

2017

Van uitkering naar ICT-baan?

Een onderzoek naar de vraag of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt van betekenis kunnen zijn voor het tekort aan ICT-professionals.



Rieke van den Bosch & Greetje van de Kieft
ICT Valley & Christelijke Hogeschool Ede
Juni 2017

Managementsamenvatting

Aanleiding en probleemdefinitie

De ICT-sector groeit, met als gevolg dat de vraag naar ICT-professionals toeneemt. In het eerste kwartaal van 2017 zijn er 8,7% meer vacatures in deze sector online gezet in vergelijking met het jaar daarvoor, hierbij gaat het over 56.889 vacatures in het eerste kwartaal van 2017. De toename van de vraag naar ICT-professionals heeft ervoor gezorgd dat er een tekort aan vakbekwame ICT-professionals is ontstaan. Deze groei is niet alleen landelijk te merken, maar ook op lokaal niveau in de regio FoodValley. Het grote aantal openstaande vacatures brengt voor de ICT-bedrijven in deze regio de volgende vraag met zich mee: “Hoe komen we aan ICT-professionals?”. Om deze reden heeft ICT-Valley ons de opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de mogelijkheden die drop-outs en mensen met een WW- of bijstandsuitkering zouden kunnen bieden voor het opvullen van vacatures.

Omdat Veenendaal zich binnen de regio FoodValley wil positioneren als ICT-stad op het gebied van innovatie en digitalisering is het van strategisch belang dat de openstaande vacatures in de ICT-sector in de regio FoodValley zo snel mogelijk ingevuld worden.

Hoofd- en deelvragen

Om tot een antwoord op de hoofdvraag te komen zijn onderstaande hoofd- en deelvragen geformuleerd.

De hoofdvraag: wat is er nodig om drop-outs en mensen met een WW- of bijstandsuitkering bereid en geschikt te maken voor ICT-banen in de FoodValley?

Deelvraag 1: hoe kunnen ICT-werkgevers in de regio FoodValley met mensen uit een WW- of bijstandsuitkering en drop-outs de kans vergroten om de ICT-vacatures in te vullen?

Deelvraag 2: kunnen drop-outs en mensen met een WW- of een bijstandsuitkering van betekenis zijn voor de openstaande ICT-vacatures binnen de regio FoodValley?

Tijdens dit onderzoek zijn verschillende onderzoeksmethoden toegepast, namelijk kwalitatief onderzoek, kwantitatief onderzoek en exploratief onderzoek.

Resultaten

Onderstaande bevindingen zijn de resultaten van deelvraag 2.

1. Er zijn in totaal 10 interviews geweest met mensen met een WW-uitkering (5) en bijstandsuitkering (5). De conclusies na deze gesprekken waren:
 - Het is een gemêleerde doelgroep in niveau, opleiding en leeftijd. Van 25 jaar tot 65 jaar en van geen diploma tot een universitaire achtergrond;
 - Sommige mensen zijn gemotiveerd om weer te gaan werken en andere mensen nemen genoegen met hun huidige situatie.
2. Er zijn in totaal 5 interviews afgenomen met jobmatchers (2), accountmanagers (2) en een jongerenwerker (1) van het Werkgeversservicepunt. Uit deze gesprekken bleek:
 - Het is moeilijk om deze mensen aan het werk te krijgen;
 - De gemeente krijgt vooral de wat ‘simpelere’ vacatures binnen (inpak- en magazijnwerk, taxichauffeur, schoonmaken etc.).
3. Er is 1 interview afgenomen met een coördinator van het Regionaal meld- en coördinatiepunt regio FoodValley. Zij gaf het volgende aan:
 - Een deel van de drop-outs komen zelfstandig aan het werk;
 - Een deel ook niet, zij krijgen intensieve begeleiding vanuit het RMC.
4. Er zijn negen officiële interviews afgenomen bij ICT-bedrijven (ERP-leveranciers, softwareproducenten, systeembeheer). Hieruit komen de volgende resultaten:
 - Welke aspecten bedrijven belangrijk vinden in de selectieprocedure van de kandidaat. Dat zijn de juiste mind-set, hbo+ denkniveau, communicatieve vaardigheid en juiste kennis.
 - Drie van de negen bedrijven geven aan dat ze te klein zijn om werklozen aan te nemen. Eén jaar intern opleiden is duur en bedrijven nemen daarmee een risico. Van sommige

skills hebben bedrijven 1 á 2 mensen in huis. Iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen zij zich niet veroorloven, de tijd voor goed begeleiding ontbreekt.

- Acht van de negen bedrijven geven aan dat ze, als er minder drempels waren, mensen met een afstand wel zouden willen aannemen.
5. Onderzoek People Analytics van Smartops:
Er zijn assessments verstuurd naar mensen met een WW- of bijstandsuitkering via gemeente Veenendaal om te kijken of deze mensen via de software gematcht konden worden met de ICT-sector op basis van de data uit de assessments die ingevuld zijn door ICT-professionals. Deze assessments waren gericht op persoonlijkheid, team scope, cultuur en engagement. Via de gemeente Veenendaal en het WSP zijn 320 mensen uitgenodigd met als resultaat 7 respondenten die de assessments volledig afgerond hebben wat een respons van 2,2% betekent.
 6. Literatuuronderzoek:
Uit een IT Labour Marktonderzoek blijkt dat er voor elke jongere onder de 25 jaar 13 vacatures open staan.

Conclusies en adviezen

Op basis van de bevindingen zijn onderstaande conclusies en adviezen geformuleerd.

1. *Conclusie:* mensen met een WW- of bijstandsuitkering zijn moeilijk tot niet te plaatsen in een ICT-functie, tenzij ze hbo- of WO niveau hebben, communicatief vaardig zijn en de juiste mind-set hebben. Relatief gezien zijn er minder drop-outs in vergelijking met mensen met een uitkering. Toch ligt in drop-outs de meeste kans, omdat er vraag is naar jongeren vanuit ICT-bedrijven.
Advies: drop-out's kennis laten maken met de ICT-branch.
2. *Conclusie:* mind-set, hbo-niveau of hoger, communicatieve vaardigheid en ICT-kennis zijn belangrijke eigenschappen die een persoon moet hebben om in aanmerking te komen voor een baan in de ICT-sector.
Advies: voor de mensen die aan bovenstaande "eisen" voldoen, adviseren we: leerwerkplekken van twee maanden bij ICT-werkgevers.
3. *Conclusie:* in de regio zijn veel MKB-bedrijven, die minder vermogend zijn en niet het risico durven te nemen om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.
Advies: creëren van een B2B samenwerkingsverband tussen ICT-bedrijven in de regio FoodValley.

