



Inzichten van Indeed:
Het IT-talent van nu
aantrekken



Inhoudsopgave

Concurreren om IT-talent	5
Wat werkzoekende IT'ers belangrijk vinden	6
De voordelen van hybride werken	8
Eenvoudige manieren om de diversiteit te vergroten	11
Welzijn op het werk: de grote onderscheidende factor voor IT-talent	14
Recente uitdagingen op de recruitmentmarkt	18
Een recruitmentstrategie bepalen	21



Inleiding

Door het aanhoudende tekort aan IT-talent blijft recruitment voor IT-posities voor veel werkgevers een belangrijke prioriteit en kostenpost.

Ondanks de recente ontslagrondes in de IT-branche, blijft het voor bedrijven moeilijk om gekwalificeerd talent te vinden. Dit tekort zal volgens experts voorlopig blijven, waardoor het bedrijven steeds vaker aan de juiste mensen met de juiste vaardigheden ontbreekt. In een onderzoek van Gartner van eind 2022 ziet [86% van de CIO's toenemende concurrentie](#) om gekwalificeerde IT-kandidaten. Volgens het rapport van Gartner blijft deze krappe arbeidsmarkt tot ten minste 2026 bestaan.

Net als in veel andere bedrijfstakken, stellen ook werknemers in de IT-branche de laatste jaren nieuwe prioriteiten. De werkgevers die

er het best in slagen om talent aan te trekken, kijken naar hun beweegredenen en belangen, en bieden vervolgens mogelijkheden die aan hun wensen voldoen.

Door uitgebreid onderzoek te doen, biedt Indeed HR-managers graag nuttige inzichten in hoe ze effectief schaars IT-talent kunnen werven. In een onderzoek uitgevoerd door het bureau voor wereldwijd ervaringsonderzoek SKIM, heeft Indeed 316 HR-managers en 1059 werknemers met IT-functies ondervraagd. Hoewel het onderzoek in de VS plaatsvond, zorgen de bevindingen voor universeel interessante inzichten in de denkwijzen binnen de IT-branche, en zijn relevant voor markten overal ter wereld. Hier zijn een aantal van de opvallendste bevindingen.

Wat werkzoekende IT'ers belangrijk vinden

Werkzoekende IT-professionals willen toegang tot hoogwaardige vacatures zodat ze proactief naar hun volgende baankans kunnen zoeken. Sterker nog, gebruik van vacatures om kandidaten aan te trekken leidt tot meer nieuwe medewerkers dan sourcing door recruiters.

Ook blijkt dat hoewel bedrijven veel tijd en geld stoppen in het sourcen van passief talent, de meerderheid van de IT'ers

hun huidige positie hebben gevonden door zelf naar vacatures te zoeken en te solliciteren. Werkzoekende IT'ers zoeken meestal proactief en methodisch naar een baan, onderzoeken daarbij uitgebreid verschillende bedrijven, en solliciteren op meerdere plekken. We zien ook dat werknemers die zelf een baan vinden, vaak langer bij het bedrijf blijven dan degenen die door recruiters zijn geworven.

Hoe heb je je huidige/laatste baan gevonden?

Zelf gevonden en gesolliciteerd

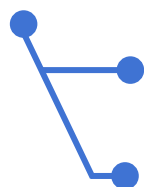
55%

Doorverwezen door iemand uit mijn netwerk

26%

Benaderd door een recruiter

19%



Interne recruiter van werkgever

46%

Recruiter van werving- en selectiebureau

54%

SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=1059 werkzoekenden, vraag A2

Werknemers die al langer in dienst zijn (**meer dan 8 jaar**) hebben hun baan vaker zelf gevonden dan werknemers die minder dan 2 jaar bij hun bedrijf werken (**60% versus 48%**). Werknemers die kortere tijd in dienst zijn, hebben hun baan vaker gevonden via een recruiter (**27%**)

Maar waar is IT-talent nu echt naar op zoek? Volgens ons onderzoek willen werkzoekende IT'ers direct antwoord op drie belangrijke vragen bij het doornemen van vacatures:

- **Ben ik gekwalificeerd voor deze functie?**
- **Voldoet de baan aan mijn wensen?**
- **Ga ik me hier thuis voelen?**

Werkgevers kunnen meer sollicitanten trekken door in hun vacatures solide informatie te geven, aan een passend bedrijfsimago te werken en voor online aanwezigheid te zorgen die potentiële werknemers antwoord geeft op deze vragen.

