



Rijksorganisatie voor Ontwikkeling,
Digitalisering en Innovatie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Arbeidsmarktanalyse Uitdagingen in IT/IV-werkgeverschap Rijksoverheid

Januari 2026

Rijks I-AMC & Werving

Onderdeel van programma I-Vakmanschap bij Rijksorganisatie ODI



Arbeidsmarktanalyse IT/IV

IT/IV arbeidsmarkt Nederland wervingshaalbaarheid	3
Arbeidsmarkt in een notedop	4
Krapte	5
Demografie	6
Vacatureontwikkeling	7
Inhuur	8
Instream starters	9
Verwachtingen arbeidsmarkt toekomst	10
Drijfveren algemeen	11
<hr/>	
IT/IV arbeidsmarkt doelgroepen	15
Wervingshaalbaarheid	16
<hr/>	
IT/IV arbeidsmarkt doelgroepen	18
Baanvoorkeuren en mediakanalen	19
<hr/>	
IT/IV arbeidsmarkt Rijksoverheid	35
Vacatures, bezoekers en sollicitaties	36
Campagnes	37
<hr/>	
Conclusies & aanbevelingen	38
Conclusies	39
Aanbevelingen	40



IT/IV arbeidsmarkt Nederland



Wervingshaalbaarheid



De IT/IV arbeidsmarkt in een notendop: meer aanbod, minder vraag

Er werken nu bijna 560.000 mensen in een IT-beroep, dat zijn 164.000 mensen meer dan vijf jaar geleden (een toename van 41%). De grootste groei was tijdens de coronapandemie in 2020 en 2021. Het aantal IT'ers groeit nog steeds, maar stabiliseert.

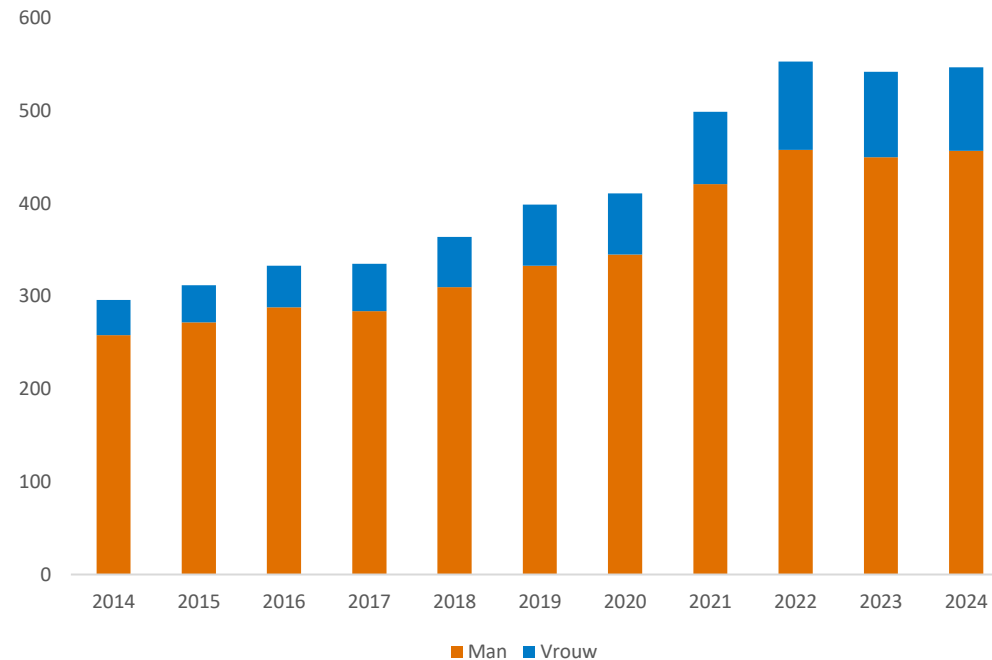
Het hoogtepunt van openstaande vacatures voor IT-beroepen was in het tweede kwartaal van 2022, met meer dan 37.700 openstaande vacatures. In het tweede kwartaal van 2025 stonden er bijna 40% minder vacatures open: 22.900. In de gehele arbeidsmarkt neemt het aantal vacatures af, maar binnen de IT daalt het sneller.

In vrijwel alle sectoren waar IT'ers werken is een vacatureddaling te zien. Een uitzondering is echter de overheid. Het aantal openstaande vacatures voor IT'ers in deze sector is juist gestegen afgelopen jaren en daarmee ook het aantal IT'ers binnen de Overheid.