Implementatie

De implementatie van de adviezen bestaat uit 5 stappen:

1. Er moet binnen ICT Valley een verantwoordelijke worden aangesteld die het vervolg van het stappenplan gaat uitvoeren.
2. ICT Valley maakt een lijst met ICT-bedrijven die mee willen denken in de zoektocht naar personeel en die leerwerkplekken creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het WSP verbindt de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met ICT-bedrijven. Ze maken hierbij gebruik van het gedefinieerde instapniveau, die te vinden is in bijlage 2 van het adviesrapport. De lijst met bedrijven wordt door ICT Valley aan het WSP gegeven zodat zij werklozen kunnen matchen met de bedrijven.
4. Elk (half) jaar wordt er een evenement georganiseerd, waarbij iedereen (werklozen en niet-werklozen) de kans krijgt om kennis te maken met de ICT-branch door in gesprek te gaan met ICT-bedrijven.
5. Gemeente Veenendaal stelt een onderzoek in waarin wordt onderzocht op welke manier werklozen kennis willen maken met de (ICT-) branche.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	2
Inhoudsopgave	4
Inleiding	5
Begrippen en afkortingen.....	6
1. Onderzoeksmethode.....	6
2. Context van onderzoeksthema	7
3. Antwoord deelvraag 1: hoe kunnen ICT-bedrijven ruimte creëren voor werklozen?	9
4. Antwoord deelvraag 2: hoe kunnen werklozen het tekort opvullen?	9
5. Antwoord op de hoofdvraag: hoe maken we werklozen geschikt voor de ICT-branche?	10
6. Conclusies en adviezen.....	11
7. Evenement	14
8. Implementatieplan	17
Bijlagen	19

Inleiding

In dit rapport vindt u de uitkomsten van het onderzoek dat is uitgevoerd in de periode november 2016 tot juni 2017. Het onderzoek is uitgevoerd door Greetje van de Kieft en Rieke van den Bosch, vierde jaars HRM studenten van de Christelijke Hogeschool Ede.

De vraag voor dit afstudeeronderzoek is gesteld door ICT Valley. ICT Valley is een stichting die zich inzet voor ICT-bedrijven binnen de FoodValley (regionale samenwerking tussen 8 gemeenten). Het vraagstuk wat de ICT-bedrijven, en daarmee ook ICT Valley, het meeste bezig houdt is: “Hoe komen we aan voldoende gekwalificeerd ICT-personeel?”

In dit rapport zullen wij proberen deze vraag te beantwoorden. Dit rapport is opgesteld aan de hand van twee rapporten die afzonderlijke door ons zijn geschreven. Hier komt de informatie bij elkaar samen en wordt er aan de hand daarvan conclusies en adviezen geschreven. Allereerst worden veel gebruikte begrippen toegelicht waarna wordt verteld volgens welke onderzoeksmethode wij bij de conclusies en adviezen zijn gekomen. Daarna wordt de context geschetst waarin het thema zich afspeelt. Er wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag en worden de conclusies en adviezen gedeeld. Dit wordt vervolgd door een samenvatting van het evenement met afsluitend een stappenplan.

Begrippen en afkortingen

Begrip	Afkorting	Definitie
Informatie- en Communicatietechnologie	ICT	Een vakgebied dat zich bezighoudt met informatiesystemen, telecommunicatie en computers. Hieronder valt het ontwikkelen en beheren van systemen, netwerken, databases en websites. Ook het onderhouden van computers en programmatuur en het schrijven van administratieve software valt hieronder. Vaak gebeurt dit in een bedrijfskundige context (Betekenisdefinitie, sd).
Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	N.v.t.	Men heeft een afstand tot de arbeidsmarkt als er langer dan zes maanden niet aan het reguliere arbeidsproces is deelgenomen (BC Group, 2017).
Drop-outs	N.v.t.	Drop-outs, ook wel voortijdig schoolverlaters (VSV) genoemd, zijn jongeren tussen de 12 en 23 jaar zonder startkwalificatie die minstens een maand zonder geldige reden niet naar school zijn geweest. Een startkwalificatie is een diploma op minimaal havo/vwo of mbo 2 niveau of hoger (Scholieren, 2006).
Mensen met een WW-uitkering	N.v.t.	Mensen die werkloos zijn geworden en nog geen nieuwe baan hebben gevonden, hebben recht op een uitkering (UWV, 2014).
Mensen met een bijstandsuitkering	N.v.t.	Mensen waarvan het inkomen te laag is om in eigen levensonderhoud te voorzien, hebben recht op een uitkering (Rechtsvordering, sd).
Regionaal Meld- en coördinatiepunt	RMC	Heeft als doel om de schooluitval zoveel mogelijk te verminderen (RMC, sd).
Werkgeversservicepunt	WSP	Samenwerking tussen verschillende gemeenten, UWV en Permar. Heeft als doel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan te helpen (Werkgeversservicepunt, sd).

1. Onderzoeksmethode

De conclusies en adviezen zijn geformuleerd op grond van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Voor het kwalitatief onderzoek zijn er interviews gevoerd met ICT-bedrijven, enkele gemeenten binnen de FoodValley, het WSP, RMC en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij het kwantitatieve onderzoek is er gewerkt met People Analytics software van Smartops. People Analytics is aan de hand van data beeld vormen over een organisatie en haar medewerkers. Deze software heeft in dit onderzoek inzicht gegeven in persoonlijke data van ICT-professionals en uitkeringsgerechtigden in de regio FoodValley.

2. Context van onderzoeksthema

Om het vraagstuk in dit onderzoek goed te begrijpen, is het van belang te weten in welke context dit vraagstuk zich afspeelt.

ICT-branche in de FoodValley

De ICT-branche is al jaren een sterk groeiende sector. De Nederlandse ICT-markt is de afgelopen drie jaren gemiddeld met 2,4% gegroeid. Dat is fors hoger dan de groei van de economie als geheel (Rabobank, 2017). De vraag naar personeel in deze markt is ook aanzienlijk hoog. Het IT Labour Market onderzoek van 2016 geeft aan dat voor iedere werkzoekende in de ICT-branche 12 vacatures openstaan (www.intelligence-group.nl, 2016). Sinds 2012 stijgt de vraag naar ICT-personeel onafgebroken en de verwachting is dat deze vraag de komende jaren zal blijven stijgen.

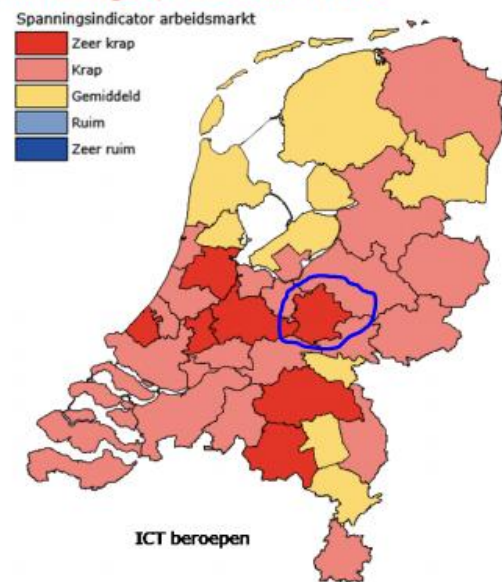
Ook in regio FoodValley neemt de vraag naar ICT-personeel toe. Een onderzoek stelt dat 79% van de geraadpleegde organisaties verwacht dat de bedrijfsomvang de komende twee jaar in FTE zal toenemen (gemiddeld met 43,8%) (Bart-Boon, 2016).

Er zijn niet alleen veel vacatures, maar ook het aanbod van ICT-professionals is laag. In de regio FoodValley is de ICT-arbeidsmarkt zeer krap (zie figuur 1) (UWV, 2017).

