanbod van de IT in- en uitstromers staat onder flinke druk. Met de in- en uitstroomcijfers helder op ons netvlies, wenden we onze blik tot de aantallen afgestudeerde IT-studenten per hbo- en wo-opleidingsinstituut in het land.

EERSTEJAARS EN AFGESTUDEERDE IT WO-STUDENTEN IN NEDERLAND



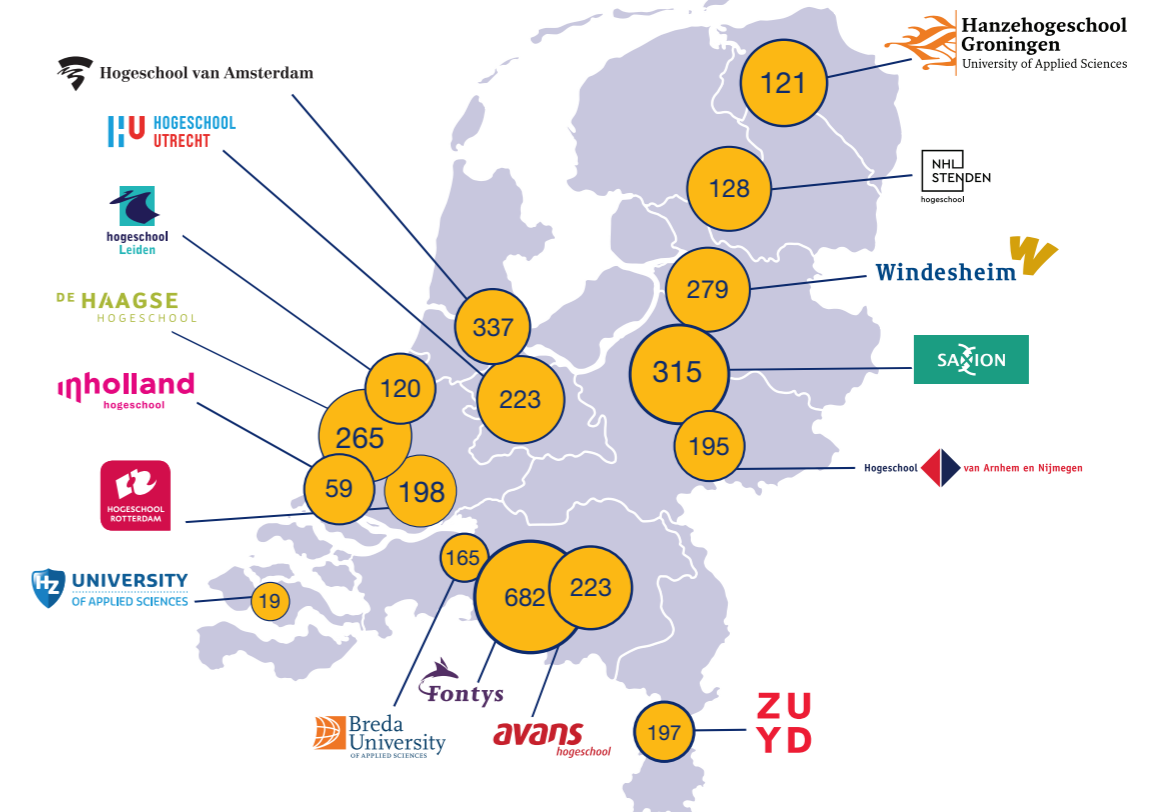
* Het aantal studenten dat afstudeerde in 2020 is een prognose op basis van berekeningen van Intelligence Group. De DUO data voor afgestudeerde van 2020 zijn nog niet gepubliceerd.

Bronnen: DUO en berekeningen van Intelligence Group (2021).

