



# Duurzame inzetbaarheid ICT'ers – Kwartaalrapportage 3

**In opdracht van:**

CA-ICT

**Project:**

2019.131

**Publicatienummer:**

2019.131.1925-05

**Datum:**

Utrecht, 18 september 2020

**Auteurs:**

Anna Grond MSc

Rosa Kuipers MSc

Peter Romijn

ir. Wazir Sahebali

Prof. dr. Jac van der Klink

Ir. Jasper Veldman

# Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Introductie.....</b>	<b>5</b>
1.1 Inleiding .....	5
1.2 Achtergrondkenmerken .....	5
1.3 Effecten corona .....	6
1.4 Conclusie.....	14
<b>2 Gevraagde vaardigheden: Domein-overstijgend .....</b>	<b>17</b>
2.1 Inleiding .....	17
2.2 Uitkomsten .....	17
2.3 Conclusie.....	23

# Managementsamenvatting

Stichting CA-ICT (hierna: CA-ICT) heeft Dialogic *innovatie & interactie* (hierna: Dialogic) gevraagd om een monitor te ontwikkelen om de duurzame inzetbaarheid van de ICT-sector in kaart te brengen. Dit rapport betreft de derde kwartaalrapportage die in het kader van deze monitor wordt uitgebracht. Eerder zijn in het kader van deze monitor al een rapportage ten aanzien van de onderzoeksaanpak, een rapportage ten aanzien van de stand van zaken en twee kwartaalrapportages verschenen.

Deze rapportage bestaat uit twee onderdelen. Het eerste deel van de rapportage bevat een enquête onder ICT'ers en (ICT-)bedrijven. Er is een enquête uitgezet onder meer dan 1.500 ICT'ers en circa 500 bedrijven met ICT-werknemers. De enquête voor bedrijven is afgenomen bij de HR-manager van het betreffende bedrijf. In de enquêtes wordt ingegaan op de gevolgen van de coronacrisis voor het werk van ICT'ers in relatie tot duurzame inzetbaarheid. De vragen richten zich op veranderingen in het werk, de motivatie van werknemers, thuiswerken en op zorgen omtrent baanverlies. Waar relevant zijn uitsplitsingen gemaakt naar persoonlijke kenmerken, zoals leeftijd of opleidingsniveau.

In het tweede onderdeel van de rapportage wordt ingegaan op de gevraagde vaardigheden van ICT'ers. Hier wordt specifiek naar domein-overstijgende vaardigheden gevraagd, oftewel vaardigheden die niet specifiek relevant zijn voor de ICT-sector. Op basis van eigen inzichten en literatuur is daarvoor een lijst met vaardigheden opgesteld, die is uitgebreid op basis van algoritmes. Vervolgens is geanalyseerd of de vaardigheden in de vacatures voorkomen.

## ***Uitkomst enquête***

Over het algemeen leveren de resultaten van de enquêtes geen zorgwekkend beeld op in relatie tot de effecten van corona op het werk van ICT'ers. Zo voelt het overgrote deel zich gemotiveerd en is de motivatie als gevolg van de impact van corona op het werk voor de meeste ICT'ers niet veranderd. De meesten slagen erin om thuis een goede werkplek te realiseren en om structuur aan te brengen in hun dag. Indien dat niet lukt, worden er over het algemeen geen gezondheidsrisico's voorzien. Dit beeld wordt gedeeld door HR-managers. Ook lukt het ICT'ers goed om af te stemmen met anderen waar dat nodig is om hun werkzaamheden uit te voeren en hebben ze over het algemeen geen last van angstige of sombere gevoelens.

ICT'ers lijken wel last te ondervinden van contextuele factoren in relatie tot de sociale werkomgeving, namelijk het communiceren via andere kanalen en het gebrek aan persoonlijk contact. Een deel van de ICT'ers vindt de communicatie via andere kanalen minder effectief. Dit lijkt samen te hangen met een vermindering in werkplezier. Ongeveer de helft van de ICT'ers geeft daarnaast aan dat het werkplezier is afgenomen door het gebrek aan persoonlijk contact met collega's als gevolg van corona.

Opmerkelijk is dat het aandeel jongere ICT'ers dat de communicatie via andere kanalen minder effectief is niet hoger is dan in andere leeftijdscategorieën. Uit recent onderzoek is namelijk gebleken dat het thuiswerken juist voor hen problematisch is. Jongere werknemers die nog niet lang bij een bedrijf werken leren het bedrijf op afstand moeilijk kennen, kunnen zich moeilijker profileren en weten nog niet bij wie ze terecht kunnen met vragen.<sup>1</sup>

Ondanks de substantiële impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt schetsen de enquêtes een positief beeld met betrekking tot het voortbestaan van bedrijven en het behoud van

---

<sup>1</sup> Recent onderzoek door Tanja van der Lippe, zie ook [[ad.nl](#)]

werk. Zo bestaan er onder de bevraagde HR-managers over het algemeen weinig zorgen over het voortbestaan van hun bedrijven. Ook maken ICT'ers zich weinig zorgen over het verliezen van hun baan: slechts 7% van de ICT'ers is bang om zijn of haar baan kwijt te raken. Kijkend naar de verschillen tussen ICT'ers maken ICT'ers van 55 jaar en ouder zich het vaakst zorgen ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën (9% is bang voor baanverlies). Ook ICT'ers die werkzaam zijn als ZZP'er zijn relatief vaker bang om zijn of haar werk te verliezen (13%).

### ***Uitkomst vacature-analyse***

De ICT-sector is een redelijk technisch domein, maar uit de vacatureanalyse blijkt dat domein-overstijgende vaardigheden wel degelijk van belang zijn binnen deze sector. In maar liefst 80% van de ICT-vacatures werd er in 2019 gevraagd naar domein-overstijgende vaardigheden. Dit aandeel is vrij stabiel over de afgelopen vier jaar. Daaruit valt op te maken dat deze vaardigheden een prominent en relevante plaats hebben binnen de ICT-sector. Domein-overstijgende vaardigheden die veel gevraagd worden in 2019 (en dat de afgelopen jaren ook werden) zijn vaardigheden als zelfstandigheid, analytisch denkvermogen, gedrevenheid en communicatie gerelateerde vaardigheden. We hebben ook een uitsplitsing gemaakt voor de top tien meest gevraagde ICT-beroepen. Bij de beheerderberoepen blijken de communicatievaardigheden van belang, terwijl het bij de developer-beroepen vooral gaat over creativiteit en zelfstandigheid.

De stabiliteit die we eerder aangaven geldt niet voor alle domein-overstijgende vaardigheden. In de afgelopen jaren blijkt er een groeiende vraag te zijn geweest naar onder andere nieuwsgierigheid, pro-activiteit, samenwerkingsgerichtheid en zelf-organiserend vermogen. Vaardigheden met een zakelijke of commerciële insteek, zoals marktgerichtheid en resultaatgerichtheid, tonen daarentegen over de afgelopen jaren een dalende vraag. Hieruit blijkt dat de sector zich steeds meer focust op vaardigheden die zich richten op persoonlijke en samenwerkingsverbanden en minder op vaardigheden waarvan de focus op het eindproduct en de overdracht daarvan ligt.

Bij voorgaande ontwikkeling is het de vraag in welke de ICT'ers zelf ook mee moeten en kunnen veranderen. Vaak wordt gedacht dat ICT'ers zich moeten aanpassen aan de ICT-ontwikkelingen, maar misschien moeten ze zich evenzeer aanpassen aan nieuwe domein-overstijgende vaardigheden. Hierbij kan ook onderscheid worden gemaakt tussen de ICT'ers die al langer actief zijn en de ICT'ers die net starten. Bij de eerste groep kan het namelijk de vraag zijn of zij gedurende hun werk de nieuwe vaardigheden aanleren, terwijl bij de tweede groep de vraag is of zij de juiste vaardigheden aanleren tijdens hun opleiding

# 1 Introductie

## 1.1 Inleiding

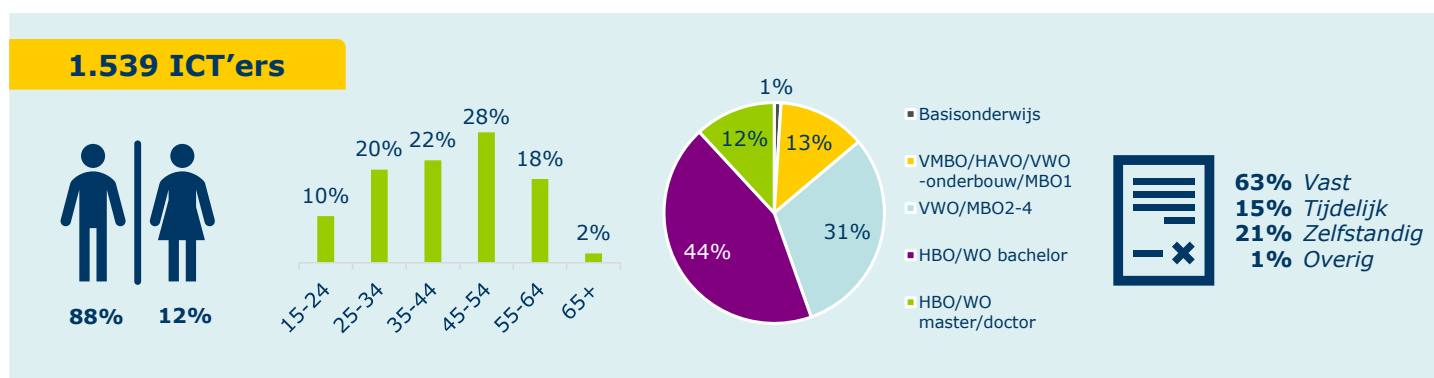
In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten gepresenteerd uit de enquêtes die uitgezet zijn onder ICT'ers en HR-managers van bedrijven met ICT-werknemers. De enquêtes voor deze kwartaalrapportage zijn gericht op veranderingen in het werk door de coronacrisis die mogelijk gevolgen hebben voor de duurzame inzetbaarheid van ICT'ers.