Gezien het toenemende aantal IT'ers versus een dalend aantal vacatures is het logisch dat de werkloosheid toeneemt onder IT'ers. Dit is momenteel nog licht, maar vertoont wel een snelle ontwikkeling. Zo was het aantal IT'ers met een werkloosheidsuitkering in april 2025 22% hoger dan in dezelfde maand een jaar eerder. Voor alle overige beroepen is er een sprake van lichte groei in werkloosheid, binnen IT-beroep is de groei relatief sneller.

Ondanks een afname in vacatures en een lichte toename in werkloosheid blijft de krapte in de arbeidsmarkt de komende jaren sterk voelbaar. In de samenleving en binnen overheden en het bedrijfsleven zal de digitalisering alleen maar toenemen en evolueren, waardoor de vraag naar IT/IV skills naar verwachting blijft. Volgens het UWV (zie pagina 11) zal de werkgelegenheid zelfs iets toenemen.

Ontwikkeling beroepsbevolking IT 2014 t/m 2024





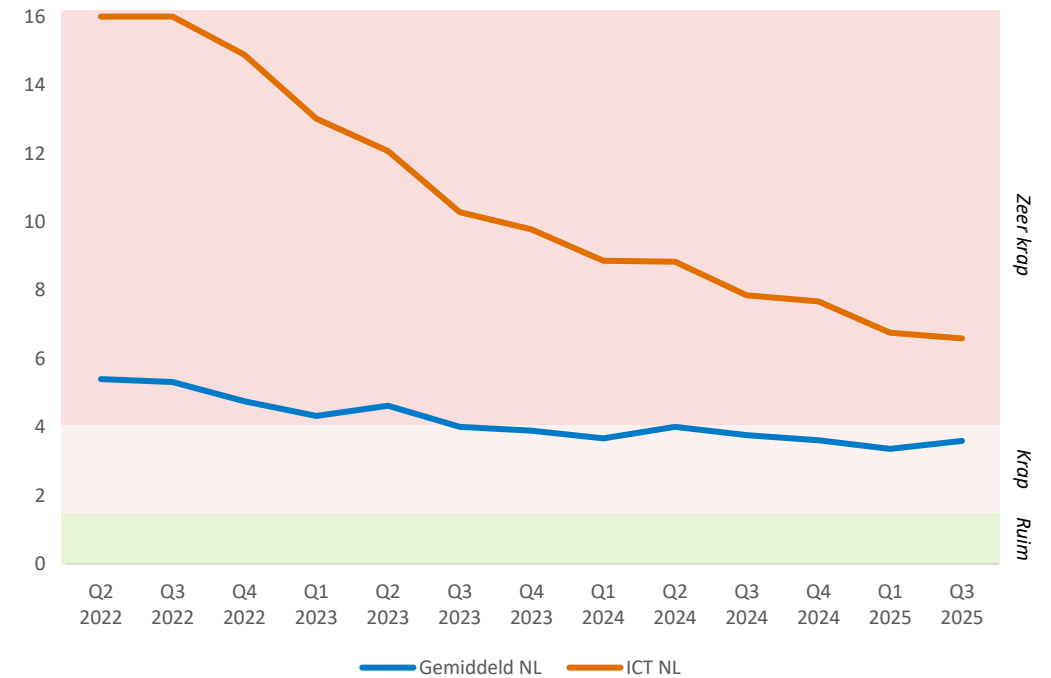
De IT arbeidsmarkt koelt sneller af dan gemiddeld, maar blijft zeer krap

De spanningsindicator van het UWV geeft de verhouding weer tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal (actief) werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering. Momenteel is het aantal IT vacatures 6,76 keer groter dan het aantal werkzoekenden. In Q2 van 2022 was de krapte op een uniek hoogtepunt, waarbij het aantal IT vacatures 16 keer groter was dan het aantal IT werkzoekenden.

De beroepsgroep IT geldt al jaren als de krapste van allemaal. Dat is nog steeds zo, maar de spanning op de arbeidsmarkt voor IT'ers neemt wel sneller af dan gemiddeld, zoals hiernaast in de grafiek is te zien aan de trendlijnen. Mogelijke verklaringen zijn het toegenomen aantal faillissementen en de snelle groei van de arbeidsproductiviteit, waardoor er minder mensen nodig zijn. Ook spelen reorganisaties een rol. Zo schrappen grote IT-bedrijven zoals Atos en Microsoft, maar ook bedrijven als ING en Heineken banen om extra investeringen te kunnen doen in de ontwikkeling van AI.

AI zal naar verwachting een afname van het aantal banen veroorzaken, maar ook de motor van groei zijn. En vooral de aard van het werk veranderen. Volgens prognoses van het World Economic Forum (WEF) blijft het aantal banen de komende jaren ongeveer gelijk, volgens het UWV zal het aantal banen in de IT-sector de komende jaren zelfs stijgen.