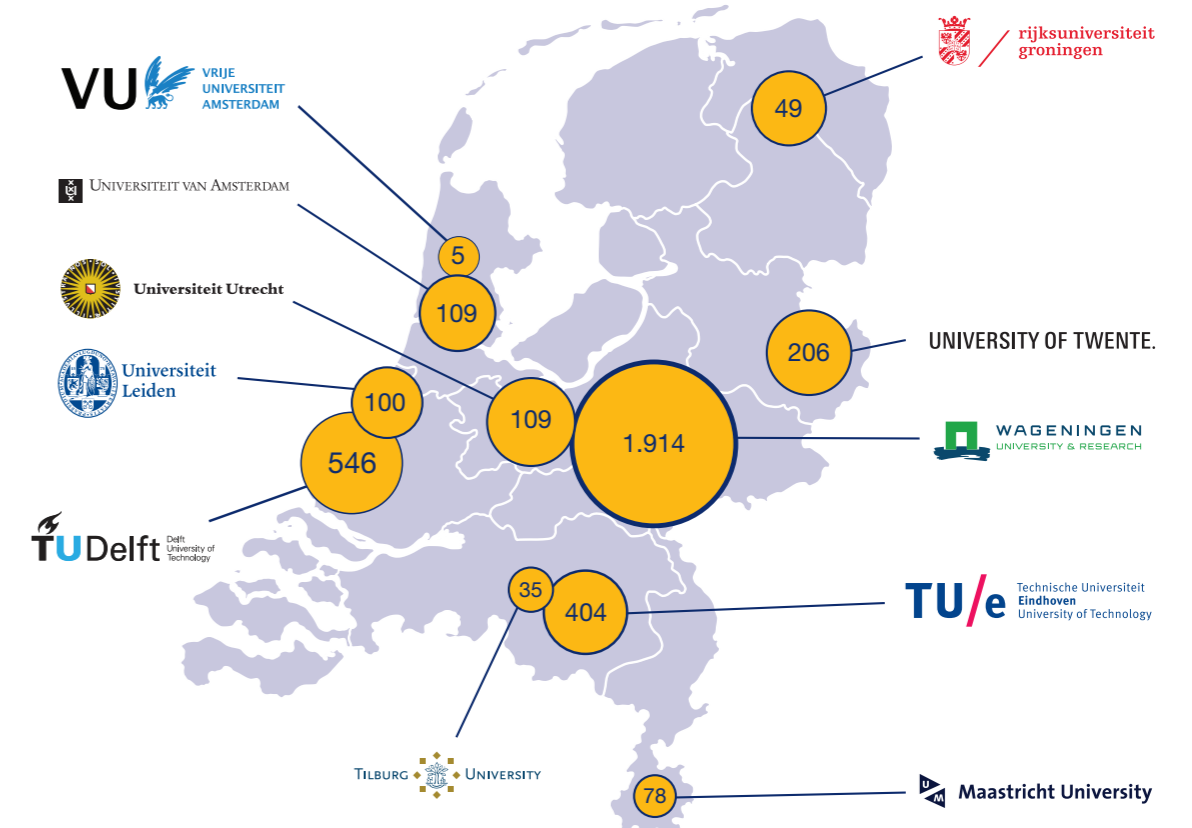
Figuur 3: Eerstejaars en afgestudeerde hoogopgeleide IT wo-studenten in Nederland

MET DE IN- EN UITSTROOMCIJFERS HELDER OP ONS NETVLIES, WENDEN WE ONZE BLIK NU TOT HET AANTAL AFGESTUDEERDE ICT-STUDENTEN PER HBO- EN WO-OPLEIDINGSINSTITUUT IN HET LAND.