48% van de vacatures zijn moeilijk te vervullen, dat is veel ten opzichte van 23%, het gemiddelde van alle beroepsgroepen, het hoogste aandeel van alle beroepsgroepen, dit maakt de ICT-branche zeer kansrijk voor werkzoekenden. (UWV, 2017)

Dat de vacatures moeilijk te vervullen zijn, heeft met het aanbod van ICT-professionals te maken. Uit onderzoek blijkt dat de vraag sneller toeneemt dan het aanbod. Daardoor constateren de onderzoekers dat er een sterk tekort dreigt op de Nederlandse ICT-arbeidsmarkt.

Spanning op de arbeidsmarkt ICT Naar 35 regio's, derde kwartaal 2016

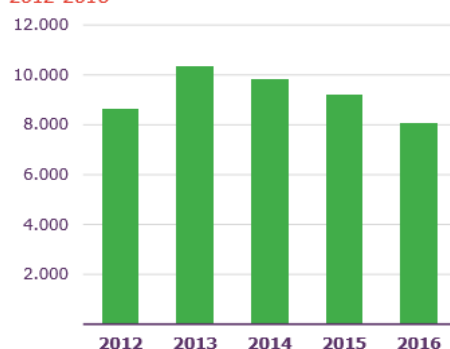


Bron: UWV

Figuur 1

Dit terwijl de regio FoodValley ook te maken heeft met mensen die nu geen baan hebben en een WW- of bijstandsuitkering ontvangen. In de regio FoodValley zijn in 2016 ongeveer 7000 WW-uitkeringen en 6720 Bijstandsuitkeringen verleent (CBS, 2017). Ook onder ICT'ers is een werkloosheid, hoewel deze wel afneemt, zie figuur 2. Per januari 2017 worden er landelijk ongeveer 7.600 WW-uitkeringen aan ICT'ers verstrekt. Dat is 1,8% van de totaal lopende WW-uitkering. Daarmee is de ICT wel ondervetegenwoordigd in de totale werkloosheid.

Ontwikkeling instroom WW-uitkeringen ICT'ers 2012-2016



Figuur 2

Doordat het huidige aanbod ICT-professionals niet het tekort kan vervullen, is het voor werklozen mensen (WW, bijstand en drop-outs) wellicht een branche waarin zij van betekenis zouden kunnen zijn. Niet alleen voor de 7.600 mensen die al een ICT-achtergrond hebben, maar ook voor de mensen die nu met een andere opleiding niet aan het werk komen.

ICT-professionals

Dat er een tekort is op de ICT-arbeidsmarkt moge duidelijk zijn. Maar wat voor een werk gebeurt en in de ICT markt en welke functies worden het meeste gevraagd?

In 2016 bestond de ICT-beroepsgroep uit 337.000 werkzame personen. Dit gaat over ongeveer 4% van het totaal aantal werkzame mensen in Nederland. Deze groep is onderverdeeld in:

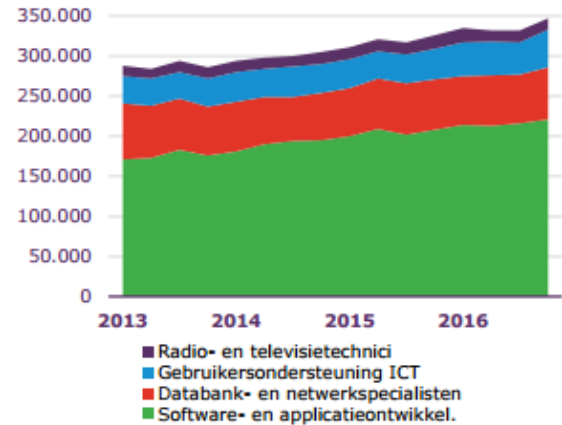
- Software en applicatieontwikkelaars (64%);
- Data- en netwerkspecialisten (19%);
- Gebruikersondersteuners ICT (13%);
- Radio- en televisietechnici (4%).

In figuur 3 is de groei van de ontwikkeling binnen deze groepen zichtbaar.

Binnen de ICT-sector heeft 61% van de ICT'ers een hbo-diploma behaald of hoger. Dit is bijna het dubbele vergeleken met het gemiddelde van alle beroepsgroepen zoals te zien is in figuur 4.

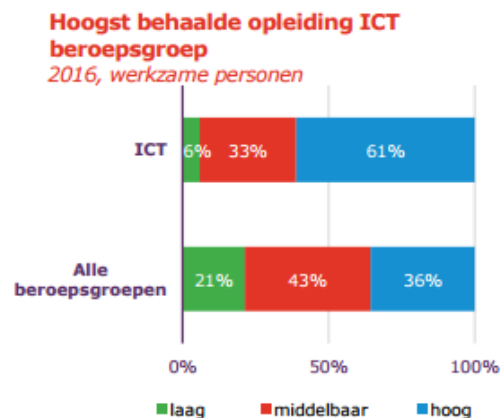
Er zijn (bijna) geen functies binnen de ICT-sector op lager niveau.

Ontwikkeling werkgelegenheid ICT 2013-2016 (kwartaalbasis), werkzame personen



Bron: CBS Statline

Figuur 3



Bron: CBS Statline

Figuur 4

De groei van de ICT-beroepsgroep is ook zichtbaar in de openstaande vacatures binnen de ICT-sector. In figuur 5 is te zien naar welke ICT-functies de meeste vraag was in 2016 in de ICT-sector (Kalkhoven, 2017).

Top 10 veel voorkomende ICT-vacatures 2016, nieuwe vacatures op werk.nl

1. Systeemontwikkelaar
2. Programmeur scripttalen
3. Programmeur .NET
4. Tester ICT
5. Programmeur Java
6. Servicedeskmedewerker ICT
7. Webdeveloper
8. Systeembeheerder
9. Adviseur ICT
10. Specialist technische infrastructuur ICT

Figuur 5

3. Antwoord deelvraag 1: hoe kunnen ICT-bedrijven ruimte creëren voor werklozen?

Hoe kunnen ICT-werkgevers in de regio FoodValley met mensen uit een WW- of bijstandsuitkering en drop-outs de kans vergroten om de ICT-vacatures in te vullen?

De kleinschaligheid van veel bedrijven en “the gap” tussen het gevraagde en het huidige denk- en kennisniveau van WW’ers en bijstandsgerechtigden staat een goede match in de weg. ICT-bedrijven hebben een hoge snelheid: gericht zijn op kortetermijnwinsten en maximale groei. Het hebben van een maatschappelijk hart staat daarmee in contrast. Wanneer een organisatie een werkloze aanneemt is deze niet op dag één facturabel en zal een bedrijf moeten investeren in opleiding en/of tijd.

Wanneer een werkgever iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt ontvangt deze in veel gevallen subsidies en of kortingen op bepaalde belastingen. Het levert ICT-werkgevers dus relatief goedkope arbeidskrachten op. Er zijn geen bemiddelingskosten en het bedrijf hoeft de persoon de eerste twee maanden niet te betalen (proefplaatsing). Ook draagt het aannemen van werklozen bij aan het maatschappelijk imago van het bedrijf en op lange termijn de groei van de organisatie.

Welke functies de meeste kans maken te worden ingevuld door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is niet goed te zeggen. Wel is te zien dat de krapte-functies vooral op hbo- en wo-niveau liggen terwijl 24% van de WW’ers en 10% van de bijstandsgerechtigden een hbo-niveau of hoger hebben. In absolute getallen gaat dat om 1570 mensen (hbo+ niveau), echter zullen deze mensen niet allemaal een technische studie hebben en geïnteresseerd zijn in de ICT.