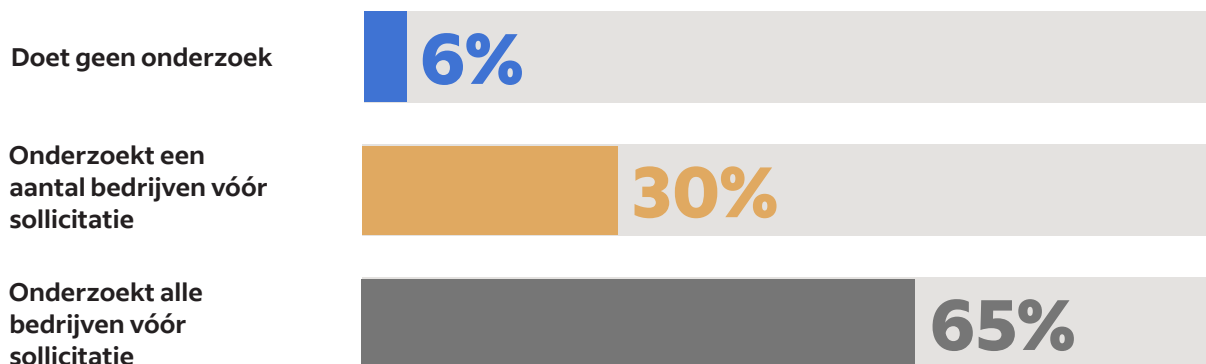
Door gedetailleerd de vereiste vaardigheden en taakverwachtingen te beschrijven kan IT-talent beter beslissen of ze geschikt zijn voor de functie. En door financiële en logistieke informatie te delen, kunnen kandidaten het beste beslissen of de baan ook aan hun wensen voldoet.

Werkgevers zijn zich ervan bewust dat IT-talent salarisinformatie verwacht in vacatures. Uit ons onderzoek blijkt dat voor

het aantrekken van IT-talent, werkgevers het vaakst de nadruk op financiële beloning leggen, waarbij meer dan de helft van de werkgevers een aantrekkelijk salaris en aanstellingsbonussen als belangrijke voordelen voor recruitment ziet. Deze nadruk op het delen van financiële informatie ligt in lijn met de bevinding dat werkzoekenden bij vacatures het meest geïnteresseerd zijn in salaris (77%) en arbeidsvoorwaarden (76%), en dat de voornaamste reden voor het afzien van een sollicitatie ontbrekende salarisinformatie is.

Om de veelgestelde vraag van kandidaten 'Voel ik me hier thuis?' te beantwoorden, kunnen werkgevers de sfeer van de werkplek overbrengen via de merk- en sollicitatie-ervaring. Ons onderzoek laat zien dat werkzoekende IT-professionals een eenvoudig sollicitatieproces, snelle follow-up, doordachte sollicitatiegesprekken en een hoog niveau van transparantie verwachten. Veel werkzoekende IT'ers onderzoeken ook het bedrijf online en kijken daarbij naar elementen van de bedrijfscultuur, zoals de algehele score op vacaturesites (62%) en informatie over de tevredenheid van werknemers (52%).

Onderzoek bedrijven vóór sollicitatie



SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=248 werkzoekenden, vraag C9b

Door proactief de belangrijkste vragen van kandidaten te beantwoorden kunnen bedrijven ervoor zorgen dat het beste IT-talent hun vacatures overweegt. Maar bedrijven kunnen meer doen om zichzelf te onderscheiden als werkgever.

Een bijzonder effectieve strategie is om werknemers meer flexibiliteit te bieden. Kenniswerkers verwachten niet alleen mogelijkheden voor thuis- en hybride werken, maar hebben tegenwoordig ook vaak meerdere banen. IT'ers kunnen naast hun fulltimebaan andere parttimefuncties hebben, of actief zijn als

freelancer. Nog maar weinig werkgevers erkennen deze realiteit, of helpen hun werknemers meerdere banen te combineren. Onze bevindingen laten zien dat arbeidsvoorwaarden die meer flexibele werktijden bieden, zoals een [vierdaagse werkweek](#) of onbeperkt betaald verlof, nog relatief weinig worden geboden, maar door werkzoekenden in de IT zeer worden gewaardeerd. Door dit soort arbeidsvoorwaarden te bieden, laten werkgevers zien dat zij erop vertrouwen dat werknemers hun werk kunnen managen op een manier die voor hen werkt.

IT-talent wil graag hybride werken

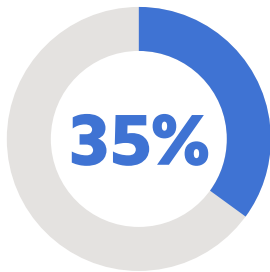
De pandemie heeft thuiswerken in de IT-branche populair gemaakt en meer dan **40%** van de werkgevers bevestigt dat werknemers [mogelijkheden voor thuiswerken](#) waarderen. Velen in HR zullen zich afvragen of de eis om naar kantoor te komen hun zoektocht naar talent beperkt.

Hoewel IT'ers nog steeds voornamelijk op kantoor werken, vinden de meeste werkgevers het gedeeltelijk toestaan van thuiswerken een van de meest effectieve strategieën voor het aantrekken van talent.