AFGESTUDEERDE STUDENTEN PER OPLEIDINGSINSTITUUT HBO-INSTELLINGEN



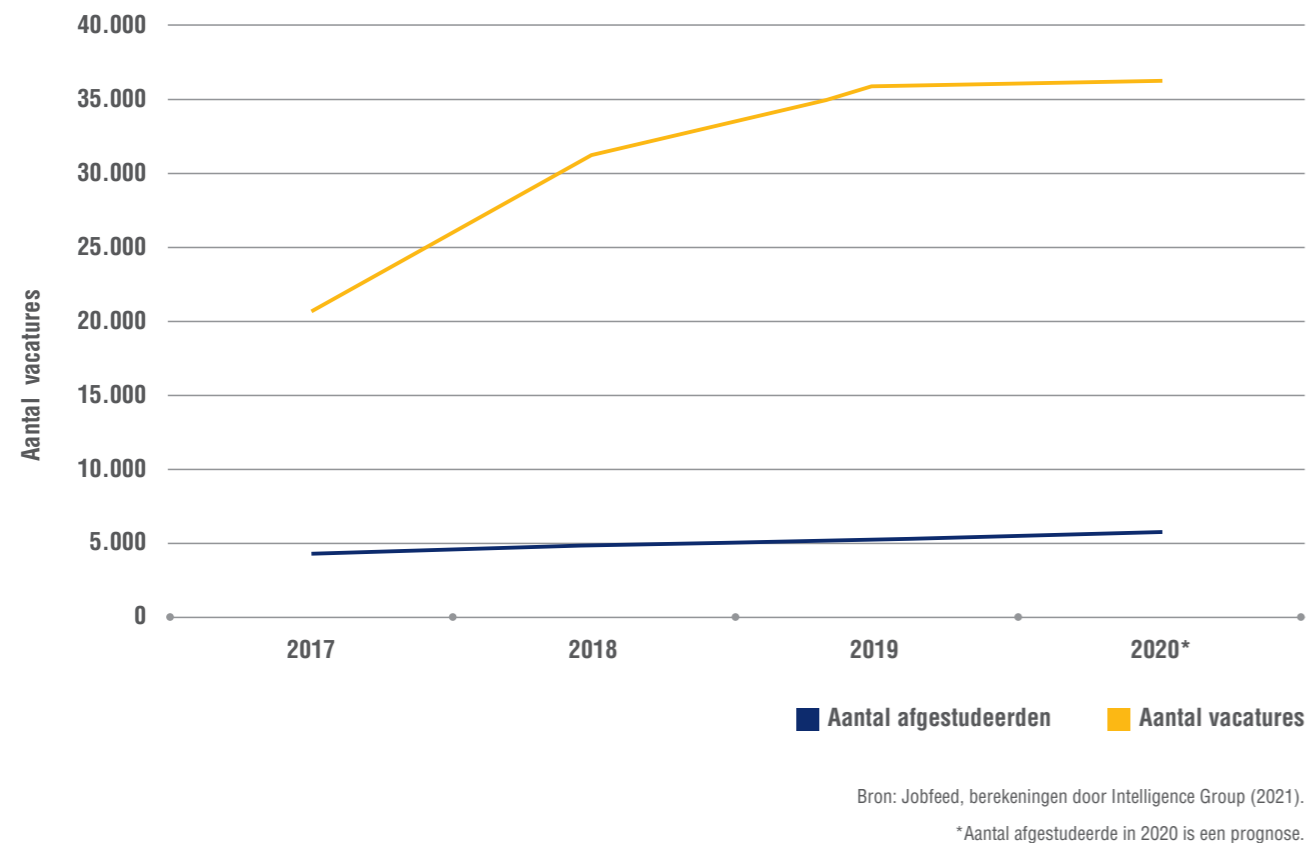
AFGESTUDEERDE STUDENTEN PER OPLEIDINGSINSTITUUT UNIVERSITEITEN



Figuur 4 en 4.1: Afgestudeerde studenten per opleidingsinstituut

VACATUREONTWIKKELING T.O.V. AANTAL AFGESTUDEERDEN

EEN ALLESBEPALENDE CONCLUSIE WERD ONS AL SNEL DUIDELIJK VANUIT DE DATA VAN INTELLIGENCE GROUP: ONDANKS HET VEELBEWOGEN JAAR 2020, IS HET VERSCHIL TUSSEN HET AANTAL IT-AFSTUDEERDERS EN HET AANTAL VACATURES VOOR JUNIOR HOOGOPGELEIDE IT'ERS NOG STEEDS ONGEKEND HOOG, NÉT ZOALS IN VOORGAANDE JAREN. HET SPANNINGSVELD IS HIERDOOR INTENS, ZOALS ZICHTBAAR WORDT IN ONDERSTAAND FIGUUR 5.



Figuur 5: Vacatureontwikkeling t.o.v. aantal afgestudeerden IT'ers

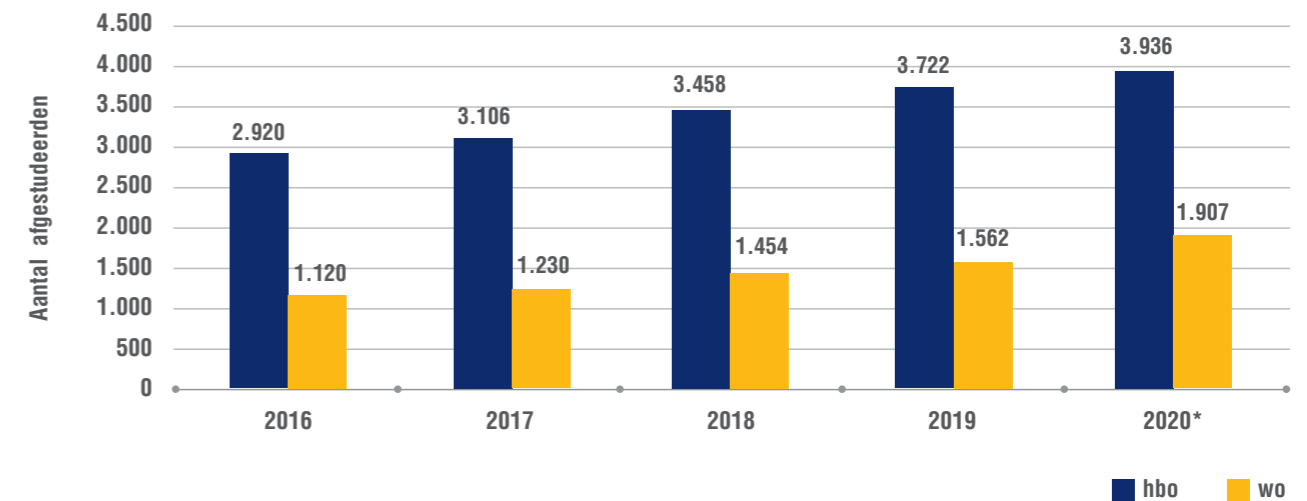
Vanuit figuur 5 kunnen tevens de volgende conclusies worden getrokken:

- Het aantal openstaande IT-vacatures voor junior hoogopgeleide IT'ers nam van 2017 – 2020 toe met 15.000, van 21.000 naar 36.000 – een toename van ruim 70%. De gemiddelde toename van het aantal instromers is 50%.
- De verhouding tussen vraag en aanbod is ernstig uit balans. Zo zijn er in 2020 36.000 vacatures voor maar 6.000 afgestudeerden; een gat van 30.000 tussen vraag en aanbod.
- Het aantal afgestudeerden steeg van 2017 – 2020 van 4.000 naar 6.000 per jaar, een toename van 50%.
- Ondanks Covid-19 is in 2020 een toenemende vraag naar junior hoogopgeleide IT'ers. De verwachting is dat in 2021 weer sprake is van een sterk stijgende toename van het aantal vacatures, terwijl er sinds 2017 slechts sprake is van een licht stijgende lijn als we kijken naar het aantal instromers.

Welke gevolgen hebben deze inzichten voor uw organisatie? Een vraagstuk dat ons dagelijks bezighoudt. Vacatures worden niet ingevuld waardoor bedrijfsresultaten niet worden behaald. De werkdruk van de huidige werknemers neemt enorm toe. Ontwikkeling van de groep met medior-ervaring stagneert door weinig tot geen instroom. Dit bemoeilijkt de regie op de strategische personeelsplanning en zorgt voor druk op succesvolle afronding van uitdagende projecten en continuering van innovatie.