Het coronavirus heeft voor veel verschillende beroepsgroepen impact gehad op de werkzaamheden en manier van werken. Dit geldt ook voor ICT'ers: ICT'ers zijn bijvoorbeeld vaker thuis gaan werken als gevolg van de coronacrisis.<sup>2</sup> De impact van het coronavirus op werk kan gevolgen hebben voor de verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid. Zo kunnen de contextuele factoren veranderen door onder andere het thuiswerken. Denk hierbij aan de (inrichting van) de werkplek, maar ook de mate van sociale steun en contact met collega's en de werkgever. Daarnaast worden persoonlijke factoren zoals de fysieke of mentale gezondheid en motivatie mogelijk beïnvloed door veranderingen in relatie tot de coronacrisis, bijvoorbeeld als gevolg van verminderde sociale contacten of een veranderd beeld van waardevol werk. Ook uitkomstfactoren van duurzame inzetbaarheid zoals tevredenheid of werkplezier en werkzekerheid kunnen als gevolg van de impact van corona op het werk veranderen.

Het volledige conceptuele raamwerk omtrent duurzame inzetbaarheid is in eerdere rapportages toegelicht.<sup>3</sup> De uitkomsten van de enquêtes zijn ook te raadplegen via [[pr-edict.nl](#)]. Er zijn verschillende steekproeven gebruikt bij de enquêtes voor ICT'ers en bedrijven. Mogelijk overlap tussen de steekproeven (dat wil zeggen het bevragen van ICT'ers en HR-managers van hetzelfde bedrijf) berust op toeval. Per bedrijf is steeds één ICT'er bevraged.

## 1.2 Achtergrondkenmerken

De vragenlijst voor ICT'ers is beantwoord door 1.539 ICT'ers. Enkele achtergrondkenmerken van de respondenten zijn weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1. Achtergrondkenmerken bevrage ICT'ers

<sup>2</sup> Zie CBS (2020). ICT'ers werken vaakst vanuit huis tijdens coronacrisis. [[cbs.nl](#)]

<sup>3</sup> Zie Grond, A., Jelicic, N., Sahebali, W., Te Velde, R., Van der Klink, J. & Veldman, J. (2019). Duurzame inzetbaarheid ICT'ers – Rapportage onderzoeksrapport; A., Jelicic, N., Sahebali, W., Te Velde, R., Van der Klink, J. & Veldman, J. (2019). Duurzame inzetbaarheid ICT'ers – Stand van zaken.

De ICT'ers werken in verschillende sectoren en er bestaat een grote variëteit in de beroepen die ICT'ers uitvoeren. Naast de ICT-sector, waarin 41% van de ICT'ers werkzaam is, zijn de groot- en detailhandel en industrie de meest voorkomende sectoren. Ook bestaat er grote variëteit in de beroepen die ICT'ers uitvoeren. Het vaakst zijn zij systeembeheerder of helpdeskmedewerker ICT. De meeste bevraagde ICT'ers hebben geen leidinggevende functie: 64% geeft aan binnen zijn of haar werk geen leiding te geven aan anderen.

In vergelijking met de populatiecijfers over ICT'ers in Nederland<sup>4</sup> zijn de mannelijke ICT'ers enigszins oververtegenwoordigd in de steekproef (88% t.o.v. 82%) en zijn er binnen de steekproef relatief minder ICT'ers met een vast dienstverband (63% t.o.v. 71%). Ook wijkt de verdeling op basis van leeftijd wijkt enigszins af van de populatie ICT'ers. We hebben gekozen voor een lichte oververtegenwoordiging van de leeftijdsgroepen waarvan we veronderstellen dat ze voor duurzame inzetbaarheid relevant zijn. Dit zijn de ICT'ers die aan het begin van hun loopbaan (15 tot 24) en richting het eind van hun loopbaan (45 tot 54, 55 tot 64 en 65+) zitten. Tot slot komt de verdeling naar opleidingsniveau binnen de steekproef grofweg overeen met de verdeling in de populatie. Hier moet wel opgemerkt worden dat het vergelijken van deze cijfers niet goed mogelijk is door het gebruik van andere categorieën.<sup>5</sup>

505 HR-managers hebben de vragenlijst voor bedrijven met ICT-werknemers ingevuld. 40% van de bedrijven waar deze HR-managers werkzaam zijn behoren tot de ICT-sector. De grootste groep bedrijven heeft tussen de 2 en 10 werknemers (54%), waarvan er gemiddeld 3 ICT'er zijn. De meeste HR-managers geven aan dat de gemiddelde leeftijd van de ICT'ers in hun bedrijf tussen de 35 en 44 jaar ligt (36%). Gemiddeld genomen is 16% van de ICT'ers in een bedrijf ouder dan 55 jaar, wat ongeveer overeenkomt met de verdeling binnen de populatie ICT'ers (15% is ouder dan 55 jaar<sup>6</sup>). In lijn met de populatieverdeling zijn volgens HR-managers de meeste ICT'ers in hun bedrijf man (gemiddeld 85%). Wel geven HR-managers vaker aan dat hun ICT'ers een vast contract hebben (87% t.o.v. 71% in de populatie).

### 1.3 Effecten corona

In de onderstaande paragrafen worden de resultaten met betrekking tot de effecten van corona op het werk van ICT'ers volgens (1) ICT'ers zelf en (2) HR-managers van bedrijven waarin ICT'ers werkzaam zijn beschreven. Allereerst gaan we in op de mate waarin het werk van ICT'ers veranderd is en de motivatie van ICT'ers. Vervolgens worden de invloed van het thuiswerken door corona en de gevolgen voor de (mentale) gezondheid van ICT'ers besproken. Tenslotte gaan we in op de zorgen van ICT'ers in relatie tot het behouden van hun werk.

#### 1.3.1 Veranderingen werk door het coronavirus

Zowel onder de ICT'ers als de bevraagde HR-managers geeft het grootste deel van de bevrageden aan dat de inhoud van het werk van de ICT'ers niet veranderd is (respectievelijk 64% en 61%). 36% van de ICT'ers en 33% van de HR-managers geven aan dat de coronacrisis *wel* tot substantiële veranderingen in de werkinhoud heeft geleid.<sup>7</sup> Uit een open vraag aan zowel de ICT'ers als de HR-managers blijkt dat dit voornamelijk gaat om thuiswerken

---

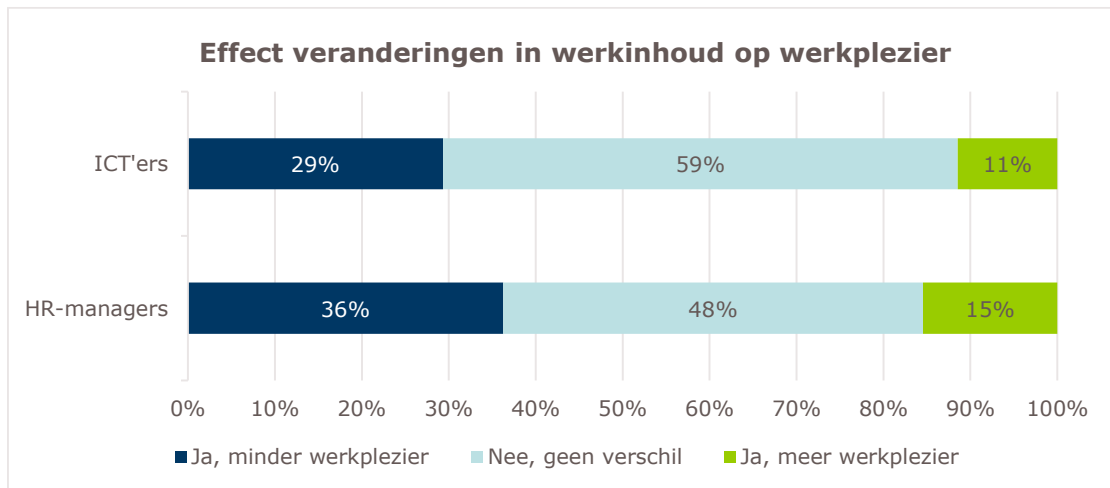
<sup>4</sup> Zie [pr-edict.nl]

<sup>5</sup> Grofweg komt de verdeling overeen: het grootste deel van de populatie is hoogopgeleid (HBO/WO, 62% t.o.v. 56% in de steekproef), gevolgd door het MBO (22% t.o.v. 31%) en het basis-/voortgezet onderwijs (16% t.o.v. 14%).

<sup>6</sup> Zie [pr-edict.nl]

<sup>7</sup> De overige ICT'ers en HR-managers geven aan dit niet te weten.

en veranderingen in het contact met klanten en collega's. De meeste ICT'ers met een veranderde werkinhoud als gevolg van de coronacrisis zijn veranderd ervaren echter geen verschil in werkplezier (59%, zie Figuur 2<sup>8</sup>). Ook het grootste deel van de HR-managers heeft de indruk dat het werkplezier van hun ICT'ers niet verschilt, al is dit aandeel wel kleiner dan bij de ICT'ers (48%). Voor een deel van de ICT'ers is het werkplezier wel veranderd. 29% ervaart minder werkplezier als gevolg van veranderingen in de inhoud van het werk door de coronacrisis en 11% ervaart daarentegen juist meer werkplezier. HR-managers hebben over het algemeen iets vaker de indruk dat hun ICT'ers minder werkplezier ervaren (36%) dan ICT'ers zelf aangeven.



Figuur 2. Effect veranderingen in de inhoud van het werk van ICT'ers op hun werkplezier volgens ICT'ers (n = 542) en HR-managers (n = 149).