Slechts ongeveer een kwart van de IT-kandidaten zoekt een baan waarbij alleen op kantoor wordt gewerkt. Meestal zoeken IT'ers een baan waarbij ook bepaalde tijd kan worden thuisgewerkt. Onze bevindingen laten zien dat hybride werken waarbij ten minste drie dagen in de week op kantoor wordt gewerkt personeelsbehoud bevordert,¹ en dat functies met hybride werkplekregelingen tot hogere click-through-rates leiden. Dit suggereert dat IT-talent meer bevrediging vindt in functies die een bepaald element van werk op kantoor bevatten dan in functies waarbij alleen wordt thuisgewerkt.

¹ Gegevens van Indeed (1 juli 2021 - 1 april 2023)

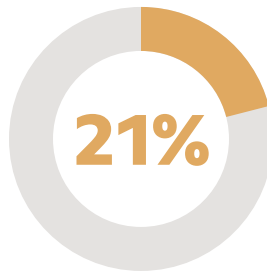
Huidige/laatste werkplekregeling



Volledig op kantoor 35%

Significant hoger voor:

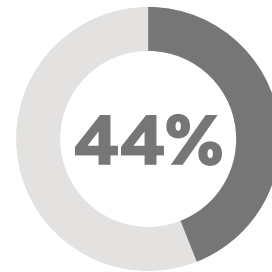
- werknemers aangenomen vóór de pandemie (meer dan 2 jaar in dienst)
- luchtvaart/defensie
- mannen
- degenen die niet openstaan voor een nieuwe baan
- werknemers met een werkvisum



Volledig thuiswerken 21%

Significant hoger voor:

- werknemers aangenomen na/tijdens de pandemie (<2 jaar)
- degenen aan beide einden van het ervaringspectrum (<3 jaar ervaring en meer dan 10 jaar ervaring)
- vrouwen



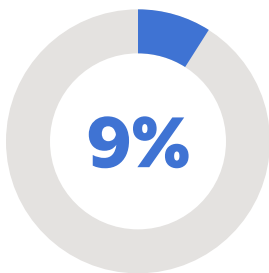
Hybride 44%

Significant hoger voor:

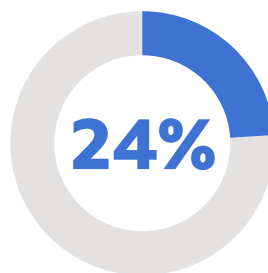
- werknemers aangenomen vóór de pandemie (meer dan 2 jaar in dienst)
- 5 tot 10 jaar ervaring

SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=1059 werkzoekenden, vraag A11a

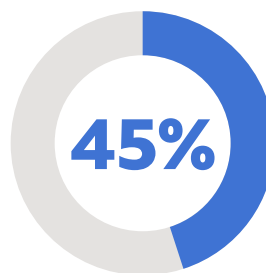
Dagen per week op kantoor voor hybride werknemers



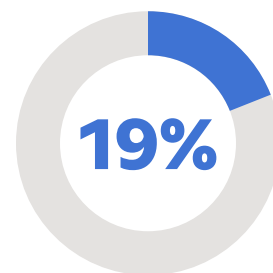
1 dag per week



2 dagen per week



3 dagen per week



4 dagen per week

SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=470 werkzoekenden, vraag A11b

Hybride werknemers die **3-4 dagen** per week naar kantoor gaan blijven vaker bij hun huidige werkgever voor hun volgende carrièrestap of baan (**71%** versus **51%** voor hybride werknemers die **1-2 dagen** naar kantoor gaan).



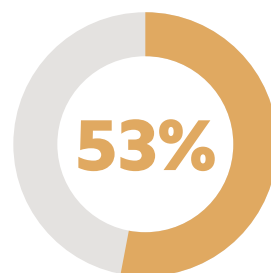
Werkgevers in de IT-branche kunnen met eenvoudige manieren de diversiteit verbeteren

Terwijl werkgevers in de IT-branche klagen over een gebrek aan relevante kandidaten, zijn er miljoenen werkzoekenden voor wie het recruitmentproces barrières opwerpt hoewel ze de juiste vaardigheden hebben voor de baan. Voorbeelden van obstakels voor niet-traditionele IT-kandidaten zijn onbewuste vooroordelen, te hoge diploma- of trainingsvereisten en vacatures met niet-inclusieve, of zelfs discriminerende taal.

