



IT-professionals zijn schaars:

zó ga je met deze
blijvende situatie om

WHITEPAPER



Topje van de ijsberg.....	4
Elk bedrijf is inmiddels een IT-bedrijf.....	4
Dit levert het lezen je op.....	4
Toch nog meer weten?.....	4
Van verwachting naar realiteit.....	5
Coronacrisis speelt rol in krappe arbeidsmarkt.....	5
Neem de regie en zie door de bomen het bos weer.....	6
1 Kies niet voor de eerste de beste.....	6
2 Ga voor ervaring.....	7
3 Schoenmaker blijf bij je leest.....	8
Om te onthouden.....	9
Dit levert het je op.....	9
Stop met brandjes blussen.....	9
Neem contact op.....	9



Er zijn meer vacatures dan werkzoekenden. Met name in de IT is het al jarenlang een uitdaging om goede, gespecialiseerde mensen te vinden. In dit whitepaper staan we stil bij de schaarste van IT-professionals in de markt. En we leggen uit hoe je deze schaarste zo goed mogelijk op kan lossen voor jouw organisatie. Omdat het een thema is dat speelt binnen het bedrijfsleven, overheidsinstanties en andere organisaties. En omdat dit tekort niet van vandaag op morgen ingevuld is.

Topje van de ijsberg

Dat het probleem als gevolg van te weinig aanbod verder gaat dan de te hoge werkdruk die ervaren wordt onder de collega's is evident. Het tekort aan mensen beperkt bijvoorbeeld ook de groei van bedrijven. Men moet immers nee zeggen tegen nieuwe opdrachten omdat er geen collega's zijn om het werk uit te voeren.

Tegelijkertijd geeft deze enorm krappe arbeidsmarkt opnieuw een boost aan de snelheid waarmee geautomatiseerd wordt. Want daar bevindt, volgens specialisten, zich de kern van de oplossing omdat het aantal mensen nooit genoeg zal zijn om de hoeveelheid werk op te vangen. Daarnaast is elk bedrijf inmiddels gebouwd op een basis van IT, want zonder deze digitale component staat het bedrijfsleven stil...

Elk bedrijf is inmiddels een IT-bedrijf

Zo is een bank niet alleen een financiële instelling, maar ook een IT-bedrijf geworden. Voor een gemeente of school geldt hetzelfde, want ook binnen deze organisaties gaat steeds meer digitaal. De systeemontwikkelingen volgen elkaar bovendien in een razend tempo op. Denk alleen al aan thema's als SaaS, blockchain en de transitie naar Microsoft Office 365. On premise is uit, de cloud is in en ook de hybride werkplek met beeldbellen, moderne infra en slim beheer nemen een vlucht. Maar ook innovaties op het gebied van helpdeskontwikkeling, automatisering van on- en offboarden van collega's spelen een steeds belangrijkere rol. En daar zijn, liefst gecertificeerde, IT-mensen voor nodig. Maar waar vind je ze? En, minstens net zo belangrijk, hoe houd je ze?

Dit levert het lezen je op

Na het lezen van dit paper ben je in het bezit van een aantal tools en handreikingen die je helpen om het probleem van dit nijpende tekort zo efficiënt én effectief mogelijk op te vangen.

Toch nog meer weten?

En mocht je nog vragen hebben of even vrijblijvend willen sparren, neem dan contact met ons op via 010 205 1000 of stuur een e-mail naar menno.willemsen@profdesk.nl.



Van verwachting naar realiteit

De cijfers van het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) laten niets te raden over: in kwartaal drie van 2021 stonden er tegenover elke 100 werklozen maar liefst 126 vacatures open, een nieuw record.

Het is, na het tweede kwartaal van dit jaar, de tweede keer dat het aantal vacatures hoger is dan het aantal werklozen. In het tweede kwartaal stonden er nog 106 vacatures open op 100 werklozen. Dat er meer vacatures open stonden dan er werklozen waren, was in 50 jaar niet voorgekomen. Het grootste gedeelte van de vacatures bevindt zich in de handel, de zorg en de zakelijke dienstverlening. Samen zijn deze drie bedrijfstakken goed voor ongeveer de helft van alle openstaande vacatures. De IT-sector valt onder de laatste categorie, de zakelijke dienstverlening. Waar eerst de verwachting was dat dit tekort aan IT-collega's binnen afzienbare tijd wel opgelost zou zijn, is nu wel duidelijk dat dit zeker niet het geval is. De schaarste zal langere tijd aanhouden. Dit heeft niet alleen te maken met de omvang van het aanbod van IT-professionals in de markt, maar ook met de verregaande automatisering en digitalisering van de samenleving waardoor de vraag naar goede IT'ers alleen maar stijgt.