Ontwikkeling spanning arbeidsmarkt Totaal en IT
Q2 2022 t/m Q2 2025





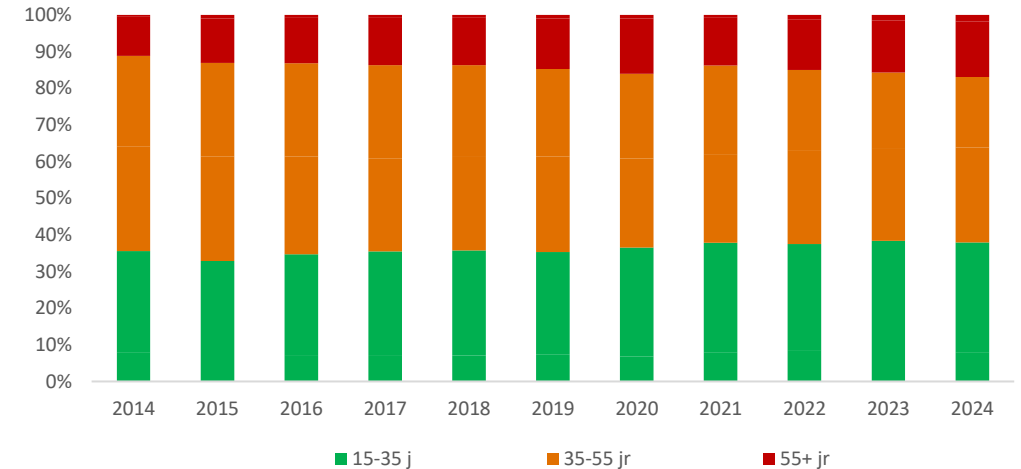
Zowel vergrijzing als vergroening onder IT'ers

De grootste groep IT'ers (45%) zit in hun midlife (tussen 35 en 55 jaar), maar die groep is afgelopen 10 jaar (in verhouding) wel wat afgenomen (was 53%). De verhouding 55 plussers daarentegen groeide van 11% naar 17%. Ook de groep starters 15-35 groeide naar verhouding iets (35% naar 38%). Het is in arbeidsmarktcommunicatie dus belangrijk om te blijven focussen op de verschillende levensfasen, vooral de starters-, spitsuur- en stabiliteitsfase.

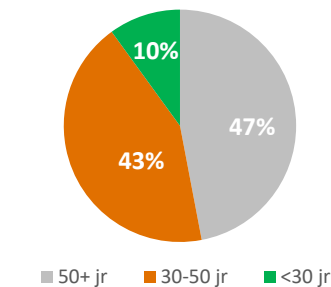
De gemiddelde leeftijd van werknemers binnen de Rijksoverheid is 45,6 jaar. IT'ers bij de Rijksoverheid zijn gemiddeld genomen iets ouder met 47,8 jaar. 27,5% van de IT'ers gaat (officieel) binnen nu en 10 jaar met pensioen (>57 jaar). Gezien de verwachte toename van werkgelegenheid in de IT/IV blijven ook de IT/IV'ers in een senior levensfase een belangrijke doelgroep om personeelstekorten te kunnen pareren.

Eenzijds wordt het belangrijk voor de Rijksoverheid om voldoende vergroening te realiseren in een vergrijzende IT-omgeving. Dat betekent meer startersfuncties. Anderzijds kunnen oudere IT'ers een belangrijke rol als mentor of buddy vervullen en misschien wel langer doorwerken dan de huidige AOW-leeftijd.

Ontwikkeling demografie beroepsbevolking IT 2014 t/m 2024



Leeftijdsverdeling IT'ers Rijksoverheid 2023





Het aantal IT-vacatures blijft nog wel dalen

Het aantal ontstane IT-vacatures neemt sinds het hoogtepunt van de krapte op de arbeidsmarkt (in coronatijd, 2022) significant af. Vooral in Zuid-Holland, Noord-Holland en Utrecht waren afgelopen jaar veel openstaande vacatures. In de Randstad is overduidelijk nog steeds de meeste vraag naar IT'ers.

In 8 op de 10 vacatures wordt minimaal een hbo diploma vereist. Het aantal vacatures op mbo-niveau blijft nog flink achter, zelfs in een krappe arbeidsmarkt. Dit blijft ook binnen de Rijksoverheid zo, waar in 9 van de 10 IT/IV vacatures een hoger opleidingsniveau gevraagd wordt. Ondanks een blijvende krapte zoeken veel werkgevers in vacatures toch zoveel mogelijk houvast in werkervaring en opleidingsniveau.

