



RESULTATEN SALARY SURVEY 2021

De stand van
de arbeidsmarkt

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
De respondenten	4
Beloning	6
Dit verdient een ICT'er	8
Arbeidsvoorwaarden	9
Hoge werkdruk door tekorten	10
Arbeidsmobiliteit	12
Zorgen en tevredenheid	14
Hier werken ICT'ers mee	16
Persoonlijke ontwikkeling	17
Nawoord	18



Voorwoord

Het tekort aan ICT'ers groeit alleen maar, zelfs tijdens de coronacrisis. Na een kleine dip in de eerste helft van 2020 wordt de ICT-arbeidsmarkt inmiddels weer als zeer krap aangeduid. Maar wie meer inzoomt op de arbeidsmarkt, ziet ook dat lang niet alle bronnen aangeboord worden. Terwijl je zou denken dat als de nood echt hoog is, je pakt wat je pakken kunt.

Volgens de Techniekpactmonitor waren er in het derde kwartaal van 2020 maar liefst 11.600 openstaande vacatures voor ICT'ers op beroepsniveau 4 (hbo- en wo-niveau), terwijl er maar 2.300 openstonden voor beroepsniveau 3 (mbo- en hbo-niveau). Maar het aantal ICT'ers op mbo-niveau dat bij het UWV geregistreerd staat als werkzoekende is structureel hoger dan het aantal op hbo- en wo-niveau.

En ook andere groepen ICT'ers staan te springen om werk, terwijl zij niet altijd even veel kans maken op een baan in de ICT. 50-plussers zijn nog altijd ondervertegenwoordigd binnen de ICT en ook zijinstromers zijn niet overal in trek. Dat blijkt ook weer uit de 22e editie van het jaarlijkse salarisonderzoek van AG Connect en Berenschot: 47% ziet weinig toegevoegde waarde in het aannemen van mbo-geschoolde mensen voor hun teams, 36% denkt dat zijinstromers weinig waarde toevoegen en een kwart denkt dat 50-plussers weinig toegevoegde waarde bieden.

De ICT heeft dus nog altijd een voorkeur voor hoogopgeleide mensen, en kijkt nog veel naar het papiertje en naar de leeftijd. Maar wat zegt zo'n papiertje nu eigenlijk? Dat je goed genoeg was in het volgen van onderwijs om een bepaald niveau aan te kunnen en dat je in één keer de goede keuze hebt gemaakt. Het zegt niets over de potentie van een ICT'er of over zijn of haar motivatie of andere vaardigheden.

Natuurlijk, er zijn tal van redenen om niet met een junior of iemand met minder technische vaardigheden dan verwacht in zee te gaan. Iemand opleiden kost tijd, energie en geld. Daar moet je maar net de ruimte voor hebben.

Maar helaas stroomt de markt niet over van senior ICT'ers die al bijna helemaal voldoen aan onze eisen. Willen we daar meer van, dan moeten we bij het begin beginnen. Dan moeten we een junior of iemand met een andere achtergrond dan je misschien verwacht of gewild had een kans geven om zichzelf te ontwikkelen en te groeien. En als we de ICT-arbeidsmarkt écht willen verbeteren en diverser willen maken, moeten we ook iedere bron die er is aanboren. Dus ook de zijinstromers, de 50-plussers en de mbo'ers. Want ook zij kunnen de waardevolle senior ICT'ers van de toekomst worden.



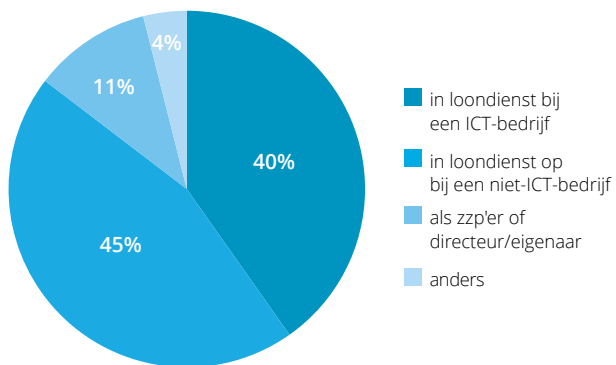
Eveline Meijer
Redacteur AG Connect

AG Connect volgt de ontwikkelingen op de ICT-arbeidsmarkt op de voet. Blijf op de hoogte via www.agconnect.nl/pijler/loopbaan. De artikelen die zijn verschenen rondom het jaarlijkse salarisonderzoek zijn te vinden via www.agconnect.nl/tag/salary-survey-2021. Wilt u meer weten over de wervingsmogelijkheden bij AG Connect, neem dan contact met ons op via sales@agconnect of 020 235 6420.

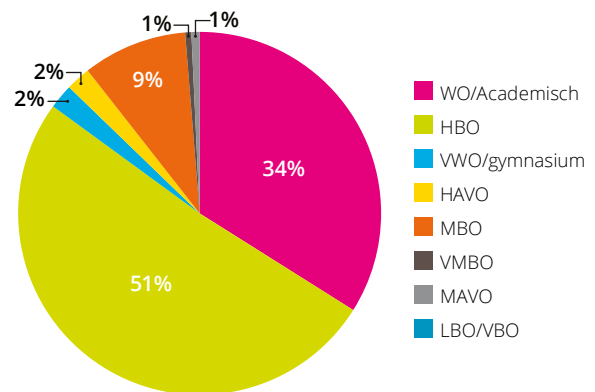
De respondenten

Het salarisonderzoek had in 2021 ruim 700 respondenten. 11% werkt als zzp'er of is directeur/eigenaar van een bedrijf, 40% werkt in loondienst bij een ICT-bedrijf en 45% werkt in loondienst bij een niet-ICT-bedrijf. Onder de respondenten zaten weinig vrouwen: slechts 11% is vrouw. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 49 jaar oud. Een kwart van de respondenten was jonger dan 40 jaar en een kwart was ouder dan 56 jaar.

WERKSITUATIE

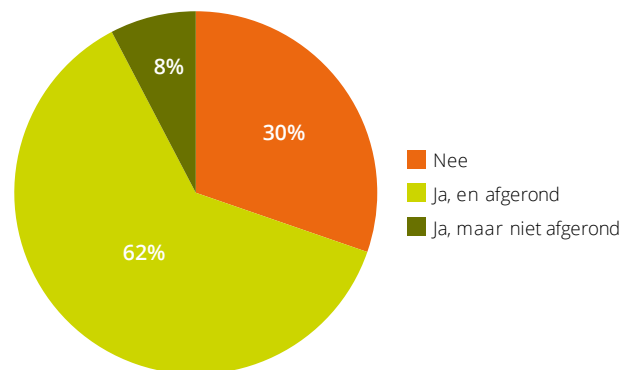


OPLEIDINGSNIVEAU

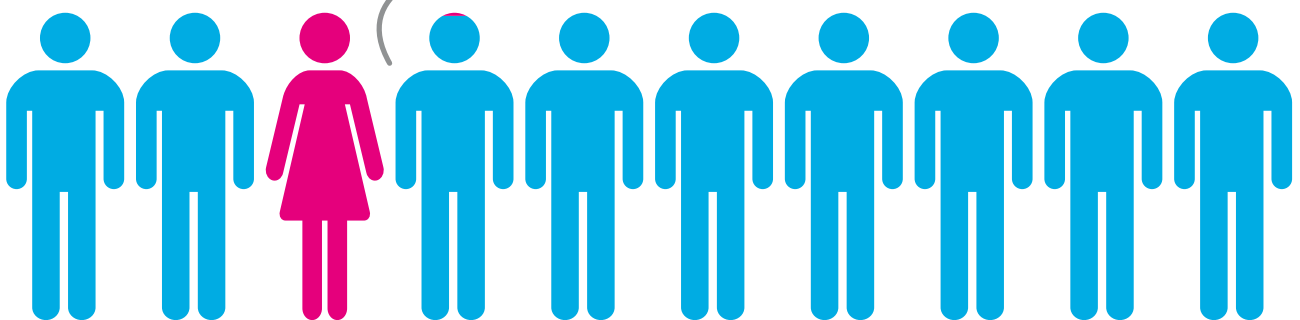


De respondenten zijn veelal hoog opgeleid. Maar liefst 51% van hen heeft een hbo-opleiding afgerond, 34% rondde een universitaire opleiding af. Slechts 9% van de respondenten volgde een opleiding aan het mbo. Daarentegen heeft maar liefst 30% geen relevante ICT-opleiding gevolgd. 62% deed dat wel en maakte hem ook af.