### Motivatie

Bijna alle ICT'ers voelen zich op dit moment gemotiveerd om hun werkzaamheden uit te voeren (93% (geheel) mee eens). De meeste ICT'ers geven aan dat hun motivatie door de coronacrisis niet is veranderd (81%). 8% ervaart *minder* motivatie en 11% ervaart juist *meer* motivatie om de werkzaamheden uit te voeren. De meeste ICT'ers vinden het belangrijk om in hun werk een bijdrage te kunnen leveren aan het creëren van iets waardevols (87%). Voor slechts 1% geldt dat niet.<sup>9</sup> Deze motivatie, het willen bijdragen aan het creëren van iets waardevols, is voor de meesten onveranderd gebleven als gevolg van de coronacrisis (87%).

<sup>8</sup> In Figuur 2 zijn omwille van de vergelijkbaarheid van de percentages in de andere antwoordcategorieën de respondenten uit beide enquêtes die aan hebben gegeven dit niet te weten buiten beschouwing gelaten.

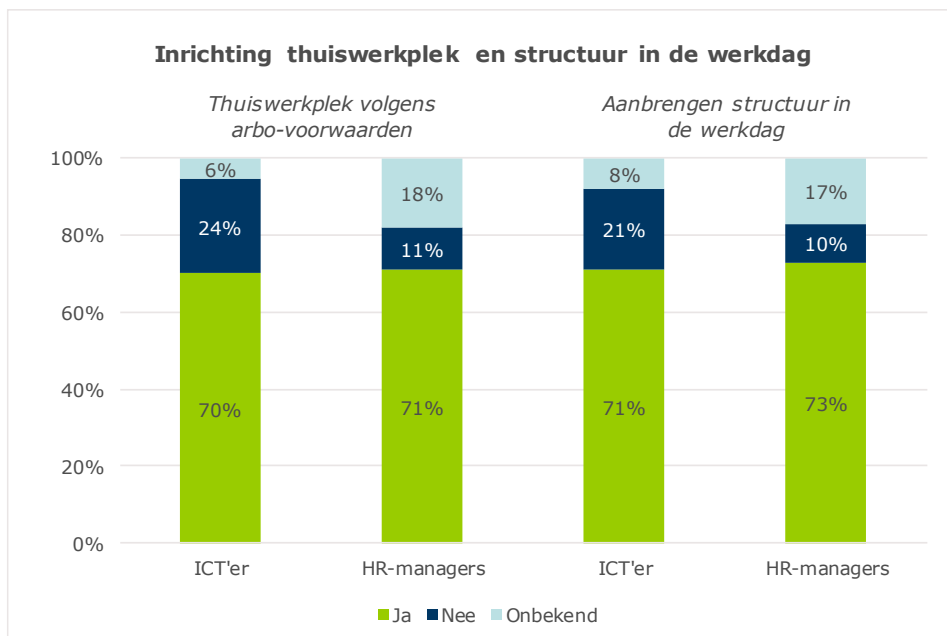
<sup>9</sup> De rest (11%) staat neutraal tegenover de vraag 'Hoe belangrijk is het voor u dat u in uw werk een bijdrage kunt leveren aan het creëren van iets waardevols?'

### 1.3.2 Thuiswerken door corona

#### **Werkplek en beveiligingsrisico's door thuiswerken**

Als gevolg van het coronavirus werken ICT'ers meer vanuit huis. Volgens het CBS is het aandeel thuiswerkende ICT'ers ten opzichte van vorig jaar verdubbeld tot 40%. Dit is zowel het hoogste aandeel als de sterkste stijging in vergelijking met andere beroepsgroepen.<sup>10</sup>

Het grootste deel van de bevroagde ICT'ers heeft thuis een werkplek kunnen inrichten die voldoet aan Arbo-voorwaarden zoals een goede werktafelhoogte, stoel, belichting en afzondering (70%, zie linkerzijde Figuur 3). Hoewel dit voor ongeveer een kwart van de ICT'ers *niet* is gelukt, verwachten deze ICT'ers over het algemeen dat dit geen problemen voor hun gezondheid zal opleveren (72%). 24% van de ICT'ers heeft wel de indruk dat dit tot gezondheidsrisico's kan leiden. HR-managers schetsen ongeveer eenzelfde beeld over hun ICT-werknemers. 71% geeft aan dat hun ICT'ers hun werkplek volgens de Arbo-voorwaarden hebben kunnen inrichten. Volgens 11% is dat voor de ICT'ers in hun bedrijf niet het geval. Net als bij ICT'ers denkt ook ongeveer een kwart van de HR-managers dat dit gezondheidsrisico's met zich meebrengt. Volgens 61% van de HR-managers is dit niet het geval.<sup>11</sup>



*Figuur 3. Aandeel ICT'ers dat er in slaagt een thuiswerkplek in te richten die voldoet aan de arbo-voorwaarden en structuur aan te brengen in de werkdag volgens ICT'ers en HR-managers*

Sommige ICT'ers hebben in hun werkzaamheden te maken met (bedrijfs)gevoelige data. Thuiswerken kan in dat geval extra beveiligingsrisico's vereisen. 27% van de bevroagde ICT'ers geeft aan dat dit voor hem/haar geldt. Voor 69% is er geen sprake van extra beveiligingsrisico's.<sup>12</sup> Dit komt grofweg overeen met wat de HR-managers aangeven (respectievelijk 29% en 60%, 9% geeft aan dit niet te weten).

<sup>10</sup> Zie CBS (2020). ICT'ers werken vaakst vanuit huis tijdens coronacrisis. [cbs.nl]

<sup>11</sup> De rest (14%) geeft aan dit niet te weten.

<sup>12</sup> 4% van de ICT'ers weet niet of er sprake is van extra beveiligingsrisico's of zegt dit liever niet.



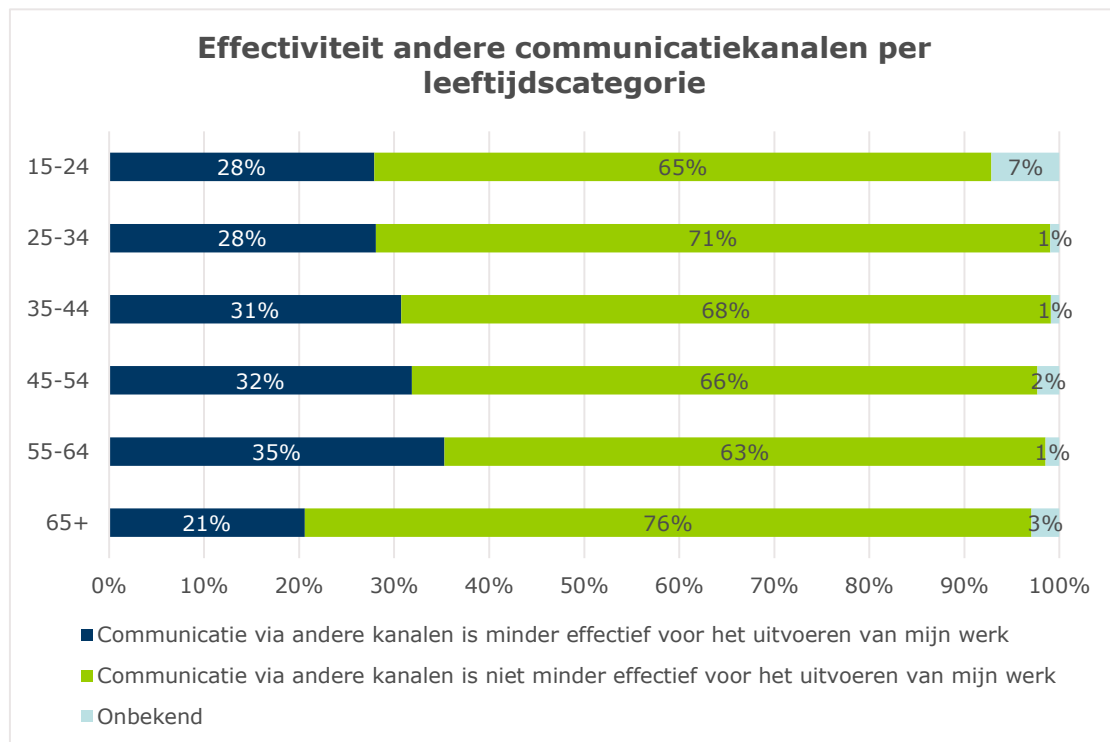
### Dagelijkse structuur

Over het algemeen slagen ICT'ers er goed in om thuis structuur in hun werkdag aan te brengen, bijvoorbeeld door het nemen van voldoende pauzes en het op tijd afsluiten van de werkzaamheden aan het eind van de dag. 71% van de ICT'ers geeft namelijk aan dat dit goed lukt (zie rechterzijde Figuur 3). Voor sommigen is het lastiger om structuur aan te brengen: 21% van de ICT'ers slaagt hier naar eigen zeggen niet in en 7% geeft aan dit niet te weten. Binnen de groep ICT'ers die moeite heeft met structuur aanbrengen, verwacht 70% dat dit geen problemen op zal leveren voor hun gezondheid. Ruim een kwart denkt daarentegen dat dit wel nadelig kan zijn voor zijn/haar gezondheid (27%)<sup>13</sup>.

HR-managers geven relatief minder vaak aan dat hun ICT-werknemers er niet in slagen om structuur in hun werkdag aan te brengen (10%). Ongeveer driekwart heeft de indruk dat dit de ICT'ers in hun bedrijf wel lukt (73%). Niet iedere HR-manager heeft hier naar eigen zeggen echter goed zicht op (15%). Van de HR-managers die aangeven dat hun ICT'ers moeite hebben met structuur aanbrengen, verwacht 37% dat dit tot gezondheidsproblemen kan leiden.