AANTALLEN AFSTUDERENDE IT'ERS

HET AANTAL AFSTUDERENDE IT'ERS VERHOUDT ZICH IN DE VERSTE VERTE NIET TOT DE VACATUREONTWIKKELING. TER VERDUIDELIJKING ZOOMEN WE HIERONDER IN OP DE ONTWIKKELINGEN IN AANTALLEN AFGESTUDEERDE IT'ERS VAN 2016 TOT EN MET 2020.



Deze grafiek geeft het aantal afgestudeerde ICT'ers in de jaren 2016-2020 weer, uitgesplitst naar hbo- en wo-opleidingsniveau.

* De afgestudeerde technici in 2020 is een prognose op basis van berekeningen van Intelligence Group.

De DUO data voor afgestudeerde van 2020 zijn nog niet gepubliceerd.

Bronnen: DUO en berekeningen van Intelligence Group (2021).

Figuur 6: Afgestudeerde ICT'ers per jaar

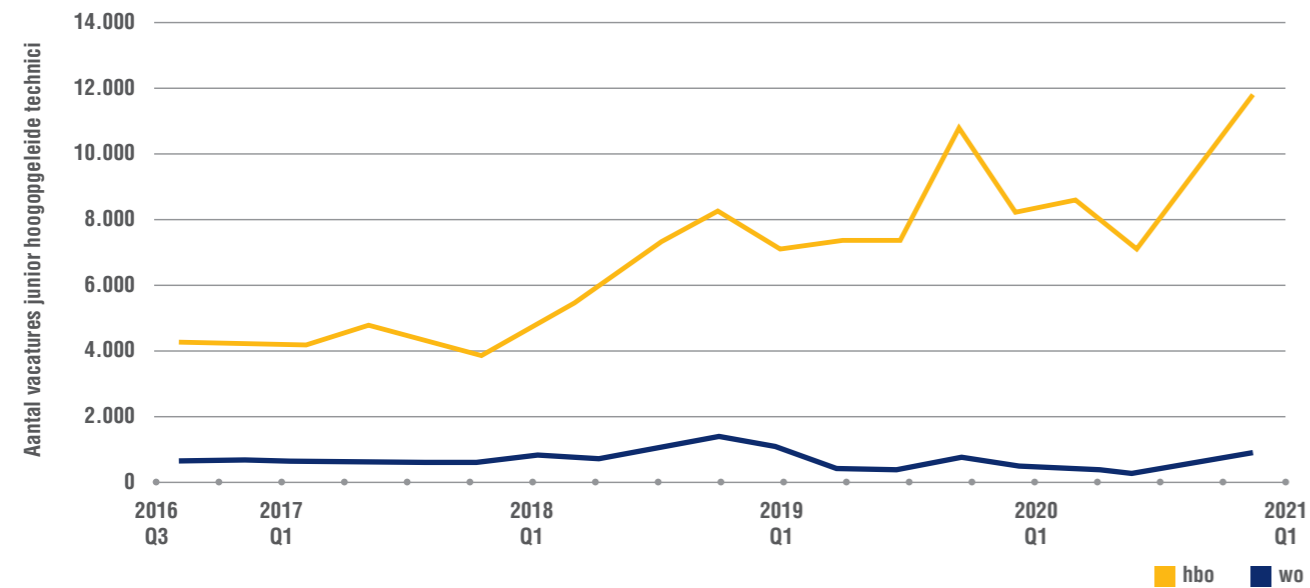
De volgende zaken worden duidelijk als we kijken naar het aantal afgestudeerde hoogopgeleide IT'ers in figuur 6 hierboven:

- Het totaal aantal afgestudeerde hoogopgeleide IT'ers neemt vanaf 2016 stabiel toe.
- Doorgaans studeren er jaarlijks meer technici af op wo- dan op hbo-niveau.
- Het aantal afgestudeerde wo-IT'ers in 2020 nam met ruim 5% toe ten opzichte van 2019.
- Het aantal afgestudeerde hbo-IT'ers in 2020 nam met ruim 22% toe ten opzichte van 2019.

De genoemde stijgingen van de aantallen afgestudeerde IT'ers lopen echter flink achter op de het aantal openstaande vacatures voor junior IT'ers uit figuur 5. Een totaal aantal 'extra' afgestudeerden van 559 (345 hbo'ers + 214 wo'ers) verhoudt zich helemaal niet tot het aantal openstaande junior IT-vacatures van 35.000. Kortom, een zéér verhitte situatie.

VACATUREONTWIKKELING

WE HEBBEN EEN DUIDELIJK BEELD VAN DE VERHOUDINGEN TUSSEN AANTALLEN AFGSTUDEERDERS EN VACATURES. DOOR DIEPER IN TE ZOOMEN OP DE ONTWIKKELINGEN IN AANTALLEN ZIEN WE IN DE VACATURE (HBO) ONTWIKKELINGEN VAN 2020-Q2 TOT EN MET 2021-Q1 DE 'CORONADIP' EN HET V-VORMIG HERSTEL VAN DE ECONOMIE. DEZE IS ZEER DUIDELIJK WEERSPIEGELD IN HET AANTAL OPENSTAANDE VACATURES. WAT OPVALT IS DE EXPLOSIEVE STIJGING IN HET AANTAL VACATURES (HBO) NA DE PIEK VAN DE PANDEMIE; EEN STIJGING VAN RUIJ 55%.



