



Rijksoverheid

10 onmisbare strategieën voor het creatief werven van I-professionals

De gemiddelde sollicitaties per IV/IT-vacature zijn de afgelopen jaren gedaald van 4,1 in 2020 naar 2,5 in 2022, waarmee IV/IT de krapste sector binnen het Rijk is geworden. Dit heeft geleid tot een substantiële toename van externe inhuur, die meer dan verdubbelde tussen 2018 en 2022, met een uitgave van meer dan 1,1 miljard in 2022. Hoe los je dit op?

Via het programma I-Vakmanschap en deelproject Rijks I-AMC & Werving kunnen rijksorganisaties hulp krijgen bij hun IV/IT-wervingsopgaven. Daarbij vond in 2023 een driedelige serie kennissessies plaats, waarbij experts uit het veld 10 onmisbare wervingsstrategieën deelden, verspreid over de sessies:

1. Mogelijkheden binnen de CAO
2. Interne inhuurmogelijkheden
3. Onbenut potentieel

Heb je deze sessies gemist en/of wil je terugblikken op deze strategieën? In dit document vind je 10 creatieve wervingsstrategieën en tips uit het drieluik kennissessies 'Creatief Werven van I-professionals'.

Mogelijkheden binnen de CAO

- 1 [Aantrekkelijke CAO](#)
- 2 [Vliegtuigstoelen bij SSC-ICT](#)
- 3 [Via-via werven bij het COA](#)
- 4 [Online koffie drinken bij Rijkswaterstaat](#)

Interne inhuurmogelijkheden

- 5 [Jong talent](#)
- 6 [ICT-detavast constructie](#)
- 7 [I-Interim Rijk en de Rijks ICT-Gilde](#)

Onbenut potentieel

- 8 [Mbo-traineeship](#)
- 9 [Internationaal talent bij de KVK](#)
- 10 [Duaal leertraject hbo ICT bij de Belastingdienst](#)

Mogelijkheden binnen de CAO

Het benutten van de aantrekkelijke aspecten van de CAO Rijk, flexibel omgaan met formatie bij SSC-ICT, 'via-via werven' bij het COA, en arbeidsmarktcampagnes zoals 'Meet & Seat' bij Rijkswaterstaat. Deze benaderingen bleken effectief om moeilijk vervulbare IT/IV-vacatures aan te pakken en beter gekwalificeerde sollicitanten aan te trekken.

Aantrekkelijke CAO

Gerard de Koe, coördinator CAO Rijk, benadrukt de aantrekkelijkheid van de CAO Rijk, die vaak onderschat wordt. De regeling scoort uitstekend op work-life balance. Dat is een gamechanger voor i-professionals blijkt uit een recent [drijfverenonderzoek](#) en [ICT-arbeidsmarktanalyse](#).

Bij het Rijk geniet je van vele voordelen:

- Veel vakantiedagen
- Middels een individueel keuzebudget extra uren kopen en bijvoorbeeld sparen voor een sabbatical
- Dertien weken betaald ouderschapsverlof en vijf weken volledig doorbetaald partnerverlof
- Hybride werken wordt gestimuleerd, inclusief thuiswerkvergoeding
- Vrijwel alle contracten zijn vast, met gegarandeerde herplaatsing bij reorganisatie.



Aantrekkelijke aspecten CAO Rijk

STERKE PUNTEN CAO RIJK	OPLEIDINGSMOGELIJKHEDEN
<ul style="list-style-type: none">> Werk-privé balans<ul style="list-style-type: none">- Veel verlofdagen gecombineerd met 36-urige werkweek- IKB-uren, spaarverlof- Betaald ouderschapsverlof, partnerverlof bij geboorte> Hybride werken<ul style="list-style-type: none">- Bottom up, veel ruimte werknemer- Aanpassing werkplek/woning- Thuiswerkvergoeding	<ul style="list-style-type: none">> Ontwikkelen belang jongeren> Vergoeding in tijd en geld<ul style="list-style-type: none">- Voor functie: 100% tijd en geld, plus studiedag per week- Voor loopbaan: 50% plus studiedag- Eigen ontwikkeling: 50% kosten, 25% tijd> Loopbaanscan<ul style="list-style-type: none">- 1 x per 3 jaar- Grote werkgever, veel opties