### Communicatie en afstemming

Door het thuiswerken wordt er noodgedwongen meer gebruik gemaakt van andere kanalen (digitaal, telefonisch) om met anderen te communiceren en af te stemmen. 31% van de ICT'ers ervaart dat de communicatie minder effectief is voor het goed kunnen uitvoeren van hun werk. De rest van de ICT'ers heeft daarentegen niet de indruk dat de communicatie minder effectief verloopt (67%).



Figuur 4 Effectiviteit andere communicatiekanalen per leeftijdscategorie

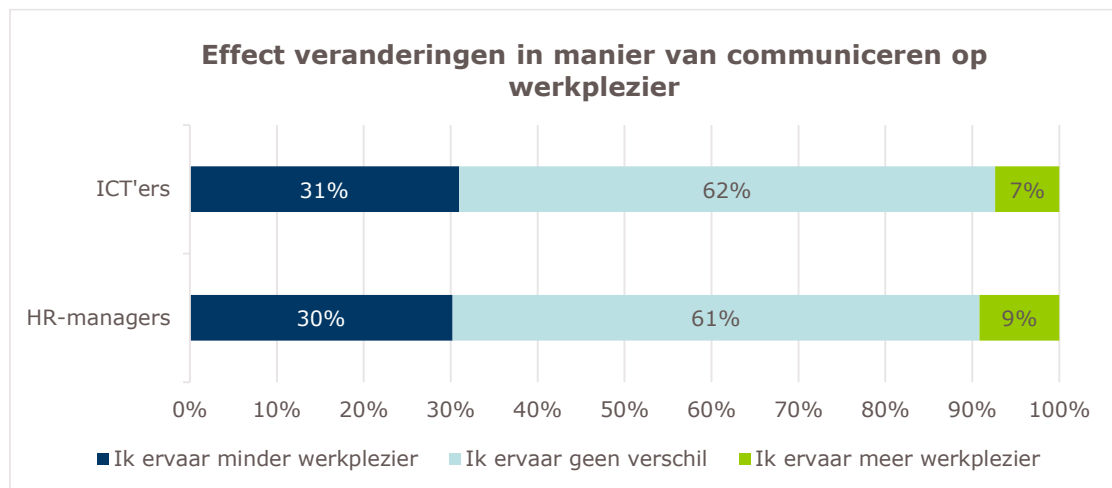
Uitgesplitst naar leeftijd zien we dat het aandeel ICT'ers dat de communicatie via andere kanalen als minder effectief ervaart licht toeneemt per leeftijdscategorie tot de groep van

<sup>13</sup> De rest (4%) geeft aan dit niet te weten.

55-64 jaar. Dit is opmerkelijk, omdat uit recent onderzoek blijkt dat thuiswerken met name problematisch is voor jongere werknemers. Jongere werknemers die nog niet lang bij een bedrijf werken leren het bedrijf op afstand moeilijk kennen, kunnen zich moeilijker profileren en weten nog niet bij wie ze terecht kunnen met vragen.<sup>14</sup>

Het beeld dat HR-managers hebben is enigszins vergelijkbaar met dat van de ICT'ers zelf. 70% denkt dat het gebruik van andere kanalen als gevolg van de coronacrisis geen nadelig effect heeft op de effectiviteit van communicatie. Volgens 24% wordt de effectiviteit wel verminderd door andere manieren van communiceren.

Het merendeel van de ICT'ers ervaart geen verschil in werkplezier door de andere manier van communiceren als gevolg van het thuiswerken (62%, zie Figuur 5<sup>15</sup>). Voor 31% is het werkplezier door deze andere manier van communiceren daarentegen afgenomen. Slechts 7% geeft aan dat hun werkplezier is toegenomen. Dit beeld is vergelijkbaar met het beeld dat HR-managers hebben. 61% van de HR-managers geeft aan geen verschil in werkplezier te zien bij hun ICT'ers en 30% neemt een vermindering in het werkplezier waar. 9% van de HR-managers ziet dat het werkplezier van hun ICT'ers is toegenomen.

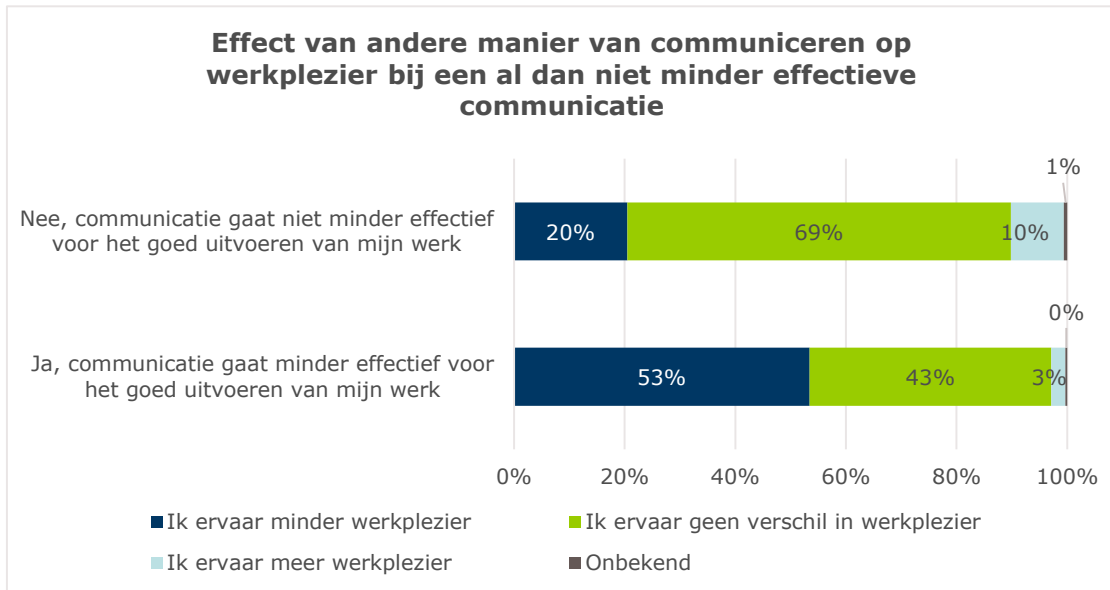


Figuur 5. Effect van het gebruik van andere communicatiekanalen op het werkplezier van ICT'ers volgens ICT'ers en HR-managers.

Figuur 6 laat een samenhang zien tussen de effectiviteit van de communicatie en het werkplezier door de andere manier van communiceren zoals aangegeven door ICT'ers. Van de ICT'ers die aangeven dat de communicatie minder effectief gaat geeft meer dan de helft aan dat zij eveneens minder werkplezier ervaren. Bij de groep ICT'ers die de communicatie niet minder effectief vinden is dat 20%. In deze groep ervaart het grootste deel geen verschil in werkplezier (69%).

<sup>14</sup> Recent onderzoek door Tanja van der Lippe, zie ook [[ad.nl](#)]

<sup>15</sup> In Figuur 5 zijn omwille van de vergelijkbaarheid van de percentages in de andere antwoordcategorieën de respondenten uit beide enquêtes die aan hebben gegeven dit niet te weten buiten beschouwing gelaten.



Figuur 6. Werkplezier van ICT'ers bij effectievere/onveranderd effectieve communicatie ( $n = 1031$ ) of minder effectieve communicatie volgens ICT'ers ( $n = 476$ ).

Bijna alle ICT'ers geven aan dat hun werkzaamheden grotendeels zelf uit te voeren zijn (97%). De HR-managers geven ongeveer hetzelfde beeld: 93% zegt dat dit voor hun ICT'ers het geval is. Wel is de meerderheid afhankelijk van (het afstemmen met) anderen voor de uitvoering van hun werk (59%). Over het algemeen lukt het de ICT'ers waarvoor dit geldt goed om deze afstemming ook daadwerkelijk te realiseren in deze tijd (94%). Ook de HR-managers hebben deze indruk (89%).

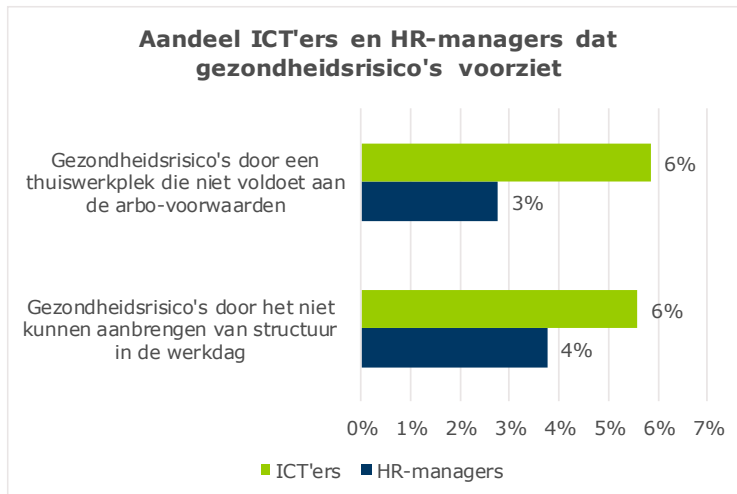
### **Sociaal contact**

Thuiswerken leidt logischerwijs tot minder persoonlijk contact met collega's. Ongeveer de helft van de ICT'ers geeft aan dat het gemis aan persoonlijk contact met collega's geen effect heeft op hun werkplezier (49%). Echter is voor 48% van de ICT'ers het werkplezier hierdoor afgenomen. 3% ervaart daarentegen juist meer werkplezier. Het beeld dat naar voren komt uit de enquête voor HR-managers is enigszins vergelijkbaar. Zowel 43% van de HR-managers geeft aan geen verschil in werkplezier te zien als een afname in werkplezier bij ICT'ers. 5% heeft de indruk dat het werkplezier van hun ICT'ers is toegenomen en 9% heeft hier naar eigen zeggen onvoldoende zicht op.