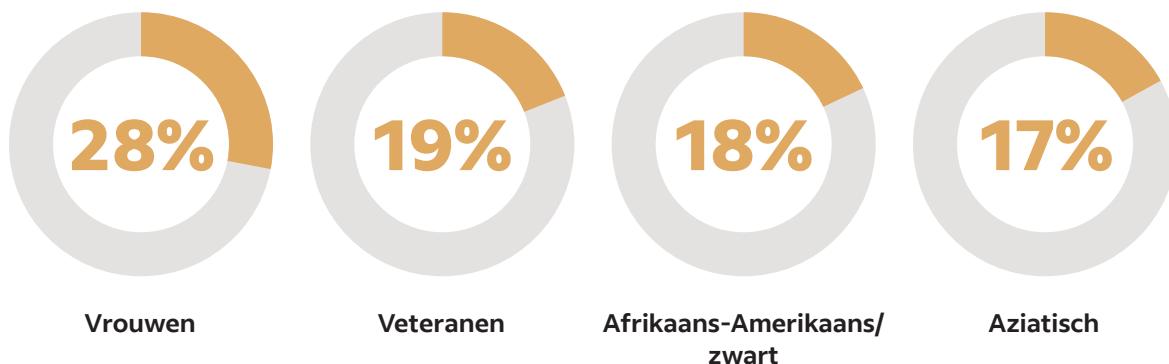
Hoewel veel werkgevers in de IT-branche het implementeren van [diversiteitsinitiatieven](#) een belangrijke doelstelling vinden om de kandidatenpool diverser te maken, laat ons onderzoek zien dat meer dan de helft van de bedrijven daarvoor geen specifieke strategieën heeft ontwikkeld. Bedrijven met DEI+-initiatieven richten zich meestal op vrouwen in hun zoektocht naar talent.

We zien echter dat deze werkgevers niet significant meer vrouwelijke IT-medewerkers aannemen dan bedrijven die hiervoor geen specifieke strategie hebben bepaald. Als doelgroep van diversiteitsinitiatieven worden **vrouwen** direct gevolgd door **veteranen (19%)**, **zwarte (18%)**, en **Aziatische** werknemers (17%).

Recruitmentinitiatieven gericht op diversiteit – geen huidige initiatieven



Recruitmentinitiatieven gericht op diversiteit – doelgroepen





Zelfs zonder een officieel diversiteitsinitiatief zijn er simpele dingen die recruiters kunnen doen om diverse kandidaten aan te moedigen te solliciteren.

Ons onderzoek laat zien dat de volgende acties de diversiteit van talentpools helpen vergroten:

- **Baseer het recruitmentproces op vaardigheden: van het opstellen van vacatureteksten tot sollicitatiegesprekken en salarisonderhandelingen.**
- **Gebruik genderneutrale taal in vacatures.**
- **Bied eerlijke selectiekansen om discriminatie tegen te gaan van werkzoekenden met een strafblad.**
- **Eis geen specifieke diploma's of trainingsniveaus. Dit opent de deur voor werkzoekenden die hun vaardigheden op andere manieren hebben verkregen dan via formeel onderwijs.**

Ook het afstemmen van de arbeidsvoorwaarden op verschillende doelgroepen is een nuttige manier om divers IT-talent te trekken, aangezien ons onderzoek laat zien dat werknemers met verschillende demografische kenmerken verschillende arbeidsvoorwaarden waarderen. Vrouwen vinden volledig thuiswerken bijvoorbeeld vaker aantrekkelijk dan mannen.

Aanvullende onderzoeksbevindingen die recruiters extra inzichten kunnen bieden:

- **Vrouwen en zwarte werknemers zijn het meest geïnteresseerd in steungroepen voor medewerkers.**
- **Vrouwen waarderen flexibele werktijden, vergoeding van studiekosten, onbeperkt betaald verlof en zorg- of ouderschapsverlof ongeacht de duur.**
- **Vrouwen die een mentorprogramma wordt aangeboden blijven vaker bij hun bedrijf.**

Recruitmentteams maken het meest gebruik van online vacaturesites en beschouwen deze als de meest effectieve manier om een diverse pool van werknemers te werven. Werkgevers die we spraken zeiden dat het prioriteit geven aan een aantrekkelijke bedrijfscultuur in plaats van talentsourcing dé sleutel is tot het aantrekken van meer diverse werknemers, en dat behoud van de juiste resources om diverse werknemers te ondersteunen essentieel is voor het voorkomen van personeelsverloop.

Welzijn is de grote onderscheidende factor voor IT-talent

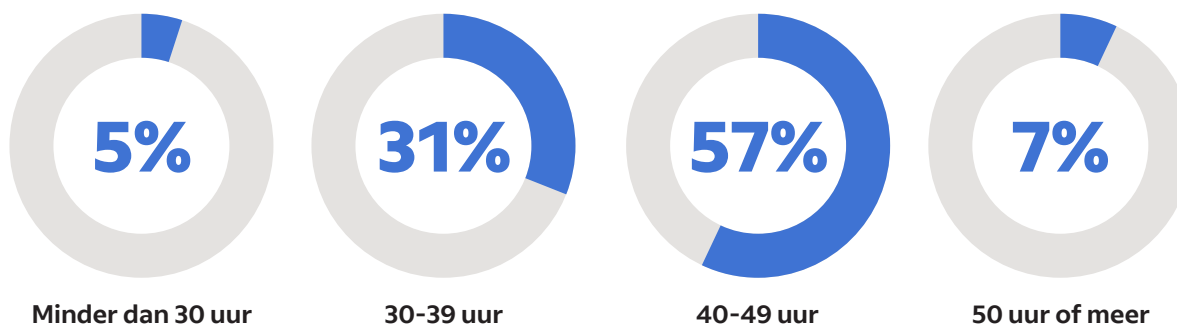
Bedrijven die met succes IT-talent werven en behouden hebben meestal één onderscheidende factor gemeen: ze geven in hun beleid en bedrijfscultuur prioriteit aan welzijn en benadrukken dit in hun recruitmentproces.