Bron: Jobfeed, berekeningen door Intelligence Group (2021).

Figuur 7: Vacatureontwikkeling junior hoogopgeleide ICT'ers 2016-2021

In figuur 7 valt verder het volgende op:

- Het totaal aantal openstaande vacatures voor junior IT'ers op hbo-niveau ontwikkelt zich sinds 2017 onevenredig snel ten opzichte van het aantal vacatures op wo-niveau.
- De pandemie-uitbraak had een significante doch korte impact op het aantal openstaande vacatures op hbo-niveau, waar het aantal vacatures op wo-niveau juist vrijwel stabiel bleef.
- Een mogelijke verklaring voor de toename in de vraag naar hbo-afgestudeerden kan zijn: een verschuiving van niveau, waar 5 jaar geleden mbo-niveau 4 nog voldoende was, wordt nu minimaal hbo gevraagd.

Ons advies: het is verstandig dat bedrijven niet alle focus leggen op hbo-afgestudeerden maar zich ook richten op de groep wo-studenten en deze wellicht bijscholen op praktische aandachtsgebieden.

SCHAARSTE & PROGNOSE PER MEEST GEVRAAGDE FUNCTIES

HET AANTAL JUNIOR IT VACATURES STIJGT INMIDDELS WEER FLINK SINDS 2020-Q3. NU WE DAT WETEN FOCUSSEN WE ONS IN FIGUUR 7 OP DE VRAAG/AANBODVERHOUDING PER SPECIEFIEKE JUNIORFUNCTIE. ZEER OPVALLEND IS DAT DE VERHOUDING VANAF 5:1 DOOR INTELLIGENCE GROUP AL IS GELABELD ALS 'EXTREEM SCHAARS'. DE EXTREEM GESPANNEN VERHOUDINGEN TUSSEN VRAAG EN AANBOD WORDEN ZO NOG EENS MET EEN DIKKE LIJN ONDERSTREEPT.

SCHAARSTE LABEL	Niet schaars	Licht schaars	Schaars	Zeer schaars	Extreem schaars
VACATURE DRUK	<1:1	1:1-2:1	2:1-3:1	3:1-5:1	> 5:1

SCHAARSTE MEEST GEVRAAGDE FUNCTIES	VRAAG/AANBOD VERHOUDING
Netwerk- en systeemtechnici	50:1
Applicatieprogrammeurs	21:1
Databank- en netwerkspecialisten	21:1
Systeembeheerders	10:1
Software- en applicatieontwikkelaars en -analisten	6:1
Netwerkspecialisten	5:1
Ontwerpers en beheerders van databases	4:1

Bronnen: AGO, Jobfeed, Jobdigger, Eurostat, CBS en berekeningen van Intelligence Group (2021).

Figuur 8: Schaarste en prognose per meest gevraagde functies (voor junior hoogopgeleide ICT'ers).

In figuur 8 vallen ons met name de volgende zaken op:

- Netwerk- en systeemtechnici zijn extreem schaars. De oorzaak hiervan ligt niet alleen in de vraag maar voornamelijk in het aanbod. Het aantal studenten dat in deze richtingen afstudeert is namelijk zeer minimaal. Dit is de voornaamste verklaring voor de hoge schaarste.
- Met een oplopende vraag/aanbodverhouding van ruim 50:1 is de vraag aanzienlijk veel hoger dan het aanbod. Deze professionals hebben zó veel te kiezen dat u als potentiële werkgever grote inspanningen moet leveren om kans te maken dit talent aan u te binden.
- De functiegroepen Netwerk- en systeemtechnici, Applicatieprogrammeurs, Databank- en netwerkspecialisten, Systeembeheerders, Software- en applicatieontwikkelaars en Netwerkspecialisten zijn zeer schaars en vereisen allen professionals met een inhoudelijke Infrastructure en/of Software achtergrond. Dit is iets wat wij ook terugzien bij onze opdrachtgevers: Infrastructure en software vacatures worden heel moeilijk ingevuld. Om die reden bieden wij voor deze groep ook omscholings-/bijscholingstrajecten aan in de vorm van Talent Development Programmes.

SCHAARSTE & PROGNOSE PER ERVARINGSNIVEAU & PROVINCIE

TOT NU TOE WERD IN DIT RAPPORT INZICHTELIJK DAT DE STEVIGE VRAAG NAAR HOOGOPGELEIDE IT'ERS AAN HET VERANDEREN IS RICHTING EEN SCHREEUWENDE VRAAG. MET DIT GEGEVEN IN ONZE GEDACHTEN KIJKEN WE NU NAAR DE GEMIDDELTE VRAAG/AANBODVERHOUDING PER ERVARINGSNIVEAU EN SCHAARSTE ONDERVERDEELD PER PROVINCIE.

SCHAARSTE LABEL	Niet schaars	Licht schaars	Schaars	Zeer schaars	Extreem schaars
VACATURE DRUK	<1:1	1:1-2:1	2:1-3:1	3:1-5:1	> 5:1

SCHAARSTE PER ERVARINGSNIVEAU

VRAAG-AANBOD VERHOUDING HOOGOPGELEIDE TECHNICI	
Hoogopgeleide technici	8.1
Starter/junior	10.1
Medior	15.1
Senior	4.1

SCHAARSTE PER PROVINCIE (JUNIOR HOOGOPGELEIDE TECHNICI)



Bron: ArbeidsmarktGedragsOnderzoek (AGO), Intelligence Group (2021).

