

NOODZAAK, UITDAGINGEN, INTERVENTIES



AANVALSPLAN CHRONISCH TEKORT ICT'ERS



FEBRUARI
2023

INLEIDING

Met vreugde hebben wij kennisgenomen van het voornemen van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat om te komen tot een Actieplan Groene en Digitale Banen. Dit plan is hard nodig. Nederland kent een ongekend tekort aan ICT'ers, en als vertegenwoordigers van grote werkgevers van ICT'ers voelen wij deze tekorten het hardst. Deze tekorten raken bovendien niet alleen ons, maar hebben ook een groot maatschappelijk effect.

Wij hebben daarom vanuit enkele branches het initiatief genomen tot het opstellen van een Aanvalsplan Chronisch Tekort ICT'ers. In dit plan werken we de noodzaak verder uit, identificeren wij de grote uitdagingen en gaan we in op de interventies die wij als bedrijfsleven willen inzetten. Daarbij vragen we de steun van het ministerie om deze nog verder te helpen opschalen, en in samenhang met het Actieplan verder vorm te geven.

Omdat het tekort aan ICT'ers bij uitstek intersectoraal doorwerkt zien wij dit als een startschot en onze coalitie als een open coalitie die wij graag verder uitbreiden. Van grote ICT bedrijven tot bedrijven wiens bedrijfsvoering in grote mate van ICT afhankelijk is, van zorg en onderwijs tot lokale en rijksoverheid en van sportclub tot nationale ledenvereniging: iedereen heeft ICT'ers nodig om de digitale transformatie van Nederland vorm te geven. Wij nodigen iedereen uit die een bijdrage kan leveren aan deze uitdaging om zich bij ons aan te sluiten.

Lotte de Bruijn, **NLdigital**, digitale sector

Stijn Grove, **Dutch Data Center Association**, datacenter sector

Simon Besteman, **Dutch Cloud Community**, cloud sector

Andrew van der Haar, **Fiber Carrier Association**, connectiviteit sector

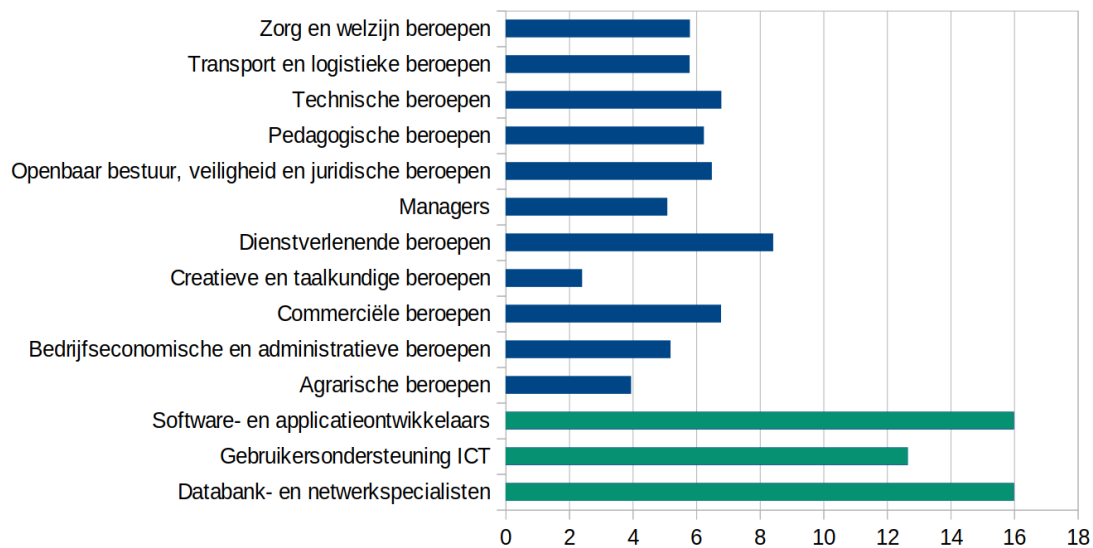
Petra Oldengarm, **Cyberveilig Nederland**, cybersecurity sector

INHOUD

Inleiding	3
De noodzaak voor meer ICT'ers	6
Wat we gaan doen	7
1. Promotie van keuze voor ICT en technische beroepen	8
2. Scholing van PO tot beroepsonderwijs en WO	8
2.1. Digitale geletterdheid in het onderwijs	8
2.2. Duaal opleiden	9
2.3. Ruimte voor het MBO	9
3. Noodzakelijke cultuurverandering	10
3.1. Diversiteit verhogen	10
3.2. Focus op vaardigheden in plaats van initiële opleiding	10
3.3. Wij stellen ons open voor iedereen	11
3.4. Bijscholing	11
3.5. Ruimte voor deeltijdwerken	12
4. Zij-instroom uit andere sectoren en landen	12
4.1. Omscholing	12
4.2. Internationaal	12
5. Regionale aanpak	13
Wat we vragen van de overheid	13
Aan de slag	14