De meeste ICT'ers hebben niet de indruk dat collega's of zichzelf door deze situatie worden uitgesloten van bepaalde contactenstromen (79%), vergelijkbaar met het aandeel HR-managers dat dit beeld heeft (75%). 18% van de ICT'ers heeft wel het gevoel dat zichzelf of anderen uitgesloten worden. De rest geeft aan dit niet te weten of niet te willen zeggen. Zij zijn echter verdeeld over de vraag of deze situatie op termijn tot problemen zou kunnen leiden: 50% denkt van wel en 45% denkt van niet. De rest geeft aan dit niet te weten. Al met al heeft 9% van de ICT'ers de indruk dat deze situatie zich voordoet én dat dit op termijn tot problemen kan leiden. De HR-managers zijn eveneens verdeeld m.b.t. deze vraag over hun ICT'ers: 41% voorziet wel problemen op de lange termijn en 41% voorziet geen problemen.

### 1.3.3 (Mentale) gezondheid

De voorgaande paragraaf liet zien dat ICT'ers zich over het algemeen beperkt zorgen maken over mogelijke gezondheidsrisico's door het niet kunnen inrichten van een goede thuiswerkplek en een gebrek aan structuur in de werkdag. Figuur 7 laat zien welk aandeel van de bevroegden gezondheidsproblemen voorziet door het voordoen van deze situaties ten opzichte van het totaal aantal bevroegden in de enquêtes.



Figuur 7. Aandeel ICT'ers en HR-managers dat gezondheidsrisico's voorziet door het gebrek aan een goede thuiswerkplek en structuur in de werkdag ten opzichte van het totaal aantal bevroegden.

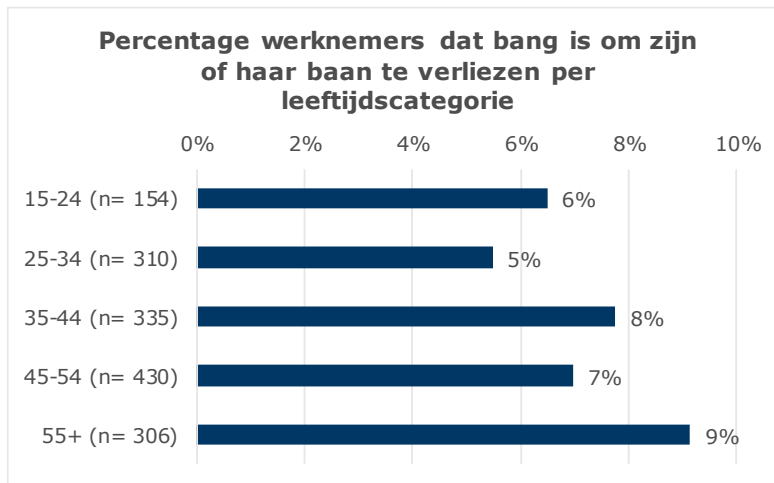
6% van de ICT'ers denkt dat het gebrek aan een thuiswerkplek die voldoet aan de arbo-voorwaarden voor hen voor gezondheidsproblemen kan zorgen en eveneens 6% van de ICT'ers heeft deze zorgen in relatie tot een gebrek aan structuur in de werkdag. HR-managers maken zich over het algemeen ook weinig zorgen: respectievelijk 3% en 4% van de bevroegde HR-managers voorziet problemen voor de gezondheid van hun ICT'ers door deze situaties.<sup>16</sup> Ook is ICT'ers gevraagd of zij zich in deze tijd regelmatig angstig of somber voelen en daardoor tot niets meer kunnen komen. Bijna alle ICT'ers geven aan dat dit niet voor hen geldt (95%). 5% van de ICT'ers heeft hier wel last van. Van de 5% ICT'ers die er last van heeft, hebben de meesten het gevoel dat ze in de hand kunnen houden. Het komt er op neer dan 0,5% van de ICT'ers verwacht dat ze hun angstige/sombere gevoelens niet in de hand kunnen houden.

### 1.3.4 Zorgen over voortbestaan bedrijf en baan zekerheid

Voor zowel werkgever als werknemer kan de mogelijke impact van de coronacrisis op de bedrijfsvoering tot zorgen leiden. De ICT'ers en de HR-managers zijn hierover bevroegd in de enquêtes. Bijna de helft van de bevroegde HR-managers geeft aan zich helemaal geen zorgen te maken over het voortbestaan van hun bedrijf door de coronacrisis (45%) en 30% zegt zich niet veel zorgen te maken. 19% van de HR-managers maakt zich daarentegen enigszins zorgen en 5% geeft aan zich zeer veel zorgen te maken over het voortbestaan van hun bedrijf. Ook heeft het overgrote deel van de HR-managers de indruk dat hun ICT-werknemers zich eveneens geen of nauwelijks zorgen maken over het voortbestaan van hun bedrijf (73%).

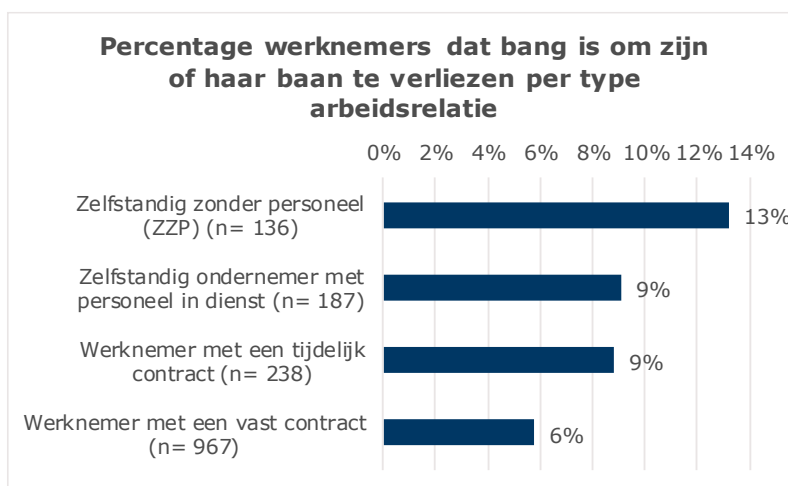
<sup>16</sup> De vraag of de genoemde situaties tot gezondheidsproblemen kunnen leiden, is enkel gevraagd aan de respondenten die aangaven dat de betreffende situatie van toepassing is.

Aan ICT'ers is gevraagd in hoeverre zij angst hebben om hun baan te verliezen. ICT'ers maken zich over het algemeen geen zorgen over het verlies van hun baan door de coronacrisis. 84% van de ICT'ers geeft namelijk aan niet bang te zijn om hun werk kwijt te raken ('niet' of 'in het geheel niet'. 7% van de ICT'ers maakt zich hier wel zorgen om ('wel' of 'in zeer grote mate'). De rest staat hier neutraal tegenover of weet niet in hoeverre ze zich zorgen maken over het behoud van hun baan. Er zijn enkele uitsplitsingen gemaakt om te zien welke ICT'ers zich het meest zorgen maken over het behoud van hun werk. ICT'ers van 55 jaar of ouder maken zich over het algemeen het vaakst zorgen over het verlies van hun baan (9%, zie Figuur 8),<sup>17</sup> al liggen de percentages in de verschillende leeftijdscategorieën niet ver uit elkaar.



Figuur 8. Aandeel werknemers met angst voor baanverlies per leeftijdscategorie

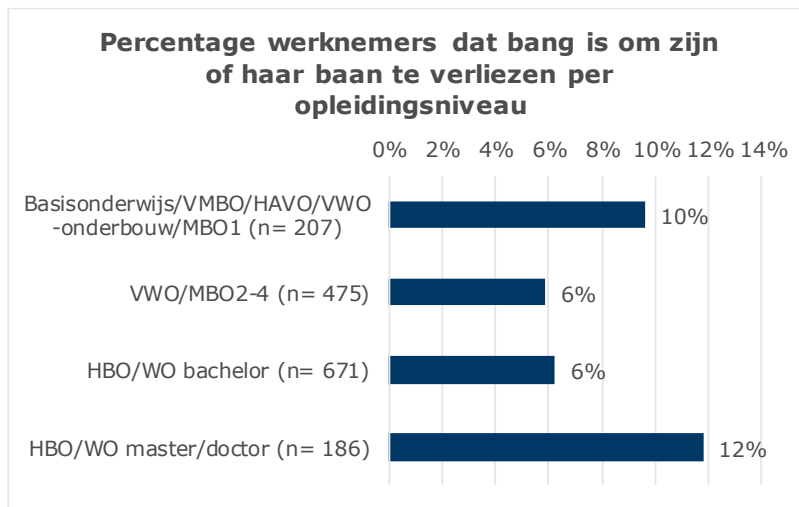
Als we kijken naar het type arbeidsverband (zie Figuur 9) is er een iets duidelijker verschil te zien in de mate waarin ICT'ers zich zorgen maken over het behoud van hun baan. ICT'ers die werken als ZZP'er zijn vaker bang om hun baan te verliezen (13%). ICT'ers met een vaste arbeidsrelatie maken zich minder zorgen.



Figuur 9. Aandeel werknemers met angst voor baanverlies per type arbeidsrelatie

<sup>17</sup> De categorieën 55-64 en 65+ zijn samengevoegd vanwege het lage aantal bevroegden bij de 65-plussers.