Onderzoek laat zien dat welzijn op het werk in elke bedrijfstak een belangrijke factor is voor personeelsbehoud. Een door Indeed gesponsord rapport van Harvard Business Review Analytics Services stelde vast dat bedrijven het er bijna unaniem over eens zijn dat tevreden werknemers een concurrentievoordeel bieden en het makkelijker maken om talent te behouden. Uit een ander onderzoek van de Universiteit van Oxford blijkt dat bedrijven waarvan de werknemers zeggen zeer tevreden te zijn, doorgaans bovengemiddeld presteren op de markt.

Veel bedrijven in de IT-sector weten goed voor welzijn op het werk te zorgen. Eén ding dat werken in de IT-branchen zo aantrekkelijk maakt, is dat werkgevers vaak goede arbeidsvoorwaarden bieden, die significant bijdragen aan welzijn op het werk.

Zo hebben werknemers in de IT-branchen, vaker dan IT'ers in andere bedrijfstakken, de mogelijkheid tot onbeperkt betaald verlof: **42%** van de werknemers in de IT-sector ten opzichte van bijvoorbeeld **13%** en **9%** voor respectievelijk het bankwezen en luchtvaart/defensie. Werknemers van IT-bedrijven maken ook minder uren dan IT'ers in andere sectoren. Werknemers in de IT-branchen werken relatief vaak minder dan **40 uur**, terwijl werknemers in andere bedrijfstakken zoals het bankwezen, luchtvaart en defensie vaker de 40 uur overschrijden.

Gemiddelde werkuren per week



Significant hoger voor...

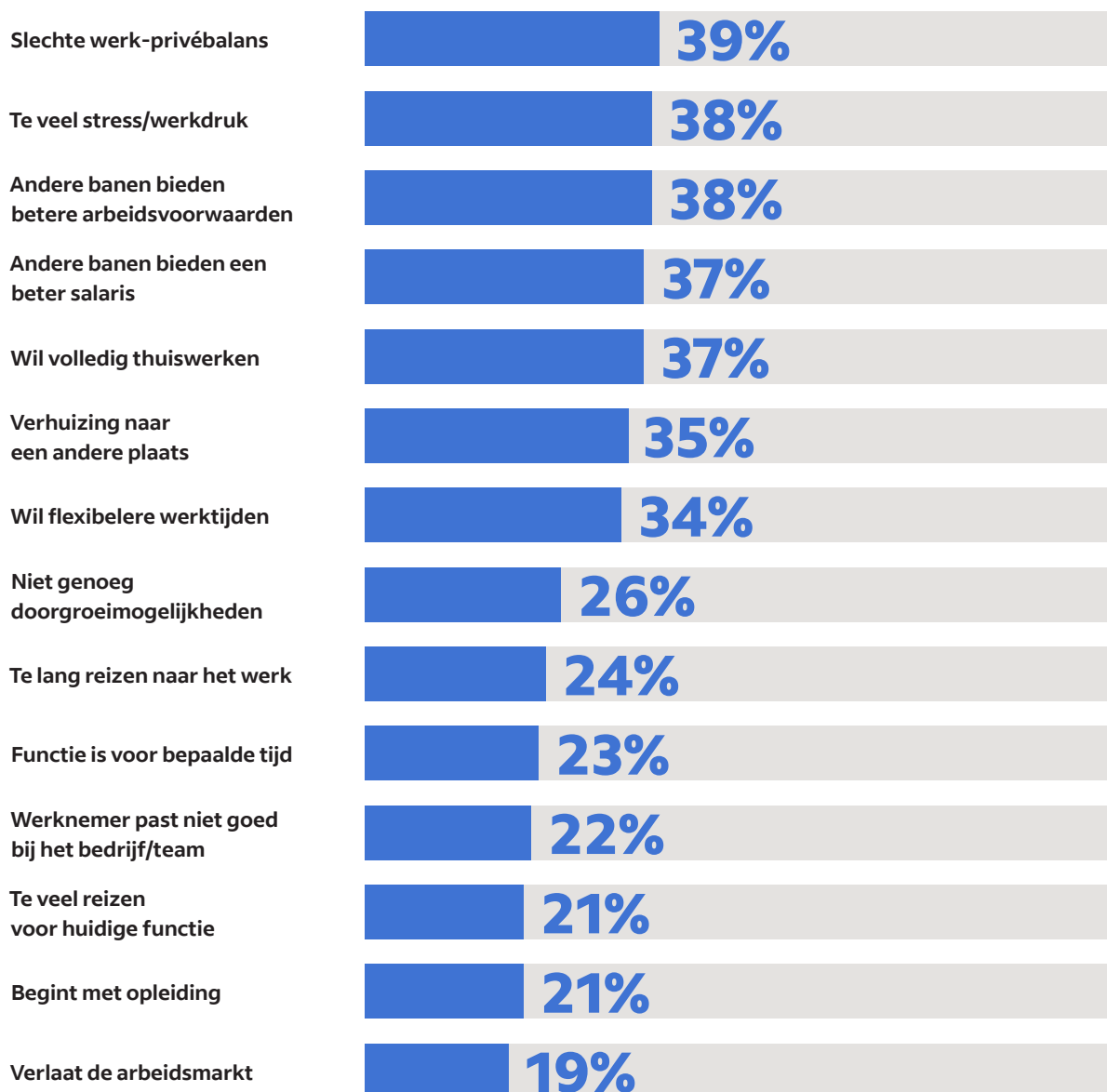
- Geen bachelordiploma
- Minder dan 3 jaar ervaring
- Generatie Z
- IT-branchen
- Minder dan 2 jaar in dienst
- Minder dan 10 jaar ervaring
- Bankwezen/financiële dienstverlening
- Luchtvaart/defensie
- Meer dan 10 jaar ervaring
- In dienst maar actief op zoek naar werk
- Veteranen

SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=1059 werkzoekenden, vraag A10

Ons onderzoek laat zien dat welzijn duidelijk een topprioriteit is voor IT-talent. Bijna **40%** van de ondervraagde werkzoekenden zegt dat de onderstaande factoren redenen zijn om hun huidige baan te verlaten:

- Slechte werk-privébalans
- Hoge werkdruk/stress
- De wens om volledig thuis te werken
- Weinig flexibele werktijden

Redenen voor een nieuwe baan of functie volgens werkzoekenden

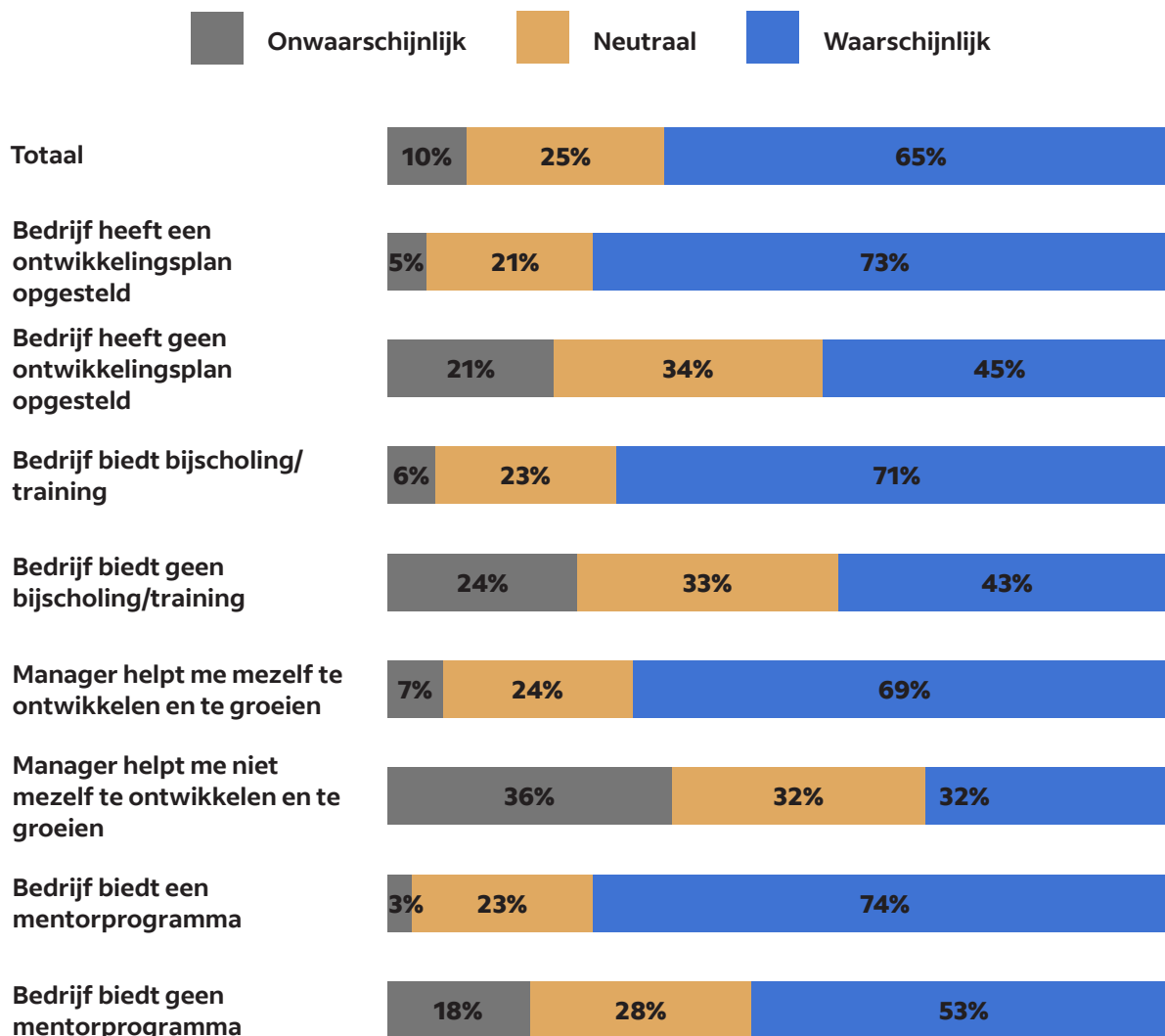


SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=1059 werkzoekenden, vraag C1a



Support is een ander belangrijk kenmerk van welzijn op het werk dat IT-professionals waarderen. Ze zeggen eerder hun volgende carrière stap in hetzelfde bedrijf te plannen als ze het gevoel hebben goed te worden ondersteund. Respondenten in het onderzoek zeiden dat support eruit kan zien als een persoonlijk ontwikkelingsplan, mogelijkheden voor bijscholing of training, een ondersteunende manager of een mentorprogramma. Solide ontwikkelingsmogelijkheden kunnen werkgevers helpen om IT-talent aan te trekken en te behouden. Een groot aantal bedrijven biedt dit soort programma's en de overgrote meerderheid van de IT'ers heeft het gevoel te kunnen leren en groeien bij hun bedrijf.

Waarschijnlijkheid dat volgende carrière stap bij hetzelfde bedrijf is



SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=949 werkzoekenden, vraag A9