Werkgevers kunnen door te selecteren op niveau, mind-set en communicatieve vaardigheden met de kans vergroten om de ICT-vacatures in te vullen. Zij zullen dan wel moeten investeren in tijd en opleiding, waar in veel gevallen een financiële vergoeding tegenover staat.

4. Antwoord deelvraag 2: hoe kunnen werklozen het tekort opvullen?

Kunnen drop-outs en mensen met een WW- of een bijstandsuitkering van betekenis zijn voor de openstaande ICT-vacatures binnen de regio FoodValley?

Er is geen specifiek beeld neer te zetten van drop-outs en mensen met een WW- of bijstandsuitkering omdat deze groepen te gemêleerd zijn.

ICT-bedrijven zijn op zoek naar nieuwe medewerkers met hbo-niveau of hoger. Daarnaast wordt er verwacht dat de nieuwe medewerker de juiste soft skills en hard skills bezit. Vooral soft skills gaan een steeds grotere rol spelen binnen ICT-functies, omdat de rol en functie-inhoud van ICT-professionals veranderd.

Als er wordt gekeken naar niveau, leeftijd en geschiktheid binnen de doelgroepen, is er een klein percentage wat daadwerkelijk van betekenis kan zijn voor de ICT-sector binnen de regio FoodValley. Dit gaat om 1.120 mensen met een WW-uitkering, 450 mensen met een bijstandsuitkering en 251 drop-outs. Dit betekent dat er in totaal 1.821 mensen van betekenis kunnen zijn voor de ICT-sector. Dit, terwijl er maar liefst 5.063 vacatures open staan in Gelderland en 8.875 in Utrecht. Deze cijfers zijn helaas niet beschikbaar voor de regio FoodValley.

5. Antwoord op de hoofdvraag: hoe maken we werklozen geschikt voor de ICT-branche?

Wat is er nodig om drop-outs en mensen met een WW- of bijstandsuitkering bereid en geschikt te maken voor ICT-banen in de FoodValley?

Het maken van deze match is complex. Vanuit de ICT- branche wordt er gevraagd naar mensen met een HBO+ denkniveau. Ook wordt er gevraagd om een goede mind-set, wat inhoudt dat mensen leergierig zijn en passie hebben voor de ICT. Daarnaast wordt er steeds meer nadruk gelegd op communicatieve vaardigheden. Ook willen bedrijven mensen die snel productief en facturabel zijn. Echter is het grootste gedeelte van de mensen met een WW- of bijstandsuitkering niet hooggeschoold. Maar 45% van de WW'ers en 10% van bijstandsgerechtigden hebben een HBO of WO opleiding. Deze groep mensen heeft niet allemaal affiniteit met ICT. Daarnaast zijn zij een tijd niet werkzaam geweest en kampen ze met een kennisachterstand.

Dit alles maakt dat er een zeer kleine groep over blijft die geschikt is voor een ICT-baan in de FoodValley. De voortijdige schoolverlaters zonder starterskwalificatie maken meer kans. Zij zijn nog jong en hebben in veel gevallen wel een hoger IQ, maar niet de scholing of ontwikkeling gehad.

Om deze mensen geschikt te maken voor een baan in de ICT-branche zullen zij ervaring moeten opdoen en in veel gevallen bijgeschoold moeten worden, meer informatie hierover kunt u vinden in de conclusies en adviezen.

6. Conclusies en adviezen

Onze bevindingen zijn uitgewerkt naar aanleiding van het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek.

Bevinding 1

Proces:

1. Er zijn in totaal 10 interviews geweest met mensen met een WW-uitkering (5) en bijstandsuitkering (5). De conclusies na deze gesprekken waren:
 - Het is een gemêleerde doelgroep in niveau, opleiding en leeftijd. Van 25 jaar tot 65 jaar en van geen diploma tot een universitaire achtergrond;
 - Sommige mensen zijn gemotiveerd om weer te gaan werken en andere mensen nemen genoegen met hun huidige situatie.
2. Er zijn in totaal 5 interviews afgenomen met jobmatchers (2), accountmanagers (2) en een jongerenwerker (1) van het Werkgeversservicepunt. Uit deze gesprekken bleek:
 - Het is moeilijk om deze mensen aan het werk te krijgen;
 - De gemeente krijgt vooral de wat 'simpelere' vacatures binnen (inpak- en magazijnwerk, taxi chauffeur, schoonmaken etc.).
3. Er is 1 interview afgenomen met een coördinator van het Regionaal meld- en coördinatiepunt regio FoodValley. Zij gaf het volgende aan:
 - Een deel van de drop-outs komen zelfstandig aan het werk;
 - Een deel ook niet, zij krijgen intensieve begeleiding vanuit het RMC.
4. Onderzoek People Analytics van Smartops:
Er zijn assessments verstuurd naar mensen met een WW- of bijstandsuitkering via gemeente Veenendaal om te kijken of deze mensen via de software gematcht konden worden met de ICT-sector op basis van de data uit de assessments die ingevuld zijn door ICT-professionals. Deze assessments waren gericht op persoonlijkheid, team scope, cultuur en engagement. Via de gemeente Veenendaal en het WSP zijn 320 mensen uitgenodigd met als resultaat 7 respondenten die de assessments volledig afgerond hebben wat een respons van 2,2% betekent.
5. Literatuur onderzoek:
Uit een IT Labour Markt onderzoek blijkt dat er voor elke jongere onder de 25 jaar 13 vacatures open staan.

Informatie uit rapporten van het UWV en CBS

1. Cijfers mensen van de mensen met een WW-uitkering nationaal en lokaal:
 - 441.000 mensen met een WW-uitkering in 2016;
 - Rond de 7.000 mensen met een WW-uitkering in de FoodValley in 2016;
 - 24% van deze groep had in 2014 een HBO niveau of hoger.
2. Cijfers van mensen met bijstandsuitkering nationaal en regionaal:
 - 447.000 mensen met een bijstandsuitkering in 2017;
 - Rond de 6700 mensen met een bijstandsuitkering regionaal in 2016;
 - In 2014 had 10% van deze mensen een HBO niveau of hoger.
3. Cijfers van drop-outs nationaal en regionaal:
 - 22.948 drop-outs in 2016;
 - 310 drop-outs in de FoodValley, waarvan 50 werkfit.

Conclusie: Mensen met een WW- of bijstandsuitkering zijn moeilijk tot niet te plaatsen in een ICT-functie, tenzij ze hbo- of wo niveau hebben, communicatief vaardig zijn en de juiste mind-set hebben. Relatief gezien zijn er minder drop-outs in vergelijking met mensen met een uitkering. Toch ligt in drop-outs de meeste kans, omdat er vraag is naar jongeren vanuit ICT-bedrijven.

Advies: Drop-out's kennis te laten maken met de ICT-branche.

De redenen waarom dit wordt geadviseerd is:

- Er zijn jongeren met havo/vwo niveau die affiniteit hebben met ICT, maar niet weten welke mogelijkheden er zijn binnen deze branche;

- Omdat er vanuit ICT-bedrijven vraag is naar jongeren die leergierig zijn en de veranderingen van de ICT-branche bij kunnen houden, denken wij dat in deze doelgroep de meeste kansen liggen voor ICT-bedrijven;
- Jongeren leren sneller en hebben meer potentie om te groeien en te ontwikkelen. Om deze reden zijn jongeren populair bij ICT-bedrijven.