DE NOODZAAK VOOR MEER ICT'ERS

Nederland scoort al jaren goed op de ranglijsten van gedigitaliseerde landen. We zien dit terug in een constante groei van de arbeidsmarkt ICT en succesvolle bedrijvigheid. Tegelijk zien we ook dat de groei van de arbeidsmarkt de groei van de vraag naar digitalisering niet kan bijbenen. Nederland digitaliseerde snel en gestaag met een arbeidsmarkt die al jaren zeer krap is. Zelfs tijdens de Coronacrisis bleef UWV de arbeidsmarkt ICT als zeer krap kwalificeren. Maar door de crisis is wel een stroomversnelling ontstaan die het tekort aan ICT'ers explosief verder deed toenemen. De spanningsindicator hieronder geeft aan hoezeer de specifieke ICT-beroepsklassen zich verhouden tot alle andere beroepsklassen:

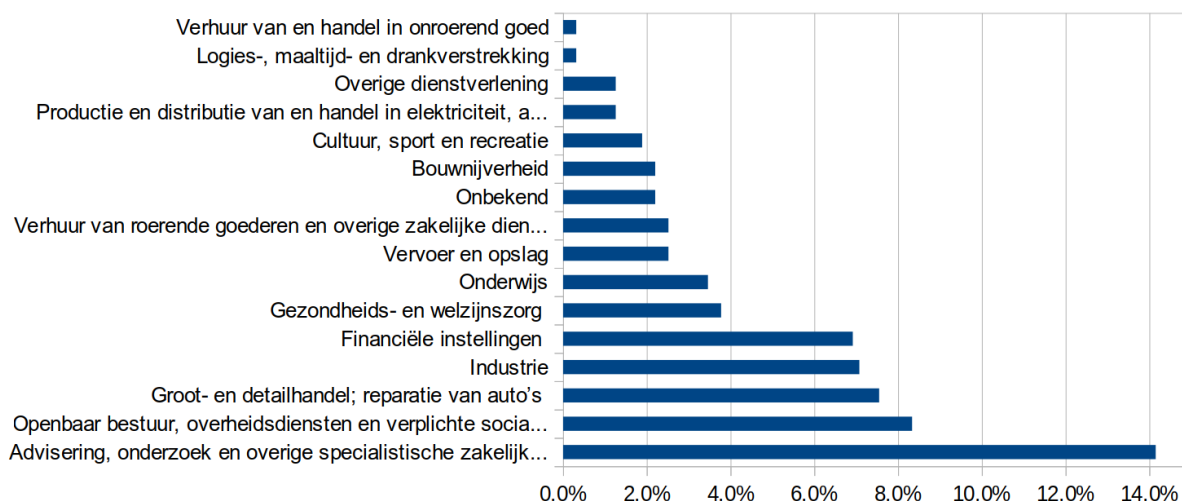


Afbeelding 1: Spanning per beroepsklassen, voor ICT-beroepsklasse uitgesplitst in afwijkende kleur.

Bron: UWV Spanningsindicator Tweede Kwartaal 2022

Om de omvang van de krapte te begrijpen is het van belang te erkennen dat ICT'ers niet alleen werkzaam zijn in de ICT-sector. Vandaag de dag zijn twee op de drie ICT'ers niet werkzaam in de ICT-sector, maar in sectoren die in toenemende mate gebruikmaken van digitale technologie. Daarbij is het aantal ICT'ers in alle sectoren in 2021 in harde cijfers hoger dan ooit. Eind 2021 hadden 638.000 mensen een baan in de ICT.

Het aantal ICT-banen groeit dus terwijl de krapte tegelijk ook groter is dan ooit. Dit zet een rem op groei en ontwikkeling van alle sectoren die afhankelijk zijn van ICT, in de praktijk komt dat nu neer op alle sectoren.



Afbeelding 2: Branches waarin ICT'ers werkzaam zijn naast de ICT-branche.

Bron: Pr-eDICT

De tekorten werken op meerdere manieren door op alle sectoren. In de eerste plaats doordat voor velen de benodigde ICT-functies niet te vervullen zijn binnen die sectoren zelf. Daarnaast werkt het tekort door via het onderwijs. We missen de mensen die de volgende generatie aan ICT'ers kunnen opleiden en in de huidige arbeidsmarkt mensen kunnen om- en bijscholen. Hierdoor houdt het tekort zichzelf in stand.