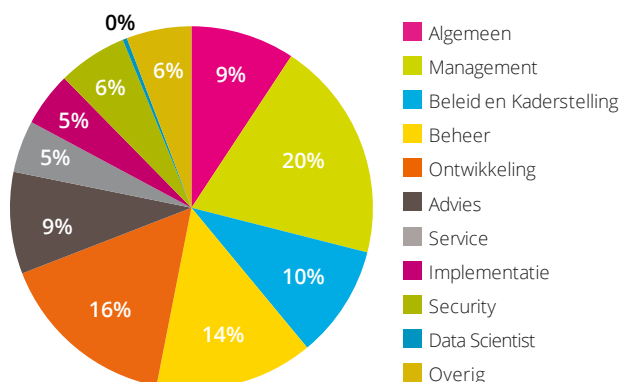
RELEVANTE ICT-OPLEIDING?



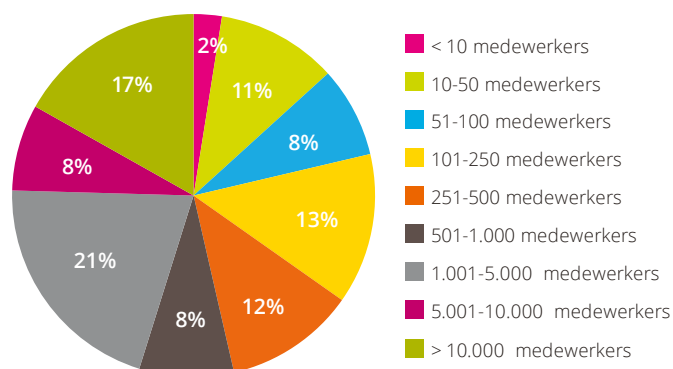
Slechts 11 procent van de respondenten is vrouw



PRIMAIR AANDACHTSGEBIED



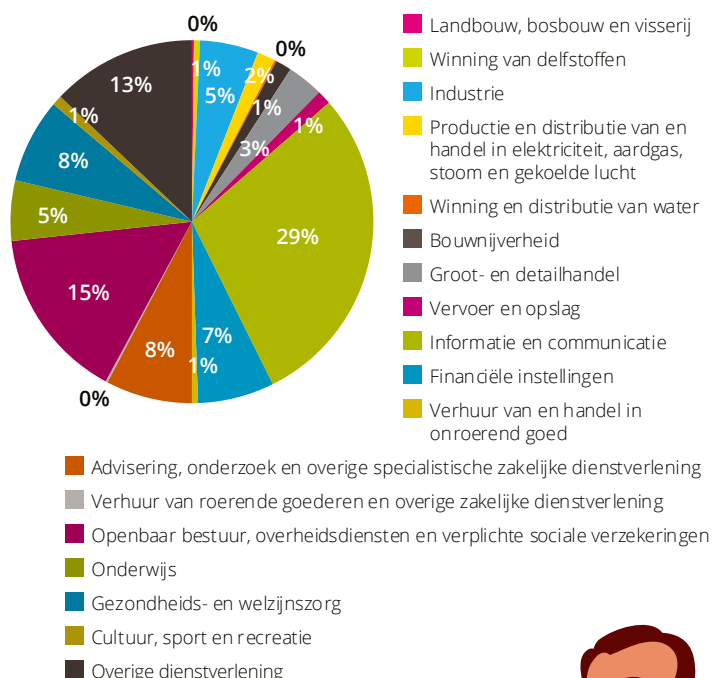
BEDRIJFSGROOTE



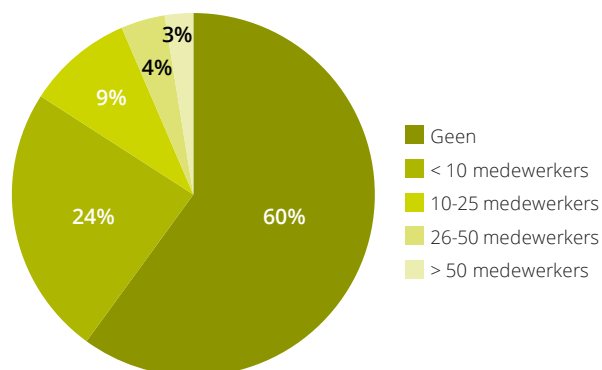
De respondenten werken vaak al lang bij hun huidige organisatie: gemiddeld 8 jaar. Ook werken ze vaak al lang in de ICT-sector, namelijk gemiddeld 21 jaar. De huidige werkgever is dan ook gemiddeld de derde.

Maar liefst 95% heeft een vast contract. Respondenten werken gemiddeld 40 uur per week. De meeste ICT'ers werken in een managementfunctie (20%), in de ontwikkeling (16%) of in een beheersfunctie (14%). Tot slot is het salaris bij 34% vastgesteld op basis van een CAO en maakt 44% hier individuele afspraken voor.

BRANCHE



LEIDINGGEVEND OVER

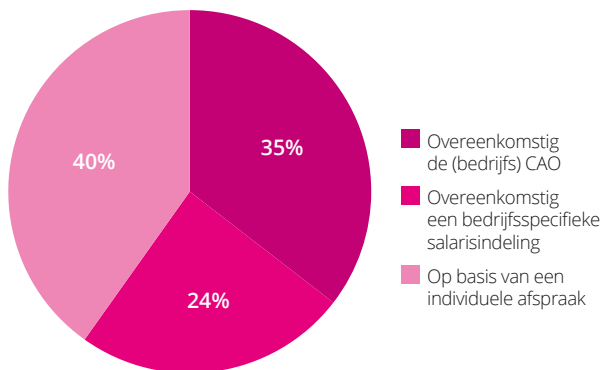


Beloning

De pandemie heeft weinig invloed gehad op de salarissen van ICT'ers. Maar liefst 52% van de respondenten geeft aan dat het inkomen het afgelopen jaar gestegen is. Opvallend is echter dat dit in de afgelopen jaren steeds minder vaak als gevolg van een beoordeling is geweest. In 2019 zei 38% nog dat zijn salarisverhoging het gevolg was van een beoordeling, maar nu is dat slechts 31%.

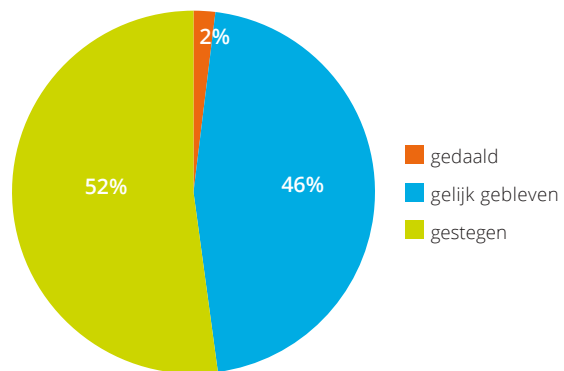
SALARIS

Hoe is het salaris vastgesteld?

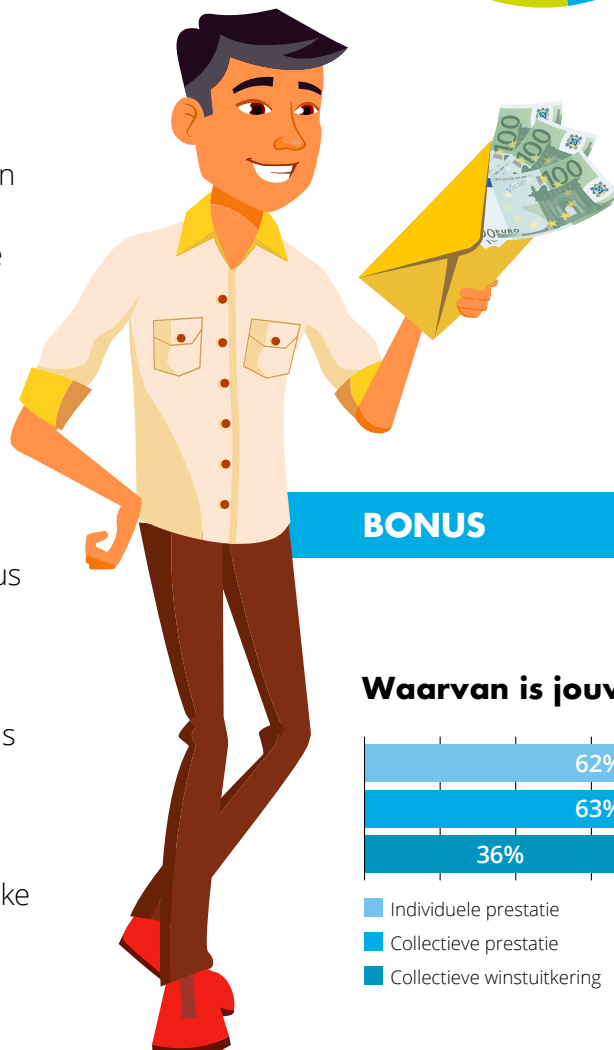


INKOMEN AFGELOPEN JAAR

Mijn inkomen is het afgelopen jaar:



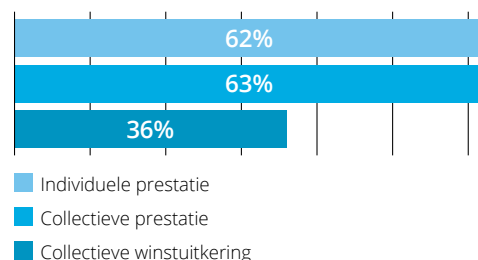
De salarissen van ICT'ers worden vooral vastgesteld op basis van individuele afspraken (44%). Een veel kleinere groep (34%) gebruikt hier een CAO voor. In die salarissen zitten nog vrij regelmatig extra beloningen. Zo maakt 41% van de respondenten aanspraak op een bonus of een winstuitkering, waarbij forse bedragen uitgekeerd kunnen worden. Dat is vooral als gevolg van individuele prestaties (62%) en collectieve prestaties (63%). Bij 36% was sprake van een collectieve winstuitkering.



BONUS

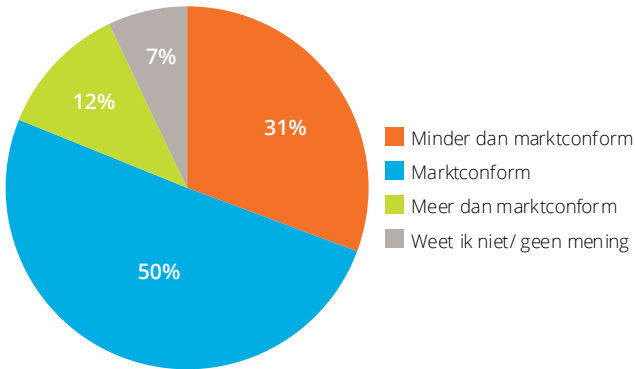
41%
van de respondenten
maakt aanspraak
op een bonus of
winstuitkering

Waarvan is jouw bonus afhankelijk?



BELEVING VAN DE BELONING

In hoeverre ben je van mening dat je marktconform wordt beloond?

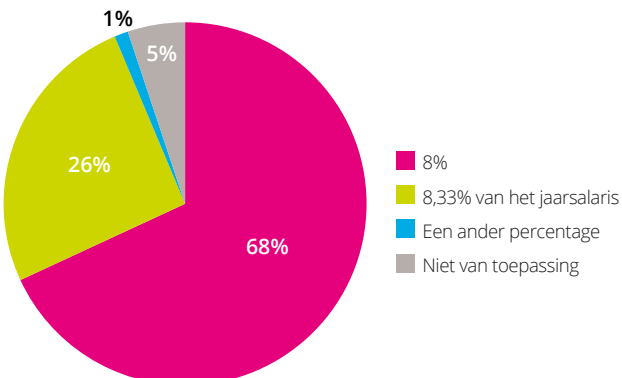


Die hogere salarissen zorgen er echter niet altijd voor dat ICT'ers tevreden zijn met hun beloning. Krap een derde van de respondenten vindt dat zijn beloning minder dan marktconform is. Van de mensen die het afgelopen jaar een salarisverhoging kregen, vindt 36% zelfs dat de beloning nog altijd minder dan marktconform is.

Het overgrote deel van de ICT'ers (68%) ontving vorig jaar ook 8% vakantiegeld. Mogelijk komt daar dit jaar verandering in. Volgens onderzoek van CNV uit mei krijgt 21% van de ICT'ers dit jaar namelijk geen vakantiegeld.

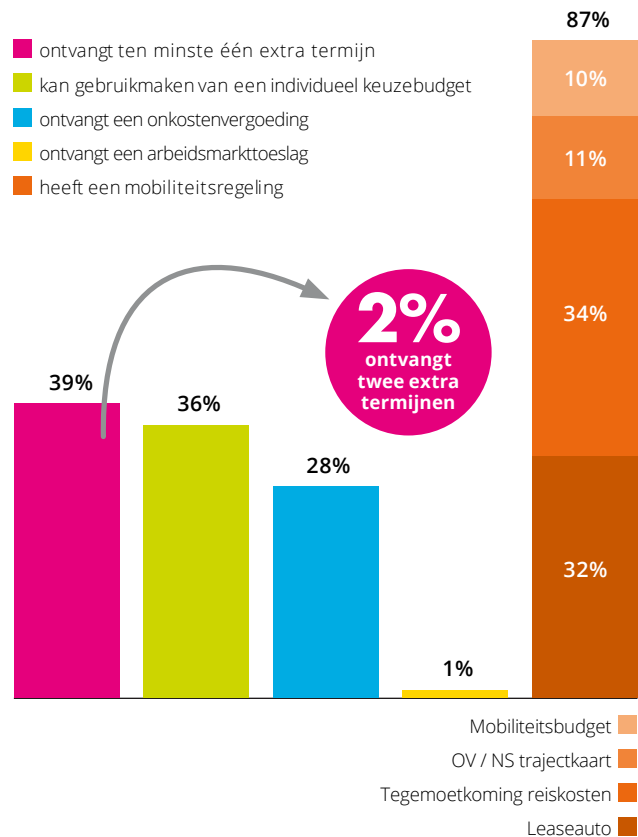
VAKANTIEGELD

Wat is het percentage vakantiegeld dat je ontvangt?



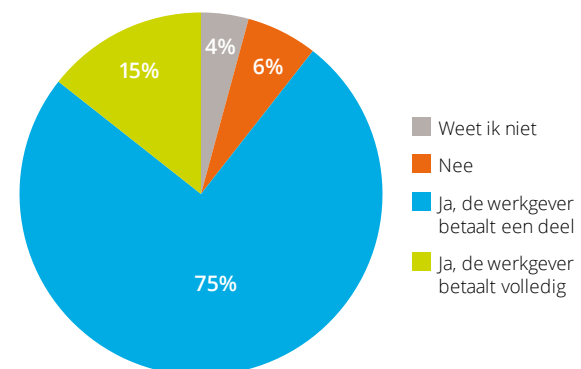
Verder maakt 37% aanspraak op een volwaardige extra termijn en heeft 36% een individueel keuzebudget. Ook krijgt 32% een leaseauto en krijgt 34% een tegemoetkoming in de reiskosten. 75% heeft daarnaast een collectieve pensioenregeling, waarbij de werkgever een deel betaalt.

VARIABELE BELONINGEN



PENSIOEN

Biedt jouw werkgever een collectieve pensioenregeling aan?



Dit verdient een ICT'er

ICT is een vakgebied dat goed betaalt, ongeacht in welke functie je zit. Toch zijn er wel flinke verschillen tussen de salarissen van verschillende functiegroepen. Een security-specialist verdient bijvoorbeeld beduidend meer dan een applicatieontwikkelaar.



SALARIS PER FUNC-

Het genoemde bedrag is de mediaan van het totale jaarsalaris (inclusief vakantiegeld, bonussen, winstuitkeringen en dertiende maand) in euro's per functiegroep.