Tot slot hebben we gekeken naar het opleidingsniveau van ICT'ers. Er is echter geen duidelijk verschil te zien tussen de verschillende opleidingsniveaus (zie Figuur 10).<sup>18</sup>



Figuur 10. Aandeel werknemers met angst voor baanverlies per opleidingsniveau

## 1.4 Conclusie

Over het algemeen leveren de resultaten van de enquêtes geen zorgwekkend beeld op in relatie tot de effecten van corona op het werk van ICT'ers. Zo voelt het overgrote deel zich gemotiveerd en is de motivatie als gevolg van de impact van corona op het werk voor de meeste ICT'ers niet veranderd. De meesten slagen erin om thuis een goede werkplek te realiseren en om structuur aan te brengen in hun dag. Indien dat niet lukt, worden er over het algemeen geen gezondheidsrisico's voorzien. Dit beeld wordt gedeeld door HR-managers. Ook lukt het ICT'ers goed om af te stemmen met anderen waar dat nodig is om hun werkzaamheden uit te voeren en hebben ze over het algemeen geen last van angstige of sombere gevoelens.

ICT'ers lijken wel last te ondervinden van contextuele factoren in relatie tot de sociale werkomgeving, namelijk het communiceren via andere kanalen en het gebrek aan persoonlijk contact. Een deel van de ICT'ers vindt de communicatie via andere kanalen minder effectief. Dit lijkt samen te hangen met een vermindering in werkplezier. Ongeveer de helft van de ICT'ers geeft daarnaast aan dat het werkplezier is afgenomen door het gebrek aan persoonlijk contact met collega's als gevolg van corona.

Opmerkelijk is dat het aandeel jongere ICT'ers dat de communicatie via andere kanalen minder effectief is niet hoger is dan in andere leeftijdscategorieën. Uit recent onderzoek is namelijk gebleken dat het thuiswerken juist voor hen problematisch is. Jongere werknemers die nog niet lang bij een bedrijf werken leren het bedrijf op afstand moeilijk kennen, kunnen zich moeilijker profileren en weten nog niet bij wie ze terecht kunnen met vragen.<sup>19</sup>

Ondanks de substantiële impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt schetsen de enquêtes een positief beeld met betrekking tot het voortbestaan van bedrijven en het behoud van werk. Zo bestaan er onder de bevroegde HR-managers over het algemeen weinig zorgen over het voortbestaan van hun bedrijven. Ook maken ICT'ers zich weinig zorgen over het

<sup>18</sup> De categorie basisonderwijs is samengevoegd met de categorie VMBO/HAVO/VWO-onderbouw/MBO1 vanwege het lage aantal bevroegden in de categorie basisonderwijs.

<sup>19</sup> Recent onderzoek door Tanja van der Lippe, zie ook [[ad.nl](#)]

verliezen van hun baan: slechts 7% van de ICT'ers is bang om zijn of haar baan kwijt te raken. Kijkend naar de verschillen tussen ICT'ers maken ICT'ers van 55 jaar en ouder zich het vaakst zorgen ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën (9% is bang voor baanverlies). Ook ICT'ers die werkzaam zijn als ZZP'er zijn relatief vaker bang om zijn of haar werk te verliezen (13%).





## 2 Gevraagde vaardigheden: Domein-overstijgend

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we een verdiepende vacature-analyse over domein-overstijgende vaardigheden bij ICT'ers. Hiervoor is gebruik gemaakt van vacaturedata van 2015 tot en met 2019. Het gaat daarbij specifiek om ICT-vacatures conform de afbakening die in eerdere rapportages is gehanteerd.

Voor het bepalen van relevante domein-overstijgende vaardigheden hebben we gebruik gemaakt van bestaande literatuur en bronnen. Met domein-overstijgende vaardigheden doelen we op vaardigheden die niet specifiek aan één enkel domein te koppelen zijn, maar eigenlijk kunnen worden ingebracht in ieder domein. Voorbeelden van dit soort vaardigheden zijn bijvoorbeeld *creativiteit* en *analytisch*. We hebben daarbij gekozen voor een brede insteek en nemen ook vaardigheden mee met een attitude-aspect.

Aan de hand van een eerste lijst met vaardigheden hebben wij middels een computermodel, dat op basis van de vacaturedata additionele relevante vaardigheden identificeert, de lijst verder uitgebreid. Dit wordt gedaan door te kijken naar de gelijkenissen tussen woorden in vacatureteksten. De additionele vaardigheden zijn vervolgens nog met de hand geïdentificeerd om te bepalen of ze daadwerkelijk relevant zijn. Als laatste stap is vervolgens gezocht of de vaardigheden voorkomen in de vacatureteksten. De analyses in deze rapportage zijn gebaseerd op die uitkomsten. De vraag op de arbeidsmarkt wordt hier dus gemeten aan de hand van het aantal vacatures waar in de vacaturetekst gevraagd werd naar een bepaalde vaardigheid.

De voorgaande rapportages gingen vooral over specifieke technische vaardigheden waarbij er veelal gevraagd werd naar de beheersing van een bepaald softwarepakket of gerichte technische kennis. De vaardigheden die hier worden besproken richten zich op de generieke professionele ontwikkeling van een werknemer. Als een werknemer deze vaardigheden al heeft aangeleerd, dan kunnen deze makkelijker worden ingezet bij andere banen.

De uitkomsten van dit onderdeel zijn ook te raadplegen via [[pr-edict.nl](https://pr-edict.nl)].

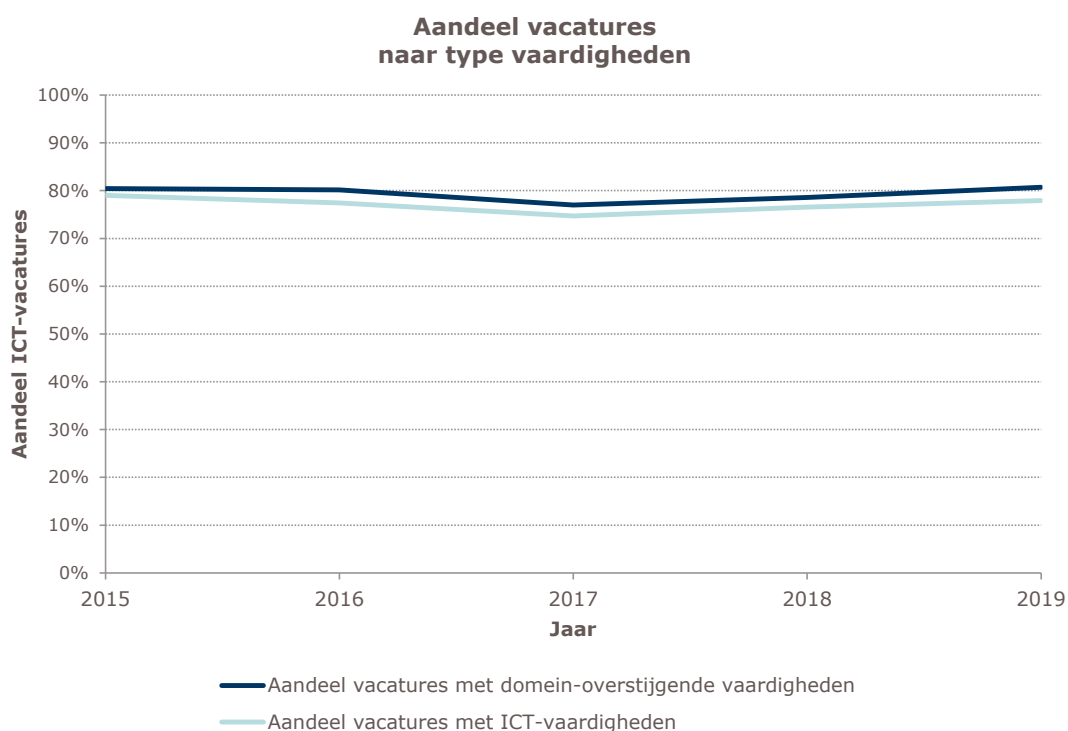
### 2.2 Uitkomsten

#### 2.2.1 Trend vacatures

In de onderstaande figuur (Figuur 11) is het aandeel ICT-vacatures te zien waarin minimaal één domein-overstijgende vaardigheid voorkomt. In 2019 werd er in ruim 80% van de ICT-vacatures ook om domein-overstijgende vaardigheden gevraagd. Dit laat zien dat deze vaardigheden ook in de ICT-sector van belang zijn. In het figuur geven we ook het aandeel ICT-vacatures waar naar ten minste één ICT-vaardigheid werd gevraagd (dit zijn de vaardigheden behandeld in de vorige rapportages<sup>20</sup>). Beiden lijken op zichzelf over de jaren een soortgelijke trend te volgen en rond de 80% van de ICT-vacatures te beslaan.