Praktijkvoorbeeld: Vanuit het WSP zijn er drie jongeren van havo niveau die aan hebben gegeven affiniteit te hebben met ICT. Zij mogen kennis maken bij twee ICT-bedrijven, namelijk: BIT en VitalHealth Software.

Bevinding 2

Proces:

1. Er zijn 9 officiële interviews afgenomen bij ICT-bedrijven (ERP-leveranciers, softwareproducenten, systeembeheer). Hieruit kwamen een aantal belangrijke eigenschappen om aan het werk te komen binnen de ICT-sector:
 - De juiste mind-set: kunnen omgaan met een dynamische werkomgeving, positieve en gemotiveerde leerhouding, passie voor de ICT;
 - Denkniveau: minimaal hbo-denkniveau en daarnaast eigenschappen, zoals: analytisch vermogen en conceptueel denken;
 - Communicatief vaardig: een open en klantvriendelijke houding;
 - Kennis: dit verschilt per bedrijf en functie.
2. Onderzoek People Analytics van Smartops:

Er zijn assessments verstuurd naar 49 ICT-professionals uit 6 verschillende bedrijven, die op dat moment werkzaam waren binnen de ICT-sector. Deze assessments waren gericht op persoonlijkheid, team scope, cultuur en engagement. 36 ICT-professionals hebben de assessments afgerond. Uit de analyses kwam naar voren dat persoonskenmerken binnen de ICT-sector zijn:

 - Eerlijk;
 - Scores hoog op altruïsme: iets voor een ander willen betekenen;
 - Scores laag op gevoeligheid: emotioneel stabiel.

Conclusie: Mind-set, hbo-niveau of hoger, communicatieve vaardigheid en ICT-kennis zijn belangrijke eigenschappen die een persoon moet hebben om in aanmerking te komen voor een baan in de ICT-sector.

Advies: Voor de mensen die aan bovenstaande “eisen” voldoen adviseren we: Leer-werkplekken van twee maanden bij ICT werkgevers.

De redenen waarom dit wordt geadviseerd is omdat:

- ICT-bedrijven hiermee vrijblijvend de kans krijgen om deze mensen te leren kennen;
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans krijgen om relevante werkervaring op te doen en af te tasten of deze branche bij hen past;
- De kans op een eventuele duurzame match wordt vergroot.

Bevinding 3

Proces:

1. Drie van de negen bedrijven gaven aan dat ze te klein waren om deze mensen een kans te bieden:
 - 1 jaar intern opleiden is duur en bedrijven nemen daarmee een risico;
 - Van sommige skills hebben bedrijven 1 á 2 mensen in huis. Iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen zij zich niet veroorloven;
 - Tijd voor goede begeleiding ontbreekt.
2. Van alle ICT-bedrijven in deze regio is 72,1% ZZP en 26,4% heeft tussen de 2 en 49 medewerkers. Daarvan heeft een groot gedeelte niet meer dan 30 medewerkers. Slechts 1,5% van de bedrijven heeft meer dan 50 medewerkers.
3. Acht van de negen bedrijven geven aan dat ze, als er minder drempels waren, mensen met een afstand wel zouden willen aannemen.

Conclusie: In de regio zijn veel MKB-bedrijven, die minder vermogend zijn en niet het risico durven te nemen om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Advies: Creëren van een B2B samenwerkingsverband tussen ICT-bedrijven in de regio FoodValley.

Dit advies wordt gegeven, omdat:

- Samen kan er meer gedaan worden: personeel van elkaar opleiden, events organiseren om personeel te werven;
- Samenwerking een fundament kan zijn voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

Bovenstaande conclusies en adviezen zijn gepresenteerd tijdens het evenement: Denktank ICT-branche FoodValley. Naar aanleiding van deze adviezen zijn de aanwezigen van het evenement in vier groepen uit elkaar gegaan en hebben met elkaar nagedacht over vier onderwerpen. Alle groepen zijn bij elk onderwerp langs geweest. Hieronder staat een korte samenvatting per onderwerp van wat er is besproken tijdens de groepen, uitgewerkt door de leiders van de gespreksgroepen.

7. Evenement

Tijdens het evenement is er in groepjes nagedacht over de volgende onderwerpen. De uitwerkingen zijn geschreven door de gesprekleiders.

1. Samenwerkingsverband

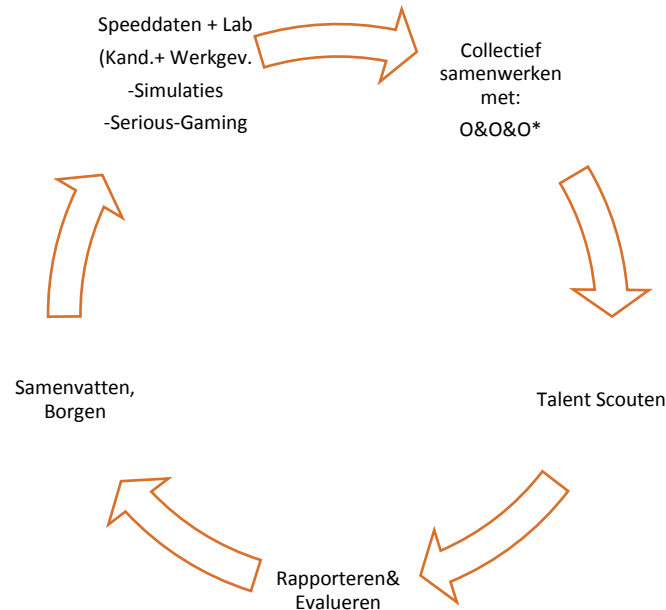
Talent in de ICT sector wordt schaars en het is de bedoeling om mensen te gaan zoeken. Mensen die deze vacatures zouden kunnen vervullen zijn mensen uit de WW en bijstand of drop-outs. In de FoodValley kunnen MKB-bedrijven samenwerken, krachten bundelen om ervoor te zorgen dat ze deze mensen kunnen werven. ICT Valley is daarvoor een hele goede kapstok. Op dit moment wordt het belang niet goed neergezet, het wordt vooral neergezet vanuit maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), maar er is ook een commercieel belang, dat is namelijk het werven van talent. De groep moet het commerciële belang gaan erkennen en dan moeten ze naast woord ook daad toevoegen. Op dit moment worden er goede doelen gesteld, maar er worden geen acties aan gekoppeld om deze goede doelen te verwezenlijken. Dus woord en daad. Als laatste moet er ownership zijn. Er moet iemand zijn in de groep die verantwoordelijk is of het moeten een aantal MKB'ers zijn die het eigenaarschap gaan dragen en dit ook daadwerkelijk gaan neerzetten. Een spanningsveld is grote organisaties versus kleine organisaties. Grote organisaties moeten vaak winst maken vanwege aandeelhouders en hebben geen ruimte om mensen uit de WW, bijstand of drop-outs te ondersteunen. Kleine organisaties hebben hier niet de juiste middelen voor. Als ze nou gaan beginnen en het gaan doen kunnen ze misschien wel manieren vinden om het te verwezenlijken.