Directeur ICT/Hoofd Automatisering/Informatievoorziening/Manager ICT	€87.390
Business Systems Analyst/Consultant	€83.910
Software Architect	€81.950
CISO	€81.322
Informatie Architect	€80.260
Informatiemanager/-coördinator	€80.177
Hoofd Systeem- en Netwerkbeheer/(Sector) Hoofd/Manager Technische Infrastructuur/Hoofd Rekencentrum	€79.056
Projectmanager	€76.334
Applicatieontwerper/Systeemontwerper/Programmeur/Software Engineer/Application Developer	€71.123
Architect/Adviseur Technische Infrastructuur	€70.059
Service (Delivery)/Support/Contract Manager/SLA Beheerder	€68.040
Adviseur Informatievoorziening	€66.887
Securityspecialist	€65.366
Implementatieadviseur/-consultant	€64.899
Teamleider/Coördinator (Ontwerp)/Programmering/Beheer Applicatie	€64.328
Functioneel (applicatie)Beheerder/Beheerder (Coördinator) Informatievoorziening/Applicatie Manager	€63.976
Systeembeheerder/Beheer/Specialist Technische Infrastructuur	€62.982
Netwerkbeheerder-/Specialist/LAN-/WAN-/NOVELL-/Windows NT-Beheerder/Datacombeheerder Specialist	€62.478
Security Consultant	€60.160
Technisch Applicatiebeheerder	€56.876

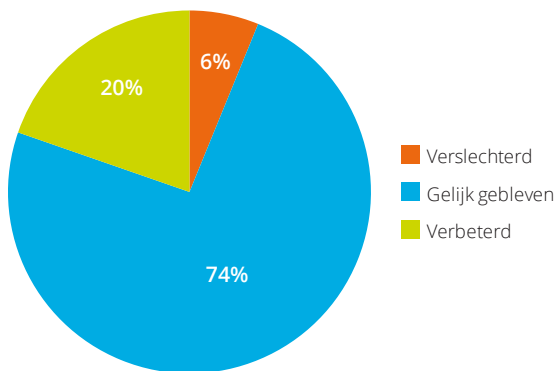
Arbeidsvoorwaarden

Ook dit jaar werden de arbeidsvoorwaarden bij veel ICT'ers beter, ondanks de pandemie. Bij één op de vijf verbeterden de arbeidsvoorwaarden, bij 74% bleven ze gelijk.

Wel werd soms gevraagd om een arbeidsvoorwaarde in te leveren; dit was bij 16% van de respondenten het geval. Bij hen werd vooral het mobiliteitsbudget of het leasebudget beperkt (7%) of werd gevraagd af te zien van de reguliere salarisverhoging (5%).

ARBEIDSVOORWAARDEN

Mijn arbeidsvoorwaarden zijn het afgelopen jaar:



INLEVEREN VOORWAARDEN

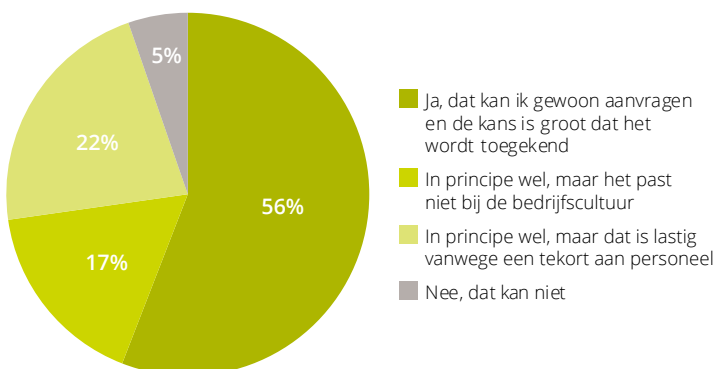
Heeft jouw organisatie in het afgelopen jaar medewerkers gevraagd arbeidsvoorwaarden 'in te leveren'?



De crisis had dus relatief weinig impact op de positie van ICT'ers op de arbeidsmarkt. Maar liefst 30% zegt zelfs dat zijn positie op de arbeidsmarkt verbeterd is, 65% zegt dat deze gelijk is gebleven. Ter vergelijking: vorig jaar gaf 62% procent aan dat zijn positie gelijk was gebleven en 31% vond zijn positie verbeterd.

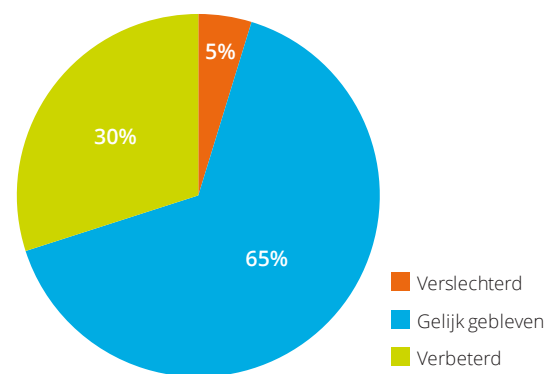
MINDER WERKEN

Stel dat je minder uren zou willen werken, is dat dan mogelijk bij jouw huidige werkgever?



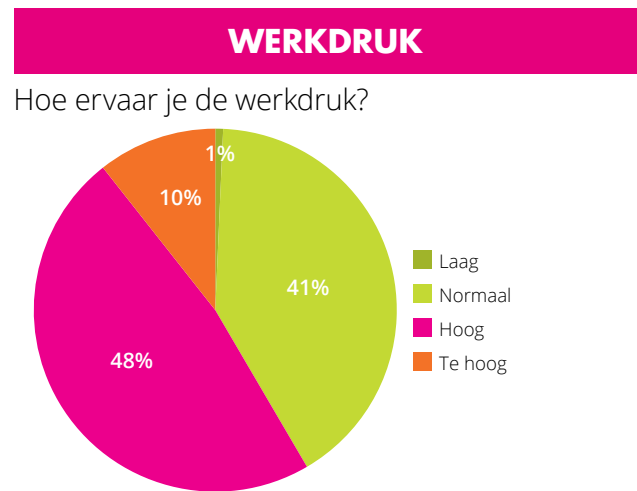
ARBEIDSMARKTPOSITIE

Mijn positie op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar:



Hoge werkdruk door tekorten

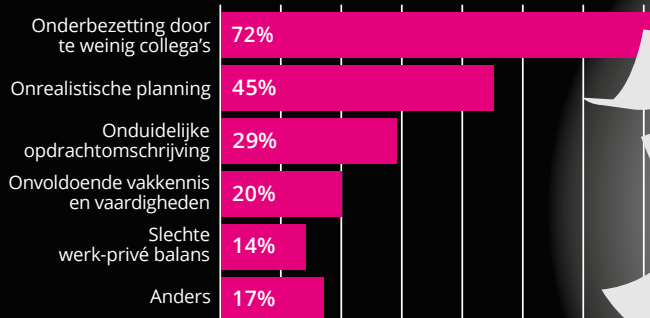
Toch heeft de pandemie wel invloed op de ICT'ers zelf. Uit het onderzoek blijkt dat meer ICT'ers last hebben van een (te) hoge werkdruk als gevolg van onderbezetting. Maar liefst 48% van de respondenten ervaart de werkdruk als hoog, 11% zelfs als te hoog. Dat is flink meer dan vorig jaar, toen 38% de werkdruk hoog en 7% het te hoog vond.



Mogelijk heeft dat te maken met een groeiend tekort aan ICT'ers: onderbezetting wordt nog altijd als belangrijkste oorzaak achter die hoge werkdruk genoemd. Maar waar in 2020 ongeveer twee derde van de respondenten dit als reden noemde, is dat nu maar liefst 72%. 45% noemt daarnaast een onrealistische planning als oorzaak van de hoge werkdruk.

OORZAKEN WERKDRUK

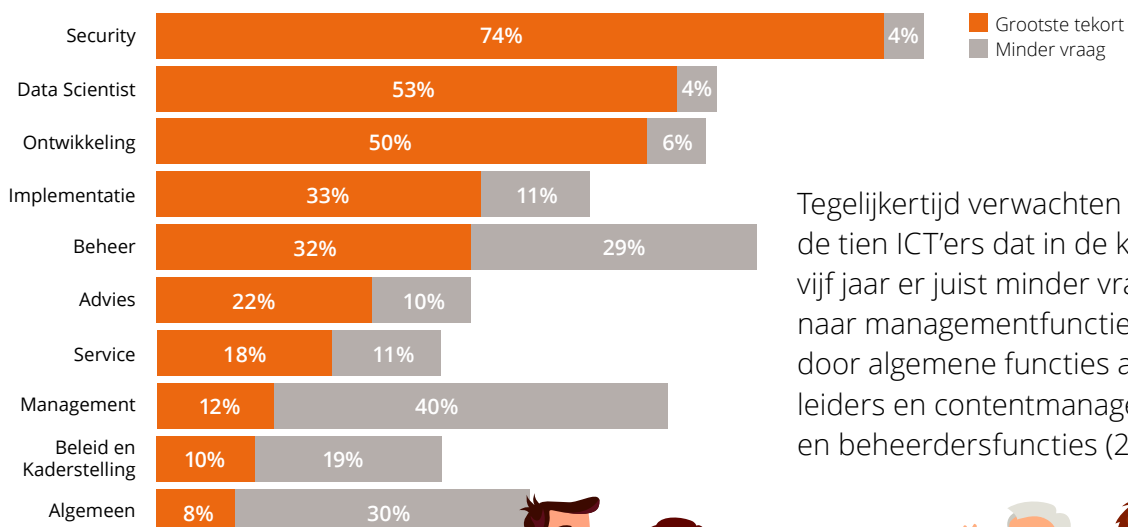
Wat zijn de oorzaken van de werkdruk?



