

Genoeg onbenut potentieel aan IT-professionals

Van mbo-trainees, internationals tot instromers vanuit het voortgezet onderwijs: met creatieve werving valt heel wat onbenut potentieel op de ICT-arbeidsmarkt te vinden voor de rijksoverheid. Dat bleek wel op 12 december tijdens de laatste van de serie van drie kennissessies over 'Creatief Werven' van I-Vakmanschap.

Nadat de eerdere sessies de mogelijkheden binnen de CAO Rijk en alternatieve manieren van inhuur verkenden, staat de derde sessie 'Onbenut potentieel op de ICT-arbeidsmarkt' in het teken van het inzetten van minder bekende doelgroepen voor het invullen van openstaande vacatures.

Mbo trainees

Zo koos Shared Service Organisatie (SSO) Noord, die inkoop- en ICT-diensten levert aan verschillende overheidsorganisaties, niet voor de meer traditionele traineeships gericht op hbo'ers en academici, maar voor mbo'ers. "We hadden als organisatie al langer tijd moeite met het vinden van goed IT-personeel", vertelt Susan Schreijer, HR Expert bij SSO Noord. "Daarom moesten we *out of the box* gaan denken. In 2022 startten we met het werven, opleiden en begeleiden van potentiële IT-professionals onder mbo'ers, een groep die we tot nog toe over het hoofd hebben gezien."

Het mbo-traineeship dat nu loopt bij Overheidsdatacenter Noord (ODC-Noord) in Groningen, één van de vier overheidsdatacentra van Nederland, is ingericht aan de hand van talentmanagement, vertelt Schreijer. "We kijken naar de talenten en ambities van trainees. Aan de hand daarvan creëren we een leuke plek voor ze in de organisatie." Het traineeship bestaat uit drie pijlers. De trainees doen werkervaring op, krijgen IT-trainingen en opleidingen, en leren de nodige softskills, vaardigheden voor hun werkende leven. Susan: "Dat is voor deze groep relevant, want die heeft nog heel weinig werkervaring."

Via een wervingscampagne maken kandidaten voor de traineeship kennis met ODC-Noord op een Experience Day. Na een selectie leverde dat in 2022 40 sollicitanten op, waarvan er 15 werden uitgenodigd om op gesprek te komen op Hiring Day. Uiteindelijk zijn 7 jongeren aan de slag gegaan als trainee bij ODC-Noord. Ook dit jaar heeft de werving 7 jongeren trainees. Alle 14 trainees werken nog steeds bij het overheidsdatacenter.

Internationaal potentieel

Een andere doelgroep die niet zo voor de hand ligt voor de werving van rijksmedewerkers zijn internationals. Bij de Kamer van Koophandel (KVK) hebben ze daar echter goede ervaringen mee. "Ook wij kampten met krapte en moesten verder kijken hoe we onze IT-talentedpool konden vergroten", vertelt Carolien Hulshoff, coördinator international recruitment bij de KVK. "Daarom zijn we in 2021 gestart met de werving van internationals." Naast talenten binnenhalen, is de grotere uitdaging ook om ze te behouden. "Net zoals iedere rijksorganisatie is KVK echt een Nederlandse organisatie", legt Hulshoff uit. "Hoe zorg je ervoor dat internationals zich toch comfortabel voelen? Daarom verzorgen wij de gehele *employee journey*, van werving tot behouden van internationaal IT talent."

Momenteel werken er 30 internationale IT-professionals bij de KVK. Zo'n driekwart van hen heeft een Indiase of Zuid-Afrikaanse afkomst. Hulshoff: "Slechts drie gezinnen hebben we echt uit Zuid-Afrika begeleid met immigratie, huisvesting en scholing, de rest van de internationals woonde al in Nederland."