18 september 2023 | Kennissessie

3

Vliegtuigstoelen bij SSC-ICT

Bij SSC-ICT, de ICT-dienstverlener, zijn er momenteel 73 openstaande vacatures, waaronder uitdagende posities voor architecten, auditors en softwarebeheerders. Om de werving te intensiveren, ging SSC-ICT verder dan alleen evenementen en webinars. Coördinator HR-advies BZK, Danny Koning, en programmamanager Marleen van Gogh delen: “We willen snel en flexibel kunnen reageren op kandidaten. Vacatures blijven soms tot een jaar open, wat zonde is. Bij SSC-ICT kunnen we flexibel omgaan met de beschikbare formatie. Na interne afstemming is er ruimte om te werven voor specifieke wensen of uitbreidingen, waardoor we kunnen anticiperen op ontwikkelingen. We noemen het 'vliegtuigstoelen', vergelijkbaar met overboekingen bij vliegtuigen, omdat we weten dat vacatures lang open kunnen staan.”



Via-via werven bij het COA

Het COA, met nu ruim 6100 medewerkers, staat voor de uitdaging om moeilijk vervulbare ICT-vacatures aan te trekken. Het Team Recruitment Advies heeft met succes 'via-via werven' geïntroduceerd, waarbij een bonus van 500 euro wordt toegekend aan medewerkers die succesvolle sollicitanten aandragen. Deze aanpak heeft geresulteerd in 15 procent van de nieuwe medewerkers die via-via zijn geworven. Na een pilot in augustus vorig jaar bleek dat deze kandidaten beter geïnformeerd en voorbereid waren, waardoor het wervingsproces versneld werd. Het COA blijft deze aanpak optimaliseren door medewerkers te ondersteunen bij het activeren van hun netwerk met workshops en een toolkit. Wil je meer weten over via-via werven en de gereedschapskist downloaden? Kijk op de [speciale pagina](#) van Rijks I-AMC & Werving.



Waarom via-via werven?

Nut

- Jij bent onze belangrijkste ambassadeur!
- Sollicitanten zijn beter geïnformeerd en comfortabeler tijdens eerste gesprek.
- Ze maken keuze voor cultuur, het échte verhaal.
- Gemiddeld wordt 1 op de 3 kandidaten via-via aangenomen.
- Ze blijven vaak langer werken binnen een organisatie.
- We weten dus dat het werkt!



Noodzaak

- De arbeidsmarkt is krappere dan ooit.
- Azc's nemen in aantal en volume toe.
- Recordaantallen asielzoekers wereldwijd.
- Continue veel openstaande vacatures bij het COA.



Online koffie drinken bij Rijkswaterstaat

Rijkswaterstaat transformeert hun wervingsaanpak door middel van persoonlijke campagnes zoals Meet & Seat, Let's Link en Gun Jezelf Rijkswaterstaat (RWS). Latent werkzoekenden in prioritaire doelgroepen kunnen nu zelf online een koffieafspraak inplannen met een vakgenoot van RWS om meer te ontdekken over projecten en het werklevens. Deze focus op persoonlijk contact plaatst de kandidaat centraal, met de mogelijkheid voor meelopen, rondleidingen en zelfs het voltooien van het selectieproces in één ochtend via de geïntroduceerde Rotonde.

Campagne Meet & Seat



Interne inhuurmogelijkheden

De interne mogelijkheden binnen het Rijks ICT-Gilde, I-interim Rijk, het Rijks I-Traineeship voor het aantrekken van I-professionals. Voor een meer blijvende oplossing zijn we dieper ingegaan op de Detavast-constructie. Bij deze aanpak huur je iemand gedurende een jaar in, waarbij de betrokkene wordt opgeleid door de werkgever met als mogelijk doel ambtelijke aanstelling. Voor de lange termijn oplossing zijn er mogelijkheden binnen I-Partnerschap toegelicht die gaan over de verbinding met het onderwijs en jong talent.