Tot slot werkt het tekort door omdat het de snelheid van digitalisering begrenst. Hierdoor zet het een rem op de benodigde productiviteitsverhoging. Digitaliseren van bedrijfsprocessen leidt vrijwel overal tot hogere productiviteit, waarmee de bredere arbeidsmarkttekorten op lange termijn door vergrijzing op te vangen zouden zijn. Zonder voldoende ICT'ers is die productiviteitsverhoging onhaalbaar.

Het is ook niet te verwachten dat er op korte termijn verandering komt in deze tekorten. Wij zien eerder redenen waarom de vraag voorlopig zal blijven toenemen: het mkb heeft nog een inhaalslag te maken met digitalisering; de zorg probeert nu een inhaalslag te maken; en we zien grote nieuwe cybersecuritywetgeving uit Brussel die zal zorgen voor een (nog grotere) explosie in de vraag naar cybersecurityspecialisten met technische specialisatie (bv. SOC-specialisten, pentesters) bij afnemers en leveranciers.

WAT WE GAAN DOEN

De tekorten op de arbeidsmarkt zijn groot en maken de noodzaak tot actie nog urgenter. Niet alleen vanuit de grote werkgevers van ICT'ers, maar voor de gehele samenleving. Als vertegenwoordigers van grote werkgevers voelen wij hierin met onze leden een grote verantwoordelijkheid.

We richten ons daarbij op de volgende pijlers die allen bijdragen aan meer instroom naar de arbeidsmarkt ICT:

1. Promotie van keuze voor ICT en technische beroepen
2. Scholing van PO tot beroepsonderwijs en WO
3. Noodzakelijke cultuurverandering
4. Zij-instroom uit andere sectoren en landen
5. Regionale aanpak

Bij dit alles onderstrepen we dat de ICT geen klassieke sector betreft en de arbeidsmarkt door alle sectoren heen loopt. Daardoor is er bijvoorbeeld geen klassiek gefinancierd O&O fonds, alhoewel het Centrum

Arbeidsmarkt ICT op knappe wijze dit hiaat zonder structurele financiering weet in te vullen. Dit heeft er ook voor gezorgd dat bedrijven veelal zelf acties hebben ondernomen en regie ontbreekt. Op dat laatste vlak is de grootste versnelling haalbaar: successen moeten gedeeld worden, en de combinatie van successen moet gemaakt worden om hiaten op te vullen. Dit vraagt een schaalvergroting van de inzet.

1. PROMOTIE VAN KEUZE VOOR ICT EN TECHNISCHE BEROEPEN

Hoe gaan we dit versnellen?

Zonder verbetering van kennis en interesse voor beroepen in de ICT en techniek daaromheen bij jongeren blijft de instroom bij de opleidingen laag. Al op jonge leeftijd vormen kinderen hun eerste interesseprofiel wat ze later willen worden en daarin hebben ICT en technische beroepen nog niet de aandacht en bekendheid die ze kijkend naar de toekomstige marktvraag moeten hebben. Het breed inzetten op kiezen voor techniek en ICT vanaf basisonderwijs is daarin een vereiste. Dit zou landelijk breed moeten worden opgepakt.

2. SCHOLING VAN PO TOT BEROEPSONDERWIJS EN WO

Alle investeringen die we doen in de werknemers van de toekomst betalen zich dubbel terug. De achterstanden die we oplopen doordat kinderen niet klaargestoomd worden voor de digitalisering die er al is en nog moet komen moeten later ingehaald worden. Dit is niet nodig en vraagt nu onze aandacht.

2.1. DIGITALE GELETTERDHEID IN HET ONDERWIJS

Wat is de uitdaging?

Om de diversiteit en algehele instroom te verhogen is het belangrijk om zoveel mogelijk kinderen te inspireren. Op dit moment zien we grote verschillen in de digitale geletterdheid van kinderen, wat onacceptabel is voor de arbeidsmarkt en samenleving van de toekomst waarin iedereen deze vaardigheden nodig zal hebben. Daarnaast leidt het tot grote ongelijkheid in kansen tussen de kinderen die op jonge leeftijd digitaal onderwezen worden en zij die dit later moeten bijleren. Het is van groot belang dat de overheid nu echt doorzet en Digitale Geletterdheid zo snel mogelijk invoert. Maar als bedrijfsleven wachten wij daar niet op en investeren we nu al in meer onderwijs in digitale vaardigheden/geletterdheid.