Wie hoopt dat de druk op de ketel in de komende jaren afneemt, komt bedrogen uit. Veel ICT'ers verwachten namelijk dat de tekorten groeien. De grootste tekorten ontstaan naar verwachting binnen securityfuncties: 74% denkt dat hier in de komende vijf jaar de grootste schaarste in ontstaat of blijft. Maar ook datascientists (53%) en ontwikkelaars (50%) blijven naar verwachting erg schaars.

TOEKOMSPERSPECTIEF

In welke primaire aandachtsgebieden verwacht je dat er binnen 5 jaar de grootste tekorten ontstaan/ blijven en van welke verwacht je binnen vijf jaar minder vraag vanuit de markt?



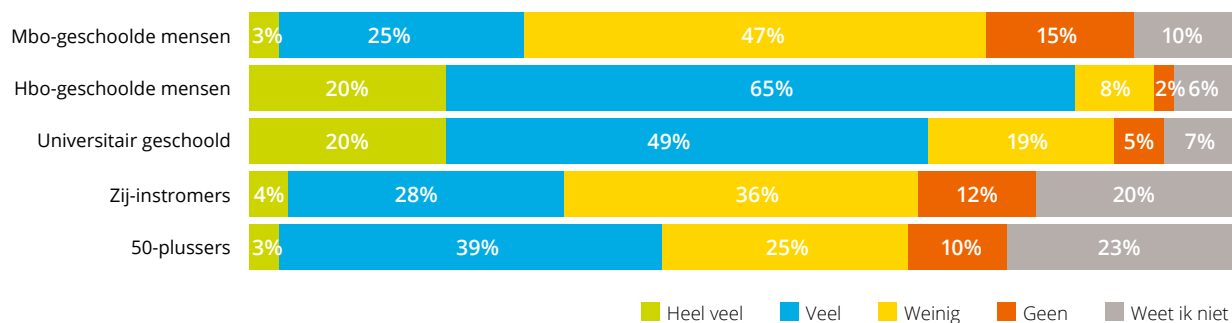
Tegelijkertijd verwachten vier op de tien ICT'ers dat in de komende vijf jaar er juist minder vraag komt naar managementfuncties, gevolgd door algemene functies als projectleiders en contentmanagers (30%) en beheerdersfuncties (29%).

Mochten er wel nieuwe ICT'ers in het team komen, dan zien ICT'ers vooral veel toegevoegde waarde in het aannemen van hbo-geschoolde mensen: 65% van de ICT'ers ziet veel toegevoegde waarde, en een op de vijf zelfs heel veel toegevoegde waarde in hbo'ers. Verder denkt bijna de helft van de respondenten dat wo'ers veel toegevoegde waarde kunnen bieden, en denkt 20% dat ze heel veel toegevoegde waarde kunnen bieden. Voor mbo'ers ziet het er minder gunstig uit: 47% zegt weinig toegevoegde waarde te zien in het aannemen van mbo'ers voor hun team.



TOEGEVOEGDE WAARDE NIEUWE MEDEWERKERS

Hoeveel toegevoegde waarde zou het aannemen van medewerkers uit de volgende categorieën volgens jou hebben op jouw team/organisatie?



Arbeidsmobiliteit

Ook tijdens de coronacrisis zoeken ICT'ers nog naar ander werk, al gaat het net als voorgaande jaren slechts om een kleine groep.

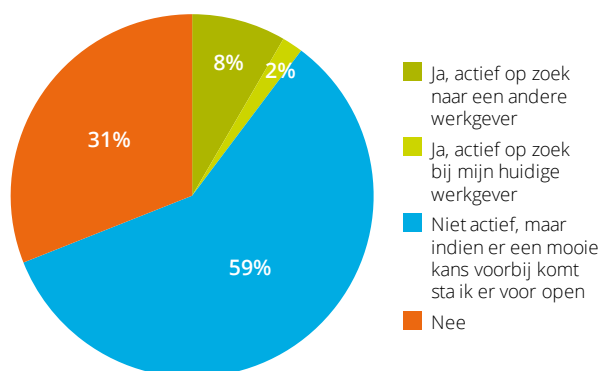
Opvallend is wel dat er in het afgelopen jaar in de zoektocht naar nieuw werk vaker op headhunters werd vertrouwd dan voorgaande jaren: 50% van de ICT'ers zegt via headhunters naar nieuw werk te zoeken, terwijl dit vorig jaar nog maar 32% was.

Hoewel het overgrote deel van de ICT'ers niet actief naar ander werk zoekt – slechts één op de tien is wel actief aan het rondkijken – staat maar liefst 59% wel open voor een mooie kans, mocht deze langskomen.



OP ZOEK?

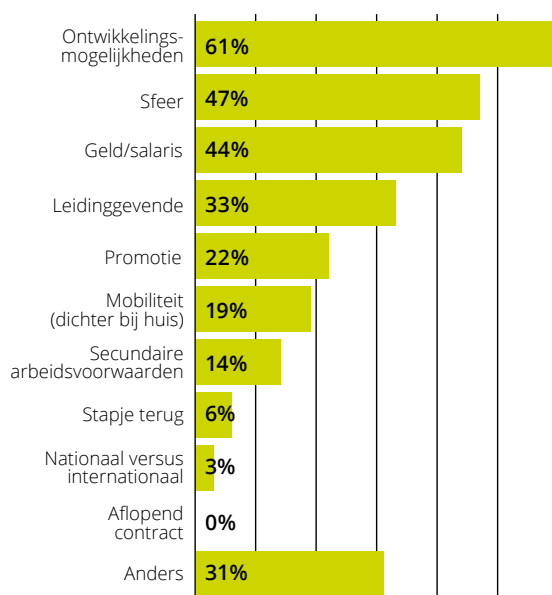
Ben je nu op zoek naar ander werk?



Wie op zoek gaat naar ander werk, denkt in ieder geval niet alleen maar aan zijn portemonnee. 44% van de respondenten geeft aan dat het salaris een reden is om ergens anders te gaan werken, maar de sfeer (47%) en ontwikkelingsmogelijkheden (61%) worden veel vaker genoemd. 31% vindt de sfeer zelfs de belangrijkste reden, gevolgd door ontwikkelingsmogelijkheden (25%). Voor slechts 11% is het salaris de allerbelangrijkste reden om elders een baan te zoeken.

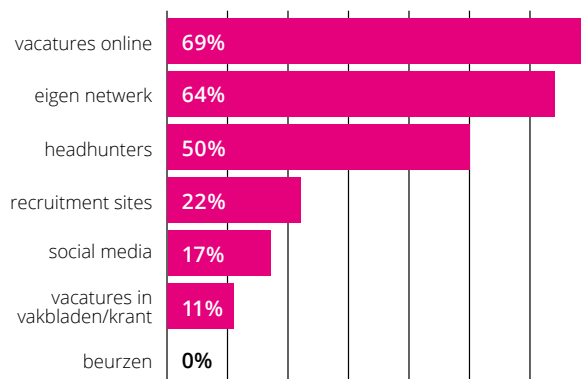
REDENEN

Waarom wil je ergens anders gaan werken?