Jong talent

I-Partnerschap zet in op het werven van jong talent om hen enthousiast te maken voor werken bij de rijksoverheid. Door contactmomenten te creëren, zoals groepsopdrachten, stages, gezamenlijk onderzoek, gastcolleges en curriculumontwikkeling, ervaren studenten hoe waardevol het is om voor de overheid te werken. I-Partnerschap werkt samen met het Rijks I-Traineeship, gericht op pas afgestudeerde studenten. Madeleine Heuvelman van het ministerie van IenW benadrukt de positieve impact van jong talent op de organisatiesfeer en het verminderen van externe inhuur. Het brengt frisse kennis en enthousiasme, stimuleert wederzijds leren, en heeft geleid tot studenten die het Rijks I-Traineeship volgen en trainees die blijven na hun start bij het ministerie.



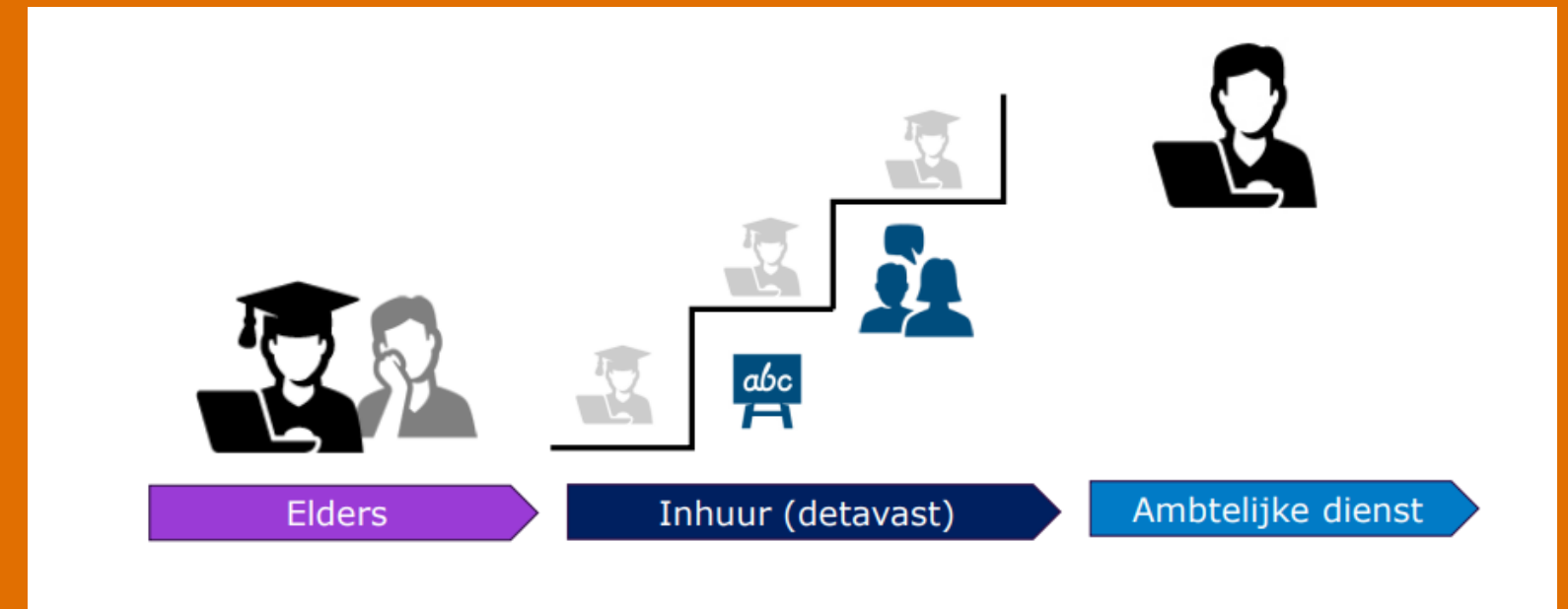
I-Partnerschap
Verbindt Rijk met Onderwijs