Hoe wordt hier al succesvol aan gewerkt?

FutureNL, ontwikkelen van lesmaterialen, gastlessen en hybride leerkrachten, Co-Teach Informatica, Allemaal Digitaal en Hackshield specifiek gericht op het ontwikkelen van lesmateriaal rondom cybersecurity (leeftijd 8-12 jaar).

Hoe gaan we dit versnellen?

Ook op dit vlak is veel ervaring opgedaan. Het bedrijfsleven is al jaren ongemakkelijk met het gebrek aan actie vanuit de overheid op dit vlak. Met name vele ouders werkzaam in de sector zien met lede ogen aan hoe hun kinderen niet onderwezen worden in de vaardigheden waarvan zij weten dat de toekomst die vereist. We zien nu al hoe velen van hen zich hiervoor inzetten via gastlessen en hybride docentschap. De ICT-sector stond mede aan de wieg van Co-Teach Informatica om dit te helpen structureren en op te schalen zodat de effectiviteit landelijk vergroot wordt. Daarnaast wordt momenteel gewerkt aan het toevoegen van een module Digitale Technologieën voor het vak Natuur, Leven en Technologie (NLT). In NLT wordt de connectie gelegd tussen ICT en alle toepassingen die erdoor mogelijk gemaakt worden. Wij weten dat deze lesmethode meer verschillende kinderen inspireert om te kiezen voor ICT.

Tot slot zien we de hoeveelheden lesmateriaal die al ontwikkeld zijn vanuit de sector door betrokken organisaties die in het gat wilden springen dat de overheid heeft laten vallen. Wij willen actief bijdragen en onze verantwoordelijkheid nemen in het uitwerken van Digitale Geletterdheid als nieuw vakgebied, om dit ook toekomstbestendig te laten zijn.

2.2. DUAAL OPLEIDEN

Wat is de uitdaging?

Anders dan vele praktische sectoren kent de ICT-sector geen traditie van duaal opleiden. Hier zien we een hele grote kans. Dit kan studenten eerder de arbeidsmarkt op helpen, het lost de mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt op, en het geeft de student een inkomen tijdens de opleiding. De cloud-sector heeft enkele jaren geleden het initiatief genomen in de Cloud IT Academy (CITA) om een cultuuromslag te bewerkstelligen samen met de Hogeschool van Utrecht. De studenten worden geplaatst op een leerwerkplek bij een van de 70 deelnemende bedrijven, en zijn vier dagen per week aan het werk, en één dag per week op de schoolbanken. De stichting CITA zorgt ervoor dat studenten en bedrijven begeleid worden zodat de activiteiten op het werk zodanig aansluiten op de opleiding dat de deelnemer studiepunten verdient voor zijn activiteiten bij zijn werkgever. De eerste lichting studenten is dit jaar afgestudeerd, op dit moment worden er zo'n vijftig studenten per jaar opgeleid, en het potentieel is nog vele malen groter. Dit is inmiddels uitgebreid met een tweede opleiding tot software engineer. Ook zijn de eerste initiatieven middels het Datacenter College door die sector opgezet. Tot slot zien we in het mbo grote kansen voor deze opleidingsvorm.

Hoe wordt hier al succesvol aan gewerkt?

Cloud IT Academy (CITA)

Hoe gaan we dit versnellen?

Op dit moment heeft CITA een beperkte scope op twee vlakken: de focus is voornamelijk op mbo4-afgestudeerden, en beperkt zich nu nog tot cloud en software engineering. De komende jaren gaan partners werken aan meer opleidingsplekken en onderzoeken welke opleidingen en doelgroepen zich lenen voor extra opleidingen die op deze wijze vormgegeven zijn. Daarnaast moet de focus verbreed worden naar het mbo, hiervoor biedt het SBB een perfect startpunt.

2.3. RUIMTE VOOR HET MBO

Wat is de uitdaging?

De ICT-sector kenmerkt zich door een bovengemiddeld hoogopgeleide arbeidsmarkt. Alhoewel de afgestudeerde mbo'ers in andere sectoren aan het werk komen, zien we hier ook een grote groeipotentie voor de toekomst. Dat vraagt om betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Maar het vraagt ook om aanpassingen binnen bedrijven, die nu nog veelal ingericht zijn op hbo of wo.

Hoe wordt hier al succesvol aan gewerkt?

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Cloud IT Academy (CITA), CEDCE, Stichting BLEI

Hoe gaan we dit versnellen?