---

<sup>20</sup> Algemene ICT-vaardigheden, AI/data science vaardigheden, cybersecurity vaardigheden

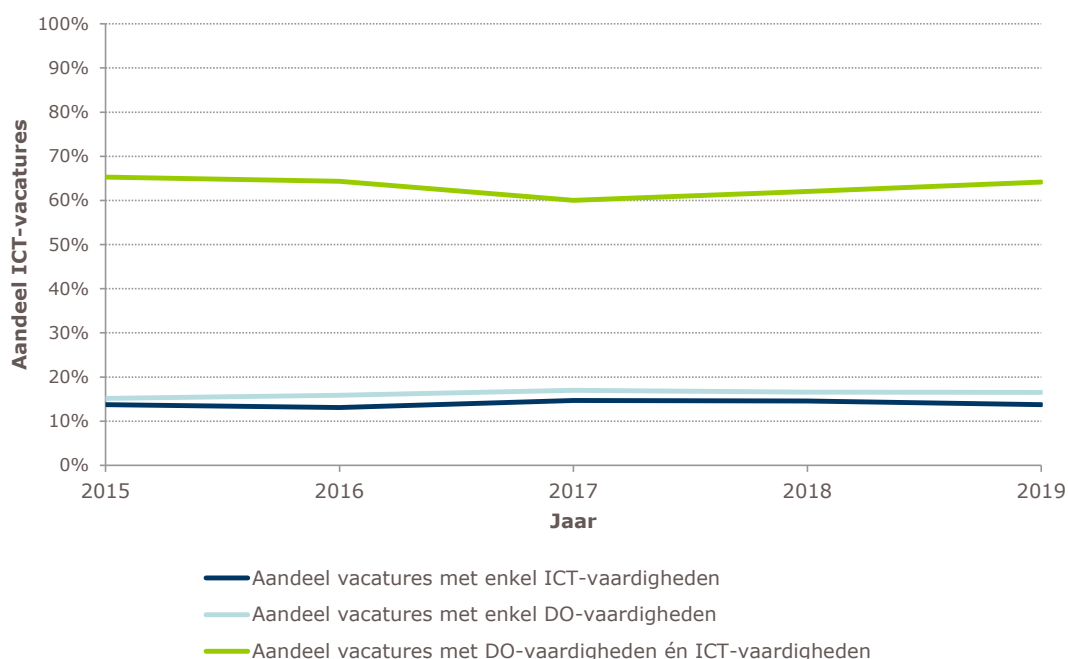


*Figuur 11. Trend aandeel domein-overstijgende vaardigheden en aandeel ICT-vaardigheden binnen ICT-vacatures*

Er is natuurlijk ook een gedeeltelijke overlap tussen de twee trends uit Figuur 11. Dit hebben we verder uitgesplitst in Figuur 12. Hier splitsen we het jaarlijks aantal ICT-vacatures op in wederzijds uitsluitende groepen: (1) vacatures met enkel domein-overstijgende vaardigheden, (2) vacatures met enkel ICT-vaardigheden en (3) vacatures waarin naar beide typen vaardigheden wordt gevraagd. De som hiervan resulteert in de groep aan vacatures waar ten minste één van de typen vaardigheden in werd gevonden. In 2019 was dit voor zo'n 94% van de vacatures. In 6% van de ICT-vacatures wordt er noch een domein-overstijgende noch een ICT-vaardigheid genoemd. Deze vacatures worden vooral gekenmerkt door zeer korte of generieke vacatureteksten, of zijn opgesteld in een niet-Nederlandse taal.

Uit dit figuur komt ook naar voren dat er voor 14% van de vacatures wel naar ICT-vaardigheden wordt gevraagd, maar niet naar domein-overstijgende vaardigheden. Voor die vacatures lijkt het dus belangrijker dat je als kandidaat werknemer over technische vaardigheden beschikt dan dat je algemene vaardigheden beheerst. Opvallend genoeg blijkt het omgekeerde ook het geval bij een net iets hoger aandeel van de ICT-vacatures (17%). Het gaat hier natuurlijk enkel om vacatureteksten. Het is dus mogelijk dat er op een ander moment in de sollicitatieprocedure wel om deze vaardigheden wordt gevraagd.

### Vergelijking aandeel vacatures naar type vaardigheden



Figuur 12. Trend aandeel vacatures vergelijking overlap

#### 2.2.2 Specifieke vaardigheden

Om een beeld te schetsen van wat op dit moment (2019) de meest gevraagde domein-overstijgende vaardigheden zijn hebben we een top 10 samengesteld (Tabel 1). Zelfstandigheid lijkt hier de vaardigheid te zijn die het meest gevraagd wordt. Iedere van de vaardigheden in de top 10 wordt in minder dan een kwart van de vacatures gevraagd wordt, terwijl er in ruim 80% van de vacatures naar een domein-overstijgende vaardigheid wordt gevraagd.

Dat vaardigheden als zelfstandigheid en communicatievaardigheden hier bovenaan staan, hangt samen met werkwijzen in het ICT-domein. ICT'ers werken vaak zelfstandig aan aparte onderdelen van een systeem, waarna, eventueel in teamverband, deze onderdelen geïntegreerd moeten worden. Hiervoor zijn communicatievaardigheden van groot belang. Daarnaast brengen onderwerpen binnen de ICT-sector vaak een zekere mate van complexiteit met zich mee. Hierdoor heeft een ICT'er een goede set aan communicatievaardigheden nodig om deze onderwerpen te kunnen bespreken met mensen buiten deze sector of opdrachtgevers. In een ander onderzoek naar vaardigheden binnen de ICT-sector kwamen communicatievaardigheden en het zijn van een *self-starter* ook tussen de belangrijkste overige vaardigheden voor<sup>21</sup>.

Terwijl veel van de vaardigheden in deze top 10 focussen op de persoon zelf geven de hoge positie van de vaardigheden communicatievaardigheid en taalvaardigheid aan dat verbindende vaardigheden ook van belang zijn.

<sup>21</sup> CentERdata (2019) - DWSRA Arbeidsmarktonderzoek met topsectoren

Binnen de ICT zijn analytische vaardigheden ook belangrijk. Veel werkzaamheden binnen het ICT-domein vragen om een zekere mate van probleemoplossend vermogen. Binnen de vacatures is dit terug te zien in de hoge vraag naar analytische vaardigheden en creativiteit.

Tabel 1. Top 10 gevraagde domein-overstijgende vaardigheden in ICT-vacatures uit 2019

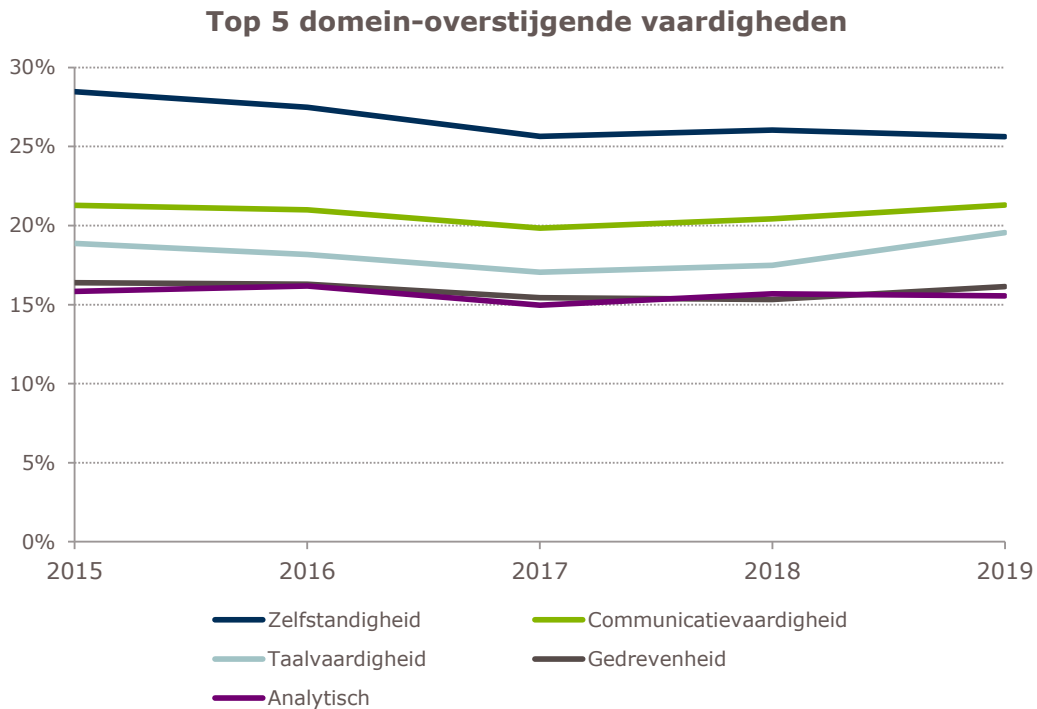
Vaardigheden	Aantal vacatures (2019)	Aandeel vacatures (2019)	Absolute groei sinds 2015	Relatieve groei sinds 2015
Zelfstandigheid	21.261	25,6%	231	-10%
Communicatievaardigheid	17.670	21,3%	1.948	0%
Taalvaardigheid	16.222	19,6%	2.288	4%
Gedrevenheid	13.395	16,1%	1.290	-2%
Analytisch	12.906	15,6%	1.207	-2%
Flexibiliteit	11.878	14,3%	-103	-12%
Enthousiast	11.244	13,6%	749	-5%
Creativiteit	10.464	12,6%	881	-3%
Pro-activiteit	9.921	12,0%	2.768	23%
Ambitie	9.780	11,8%	442	-7%

Dit roept ook de vraag op hoe deze vaardigheden binnen verschillende beroepen zijn verdeeld. Tabel 2 geeft per beroep aan in hoeveel procent van de vacatures voor dat beroep er gevraagd werd naar elk van de vaardigheden uit deze top 10 aan vaardigheden. Dit wordt hier weergegeven voor de 10 meest voorkomende beroepen in de ICT-vacaturedata van 2019. Hieruit blijkt dat communicatievaardigheden, flexibiliteit en de analytische vaardigheden vooral belangrijk zijn voor beroepen als servicedesk medewerker ICT en de beheerberoepen. Voor developers blijkt dit minder belangrijke vaardigheden te zijn en komen vaardigheden als creativiteit en zelfstandigheid veel meer naar voren. Naar ambitie, enthousiasme en gedrevenheid wordt bij al deze beroepen juist in gelijke mate gevraagd. Deze vaardigheden blijken dus niet echt gekoppeld te zijn aan specifieke banen.