Rijks I-Traineeship

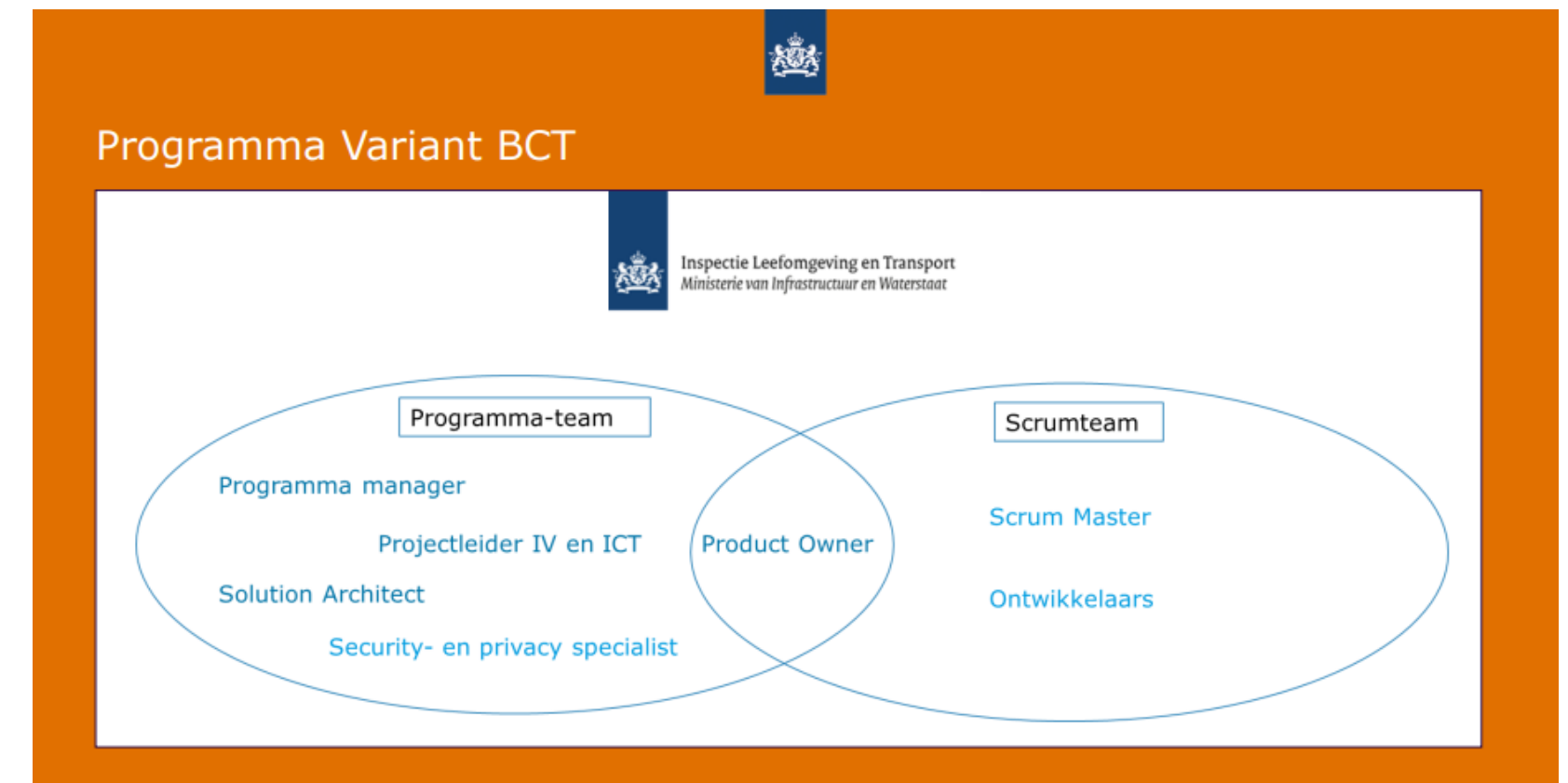
ICT-detavast constructie

Sander Klaver, categoriemanager ICT-professionals Rijk bij RVO, introduceert detavast als alternatief voor externe inhuur. Deze aanpak, 'van detacheren naar vast dienstverband', omvat ICT-detavast raamovereenkomsten tussen de categorie ICT-professionals Rijk en ministeries. Hierbij wordt een professional ingehuurd met het uitzicht op een vast dienstverband. De leverancier verzorgt het gehele traject, inclusief werving, ontwikkeling, en begeleiding. De detavast-constructie biedt een alternatief instroomkanaal voor gemotiveerde IT/IV-professionals, vooral aantrekkelijk voor starters, zij-instromers en snelle doorgroeiers binnen het i-domein. Het onderscheid is dat de professional uiteindelijk in dienst komt bij het Rijk, waarbij de leverancier fungeert als ondersteunende springplank. Diverse ministeries passen deze aanpak al toe en meer zullen volgen in de komende jaren.



I-Interim Rijk en de Rijks ICT-Gilde

I-Interim Rijk (IIR) en de Rijks ICT Gilde (RIG) tonen dat voor IT-gerelateerde projecten externe experts niet altijd nodig zijn. IIR, met ruim 200 professionals, richt zich op rijksbrede interim opdrachten voor i-advies, project- en programmamanagement, en architectuur. RIG-consultants werken aan technische vraagstukken op het gebied van data, software, privacy en security. De samenwerking tussen beide clubs, met korte inkoopprocedures, biedt snelle en kostenefficiënte inhuurmogelijkheden. Professionals delen best practices en ervaringen, waardoor ze meerwaarde brengen naar diverse rijksonderdelen. IIR en RIG worden strategisch ingezet waar de meeste impact en toegevoegde waarde nodig zijn, vooral bij projecten met veel stakeholders, wetgevingstrajecten en politieke belangen.