De permanente samenwerking binnen de SBB geeft een goede basis die enkele jaren geleden al voor een noodzakelijke verbetering van het curriculum gezorgd heeft. Tegelijk zien we van daaruit ook de hiaten vallen. Beroepsbegeleide leerwegen zijn niet de norm in de ICT, terwijl deze onderwijsvorm juist directe verlichting op de arbeidsmarkt kan brengen en de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs verbetert. CITA vormt een deel van de oplossing door de mbo4-afgestudeerden met hbo-potentie verder te scholen naar een bachelor. Maar de grote winst die wij verwachten te kunnen behalen is door de werkwijzen en aanpak van onze bedrijven tegen het licht te houden. In de ICT-sector is op veel plekken de 'full-stack developer' de norm geworden. Door inzichtelijk te maken uit welke rollen teams bestaan, willen we ruimte helpen creëren voor een andere invulling van de functieprofielen die ruimte creëert voor mbo'ers die er nu nog niet altijd is.

Het curriculum van Datacenter Facility Engineering en Datacenter IT Techniek te inhoudelijk verbeteren en klaar te maken voor ook duale opleidingen. Gezien de digitale groei en dus datacenters is de vraag vanuit de

markt groot naar de toekomst toe blijkt uit [onderzoek](#). Tevens te kijken hoe in Europese samenwerking er versnelling kan worden gebracht in het vinden van een standaard in opleidingsniveaus. Het verbeteren van beschikbaarheid van practica en de apparatuur hiervoor nodig heeft grote aandacht ook om de aantrekkelijkheid van de opleiding te verhogen. Daarnaast is extra aandacht nodig voor het opleiden en up-to-date houden van de opleiders.

Op dit moment wordt nu nog alleen de “Data en communicatietechniek/ Netwerken” met verdieping glasvezel wordt aangeboden. Er zijn wel verschillende initiatieven in ontwikkeling op regionaal en landelijk niveau, zoals de ontwikkeling van leermiddelen en examenproducten door stichting Branchesamenwerking Leermiddelen en Examenproducten Infratechniek (BLEI) en op enkele ROC’s. Door structureel samen te werken bij de invulling van bestaande en nieuwe curricula kunnen deze bij de tijd worden gehouden. Voor de glasvezel sector is hier [een plan](#) voor gemaakt. Door het opzetten en aansturen van regionale netwerken willen we een sectorbrede aanpak om genoeg stageplekken te creëren.

3. NOODZAKELIJKE CULTUURVERANDERING

We kunnen de problemen niet te lijf gaan zonder te veranderen. Als we blijven doen wat we altijd al deden dan zal het blijven zoals het was. Daarom kijken we ook kritisch naar onszelf als grote ICT-werkgevers.

3.1. DIVERSITEIT VERHOGEN

Wat is de uitdaging?

De grootste gemiste kans binnen de ICT is het gebrek aan diversiteit. Slechts één op iedere vijf werknemers is vrouw. Wij willen ons inzetten voor diversiteit en inclusie in bredere zin, te beginnen bij meer genderdiversiteit. We stellen het doel om in 2030 50-50% man-vrouwverdeling te hebben, als we dit behalen dan is het arbeidsmarkttekort opgelost.

Hoe wordt hier al succesvol aan gewerkt?

Techionista, Make IT Work, Codam

Hoe gaan we dit versnellen?

Vanuit de ICT-sector is reeds een ambitieus doel gesteld samen met het ministerie van Economische Zaken en Klimaat. In de [Taskforce Diversiteit & Inclusie](#) werken we aan een meer diverse en inclusieve digitale sector, te beginnen bij meer genderdiversiteit (50/50 man-vrouw verhouding). In samenwerking met publieke en private partners gaan we zoveel mogelijk bedrijven hierop aansluiten. We zien de eerste successen bij scholingsinitiatieven die hogere percentages aan vrouwen weten te trekken. De partners willen zich inzetten om ook bij initiële scholing veel hogere percentages te behalen. Deze opgave is het hoogste in het mbo waar slechts een schokkende 5% van de studenten vrouw is. Hierom wordt momenteel bij de SBB ingezet op het initiatief ‘Meer meiden MBO ICT’. Daarnaast zoeken we de samenwerking met VHTO om zowel voor meiden als jongens zichtbaar te maken dat vrouwen thuishoren in de ICT.

3.2. FOCUS OP VAARDIGHEDEN IN PLAATS VAN INITIËLE OPLEIDING

Wat is de uitdaging?