Projectleiders/managers en beheerders zijn het afgelopen jaar het meest gevraagd gebleken en de Rijksoverheid (Belastingdienst, Politie) en ABN Amro hadden de meeste vacatures.

Top 10 functietitels 2024-2025

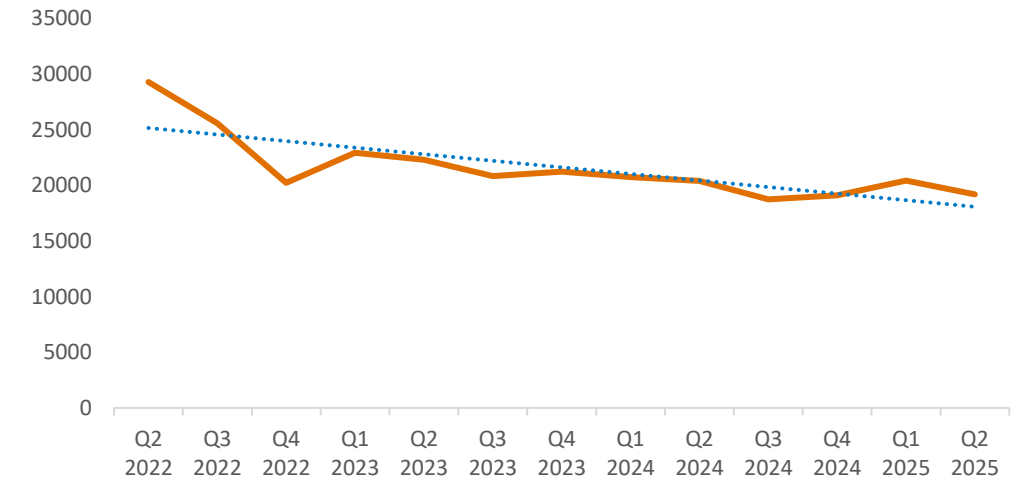
1. Projectleider
2. Functioneel beheerder
3. Systeembeheerder
4. Projectmanager
5. Consultant
6. Business analist
7. Developer
8. Software engineer
9. Data engineer
10. Front-end developer

Top 10 werkgevers 2024-2025

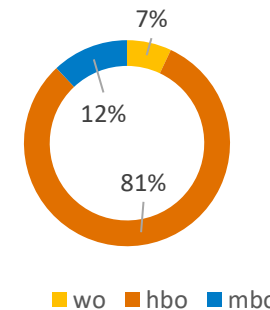
1. Belastingdienst
2. Politie
3. ABN AMRO
4. CGI
5. Alliander
6. Philips
7. PostNL
8. ASML
9. ING
10. KPMG

Ontwikkeling ontstane vacatures IT arbeidsmarkt

april 2024 - april 2025



Gevraagd opleidingsniveau⁵ 2024-2025⁵





Vraag naar IT-inhuur binnen het Rijk blijft, maar steeds meer zzp'ers overwegen wel een vast dienstverband

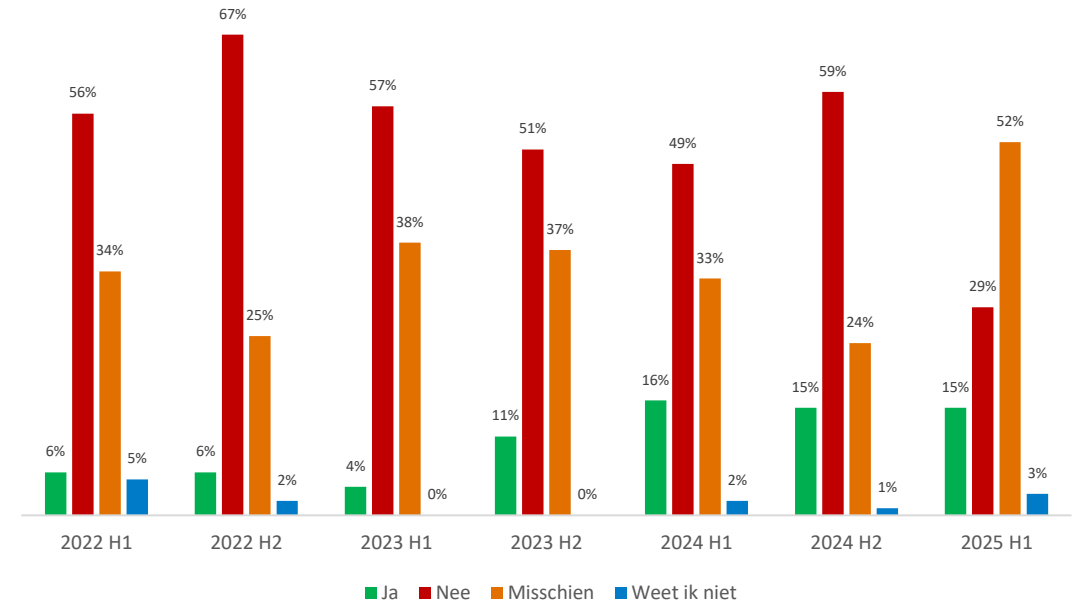
De overheid huurt in zijn algemeen steeds minder extern personeel in, maar dat geldt in mindere mate voor de inhuur van IT/IV personeel. Het aandeel aan IT/IV-inhuur nam binnen de overheid in het derde kwartaal met 38% toe ten opzichte van het tweede kwartaal. Hierbij ging het vooral gaat om data analisten en software ontwikkelaars (bron: HeadFirst Group). Dit ondanks de Roemernorm, die kaders stelt aan externe inhuur binnen de overheid en de verplichting om de Wet DBA na te leven.