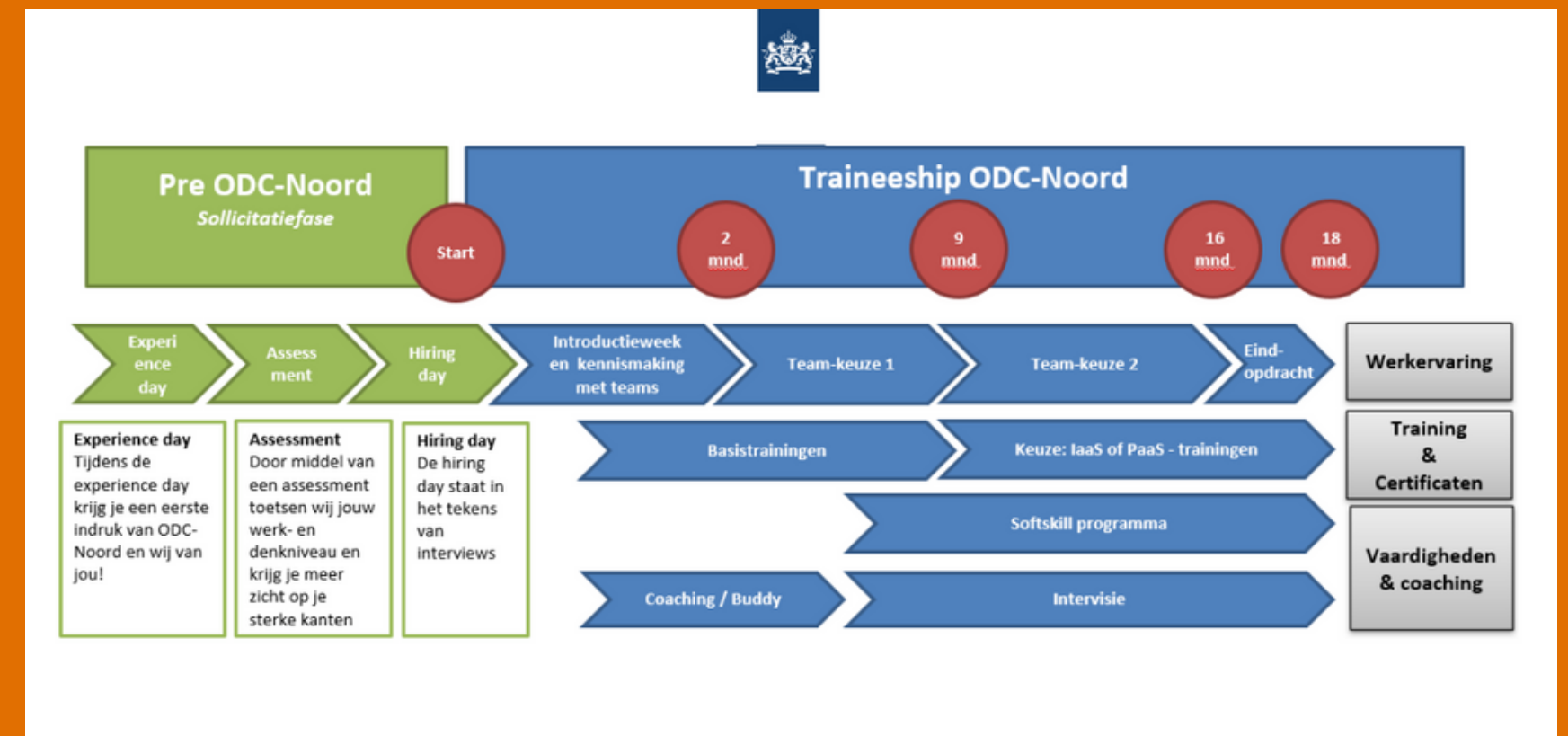


Onbenut potentieel

Het inzetten van wellicht minder bekende doelgroepen voor het invullen van openstaande vacatures; mbo-trainees, anderstaligen en starters. Met voorbeelden uit de praktijk van onder andere de KVK en SSO-Noord bespreken wij deze minder gebaande paden en hoor je hoe deze Rijksorganisatie zijn omgegaan met de invulling van hun vacatures.

Mbo-traineeship

SSO-Noord heeft met het mbo-traineeship succesvol onbenut potentieel aangeboord, door specifiek te focussen op mbo'ers voor IT-functies. Het programma, momenteel uitgevoerd bij ODC-Noord, is gebaseerd op talentmanagement en biedt trainees de mogelijkheid om werkervaring op te doen, IT-trainingen te volgen en softskills te ontwikkelen. Door buiten de traditionele paden te denken en te werven via Experience en Hiring Days, heeft SSO-Noord 14 mbo-trainees aangetrokken, waarvan alle 7 uit het wervingsjaar 2022 nog steeds werkzaam zijn bij ODC-Noord, wat het succes van deze aanpak onderstreept.



Onbenut potentieel

Internationaal talent bij KVK

KVK heeft met succes ingespeeld op de uitdaging van krapte op de arbeidsmarkt door zich te richten op internationaal talent, met name in de IT-sector. In 2021 gestart, heeft de wervingsinspanning 30 internationale IT-professionals aangetrokken, waarvan het merendeel uit India of Zuid-Afrika komt. De uitdaging ligt niet alleen in het aantrekken, maar ook in het behouden van deze professionals. KVK zet een uitgebreide employee journey in, inclusief immigratiebegeleiding, huisvesting, scholing, een intensief onboardingprogramma en ondersteuning gedurende het eerste jaar. De wervingsmethoden omvatten mond-tot-mondreclame en online kanalen, terwijl het organisatiebeleid is aangepast om de internationale werkomgeving te ondersteunen. Het creëren van een 'sense of belonging' staat centraal in het behoud van internationaal talent bij KVK.