Coronacrisis speelt rol in krappe arbeidsmarkt

Tel daar de almaar aanhoudende coronacrisis bij op en het is duidelijk dat de krapte op de arbeidsmarkt niet zomaar voorbij is. Maar hoe ga je hiermee om als één van je medewerkers langdurig uit de running is, bijvoorbeeld vanwege ziekte? Of omdat die ervaren collega een baan elders heeft gevonden of met pensioen gaat? Dan heb je op korte termijn gespecialiseerde kennis nodig. Maar op LinkedIn en Indeed gaat het vinden van nieuwe mensen niet snel genoeg, terwijl jouw IT-omgeving en IT-team wél constant aandacht nodig hebben. Bovendien duurt het aannemen van nieuwe mensen vaak lang omdat er opzegtermijnen van één tot drie maanden gehanteerd worden. En ook dan is die nieuwe collega niet van de ene op de andere dag ingewerkt en inzetbaar.

Neem de regie en zie door de bomen het bos weer

Wanneer je op zoek gaat naar nieuwe IT-professionals dan is het, ondanks de krapte in de markt, dus zaak om een aantal punten in ogenschouw te houden.

1 *Kies niet voor de eerste de beste*

De verleiding is begrijpelijk: je hebt dringend behoefte aan ondersteuning, maar de goede mensen zijn bezet. Wanneer er zich dan toch iemand meldt dan is een eerste gesprek snel gevoerd. En ondanks je twijfels, want érg communicatief is de sollicitant niet als je eerlijk bent, zet je door. Ook de kennis die niet helemaal actueel is neem je voor lief. Je hebt immers een lege stoel die gevuld moet worden. En, zo redeneer je, communiceren is te leren en verloren kennis zo op peil gebracht. Bovendien is alles beter dan niets...

Hoe verleidelijk het ook is om voor de eerst beschikbare te gaan: doe het niet. Want vaak klopt je onderbuikgevoel en geeft het aannemen van die niet voldoende gekwalificeerde professional meer uitdaging dan je op dit moment nodig hebt. Beter is, hoe lastig ook, je geduld bewaren en door te zoeken naar die ene, juiste collega. Mocht dit, gezien de werkdruk of acute workload, geen optie zijn, overweeg dan voor een tijdelijke oplossing te gaan. Het inzetten van een professional op detachingsbasis levert je veel voordelen op:

- ✓ Deze collega's zijn, wanneer je voor de juiste detachingspartner kiest, ervaren en gecertificeerd. Ze zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen omdat ze de laatste trainingen en opleidingen binnen hun vakgebied volgen.
- ✓ Dit type IT-professional is het gewend om in een nieuw team op een nieuwe werkplek te starten: binnen een mum van tijd voelt deze collega zich als een vis in het water en biedt deze praktische ondersteuning om de werkdruk duurzaam te verlagen. Bijvoorbeeld door die lange lijst met achterstallige tickets eindelijk op te lossen, te werken aan het automatiseren van wachtwoordherstel of te focussen op een betere inrichting van het automatiseren van on- en offboarden van nieuwe medewerkers.

2

Ga voor ervaring óf kiest bewust voor een langere inwerktijd

Dan is er ook nog de weg richting IT-gerelateerde opleidingen. Uiteraard heeft het aannemen van een schoolverlater voordelen. Een dergelijke professional is jong, fris en flexibel. Daarnaast hebben deze gedreven schoolverlaters vaak een steile leercurve waardoor ze zich nieuwe ontwikkelingen razendsnel eigen maken. Realiseer je echter wel dat juist het gebrek aan senioriteit een probleem kan zijn als de werkdruk binnen je organisatie al hoog is. Het is dan maar de vraag of deze schoolverlater de aandacht krijgt die hij verdient en, als vervolg daarop, goed tot zijn recht komt op de gekozen plek. Een alternatief, als je tóch voor jong talent wil gaan, is kiezen voor een nieuwe, ervaren collega die je op detacheringsbasis tijdelijk inzet om deze nieuweling in te leren. Daarmee snijdt het mes aan twee kanten: je hebt direct praktische handen die helpen om taken op te pakken én je nieuweling wordt goed ingewerkt zodat hij binnen afzienbare tijd zelf aan de slag kan. Op die manier worden de collega's na een korte inwerkperiode ontlast en komt er rust op de afdeling.