2. Eigen bijdrage samenwerkingsverband

Tijdens het gesprek hebben een aantal bedrijven/deelnemers aangegeven wat zij voor bijdrage kunnen leveren, namelijk:

- Stagiairs/ Afstudeerders Projectmedewerkers voor onderzoeken voortraject.
Deze uitspraak kwam van de gemeente, zij waren wel benieuwd naar een samenwerking met het onderwijs.
- 1x per half jaar een plek vrij maken voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Gebruik maken van de faciliteiten van ICT-Campus Programma van de gemeente Veenendaal.
Uit de gesprekken bleek dat niet iedereen bekend was met de ICT-campus. Uit dit programma kan veel winst behaald worden.
- Kandidaten/drop-outs selecteren die aan een bepaald profiel voldoen:
De helft van de groepen waren het hiermee eens en de andere helft niet. 'Het is handig om te weten wie je in huis haalt', 'We moeten juist af van die bepaalde profielen en vooroordelen, een proeftijd zou veel meer opleveren'.
- Geen slachtoffers meer!
Dit was een gezamenlijke quote van een groep. Zij vonden dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet meer als slachtoffers gezien moeten worden en daarom gewoon 'kandidaten' genoemd mogen worden.

Hieronder is de uitwerking van het ICT Valley speeddate evenement te zien, zoals een groep heeft bedacht.



*Organisatie & Overheid & Onderwijs

3. Creëren van een leerwerkplek (LWP)

Het is belangrijk dat er een definitie neer wordt gezet van een LWP. Aan de term 'leerwerkplek' kleef een bepaalde lading en betekenis, die daardoor een bepaalde mening kan oproepen. Het *Agile*-denken zou een belangrijk element moeten zijn voor een LWP bij een ICT-bedrijf. Dit levert goede ervaring op bij de medewerker en biedt meer mogelijkheden en nut voor het bedrijf.

Daarnaast moet het doel van een LWP duidelijk zijn, voor de deelnemer en voor het bedrijf. Is het vervolg ervan een baan bij het bedrijf? Een andere LWP? Of juist een tijdelijke plek bij het bedrijf en vervolgens ergens anders heen gaan?

Het nut van een LWP moet ook duidelijk zijn. Persoonlijke ontwikkeling is waardevol voor de 'medewerker', maar ook voor de organisatie. Daarnaast brengt een LWP een nieuwe medewerker binnen. Dit brengt nieuwe dynamiek in het bedrijf, wat voor nieuwe inzichten en verdieping in het bedrijf kan zorgen. Door een LWP krijgt de deelnemer meer kennis, leert diegene op de werkplek en draagt daardoor bij aan het resultaat voor het bedrijf. Daarnaast biedt een nieuw, mogelijk irregulier persoon in het bedrijf op een leerwerkplek ook een nieuwe link naar een nieuw en ander netwerk. Dit is van grote waarde voor een (ICT) bedrijf en kan zelfs een Unique Selling Point zijn voor een LWP. In de ICT-branche is een grote vraag naar competente medewerkers. Er is dus een grote vraag naar goed opgeleide en bij voorkeur in gewerkte medewerkers, waardoor een LWP die in deze opleiding en ervaring/inwerking (al dan niet gedeeltelijk) kan voorzien een goede zet is voor een ICT-bedrijf.

Een overweging bij een LWP is de leeftijd waarop iemand een plek in het bedrijf wordt aangeboden.

Aan de andere kant moet de bijdrage van een LWP-medewerker niet worden onderschat. "Er moet niet iemand worden aangenomen om diegene te vertellen wat hij/zij moet doen, maar diegene moet JOU vertellen wat te doen (als outsider)".

Het is verstandig voor bedrijven om de krachten te bundelen, voor zowel de mensen die een LWP zoeken als de bedrijven als aanbieders. Door het aanbieden van LWP te koppelen aan het collectief van de deelnemende bedrijven vereist dit minder 'investering' per bedrijf en is de communicatie richting de kandidaten eenduidiger.

Een LWP dient ook als 'test'-fase voor een potentiële nieuwe medewerker. Het is wel handig voor bedrijven om een 'selectie aan de poort' – bijvoorbeeld talentprofilering (niet alleen op ICT-skills!) – uit te voeren, als voorselectie voor leerwerkplekken en voor het bedrijf.

4. Kennismaking ICT- branche

De eerste twee groepen waren het duidelijk met elkaar eens en zij gingen met elkaar door op het onderwerp, zij zeiden dat er een soort "evenement" moet komen dat toegankelijk en laagdrempelig is, waar je kijkt naar de kwaliteiten/talenten van de persoon en van daaruit kijkt of dit een aanvulling kan zijn op je bedrijf. Kennis kan je altijd bij leren, er moet dus een duidelijke match zijn. Daarnaast is het belangrijk dat er een juiste mind-set is vanuit beide partijen. Dus de drop-outs moeten gemotiveerd zijn en ook het bedrijf moet er aandacht aan kunnen en willen geven. Het idee dat aan bovenstaande invulling geeft, is een speeddate evenement, waarin bedrijven zichzelf kort presenteren en drop-outs met hen kennis kunnen maken en op deze manier zichzelf ook kunnen presenteren. Zo ontstaan er vanzelf matches. Dit kan georganiseerd worden door ICT Valley.

De derde groep was het duidelijk niet met bovenstaande eens. Zij zeiden dat je eerst duidelijk moet hebben wat de doelgroep wil en daarop aansluiten. Een kennismaking werkt dus niet. Wel moet je iets actiefs organiseren of een soort challenge omdat je ze dan uitdaagt. Ook kan je denken aan een soort app of ander ICT model om inzicht te krijgen in je doelgroep.

De 4e groep ging hierop door. Zij vertelden dat een app of iets in die richting een goed idee is, ook kan er een voorbeeldprogramma voor ICT bedrijven komen waarin de middelen beschikbaar zijn om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kennis te laten maken met de branche. Daarnaast zeiden ze dat hier een duidelijke vervolgoopdracht in zit, dus dat dit overgedragen moet worden aan een ander team zodat zij dit verder kunnen uitwerken.

Alle groepen waren het ermee eens dat de term drop-outs weg moet, het moet voor iedereen toegankelijk zijn, daarnaast is de term heel erg negatief.

8. Implementatieplan

Naar aanleiding van het onderzoek, de adviezen en de informatie, besproken in groepjes tijdens het evenement, is het implementatieplan opgesteld.

Stap 1: Er wordt iemand verantwoordelijk gemaakt voor de werkzaamheden die in dit stappenplan zijn verwerkt.

Het onderzoek wat is uitgevoerd is complex. Tijdens het evenement is meerdere keren aangegeven dat er iets moet gaan gebeuren. Dat het niet bij woorden moet blijven. Er moet daad aan het woord toegevoegd worden.

Hoe moet ICT Valley dit gaan doen?

1. De (young) professional die aan is genomen bij stap 1 wordt verantwoordelijk gemaakt voor de taak die staat beschreven bij stap 3;
2. Werk deze persoon goed in en deel het adviesrapport van Rieke en Greetje met deze persoon.

Stap 2: ICT Valley maakt een lijst met ICT-bedrijven die mee willen denken in de zoektocht naar personeel en die leerwerkplekken kunnen creëren.