Om echt vaart te maken met om- en bijscholing is een cultuuromslag nodig. We zien nog te vaak dat vacatures opgesteld zijn met de initiële opleiding als uitgangspunt, in plaats van te zoeken naar de vaardigheden die nodig zijn. Juist een beroepsgroep die door alle sectoren heen bestaat, leent zich goed voor omscholing van mensen die deze sectoren al door en door kennen. Maar om een cultuuromslag te realiseren moeten we het makkelijker maken om vacatures te schrijven die dit als uitgangspunt nemen.

Hoe gaan we dit versnellen?

Er zijn vele initiatieven en ontwikkelingen op dit vlak, maar deze worden nog niet gevonden door het bedrijfsleven. Hier zien we een klassiek vraag-en-aanbodprobleem: zolang werkgevers er niet naar vragen zullen werkzoekenden zich niet op deze wijze aanbieden. Het wiel hoeft bovendien al niet meer uitgevonden te worden: NLQF, CompetentNL, certificeringen uit bedrijfsleven en mbo, en micro-credentials van hbo en wo zijn al in ontwikkeling of klaar voor gebruik.

Het bedrijfsleven zet daarom een coalitie op van bedrijven die zich committeren aan een nieuwe taal voor vacatureteksten. Wij maken het normaal om te vragen naar vaardigheden en kennis, en open te staan voor diegenen die om- en bij te scholen zijn. Door de vraag te gaan stellen maken we het voor onderwijs en werkzoekenden mogelijk om zich op deze wijze aan te bieden. Daarnaast kunnen we de arbeidsmarktvrage vanuit bedrijven hierdoor ook eenvoudiger monitoren, waarmee we vraag en aanbod permanent beter kunnen afstemmen.

3.3. WIJ STELLEN ONS OPEN VOOR IEDEREEN

Wat is de uitdaging?

In deze ongekende krapte is het niet acceptabel dat iemand die wil werken op de bank moet blijven zitten. Er worden op verschillende plekken prachtige initiatieven ondernomen die meer opvolging verdienen. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan ITVitae die meer neurodiversiteit willen en onder andere mensen op het autistisch spectrum aan het werk helpen. Of het initiatief VIP IT dat mensen met een visuele beperking aan het werk wil helpen. Ook is tijdens de oorlogen in Syrië en Oekraïne ervaring opgedaan met het snel aan het werk helpen van vluchtelingen, dit willen we normaal maken. De arbeidsmarkt ICT biedt bij uitstek veel mogelijkheden, daar is veel meer potentie dan nu gezien wordt.

Hoe wordt hier al succesvol aan gewerkt?

VIP IT, Opleiden en begeleiden van neurodiverse mensen, werving en begeleiding van statushouders

Hoe gaan we dit versnellen?

Wij gaan de samenwerking zoeken met UWV om in kaart te brengen welke groepen nog niet aan het werk komen. De bewezen initiatieven geven een basis om op voort te bouwen, en vooral een basis die verder moet komen dan een enkele regio of bedrijf. Deze inzet leent zich bij uitstek ook voor het zoeken van combinaties met de Taskforce Diversiteit & Inclusie. Drempels moeten weggenomen worden, het bestaande beeld van de ICT'er moet gebroken worden. Er is zoveel potentie.

3.4. BIJSCHOLING

Wat is de uitdaging?

In de basis is bijscholing de norm voor de meeste ICT'ers. Kennis verouderd nog steeds snel en deze onderhouden is van ongekend belang voor zowel werkgever als werknemer. Tegelijk zien we ook dat de vraag verandert en nieuwe wetgeving noopt tot aanpassing. Op dat vlak van Leven Lang Ontwikkelen heeft de ICT net zoveel te winnen bij een cultuuromslag. De AVG toonde eerder dat een nieuw bewustzijn met gerichte scholing nodig was voor volwassenwording op het vlak van persoonsgegevens. We staan nu op het kantelpunt waarbij op grote schaal de cybersecurity-vereisten naar een veel hoger niveau getild gaan worden door de NIS2 en CRA. Dit zal vragen om bijscholing op grote schaal. Daarnaast zien we dat ontwikkelingen rondom artificiële intelligentie ongekend hard gaan, en de daarbij horende vaardigheden op dit moment tot de meest schaarse van Nederland behoren.

Hoe gaan we dit versnellen?

Make IT Work werkt op dit moment aan uitbreiding van hun onderwijsaanbod met deelcertificering op het vlak

van cybersecurity welke aansluit op de wetgeving vanuit de EU. Daarnaast bieden zowel zij als CITA reeds opleidingen tot cybersecurity-expert aan. Met name de grote digitale werkgevers staan aan de lat om over twee jaar bij implementatie van de wet hier klaar voor te zijn. Wij zetten daarom in op grootschalige bijscholing van bestaand personeel bij zowel leverancier als afnemers.