Hackathon 2023

KOM OOK WERKEN BIJ KVK

KVK

International IT community

KVK is fully committed to digitisation and has set itself the goal of becoming the best digital service provider within the public sector. It is a Dutch semi-government organisation hence our main language is Dutch. However, we also welcome and onboard IT internationals. The current IT international community consists of approximately 25 employees. If you are looking to settle in The Netherlands and learn the Dutch language, KVK is a great stepping stone. Interested to learn more? Please contact our international recruiter, Caroline Mulshoff.

Contact

Bewustwording en integratie, binnen organisatie :

- KVK processen en vertalingen : ie. immigratie & relocatie
- HR processen en arbeidscontracten
- GPE – (Group Planning Event) : Engelse ondersteuning
- Leidinggevende en medewerkers adviseren
- 12 maanden coaching voor international :

12 maanden international onboarding programma

- Aanwezig bij aanbiedingsgesprek – toetsten op 'inburgering' motivatie
- Engelstalige introductiedag
- Nederlandse taalcursus (extern) | Taalcoach (wekelijks intern)
- Internationale community die 2 x per maand samen komen
- 1x per kwartaal check-in

Bewustwording vergroten, extern :

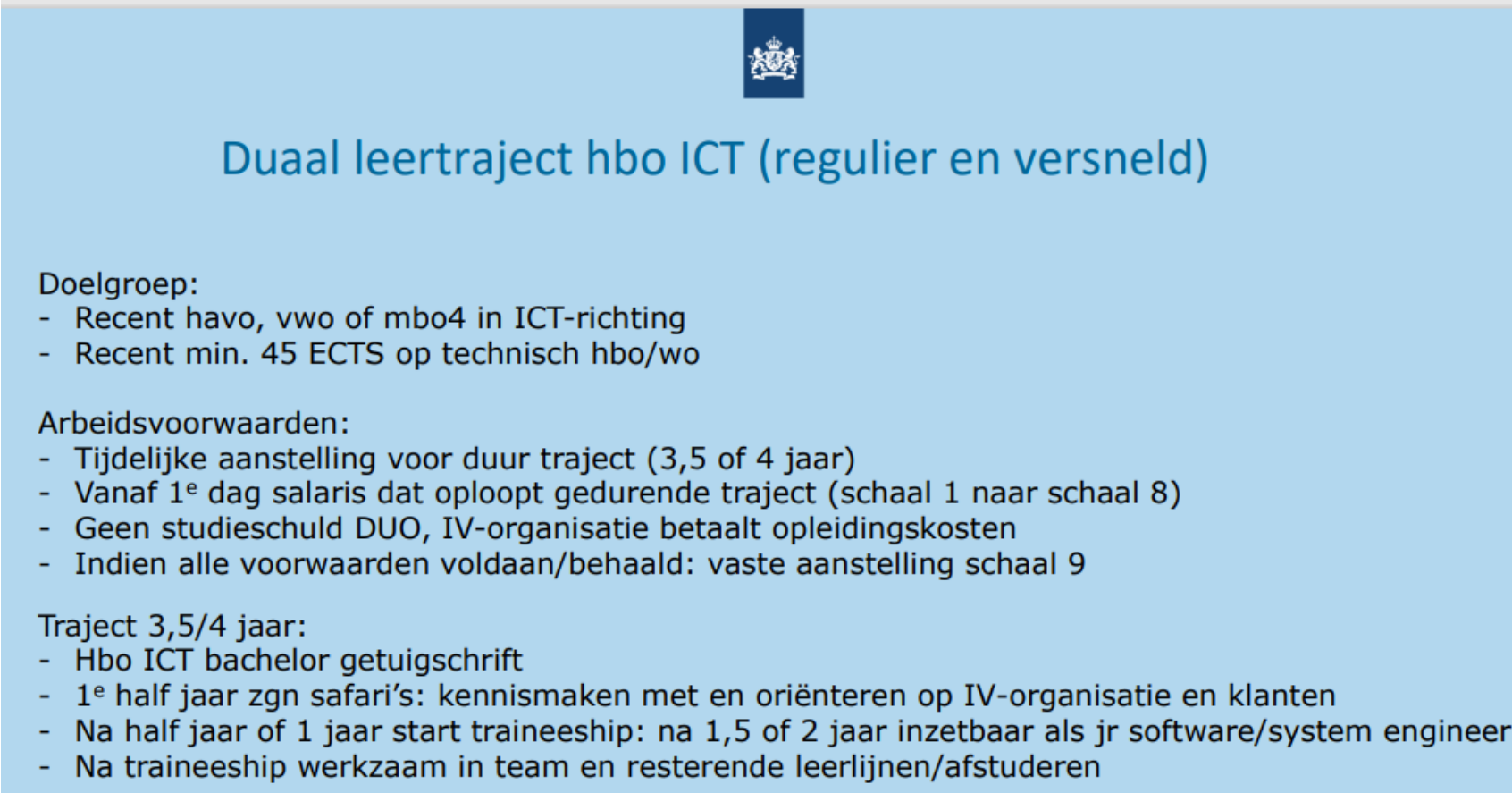
- Werken bij site : Engelse tekst over International IT community
- Deelnemen en spreken bij diverse IT events/congressen