Zoals is benoemd zijn er mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die geschikt zijn om binnen de ICT-sector te werken. Voor het geval deze personen gevonden worden, is het van belang dat er een lijst beschikbaar is met ICT-bedrijven uit de FoodValley die een leerwerkplek (LWP) aanbieden. Belangrijk hierbij is om te weten wat er wordt bedoeld met een LWP wat het doel hiervan is en welke voordelen het heeft voor de werkgever en de werkzoekende. Deze informatie is te vinden in bijlage 7.

Hoe moet ICT Valley dit gaan doen?

1. De persoon die verantwoordelijk is gemaakt bij stap 2 gaat met deze klus aan de slag.
2. Er kan voor worden gekozen om hier individueel mee aan de slag te gaan, met een projectteam met leden van ICT-bedrijven, het WSP, gemeente en ICT Campus of een stagiair hiervoor aan te nemen. Er is één persoon verantwoordelijk voor dit onderzoek.
3. Er komt een lijst van bedrijven die een LWP bieden met de volgende gegevens:
 - Contactgegevens bedrijf;
 - Afdeling & functie voor LWP: op welke afdeling en in welke functie gaat iemand werken tijdens een LWP;
 - Hoeveel LWP willen zij creëren per jaar en is er een voorkeur voor een bepaalde periode?
 - Zijn er eisen waar een kandidaat voor een LWP aan moet voldoen?

Stap 3: Het WSP verbindt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met ICT-bedrijven.

Nadat in stap 3 een lijst is gemaakt wordt deze lijst gedeeld met het WSP. Zij hebben direct contact met personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is de taak van het WSP om, als zij mensen tegen komen die geschikt zijn voor een LWP, deze kandidaten in contact te brengen met ICT-bedrijven.

Hoe moet het WSP dit doen?

1. Tijdens een gesprek screenen op eisen, zie bijlage 2;
2. Als een werkzoekende geschikt lijkt en enthousiast is over een LWP gaat het WSP op zoek naar een bedrijf van de lijst. Belangrijk hierbij is dat er wordt gekeken naar een juiste match tussen het bedrijf en de werkzoekende. Het WSP regelt een kennismaking tussen de kandidaat en het ICT-bedrijf;
3. Als beide partijen enthousiast zijn wordt de LWP vastgelegd en kan de kandidaat van start gaan;
4. In de periode van de LWP komt de jobmatcher van het WSP een aantal keren langs om te vragen hoe het gaat om tussentijds te evalueren;
5. Na twee maanden wordt er geëvalueerd hoe de LWP is verlopen en of daar eventuele vervolgacties aan gekoppeld worden. De ervaringen met het proces en de LWP worden terug gekoppeld naar de persoon die hiervoor verantwoordelijk is binnen ICT Valley.

Stap 4: Elk (half) jaar wordt een evenement georganiseerd waarbij iedereen de kans krijgt om kennis te maken met de ICT-sector door in gesprek te gaan met ICT-bedrijven.

De ICT-sector is op zoek naar ICT-professionals. Tijdens het evenement werd duidelijk dat ICT Valley veel kan betekenen voor de ICT-bedrijven. Dit kunnen zij doen door elk (half) jaar een evenement te organiseren waar werkzoekenden kennis kunnen maken met ICT-bedrijven, ICT-functies en waar mogelijkheden worden besproken. Met het organiseren van een dergelijk evenement is ICT Valley van toegevoegde waarde voor ICT-bedrijven. Verschillende ICT-bedrijven in de regio organiseren dit nu afzonderlijk van elkaar, bijvoorbeeld een career event georganiseerd door VitalHealth, een Meat 'n Greet door Infosupport of een avond voor toekomstige trainees door 4PS. Als organisatie alleen is het duurder om een dergelijk evenement te organiseren dan gezamenlijk. Op deze manier worden er meer potentiële medewerkers bereikt. Dit evenement moet georganiseerd worden door ICT Valley.

Hoe moet ICT Valley dit doen?

1. Een evenement organiseren in samenwerking met ICT-bedrijven;
2. Elk (half) jaar op een andere plek in de FoodValley;
3. Elk (half) jaar andere ICT-bedrijven de kans geven om tijdens het evenement iets te vertellen.

Stap 5: Gemeente Veenendaal stelt een onderzoek in waarin wordt onderzocht op welke manier mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kennis willen maken met de ICT-sector.

Tijdens het evenement is meerdere keren aangegeven dat er een vervolgonderzoek moet komen op dit onderzoek. Ook is er meerdere keren aangegeven dat het niet bekend is wat de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen. Komen zij op een speeddate af? Of een evenement? Of alleen als zij verplicht worden? Het is goed om een onderzoek te laten verrichten waarbij wordt onderzocht wat de doelgroep wil, en niet wil, en wat daar het beste bij aansluit.

Hoe moet de gemeente Veenendaal dit doen?

1. Er wordt iemand aangesteld vanuit de gemeente of vanuit het WSP die aan de slag gaat met het onderzoek wat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen;
2. De resultaten van dit onderzoek worden gedeeld met ICT Valley, om op basis van die resultaten een andere manier te bedenken om de doelgroep wel te bereiken.

Bijlagen

Bijlage 1: Info voor een Leerwerkplek (LWP)	20
Bijlage 2: Kenmerkende eigenschappen potentiële ICT'er	21

Bijlage 1: Info voor een Leerwerkplek (LWP)

Definitie

Uitoefenen van een ICT-functie bij een (ICT-)bedrijf voor een twee maanden zonder een geldelijke beloning voor de arbeid en met behoud van een uitkering.

Doel van LWP

Het doel van een LWP is om als werkgever op een vrijblijvende manier kennis te maken mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De medewerker kan ervaring, kennis en netwerk opdoen. Daarnaast is het voor een bedrijf een goede manier om te selecteren. Mocht de samenwerking van beide kanten bevallen, dan kan een bedrijf de persoon een aanbod doen, mocht het niet bevallen kan de persoon wellicht doorstromen naar een andere leer-werkplek, een opleiding of een andere branche.

Voorwaarden

De persoon moet voldoen aan:

3. MBO4, HBO of WO denkniveau (let op: opleiding is niet vereist, wel het denkniveau);
4. flexibele houding: willen leren, om kunnen gaan met een veranderende omgeving en enige vorm van passie voor het vak ICT.

Het bedrijf moet voldoende begeleiding bieden, het gaat om LWP. Het is de bedoeling dat de persoon ervaring opdoet en ontwikkelt. Daar zal vanuit het bedrijf voldoende begeleiding geboden moeten worden.

Voordelen voor ICT-bedrijven

LWP zijn geschikt om als bedrijf kennis te maken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt omdat:

1. Het een vrijblijvende kennismaking van slechts een twee maanden. Bij leer-werkplekken je na twee maanden weer afscheid nemen op een goede manier en weer op na een volgende "medewerker";
2. Er geen geldelijke vergoeding tegenover staat, uiteraard wel begeleiding vanuit de organisatie. De uitkering van de persoon loopt gewoon door in deze periode, daar staat tegenover dat je als bedrijf wel moet investeren in tijd en kennis in deze persoon om hem of haar daadwerkelijk een kans te geven binnen je organisatie;
3. Daarnaast brengt een LWP een nieuwe medewerker binnen die waarschijnlijk 'anders' is dan de 'reguliere' medewerkers. Dit brengt nieuwe dynamiek in het bedrijf, wat voor nieuwe inzichten en verdieping in het bedrijf kan zorgen;
4. Deze manier u de mogelijkheid biedt kennis te maken met mensen die mogelijk na een LWP een vacature in uw bedrijf kunnen oplossen.