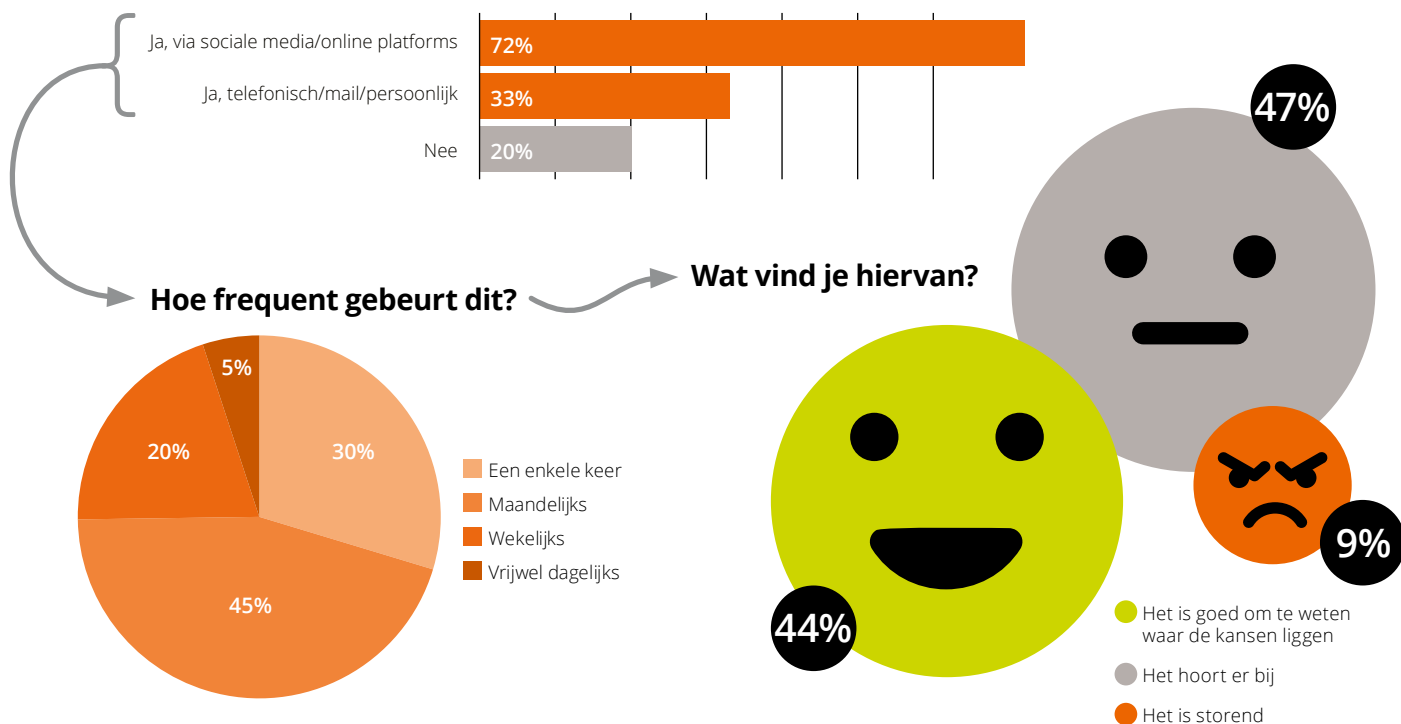
ZOEKMETHODE

Hoe zoek je bij voorkeur naar een nieuwe baan?



BENADERD

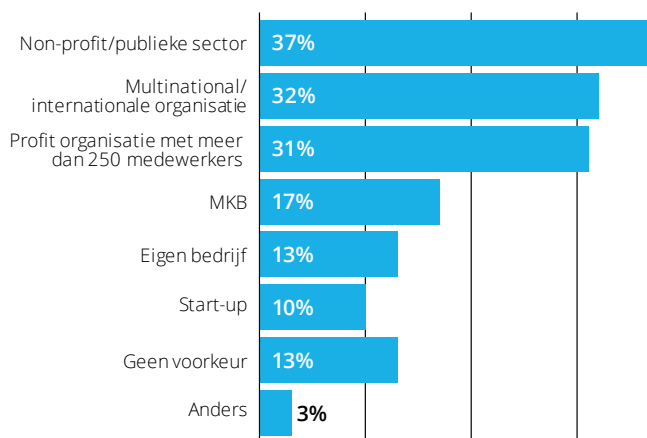
Ben je het afgelopen jaar benaderd door recruiters of andere werkgevers voor een baan elders?



Werkgevers en recruiters doen met regelmaat hun best om die mooie kans ook te bieden, blijkt uit het onderzoek. 80% van de respondenten werd het afgelopen jaar door recruiters of andere werkgevers benaderd voor een baan elders, 20% werd zelfs wekelijks benaderd. Dit gebeurde met name via sociale media (72%), maar ICT'ers worden ook veel telefonisch, per mail of persoonlijk benaderd (33%).

SOORT ORGANISATIE

Bij wat voor soort organisatie wil je liefst werken?

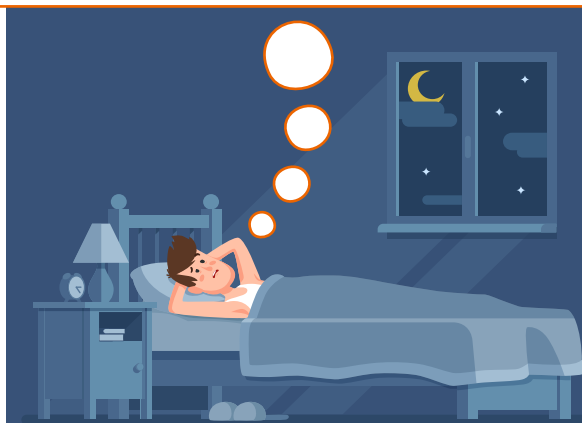
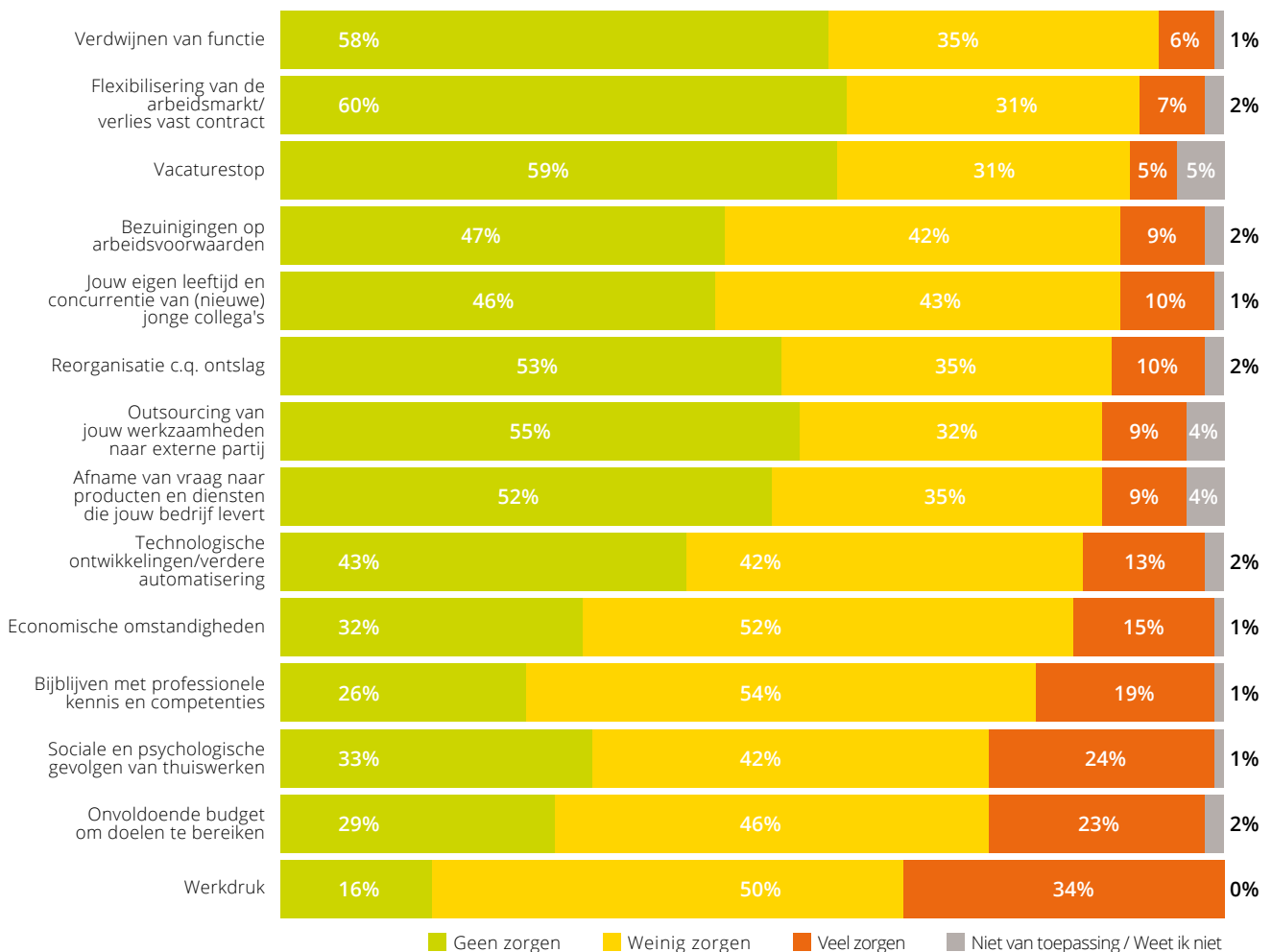


Zorgen en tevredenheid

Hoewel diverse sectoren hard geraakt zijn door Covid-19 en de werkloosheid daar hard opliep, maken ICT'ers zich weinig zorgen over hun positie op de arbeidsmarkt.