Alhoewel de overgrote meerderheid van de ondervraagde IT'ers op zoek is naar een fulltimebaan, zoekt bijna de helft van degenen waarvoor dat niet geldt een parttimebaan waarbij welzijn vooropstaat. Deze werknemers willen minder stress en meer flexibiliteit door bijvoorbeeld te freelancen of minder uren te werken. Het behouden van talent op de lange termijn vereist waarschijnlijk dat er beter beheersbare uren worden vastgelegd en dat er een minder stressvolle omgeving wordt gecreëerd.

Werkgevers in de IT-branche moeten inspelen op recente veranderingen

Bedrijven die toptalent in IT willen werven moeten inspelen op recente veranderingen in de recruitmentmarkt, zoals de meerdere ontslagrondes in de IT-branche sinds begin 2022. Volgens Roger Lee, oprichter van Layoffs.fyi, ontsloegen ten minste 1750 IT-bedrijven werknemers in 2022 en het eerste kwartaal van 2023. Andere zaken om rekening mee te houden zijn de opkomst van recruitmentprocessen op afstand en van AI-gestuurde Large Language Models (LLM's) zoals ChatGPT, die invloed hebben op de manier waarop werkzoekenden assessments van vaardigheden benaderen.

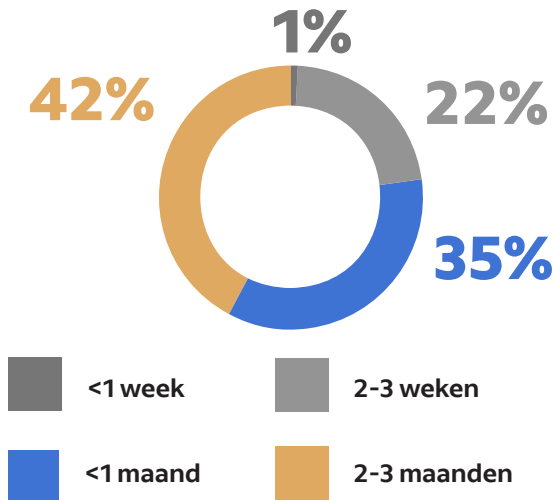
IT'ers die onlangs zijn ontslagen willen zo snel mogelijk weer aan het werk. Hierbij geeft **64%** van de ondervraagden aan 'zeer bezorgd' te zijn over hun werkloosheid en gaat **41%** binnen twee weken na het verlies van hun baan op zoek naar nieuw werk. Dit schept mogelijkheden voor bedrijven om onlangs ontslagen toptalent te benaderen en aan te trekken. Zij kunnen hiervoor gebruikmaken van de hier gepresenteerde inzichten, met name rond het verbeteren van welzijn op het werk. Arbeidsvoorwaarden zoals onbeperkt betaald verlof, mogelijkheden voor flexibel werken en langer zorgverlof maken werkgevers in de IT-branche voor veel werkzoekenden aantrekkelijk.