Tot nu toe is de enige buitenlandse werving van KVK voor internationals via mond-op-mond reclame. Mensen die al in dienst zijn dragen bekenden aan. De PR voor het werven van internationals in Nederland is via de Werken-bij-site, social media en aanwezig te zijn bij diverse congressen en evenementen. Hulshoff is aanwezig bij het aanbiedingsgesprek, en toetst de internationale kandidaten op motivatie voor inburgering, gezien de voertaal bij KVK Nederlands is. Omdat de KVK processen erg Nederlands gericht zijn, is de organisatie de HR processen en arbeidscontracten intussen ook in het Engels beschikbaar gemaakt. De internationals krijgen 12 maanden coaching in een onboarding programma en er is een interne taalcoach aanwezig om te oefenen met de Nederlandse taal. “Ook komt een *international community* twee keer per maand samen. Hulshoff doet tenslotte het eerste jaar elk kwartaal een check bij de internationals hoe het met ze gaat. “Een *sense of belonging* is namelijk heel erg belangrijk.”

Duaal leertraject hbo ICT

De derde groep potentiële IT-professionals zijn instromers uit het voortgezet onderwijs. Bij de Belastingdienst bestaat sinds 2019 het HBO-ICT duaal leertraject, vertelt Wendy van der Linden, trekker van dit traject. “Met moeilijk vervulbare vacatures, en een vergrijzend personeelsbestand, waren we op zoek naar IT’ers die meteen inzetbaar waren. Afgestudeerde hbo’ers moeten vaak eerst nog een traineetraject in voordat ze inzetbaar zijn. Daarom kreeg ik de vraag om daar een lijst voor te bedenken. Zo ben ik een stap lager in de carrière gaan zitten, en kreeg ik de doelgroep van schoolverlaters van havo, vwo of mbo4 in beeld. Ook mensen die recent minimaal 45 studiepunten hebben behaald bij een technische hbo- of wo-opleiding kunnen meedoen.”

De groep instromers krijgt allemaal een tijdelijke aanstelling voor de duur van het traject. Voor de ex-hbo’ers en wo’ers duurt dat 3,5 jaar, voor de schoolverlaters 4 jaar. Vanaf de eerste dag ontvangen ze een salaris in schaal 1. Gedurende het traject groeien ze door naar schaal 8. Zo kunnen ze daadwerkelijk sprongen maken in salaris, legt Van der Linden uit. “Dankzij dit salaris hoeven ze ook geen studieschulden op te bouwen bij DUO. Wij betalen de opleidingskosten.” Na het duaal leertraject krijgen de deelnemers een hbo ICT bachelor getuigschrift, en een vaste aanstelling waarin ze starten in schaal 9. In 2019 startten 30 duale studenten. Inmiddels werken er meer dan honderd duale studenten via het traject bij de Belastingdienst. Een aantal uit 2019 en uit 2020 is inmiddels afgestudeerd, en slechts dertien zijn uitgevallen.

De duale studenten zijn wel een hele nieuwe doelgroep op de werkvloer, stelt Van der Linden. “Het is hun eerste baan, en ze zijn nog niet gewend aan een aantal zaken. Van op tijd komen tot lukraak ziekmelden, je moet allerlei zaken bespreekbaar maken. Het is ook best een psychisch kwetsbare doelgroep. Wij hebben daarom ook vrij veel begeleiding op deze doelgroep zitten.”

Het animo is in ieder geval groot. Elk jaar krijgt de Belastingdienst ongeveer 250 sollicitaties binnen voor het traject. Dat is vooral te danken aan de duale studenten zelf. “Zij zijn de beste ambassadeurs. Ik laat hen dan ook graag hun eigen verhaal vertellen.”

Er zijn genoeg jonge professionals in spe die voor de rijksoverheid willen werken, zo blijkt uit de voorbeelden van vandaag. Volgens gespreksleider Marcel Staring van I-Vakmanschap is daar ook reden genoeg voor. Uit arbeidsmarktonderzoek van CIO Rijk blijkt dat werken bij het rijk heel aantrekkelijk is voor hen. “Tot en met schaal 12 zijn de arbeidsvoorwaarden

beter dan in het bedrijfsleven.” Met creatieve werving blijkt in ieder geval onbenut potentieel te vinden.