Figuur 9 en 9.1: Schaarste per ervaringsniveau en per provincie

In figuur 9 vallen ons met name de volgende zaken op:

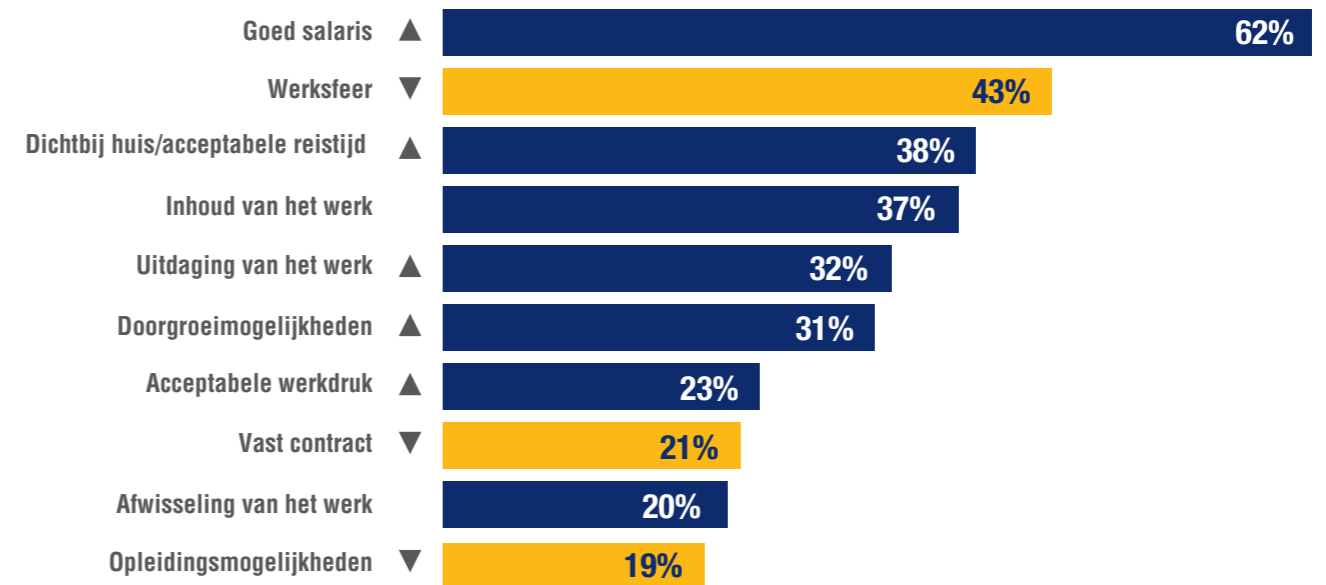
- De gemiddelde vraag/aanbodverhouding voor hoogopgeleide IT'ers van alle ervaringsniveaus 9:1 is.
- Verder uitgesplitst naar ervaringsniveau zien we dat de vraag naar medior hoogopgeleide IT'ers het hoogst is, met een verhouding 15:1. Deze worden direct gevolgd door starters/juniors met de verhouding 10:1. Senior hoogopgeleide IT-professionals worden het minst gevraagd, maar alsnog in een verhouding van 4:1, die gelabeld is als 'Zeer Schaars' (zie figuur 3.1).

In figuur 9.1 valt het volgende op:

- Dat in elke Nederlandse provincie een flink tekort is aan junior hoogopgeleide IT'ers. Uitschieters naar boven zijn Utrecht, Noord-Holland, Zeeland en Noord-Brabant. Er is geen duidelijk achterblijvende provincie te benoemen. De vraag naar hoogopgeleide junior technici is in het hele land aanzienlijk hoger dan het aanbod: the war for talent kent kortom geen provinciegrenzen. Dit betekent voor veel van onze opdrachtgevers dat de tekorten leiden tot problemen in de continuïteit als er gekeken wordt naar het bemannen van projecten.
- Creativiteit en lef is nodig om de tekorten het hoofd te kunnen bieden. De realisatie van de nodige initiatieven blijft vaak achterwege omdat bedrijven er geen budget en/of capaciteit voor vrij kunnen maken.

BELANGRIJKSTE PULLFACTOREN

ALS WE KIJKEN NAAR DE BELANGRIJKSTE PULLFACTOREN VOOR JONGE HOOGOPGELEIDE IT'ERS, VALT TEN EERSTE OP DAT 62% VAN HEN EEN GOED SALARIS ERG BELANGRIJK VINDT. DE TOP-3 BELANGRIJKSTE PULLFACTOREN WORDT AANGEVULD MET 'WERKSFEER' EN 'DICHTBIJ HUIS/ACCEPTABELE REISTIJD'. EEN KANTTEKENING IS ECHTER WEL DAT IT'ERS 'WERKSFEER' MINDER DAN GEMIDDELD BELANGRIJK VINDEN T.O.V. DE NEDERLANDSE BEROEPSBEVOLKING. DE DAAROP VOLGENDE ASPECTEN ZOALS 'DICHTBIJ HUIS'/ACCEPTABELE REISTIJD', 'INHOUD VAN WERK', 'UITDAGING VAN WERK', 'DOORGROEIMOGELIJKHEDEN', 'ACCEPTABELE WERKDRUK' EN 'AFWISSELING VAN WERK' VINDEN ZIJ MEER DAN GEMIDDELD BELANGRIJK.