Tabel 2. Verdeling top 10 vaardigheden over top 10 beroepen (2019)

Functietitel	Ambitie	Analytisch	Communicatievaardigheid	Creativiteit	Enthousiast	Flexibel	Gedrevenheid	Proactiviteit	Taalvaardigheid	Zelfstandigheid
.Net Developer	12%	19%	24%	14%	18%	11%	23%	8%	20%	34%
Applicatiebeheerder	14%	35%	49%	11%	16%	19%	14%	21%	25%	41%
Front-End Developer	15%	8%	19%	24%	13%	10%	19%	9%	14%	23%
Full Stack Developer	12%	11%	15%	15%	10%	5%	16%	7%	11%	18%
Functioneel Beheerder	12%	42%	46%	11%	15%	25%	16%	23%	17%	38%
Java Developer	13%	16%	28%	13%	13%	12%	17%	9%	19%	19%
Php Developer	16%	13%	22%	17%	14%	9%	18%	10%	19%	35%
Projectleider Ict	14%	23%	39%	9%	17%	18%	20%	16%	23%	25%
Servicedesk Medewerker Ict	11%	34%	58%	4%	18%	23%	16%	15%	42%	45%
Systeembeheerder	11%	24%	42%	8%	15%	22%	17%	18%	32%	46%

Als we kijken naar de trend van de top 5 aan vaardigheden uit 2019 (Figuur 13), dan valt het op dat deze trends redelijk stabiel verlopen. Dit komt overeen met de algemene trend voor domein-overstijgende vaardigheden (Figuur 11). Dit is gezien de aard van domein-overstijgende vaardigheden geen vreemde observatie. Het zijn namelijk vaardigheden die redelijk los staan van ontwikkelingen als technologische vooruitgang. Op het moment dat je als werknemer deze vaardigheden hebt aangeleerd, kunnen ze later in de carrière ook nog worden ingezet.



Figuur 13. Top 5 domein-overstijgende vaardigheden (2019)

Hoewel er over tijd een stabiele vraag lijkt te zijn naar de meest gevraagde domein-overstijgende vaardigheden, is dit niet voor alle vaardigheden het geval. Sinds 2015 lijkt er in relatieve zin een groei te zijn in de vraag naar werknemers die zelf-organiserend zijn, goed feedback kunnen geven of zichzelf identificeren als regelaar (Tabel 3). De eerste drie vaardigheden lijken aan te geven dat er steeds meer verantwoordelijkheid vanuit de medewerker wordt verwacht. Daarbij is een vaardigheid zoals het geven van feedback van groeiend belang om deze verantwoordelijkheid te kunnen onderhouden. Ook lijkt er uit deze vaardigheden een stijgende vraag te zijn naar een meer actieve houding van werknemers. Deze vaardigheden komen nog wel beduidend minder vaak voor dan de meest gevraagde domein-overstijgende vaardigheden.

Tabel 3. Top 10 domein-overstijgende vaardigheden naar relatieve groei<sup>22</sup>

Vaardigheid	2015	2019	Absolute groei 2015-2019	Relatieve groei 2015-2019
Zelf-organiserend	16	81	65	351%

<sup>22</sup> De relatieve groei is gecorrigeerd voor het aantal vacatures binnen dat jaar.

Vaardigheid	2015	2019	Absolute groei 2015- 2019	Relatieve groei 2015- 2019
Feedback geven	56	242	186	285%
Regelaar	32	81	49	125%
Gespreksvaardigheid	14	30	16	91%
Hardwerkend	244	509	265	86%
Behulpzaamheid	237	465	228	75%
Aanpakker	213	411	198	72%
Nieuwsgierigheid	2.376	4.538	2.162	70%
Doener	206	367	161	59%
Trainer	22	38	16	54%

Als we kijken naar de vaardigheden die het meest in absolute zin gegroeid zijn dan zien we dat er sinds 2015 vooral meer vraag is naar onderzoekende vaardigheden en vaardigheden gericht op het werken in teamverband. Nieuwsgierigheid is niet alleen in relatieve zin sterk gegroeid, ook in absolute zin is er meer vraag naar deze vaardigheden. De manier waarop er gevraagd wordt naar nieuwsgierigheid is vooral als volgt: "je bent nieuwsgierig in je vakgebied", "nieuwsgierig naar de nieuwste technische ontwikkelingen", "je bent nieuwsgierig en kritisch van aard" of "... kernwaarden: open, nieuwsgierig, proactief ...". Aan de ene kant wordt nieuwsgierigheid gebruikt om interesse op een gespecificeerd domein te omschrijven, aan de andere kant wordt het gebruikt om te vragen naar nieuwsgierigheid als attitude te benoemen.

Tabel 4. Top 10 domein-overstijgende vaardigheden naar absolute groei

Vaardigheid	2015	2019	Absolute groei 2015-2018	Relatieve groei 2015-2018
Pro-activiteit	7.153	9.921	2.768	23%
Samenwerkingsgerichtheid	6.618	9.137	2.519	23%
Taalvaardigheid	13.934	16.222	2.288	4%
Nieuwsgierigheid	2.376	4.538	2.162	70%
Communicatievaardigheid	15.722	17.670	1.948	0%
Leergierigheid	5.139	6.483	1.344	12%
Gedrevenheid	12.105	13.395	1.290	-2%
Analytisch	11.699	12.906	1.207	-2%
Initiatiefrijk	7.664	8.832	1.168	3%
Adviesvaardigheid	5.768	6.699	931	3%

Er zijn ook vaardigheden waarvoor de vraag in relatieve zin is gedaald (Tabel 5). Het gaat om vaardigheden waar in 2015 sowieso weinig vraag naar was. Als we kijken naar het type vaardigheden dat in deze lijst met dalers voorkomt, dan lijkt het hier ook vooral te gaan om vaardigheden met een zakelijke en commerciële insteek.

Tabel 5. Top 10 domein-overstijgende vaardigheden naar relatieve daling

Vaardigheid	2015	2019	Absolute daling 2015-2018	Relatieve daling 2015-2018
Marktgerichtheid	50	14	-36	-75%
Informereren	29	11	-18	-66%
Coaching-vaardigheid	34	14	-20	-63%
Extravert	97	55	-42	-50%
Vasthoudendheid	387	240	-147	-45%
Onderhandelingsvaardigheden	109	68	-41	-44%
Bedrijfsprocessen analyseren	16	10	-6	-44%
Risicobewust	48	33	-15	-39%
Detailgerichtheid	20	14	-6	-38%
Kostenbewustheid	155	111	-44	-36%

Als we kijken naar vaardigheden die in absolute zin zijn gedaald (Tabel 6), dan zien we vaardigheden terugkomen die voornamelijk aan de kant van het eindproduct zitten, zoals resultaatgerichtheid, kwaliteit-gerichtheid en klantgerichtheid. Terwijl deze vaardigheden in relatief opzicht veel minder afnemen, nemen ze wel in absoluut aantal flink af.

Tabel 6. Top 10 domein-overstijgende vaardigheden naar absolute daling

Vaardigheid	2015	2019	Absolute daling 2015-2018	Relatieve daling 2015-2018
Resultaatgerichtheid	8.024	6.720	-1.304	-25%
Stressbestendigheid	5.638	4.943	-695	-22%
Accuraatheid	3.501	2.879	-622	-27%
Kwaliteit-gerichtheid	1.447	1.107	-340	-32%
Klantgerichtheid	7.850	7.554	-296	-14%
Empathie	1.089	867	-222	-29%
Vasthoudendheid	387	240	-147	-45%
Gemotiveerd	3.917	3.794	-123	-14%
Besluitvaardigheid	874	771	-103	-21%
Flexibel	11.981	11.878	-103	-12%

## 2.3 Conclusie

De ICT-sector is een redelijk technisch domein, maar uit de bovenstaande vacatureanalyse blijkt dat domein-overstijgende vaardigheden wel degelijk van belang zijn binnen deze sector. In maar liefst 80% van de ICT-vacatures werd er in 2019 gevraagd naar domein-overstijgende vaardigheden. Dit aandeel is vrij stabiel over de afgelopen vier jaar. Daaruit valt op te maken dat deze vaardigheden een prominent en relevante plaats hebben binnen de ICT-sector. Domein-overstijgende vaardigheden die veel gevraagd worden in 2019 (en dat de afgelopen jaren ook werden) zijn vaardigheden als zelfstandigheid, analytisch denkvermogen, gedrevenheid en communicatie gerelateerde vaardigheden. We hebben ook een uitsplitsing gemaakt voor de top tien meest gevraagde ICT-beroepen. Bij de

beheerderberoepen blijken de communicatievaardigheden van belang, terwijl het bij de developer-beroepen vooral gaat over creativiteit en zelfstandigheid.

De stabiliteit die we eerder aangaven geldt niet voor alle domein-overstijgende vaardigheden. In de afgelopen jaren blijkt er een groeiende vraag te zijn geweest naar onder andere nieuwsgierigheid, pro-activiteit, samenwerkingsgerichtheid en zelf-organiserend vermogen. Vaardigheden met een zakelijke of commerciële insteek, zoals marktgerichtheid en resultaatgerichtheid, tonen daarentegen over de afgelopen jaren een dalende vraag. Hieruit blijkt dat de sector zich steeds meer focust op vaardigheden die zich richten op persoonlijke en samenwerkingsverbanden en minder op vaardigheden waarvan de focus op het eindproduct en de overdracht daarvan ligt.

Bij voorgaande ontwikkeling is het de vraag in welke de ICT'ers zelf ook mee moeten en kunnen veranderen. Vaak wordt gedacht dat ICT'ers zich moeten aanpassen aan de ICT-ontwikkelingen, maar misschien moeten ze zich evenzeer aanpassen aan nieuwe domein-overstijgende vaardigheden. Hierbij kan ook onderscheid worden gemaakt tussen de ICT'ers die al langer actief zijn en de ICT'ers die net starten. Bij de eerste groep kan het namelijk de vraag zijn of zij gedurende hun werk de nieuwe vaardigheden aanleren, terwijl bij de tweede groep de vraag is of zij de juiste vaardigheden aanleren tijdens hun opleiding.







a

**Contact:**

Dialogic innovatie & interactie  
Hooghiemstraplein 33-36  
3514 AX Utrecht  
Tel. +31 (0)30 215 05 80  
[www.dialogic.nl](http://www.dialogic.nl)