Maar liefst 59% van de ICT'ers zegt zich geen zorgen te maken over een vacaturestop en 58% heeft geen zorgen over het verdwijnen van zijn functie. Ook het outsourcen van de werkzaamheden naar een externe partij (55%), reorganisaties (53%) de afname van de vraag naar producten en diensten die het bedrijf levert (52%) leveren weinig slapeloze nachten op voor ICT'ers.

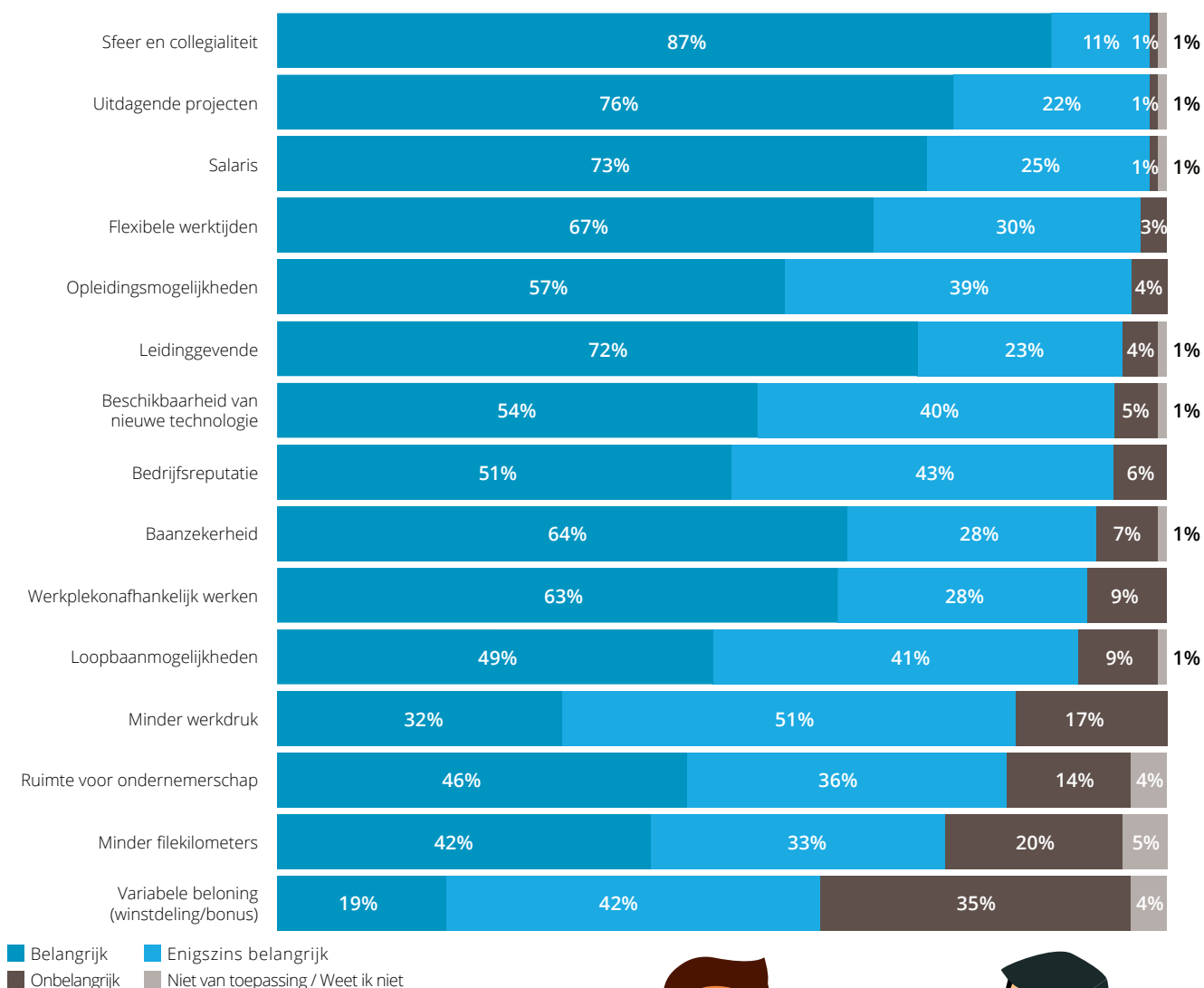
Waar maak je je als ICT-professional het meeste zorgen over?



Maar dat betekent niet dat de Covid-19-pandemie helemaal geen impact had op ICT'ers en hun nachtrust. Zo zegt 24% van de ICT'ers zich juist wel veel zorgen te maken over de sociale en psychologische gevolgen van het thuiswerken. Thuiswerken gebeurde in het afgelopen jaar ook veel vaker dan voorheen: slechts 4% van de respondenten werkt nu niet meer thuis dan voor de pandemie.

BEPALEND VOOR TEVREDENHEID

Wat is bepalend voor je tevredenheid in je werk?



De meeste zorgen hebben ICT'ers echter over de werkdruk: 33% maakt zich daar veel zorgen over. Uit het onderzoek blijkt ook dat meer ICT'ers de werkdruk als hoog (48%) of zelfs te hoog (11%) ervaren dan vorig jaar, toen het nog om respectievelijk 38% en 7% ging.

Natuurlijk zijn er ook dingen die ICT'ers juist tevreden houden in het werk. Zo speelt het salaris ook nog altijd een belangrijke rol in de tevredenheid in het werk, aldus 73%. Maar nog veel belangrijker zijn uitdagende projecten (76%) en de sfeer en collegialiteit (87%).

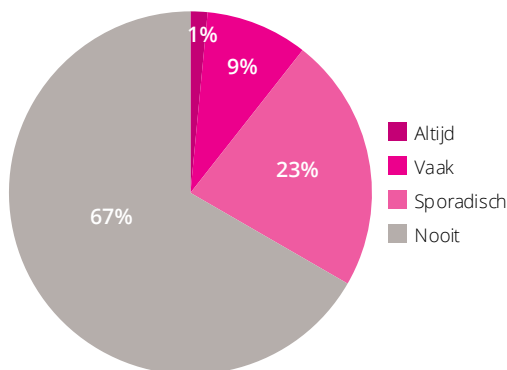


Hier werken ICT'ers mee

Welke tools en technieken gebruiken ICT'ers eigenlijk tijdens hun werk? Uit het onderzoek blijkt dat low-code in ieder geval nog weinig populair is onder ICT'ers. Maar liefst 76% zegt nooit met de techniek te werken. Slechts 11% gebruikt deze techniek vaak of zelfs altijd.

LOW-CODE

Werk je met low-code?

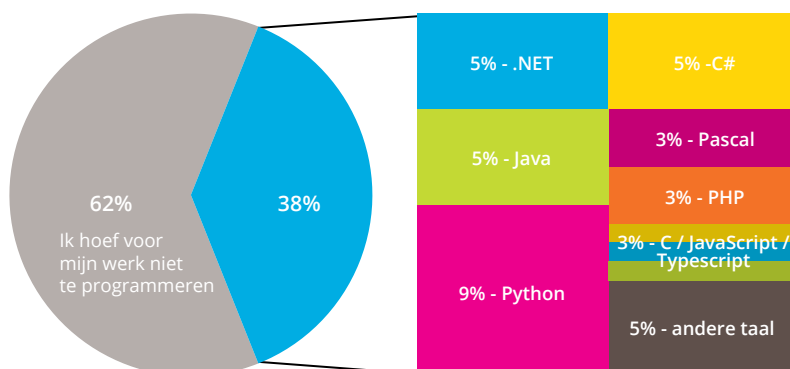


Logischerwijs is de groep ICT'ers die niet programmeert onder de mensen met een functie binnen ontwikkeling een stuk kleiner. 66% zegt juist wél te programmeren. Daarbij worden met name talen als Python, Java en C# gebruikt, zo blijkt uit het onderzoek.