Voordelen 'medewerker'

Meerdere mensen die dagelijks werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gaven aan dat deze mensen worden afgewezen vanwege gebrek aan relevante en actuele werkervaring en een kennisachterstand. Daarnaast zijn mensen vaak volledig uit het werkritme en niet meer gewend aan werken. Een LWP is voor hen goede opstap naar een baan, waarin ze kennis maken met de branche en het werk. Voordelen voor hen zijn:

1. Kennismaking met het werk en het opdoen van ervaring, door een aantal maanden "mee te draaien" in een organisatie krijg je duidelijke beeld van een organisatie en het werk wat zij uitvoeren;
2. Ontwikkelen van kwaliteiten en opdoen van werkervaring;
3. Door werken wordt er netwerk van de persoon uitgebreid door collega's, klanten en andere contacten die op worden gedaan in die maanden;
4. Kans op een baan wordt verhoogd door het opdoen van relevante werkervaring en contacten.

Bijlage 2: Kenmerkende eigenschappen potentiële ICT'er

Om een duurzame match tot stand te brengen is het van belang dat de persoon een aantal kenmerkende eigenschappen heeft die in de ICT-branche van je worden verwacht. In de diepte-interviews is gevraagd waar potentiële medewerkers over moeten beschikken als er niet wordt gekeken naar achtergrondkennis en opleiding. Daaruit kwamen de volgende punten. Deze zijn verder onderbouwd met de assessments die zijn afgenomen bij ICT-professionals die nu werkzaam zijn in de ICT-branche van de FoodValley.

Mind-set

In de ICT-branche wordt verwacht dat je als werknemer continu aan het leren bent. Tenminste elk jaar komt er een nieuwe versie van een software uit en in veel gevallen vaker. De markt verandert snel. Dit maakt dat je als ICT-professional flexibel moet zijn en staande moet blijven in een steeds veranderende omgeving. Naast een leerhouding is passie voor het vak een vereiste, het lijkt een open deur, maar zonder voldoende passie kom je niet ver in deze wereld. Een voorbeeld van het belang van een goede mind-set is te lezen in het kadertje.

“Een jaar geleden heb ik een man van 60 die al 3 jaar werkloos was een halfjaarcontract gegeven. Deze man wilde heel graag. Maar hij pakte het niet op, de overstap was te groot, hij kwam niet mee met alle nieuwe functies.” – Directeur ICT bedrijf Veenendaal

Communicatieve vaardigheden

Van ICT-professionals wordt verwacht dat ze communicatief vaardig zijn en in contact kunnen treden met de klant. Daarin moet wel de informatie op de juiste manier overgebracht worden. Dit is een vaardigheid wat te leren is, maar de aanleg wat daarvoor nodig moet wel aanwezig zijn. Een introvert persoon is minder geschikt voor banen in de ICT-branche, dit is ook te zien in de afbeelding hieronder. Daarnaast worden soft skills steeds belangrijker in de IT, een techneut moet vaak ook de business snappen om een goed IT-product te bouwen.

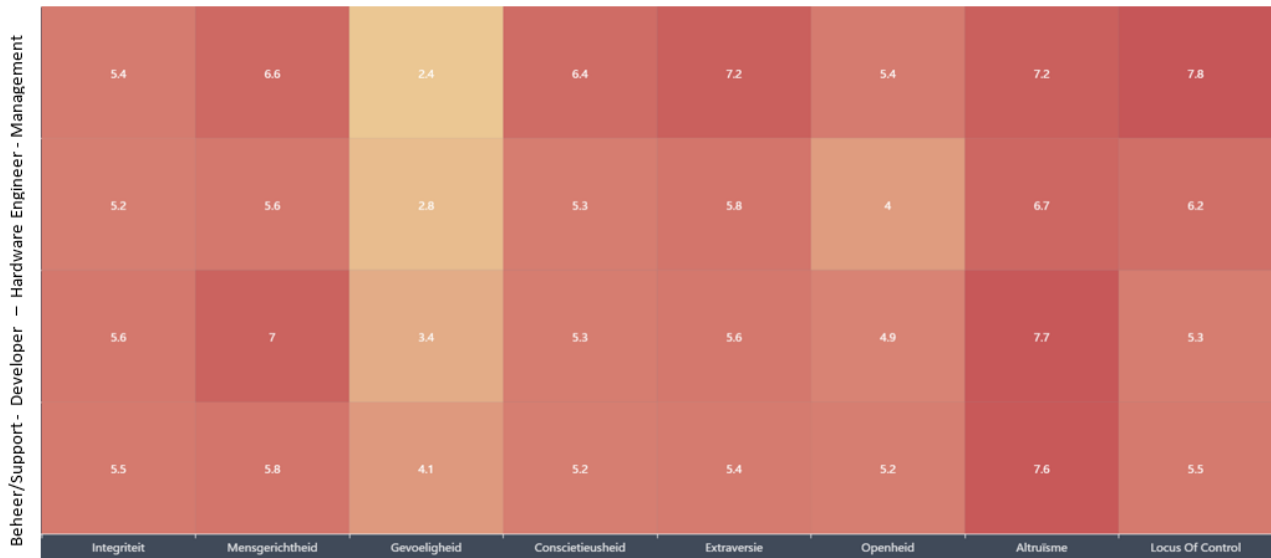
Niveau

Van de 9 interviews zochten 7 bedrijven HBO+ mensen. Daarvan en gaven 4 mensen aan de opleiding niet belangrijk te vinden, maar de sollicitant moet conceptueel/exact kunnen denken. Mensen moeten een sterk analytisch vermogen hebben, hiermee wordt meestal bedoeld op een HBO+ denkniveau.

Kenmerkende eigenschappen ICT-professionals

Tijdens het onderzoek zijn door 36 personen uit 6 verschillende bedrijven en 4 verschillende functiegroepen assessments ingevuld. Hieruit is veel informatie gekomen over wat voor een mensen nu werken in de ICT. Hieronder vind u meer informatie.

- Donkerrood (>6): Dat betekent dat er hoog wordt gescoord op dat onderdeel. Bijvoorbeeld: Management scoort 7,2 op Extraversie. Mensen in een rol van management zijn extravert.
- Oranje (4-6): Er wordt gemiddeld gescoord, dat zegt niet veel.
- Geel (<4): Er wordt laag gescoord op dit vlak. Bijvoorbeeld 2,8 op gevoeligheid bij hardware engineer. Dat betekent dat ze niet zo gevoelig zijn voor emoties van zichzelf of anderen.



Er is te zien dat ICT-professionals laag scoren op gevoeligheid. Dat betekent dat ze in staat zijn hun emoties te beheersen en met emotionele problemen om kunnen gaan. Ze maken zich niet snel zorgen over problemen. Ze zijn rationeel ingesteld en zullen kalm blijven en beheerst reageren op situaties. Daarnaast scoren ze allemaal wel vrij hoog op altruïsme, wat inhoudt dat je andere mensen helpt zonder eigenbelang.