KVK

2

Duaal leertraject hbo ICT bij de Belastingdienst

Sinds 2019 heeft het hbo-ICT duaal leertraject van de Belastingdienst met succes IT-vacatures aangevuld en de vergrijzing tegengegaan. Wendy van der Linden leidt het traject, gericht op instromers uit het voortgezet onderwijs en mensen met minimaal 45 studiepunten bij een technische hbo- of wo-opleiding. Deelnemers krijgen een tijdelijke aanstelling voor 3,5 tot 4 jaar, groeiend naar schaal 8, en behalen na afloop een hbo ICT bachelor getuigschrift met een vaste aanstelling in schaal 9. Het traject, gestart met 30 studenten, heeft nu meer dan honderd duale studenten. Ondanks circa 250 sollicitaties per jaar benadrukt Van der Linden de begeleidingsuitdagingen voor deze nieuwe doelgroep, waarbij psychische kwetsbaarheid een rol speelt. Het succes wordt mede toegeschreven aan de enthousiaste inzet van de duale studenten zelf als ambassadeurs.





Duaal leertraject hbo ICT (regulier en versneld)

Doelgroep:

- Recent havo, vwo of mbo4 in ICT-richting
- Recent min. 45 ECTS op technisch hbo/wo

Arbeidsvoorwaarden:

- Tijdelijke aanstelling voor duur traject (3,5 of 4 jaar)
- Vanaf 1^e dag salaris dat oploopt gedurende traject (schaal 1 naar schaal 8)
- Geen studieschuld DUO, IV-organisatie betaalt opleidingskosten
- Indien alle voorwaarden voldaan/behaald: vaste aanstelling schaal 9

Traject 3,5/4 jaar:

- Hbo ICT bachelor getuigschrift
- 1^e half jaar zgn safari's: kennismaken met en oriënteren op IV-organisatie en klanten
- Na half jaar of 1 jaar start traineeship: na 1,5 of 2 jaar inzetbaar als jr software/system engineer
- Na traineeship werkzaam in team en resterende leerlijnen/afstuderen

Meer informatie of een kennissessie bijwonen?

Voor verdere verdieping en actuele informatie over de besproken sessies, nodigen wij je uit om onderstaande nieuwsberichten te bekijken voor het online terugkijken van de volledige sessie, uitgebreide verslagen of powerpoint-slides van de sessies:

1. [Kennissessie 'De mogelijkheden van de CAO'](#)
2. [Kennissessie 'Interne inhuurmogelijkheden'](#)
3. [Kennissessie 'Onbenut potentieel'](#)

Wij blijven toegewijd aan het delen van boeiende verhalen en voortdurende vernieuwingen in het aantrekken van I-professionals bij de overheid. Voor meer informatie over opkomende kennissessies, bezoek onze website www.rijksorganisatieodi.nl/i-vakmanschap.