Bron: ArbeidsmarktGedragsOnderzoek (AGO), Intelligence Group (2021).

Vraagstelling: "Wat zijn voor u de belangrijkste aspecten bij de keuze voor een werkgever?" Multiple response vraag met 23 antwoordmogelijkheden, met minimaal 3 en maximaal 5 keuzes. Leeswijzer: ▲ (▼) Aspecten die de doelgroep meer (minder) dan gemiddeld belangrijk vindt t.o.v. de Nederlandse beroepsbevolking. Indien er geen pijltje staat, betekent dat het aspect gemiddeld even belangrijk wordt gevonden als door de Nederlandse beroepsbevolking.

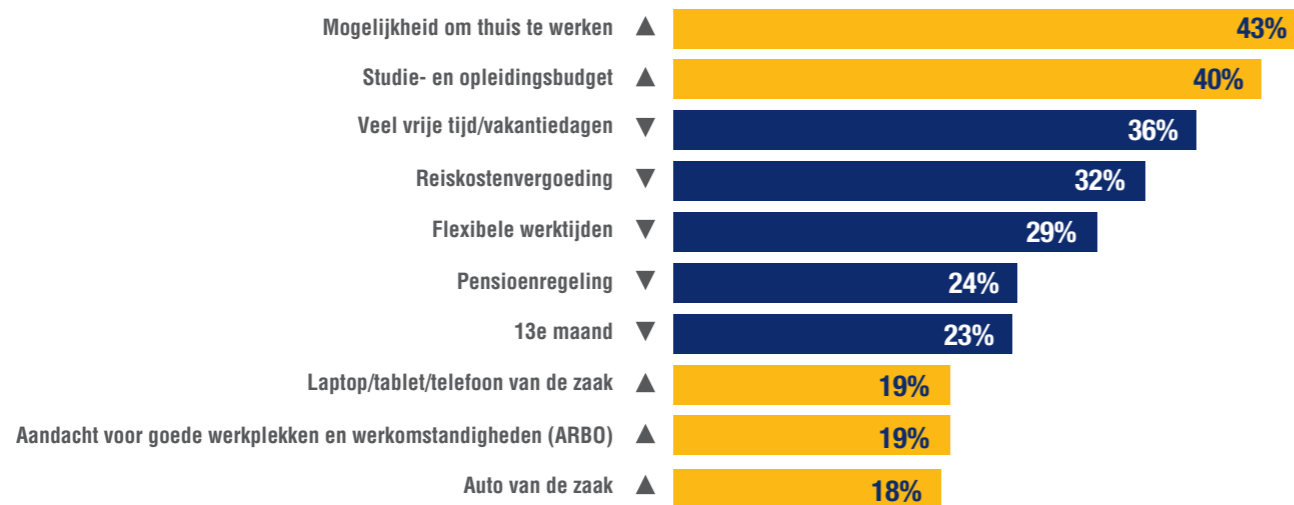
Figuur 10: Belangrijkste pullfactoren

Opvallend in figuur 10 is verder:

- Dat inhoud én uitdaging van het werk, alsmede doorgroeimogelijkheden door ongeveer een derde van de junior IT'ers als erg belangrijk wordt ervaren.
- Opvallend in de top-3 belangrijkste pullfactoren is 'Dicht bij huis/acceptabele reistijd'. Dit zou een gevolg kunnen zijn van het thuiswerken dat natuurlijk een flinke vlucht nam in 2020. Mensen die dit hebben gedaan, vinden een lange reistijd steeds minder acceptabel.
- Dat een acceptabele werkdruk, opleidingsmogelijkheden, een vast contract en afwisseling in werk door 'slechts' een vijfde van de junior IT'ers als erg belangrijk wordt ervaren.

BELANGRIJKSTE ARBEIDS- VOORWAARDEN JONGE IT'ERS

UW DOELGROEP, HOOGOPGELEIDE IT-STARTERS, KIEST GRAAG VOOR BANEN WAARIN FLEXIBILITEIT DE NORM IS. DE MOGELIJKHEID OM THUIS TE WERKEN STAAT BOVENAAN EN WORDT DOOR UW DOELGROEP MEER DAN GEMIDDELD BELANGRIJK GEVONDEN T.O.V DE NEDERLANDSE BEROEPSBEVOLKING. OOK STAAN DE ASPECTEN VEEL VRIJE TIJD/VAKANTIEDAGEN EN FLEXIBELE WERKTIDEN IN DE TOP-5 BELANGRIJKSTE ARBEIDSVOORWAARDEN, ZOALS ZICHTBAAR IN FIGUUR 11. NAAST FLEXIBILITEIT VINDT UW DOELGROEP EEN STUDIE- EN OPLEIDINGSBUDGET BOVENGEMIDDELD BELANGRIJK. DIT BENADRUKT DAT UW DOELGROEP LEERGIERIG IS EN OOK NA DE START VAN HUN CARRIÈRE BOVENGEMIDDELD GRAAG IN ONTWIKKELING BLIJFT.



Bron: ArbeidsmarktGedragsonderzoek (AGO), Intelligence Group (2021).