3.5. RUIMTE VOOR DEELTIJDWERKEN

Wat is de uitdaging?

Binnen de ICT zien we het tegenovergestelde probleem van veel andere sectoren: bij ons is juist te weinig ruimte voor deeltijdwerken. Een voltijd baan is de norm en dat schrikt potentiële ICT'ers nu nog te vaak af. We zien dit vraagstuk bijvoorbeeld ook terug bij het onderwerp diversiteit en inclusie, waar vijf dagen fulltime voor jonge ouders niet altijd mogelijk is.

Hoe gaan we dit versnellen?

Dit onderwerp verwerken we in de inzet op onder andere diversiteit en inclusie en het werken aan de omslag naar een vaardigheden-gebaseerde werving. De kansen op dit vlak zijn met beide goed te combineren.

4. ZIJ-INSTROOM UIT ANDERE SECTOREN EN LANDEN

Op de korte termijn zijn niet alle problemen op te lossen met investeringen in de toekomst. Een aantal tekorten zijn zo nijpend dat deze op zeer korte termijn verlichting vereisen.

4.1. OMSCHOLING

Wat is de uitdaging?

In het afgelopen decennium is de arbeidsmarktkrapte voor ICT'ers een permanent gegeven geweest. Dit heeft ertoe geleid dat er voor omscholing al heel veel geëxperimenteerd is en de succesformules steeds zichtbaarder worden. We zien trajecten waarin de combinatie gevonden is van goede intake, intensieve omscholing en goede begeleiding bij nieuwe werkgevers. Zowel vanuit private partijen en het onderwijs als vanuit samenwerkingsverbanden zien we hier steeds meer voorbeelden van. De tijd is nu om de successen over het hele land te helpen opschalen.

Hoe wordt hier al succesvol aan gewerkt?

Codam, Make IT Work, Techionista en Techgrounds.

Hoe gaan we dit versnellen?

Partners willen inzetten op het beter laten aansluiten van bewezen succesformules, regionale behoeften, verdwijnende beroepen en specifieke vragen uit het bedrijfsleven. Terwijl digitalisering de belofte van productiviteitsverhoging waar maakt, zullen ook beroepen overbodig worden. En juist in die beroepen zit veel potentie om over te stappen. De [arbeidsmarktonderzoeken](#) van het Centrum Arbeidsmarkt ICT met topsectoren toonde de mogelijkheden aan, hier moeten we nu op gaan voorsorteren. Ieder van de genoemde succesformules helpt een deel van de vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Wij willen dit opschalen naar een arbeidsmarktinfrastructuur die dit tot een volledige oplossing maakt.

4.2. INTERNATIONAAL

Wat is de uitdaging?

Niet alle tekorten zijn binnen Nederland oplosbaar op korte termijn. Met name aan ervaren experts is een zeer groot tekort. Dit limiteert ook hoeveel ruimte er is om bijvoorbeeld intern op te leiden en aan capaciteit die inzetbaar is als gastdocent en begeleiding voor duale studenten. Op dit moment geldt voor de meeste seniors al een werkdruk die bijna ondoenlijk is. Om deze redenen moet Nederland open blijven staan voor

internationaal talent als onderdeel van de oplossing. Nederland concurreert op dit vlak wereldwijd met andere techhubs. Het is juist daarom cruciaal dat de overheid een heldere visie heeft op internationaal talent en een daarbij behorende consistente aanpak. Voorzieningen als de 30%-regeling zijn essentiële instrumenten voor het aantrekken en behoud van internationaal talent.

Hoe gaan we dit versnellen?

Op dit vlak hebben we de overheid nodig:

- Bied zekerheid omtrent voorzieningen die Nederland aantrekkelijk maken voor internationaal talent. Juist voor startups en scaleups is dit van levensbelang. De 30%-regeling mag niet verder worden aangetast.
- Investeer in de integratie van internationaal talent in de Nederlandse maatschappij. Denk aan de aanvraag van visa, bankrekening en verzekering en huisvesting. Samenwerking met de VNG en andere organisaties op dit vlak kan zorgen voor uitwisseling van best practices.
- Zorg dat Nederlandse werkgevers arbeidsvoorwaarden kunnen bieden die aansluiten bij de behoefte van internationaal talent. De overheid kan helpen door bijvoorbeeld participatie in bedrijven voor werknemers aantrekkelijker te maken.

5. REGIONALE AANPAK

Wat is de uitdaging?