Mogelijk heeft dat er ook mee te maken dat een groot deel van de respondenten (75%) voor zijn werk niet hoeft te programmeren. Dat klinkt als veel, maar in diverse ICT-functies hoeft ook niet geprogrammeerd te worden. Zo zegt 91% van de ICT'ers met een managementfunctie, 84% van de securityspecialisten en 80% van de ICT'ers met een beheerdersfunctie niet te programmeren.

PROGRAMMEERTAAL

Met welke programmeertaal werk je het meest?

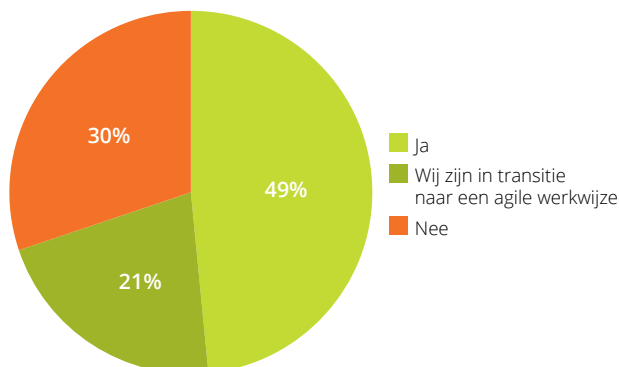


AGILE

Een andere trend die veel teruggezien wordt, is om agile te werken. Toch valt op dat 30% van de respondenten nog niet agile werkt en dat 21% nog bezig is met de transitie naar een agile werkwijze.

Binnen de ICT-sector is het aandeel dat wel agile werkt een stuk groter: 56% binnen deze branche zegt wel agile te werken, een kwart doet dat nog niet. Verder wordt ook binnen de overige dienstverlening (51%) en financiële instellingen (64%) vaker agile gewerkt dan gemiddeld.

Werken jullie volgens de agile methode?



Persoonlijke ontwikkeling

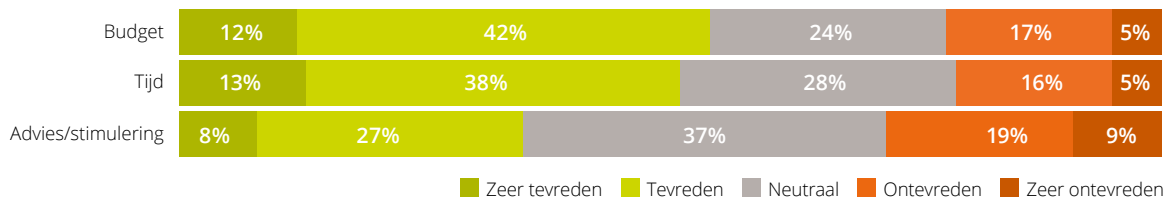
Zeker één op de vijf ICT'ers vindt nog altijd dat ze te weinig tijd krijgen voor persoonlijke ontwikkeling en 22% is niet tevreden met het budget. Toch is het merendeel wel (zeer) tevreden met de ondersteuning voor zijn ontwikkeling.

Maar liefst 55% van de ICT'ers geeft aan (zeer) tevreden te zijn met het budget voor de persoonlijke ontwikkeling. Zeker de helft is ook (zeer) te spreken over de hoeveelheid tijd die hiervoor gegeven wordt. Maar er is ook een grote groep ICT'ers die veel minder tevreden is met de ondersteuning vanuit de werkgever. De grootste groep klaagt over het advies en de stimulatie die de werkgever biedt: slechts 35% is hier (zeer) tevreden over. Bovendien is ruim één op de vijf (zeer) ontevreden met de tijd en het budget die zij krijgen.

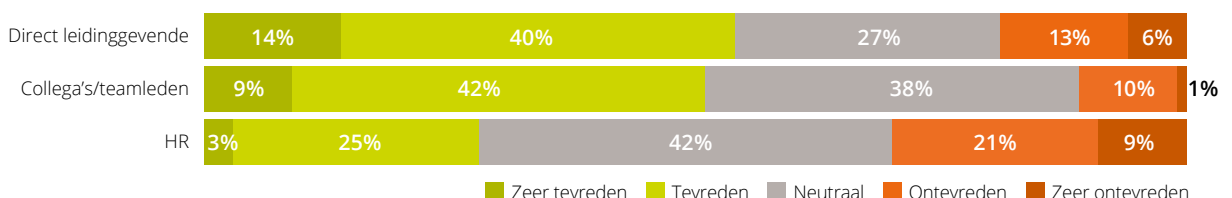


ONDERSTEUNING

In hoeverre ben je tevreden met de ondersteuning die je krijgt van je werkgever om jezelf te ontwikkelen?



In hoeverre ben je tevreden met de ondersteuning die je krijgt als het gaat om je persoonlijke ontwikkeling door:

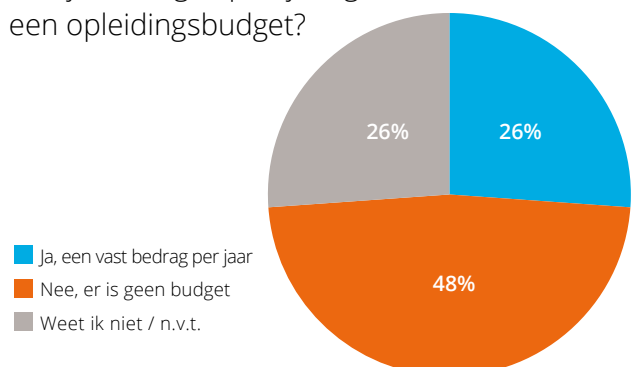


Opvallend is dat een relatief grote groep tegelijkertijd geen zicht heeft op dat budget. 48% geeft in het onderzoek aan niet te weten hoe hoog zijn of haar opleidingsbudget het afgelopen jaar was. Bij een kwart is helemaal geen budget beschikbaar.

ICT'ers zijn daarnaast kritisch op de HR-afdeling. Eén op de tien is zelfs zeer ontevreden over de ondersteuning die zij van deze afdeling krijgen bij hun persoonlijke ontwikkeling, slechts een kwart is naar eigen zeggen tevreden.

OPLEIDINGSBUDGET

Kon je het afgelopen jaar gebruik maken van een opleidingsbudget?



Nawoord

Zoals Eveline Meijer in het voorwoord al aangaf, is het overkoepelende beeld dat dit rapport oplevert hetzelfde als we eigenlijk al jaren observeren, maar nu nog extremer: de arbeidsmarkt voor ICT'ers is krap. Erg krap. Recruiters werken overuren en mensen zijn letterlijk schaarser dan vacatures. Voor de huidige ICT'er is dat niet alleen positief: ruim meer dan de helft van de aan dit onderzoek deelnemende ICT'ers (60%) geeft dit jaar aan een hoge of te hoge werkdruk te ervaren vanaf de thuiswerkplek; een twijfelachtig record. We hopen dat het feit dat dit inmiddels een bekende riedel is voor de sector, niet tot een verminderd gevoel van urgentie leidt om de druk er iets af te halen.

Ik ben trots op het feit dat dit alweer de 22e editie van dit jaarlijkse onderzoek is. Het biedt ons inzichten in trends en ontwikkelingen, natuurlijk ook veel positieve. Deze kunnen we gebruiken om advies of beleid op te

baseren en simpelweg om beter gefundeerde meningen te vormen over de staat van deze zo snel veranderende arbeidsmarkt in zijn algemeenheid.

Specifiek in relatie tot de Covid-19 crisis gaat de jaarlijkse wederkerigheid van dit onderzoek ons helpen in het vergelijken van de situatie vóór, tijdens en later ná de crisis. Dit is het eerste rapport in deze serie dat voor wat betreft de periode waarover de vragen zijn gegaan, volledig in de tweede categorie valt. Met plezier zullen dergelijke analyses te zijner tijd, mede met behulp van deze rapporten, weer met u worden gedeeld.



Vincent Nuijten
Senior Consultant
Berenschot



Weesperplein 4
1018 XA Amsterdam

020 235 6420
www.agconnect.nl

Berenschot

Van Deventerlaan 31-51
3528 AG Utrecht

030 291 68 88
www.berenschot.nl