Vraagstelling: "Wat zijn voor u de belangrijkste aspecten bij de keuze voor een werkgever?" Multiple response vraag met 23 antwoordmogelijkheden, met minimaal 3 en maximaal 5 keuzes. Leeswijzer: ▲ (▼) Aspecten die de doelgroep meer (minder) dan gemiddeld belangrijk vindt t.o.v. de Nederlandse beroepsbevolking. Indien er geen pijltje staat, betekent dat het aspect gemiddeld even belangrijk wordt gevonden als door de Nederlandse beroepsbevolking.

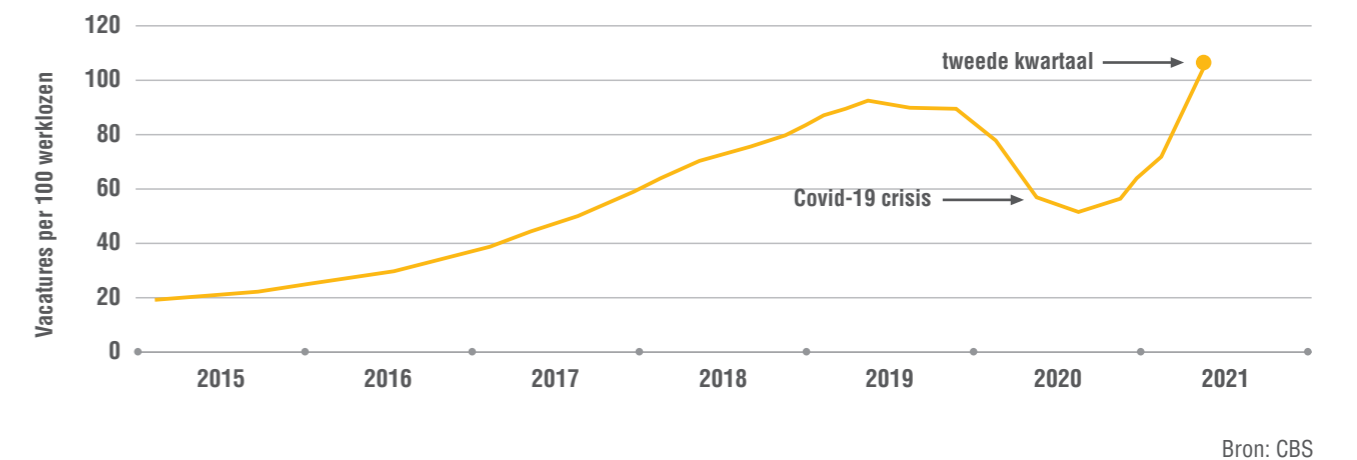
Figuur 11: Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

Vanuit figuur 11 kunnen ook de volgende conclusies worden getrokken:

- De meer 'traditionele' arbeidsvoorwaarden zoals pensioenregeling en 13e maand worden slechts door gemiddeld één op de vijf hoogopgeleide IT'ers als belangrijk gemarkeerd en worden tevens door hen als minder dan gemiddeld belangrijk gevonden t.o.v. de Nederlandse beroepsbevolking.
- We zien in de huidige markt dat het bij starters vooral om de combinatie gaat tussen investeren in persoonlijke-, vakinhoudelijke/technische ontwikkeling, de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden die passend zijn bij de levensfase waarin ze zowel persoonlijk als zakelijk zitten. Denk aan de combinatie van wonen en werken, de reistijd, de flexibiliteit in werken, de ontwikkeling en ontspanning. Een werkgever die deze combinatie kan bieden geniet de voorkeur en onderscheidt zich t.o.v. andere werkgevers.

CONCLUDEREND: NEEM CONTACT OP VOOR ADVIES

DE DATA VAN INTELLIGENCE GROUP ONDERSTREEPT DE NIJPENDE SCHAARSTE IN IT-TALENT. DE VERWACHTING IS DAT DEZE SCHAARSTE DE AANKOMENDE JAREN VERDER ZAL TOENEMEN. HALVERWEGE 2021 BLIJKT O.A. UIT ONDERSTAANDE PUBLICATIE DAT HET AANTAL VACATURES EXPLOSIEF BLIJFT STIJGEN EN HET GAT TUSSEN VRAAG EN AANBOD ALLEEN MAAR GROTER WORDT.



Figuur 12: Meer vacatures dan werklozen

The war for talent is back and intensifying. Het is de missie van YER om in deze gespannen arbeidsmarkt met onderscheidende en vernieuwende oplossingen bij te dragen aan de ontwikkeling en groei van uw organisatie. Een stevige combinatie van binden van talent, recruitment én talent development zijn essentiële pijlers onder de dienstverlening van YER. Door onder meer de sterke netwerken van onze consultants en onze succesvolle samenwerkingen tussen opleidingsinstituten, gecertificeerde YER-coaches en opdrachtgevers zorgen wij voor de juiste matches en ontwikkelt talent zich razendsnel tot vakvolwassen professional, waarbij 95% van de professionals na 2 jaar als zeer goed worden beoordeeld. Oftewel: uitdagende vacatures in een schaarse kandidatenmarkt weten wij door deze combinatie voor u te vervullen, waardoor uw organisatie zich in de juiste richting blijft bewegen en ontwikkelen.

Neem dus gerust contact op met YER voor vrijblijvend advies aangaande het vinden, binden en boeien van technisch talent of kijk alvast op www.yer.nl/tdp

YER 

Focus on you