Sentiment van onlangs ontslagen werknemers



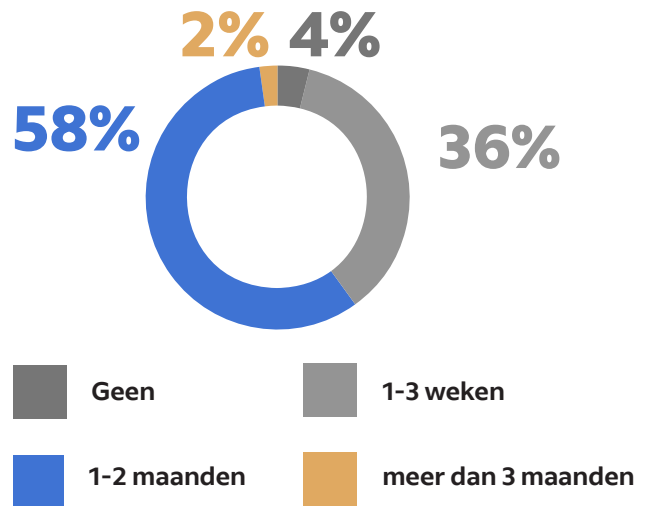
SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=110 werkzoekenden, vraag D1

Wanneer werkzoekenden die zijn ontslagen een nieuwe baan verwachten te vinden



SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=110 werkzoekenden, vraag D5

Afvloeiingsregeling (Duur van doorbetaling basissalaris)



SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=110 werkzoekenden, vraag D3

Werkgevers moeten ook een oplossing vinden voor nieuwe technologie en veranderde werkpleknormen die invloed hebben op het recruitmentproces. Veel bedrijven in de IT-branche maken zich zorgen over hogere test scores in de afgelopen jaren. Nu kandidaten vaardigheidstests op afstand doen, vermoeden sommige werkgevers dat de hogere test scores komen door gebruik van ChatGPT of andere online hulpmiddelen om te antwoorden.

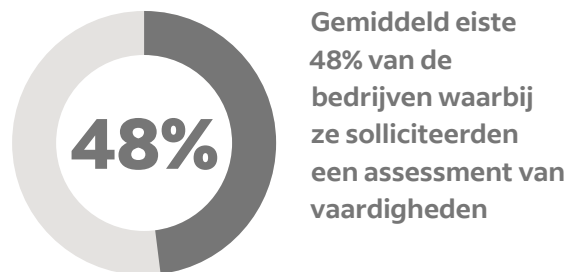
Ons onderzoek laat zien dat dit gegronde zorgen zijn. **89%** van de werkzoekenden in de IT-sector geeft aan een assessment van vaardigheden te hebben afgelegd als onderdeel van het sollicitatieproces, maar slechts 32% zegt dit te hebben gedaan zonder hulpmiddelen van buitenaf. Deze praktijk maakt meer dan driekwart van deze assessments voor werkgevers minder bruikbaar dan verwacht.

Het is voor bedrijven raadzaam hun assessments aan te passen aan deze nieuwe realiteit, en alternatieve manieren te ontwikkelen om de vaardigheden van kandidaten te testen en te beoordelen in hoeverre ze geschikt zijn voor de baan.

Assessments van vaardigheden



SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=220-248 werkzoekenden, vraag C11a



SKIM-ervaringsonderzoek in opdracht van Indeed, 'Indeed Tech Talent Report' 14 maart - 5 april 2023, totaal N=220-248 werkzoekenden, vraag C11b



Werving van IT-talent vraagt om inzicht en strategie

Op een krappe arbeidsmarkt helpen inzichten zoals waar werkzoekenden naar op zoek zijn, hoe je je recruitmentbereik vergroot en welzijn op het werk verbetert.

Maar de arbeidsmarkt verandert snel. Wat je daarom echt moet doen voor een effectieve, actuele recruitmentstrategie? Nieuwe trends bijhouden en bereid zijn je zo nodig effectief aan te passen. Dankzij deze flexibiliteit,

in combinatie met een recruitment- en matchingplatform dat werkgevers in staat stelt om direct contact te leggen met goede sollicitanten en nuttige inzichten te verzamelen, blijf je de concurrentie voor in de strijd om top IT-talent.



Tussen 31 oktober en 18 november 2022 voerde Indeed in samenwerking met SKIM een kwantitatieve online enquête uit onder 316 HR-managers uit meerdere bedrijfstakken die waren betrokken bij werving en behoud van IT-talent voor grote ondernemingen (meer dan 1000 Amerikaanse werknemers). Hiernaast voerde Indeed van 14 maart tot 5 april 2023 een kwantitatieve online enquête uit onder 1059 Amerikaanse werknemers van 18-65 jaar die werkzaam waren in een IT-functie zoals software engineer/-ontwikkelaar, IT-support of data-/IT-analist, of het afgelopen jaar uit een dergelijke rol waren ontslagen.