Maak het schaalbaar

Bovenstaand voorbeeld is gebaseerd op het aannemen van één collega. Maar zie dit voorbeeld vooral schaalbaar, het is eenvoudig op te schalen naar twee of zelfs drie nieuwe krachten om écht het verschil te maken. Wanneer de nieuwe collega ingewerkt is neem je eenvoudig afscheid van de ervaren, externe collega. Dat was immers ook de intentie over en weer. Je vaste team is niet belast met het inwerken van de jonge IT-professional waardoor de werkdruk onder deze collega's niet nóg eens extra toegenomen is met mogelijk uitval als gevolg. Door deze werkwijze ben je op een slimme manier met duurzame inzetbaarheid van mensen bezig. En dat geeft een concurrentievoordeel ten opzichte van hen die dat niet doen.



3 *Schoenmaker blijf bij je leest*

Ieder heeft zijn vak. En het vinden en plaatsen van goede mensen is feitelijk ook een vak apart. Dat begint bij het nadenken over de competenties van de persoon die je zoekt, het opstellen van de vacaturetekst, het voeren van het sollicitatiegesprek, het volgen van de juiste juridische procedures, het inwerken van deze persoon en meer.

Denk eens na over het uitbesteden daarvan. Want waarom zou je andere zaken die niet tot je core business behoren uitbesteden terwijl je het zoeken naar mensen, het belangrijkste kapitaal van je onderneming, wél zelf doet? Voor je het weet ben je een paar maanden verder waarbij het nog maar de vraag is of je het gewenste resultaat bereikt.

Beter is om te kiezen voor een afgebakende investering waarbij je een gespecialiseerde partij voor je laat zoeken. Naast de zekerheid van resultaat is er nog een ander, belangrijk voordeel: deze partijen hebben het vinden van de juiste IT-specialist tot hun core business gemaakt en beschikken daarmee over een netwerk van gekwalificeerde krachten. En dat is wat je wilt in deze huidige markt waarin IT-professionals te vergelijken zijn met een speld in een hooiberg.

Let overigens wel goed op de kwaliteit van een dergelijk bureau. Ga voor een **ervaren partij** met bewezen track records, zeker nu de detacheringsbureaus als paddenstoelen uit de grond schieten. Goede, integere bureaus verlonen keurig binnen hun sector, betalen hun IT-professionals structureel op dezelfde dag uit en werken met een door de Belastingdienst goedgekeurde én met een kenmerknummer geregistreerde modelovereenkomst. Ook werken ze vaak samen met andere bureaus binnen hun netwerk waarbij er sprake is van gezonde concurrentie.



Om te onthouden

Naast het voorkomen van oplopend ziekteverzuim als gevolg van structureel overwerken en het op peil houden van je omzet én bewaken van de mate van klanttevredenheid is ook goed werkgeverschap een belangrijk thema. Want mensen vinden in deze tijd is moeilijk, maar het behouden van krachten is soms een nóg grotere uitdaging.

Met behulp van een gespecialiseerd detacheringsbureau kun je op korte termijn, meestal binnen ongeveer een week, beschikken over minimaal één geschikte kandidaat. Deze kandidaat voldoet aan alle eisen en zoveel mogelijk wensen die jij als werkgever geformuleerd hebt.

Dit levert het je op

Je krijgt tijd en rust terug zodat je op een gedegen wijze kunt zoeken naar de juiste IT-persoon op de juiste IT-stoel. De continuïteit en het werkgeluk van je team worden (weer) gewaarborgd, collega's zitten beter in hun vel. Er is op zeer korte termijn minder structurele werkdruk en als werkgever krijg je tijd om naar een duurzame oplossing te zoeken.

Stop met brandjes blussen

Wanneer je in staat bent om, al is het maar voor even, uit de hectiek van alledag te stappen, dan zet je de eerste bewuste stap naar meer rust op de werkvloer. Kijk vanaf afstand naar je personeelsuitdagingen en stop met brandjes blussen. Vind de juiste IT-professional, óók in deze schaarse markt. Door op deze manier met de mensen in je team om te gaan ontstaat er tijd en ruimte voor bouwen aan verbinding. Het tekort van schaarste aan IT-specialisten op de arbeidsmarkt oplossen is niet eenvoudig. Maar door open te overleggen, goed na te denken én, samen, slim te plannen, ben je een aardig eind op weg.

Neem contact op

Heb je nog vragen over hetgeen je net gelezen hebt of wil je even vrijblijvend sparren, neem dan contact met ons op via 010 205 1000 of stuur een e-mail naar menno.willemsen@profdesk.nl