Als laatste pijler kijken we naar de aanpak en waar die het beste kan landen. Bedrijven die het moeilijkst aan personeel komen, zijn vaak de mkb-bedrijven. Om deze reden willen we erop inzetten om veel meer mkb-bedrijven aan te sluiten op lokale en regionale samenwerkingsverbanden zoals U-Tech, IT Campus Rotterdam en Brainport. Zowel voor potentiële werknemers als voor de mkb-werkgevers blijkt dit namelijk het beste te werken.

Hoe wordt hier al succesvol aan gewerkt?

Katapult, Platform Talent voor Technologie, de benoemde regionale PPS'en

Hoe gaan we dit versnellen?

Vanuit de samenwerking binnen de HCA-ICT zien wij een grote potentie om met PTvT en Katapult te werken aan het opschalen van regionale samenwerkingsverbanden. Met name het mkb weet deze nog niet afdoende te vinden, en het aanbod moet beter vertaald worden om hen ook aan te spreken. Op dit vlak willen wij als branches onze netwerken inzetten om onze leden aan te sluiten, om iedereen daarbuiten te bereiken en om vraag en aanbod beter bij elkaar te brengen.

WAT WE VRAGEN VAN DE OVERHEID

De tijd voor nieuwe experimenten en leuke initiatieven is voorbij. De noodzaak voor samenwerken en opschalen is ongekend. Vanuit de grote ICT-werkgevers nemen wij onze verantwoordelijkheid om vele mensen op te leiden en onze kennis beschikbaar te stellen. Al onze initiatieven dragen breder bij aan de behoeften van de Nederlandse maatschappij, inclusief de overheid.

Wij vragen van de overheid de erkenning dat dit probleem niet alleen van het bedrijfsleven is dat al jaren investeert, maar dat juist de overheid zelf ook grote behoeften heeft op dit vlak. Vakblad AGConnect deed in oktober [een rondgang langs overheden en semioverheid](#) en kwam tot de conclusie dat 'Uit de resultaten blijkt dat 79% van de overheidsorganisaties momenteel te weinig IT'ers aan het werk heeft. Bij de Rijksoverheid geldt dit zelfs voor 100%. Ongeveer driekwart (72%) van de lokale overheden, waaronder gemeenten, provincies en waterschappen, lukt het niet om de benodigde versterking voor de IT-afdeling aan te trekken.' Hoogleraar Wilthagen analyseerde dat de arbeidsmarkt ICT 'de achilleshiel van de samenleving' is, en voegde

daaraan toe: 'Wanneer IT niet goed werkt, ontstaat er maatschappelijke ontwrichting, onzekerheid en rechtsongelijkheid. De IT van de overheid vervult een cruciale rol. Wanneer dit niet werkt, ondermijnt de rechtsorde en rechtszekerheid voor burgers.'

Voor de overheid is het inlopen van het tekort óók een absolute noodzaak voor alle eigen prioriteiten.

Als branches slaan wij de handen ineen en vragen we de overheid dan ook om hier een gelijk aandeel in te nemen. Samen moeten we de organisatie opzetten en financieren om goede voorbeelden naar voren te halen en de bewezen initiatieven op te schalen. De stap van startup naar scale-up schreeuwt om investeringen. Wij geloven in het principe dat $1 + 1 = 3$ wanneer krachten slim gebundeld worden. Wanneer de overheid de inzet van bedrijven matcht, komen we sneller verder. Dit vragen we niet alleen voor onszelf, maar juist ook voor iedereen die afhankelijk is van de diensten die deze mensen gaan leveren, onderhouden en beheren.

Wij willen een infrastructuur opzetten waarbij werkzoekenden, mensen wiens baan verloren dreigt te gaan, werkgevers en onderwijs bij elkaar worden gebracht. De ICT kent fantastische voorbeelden als Codam, Make IT Work, TechMeUp en CITA. Maar deze worden nog niet goed genoeg gevonden. Naar voorbeeld van de samenwerking tussen UWV en Make IT Work gaan we een katalysator opzetten die mensen en bedrijven elkaar sneller laat vinden met de juiste opleiding ertussen.

AAN DE SLAG

Dit plan zien wij als een startschot voor een gezamenlijke inzet op de thema's en de richting die we hierboven beschrijven. Deze coalitie is ook nog verre van compleet, we willen nog meer branches direct betrekken bij de opschaling en uitwerking. Wij zien vanaf het komende jaar een vaste inzet voor ons middels de Human Capital Agenda ICT waar de betrokken branches samen met onderwijs en overheid direct bijdragen en sturen op de grote uitdaging waar we voor staan.

NOODZAAK, UITDAGINGEN, INTERVENTIES



Contact:
Jelmer Schreuder
NLdigital
0348 493636