Ondanks de blijvende IT/IV inhuurvraag is duidelijk zichtbaar dat de onzekerheid onder IT/IV zzp'ers toeneemt. Enerzijds door de aangekondigde handhavingsmaatregelen van de Belastingdienst (wet DBA), anderzijds door een algehele onzekerheid die in de Nederlandse economie en politiek zichtbaar is. Veel IT/IV-zzp'ers overwegen in loondienst te treden. Er is nog geen grote overstapbeweging zichtbaar, maar steeds meer IT/IV-zzp'ers spelen wel met de gedachte om voor een vast dienstverband te kiezen.

In de tweede helft van 2024 antwoordde bijna zestig procent van de IT-zzp'ers negatief op de vraag 'of je (weer) zou willen werken als werknemer in loondienst?'. In de eerste helft van dit jaar was dat gedaald naar iets minder dan dertig procent. Ongeveer de helft zei 'misschien', terwijl dat in het halfjaar daarvoor nog geen kwart was.

Zekerheid blijkt, ook door de toenemende (geo)politieke en economische onzekerheid in de wereld, een steeds belangrijke pijler in de keuze voor een vast contract en sowieso in de keuze voor een werkgever. Dit geldt voor zowel zzp'ers als vaste medewerkers.

Zzp'ers IT/IV: zou je (weer) willen werken als werknemer in loondienst? 2022 - 2025





Minder IT-studenten, minder IT-startersvacatures

Het ministerie van Onderwijs verwacht de komende 10 jaar een totale instroomkrimp van 10%. Dit geldt in vooral voor IT- en technische beroepen. Steeds minder studenten kiezen in aanvang (middelbare school) al voor technische studierichtingen.

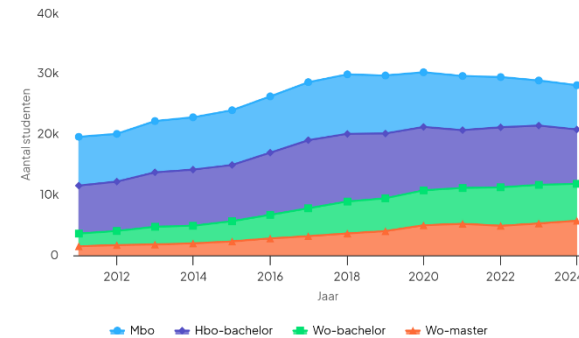
Terwijl de vraag naar IT-talent groot blijft, neemt het aanbod van IT-gediplomeerden juist af. In het mbo dalen de studentenaantallen al sinds 2020: in 2025 stonden ruim 15% minder studenten ingeschreven op mbo-IT-opleidingen dan in 2021. In het hbo is een vergelijkbare daling zichtbaar voor IT-opleidingen. Zo kende de brede hbo-i bachelor een daling van 18.300 studenten in 2021 naar 16.200 in 2024. De verwachting is dat de instroom verder afneemt, waardoor het aantal IT-gediplomeerden uit het beroepsonderwijs in de toekomst alleen maar verder zal dalen.

In een tijdperk waarin technologie ons dagelijks leven steeds meer bepaalt, wordt de vraag naar gekwalificeerde IT-professionals wellicht groter dan ooit. Echter, een zorgwekkende trend steekt de kop op: met jaarlijks ongeveer 24.000 studenten die een IT-opleiding starten, blijkt dat slechts de helft van hen daadwerkelijk doorstroomt naar een baan in de IT-sector. Dit vormt een groot probleem voor bedrijven die wanhopig op zoek zijn naar talent.

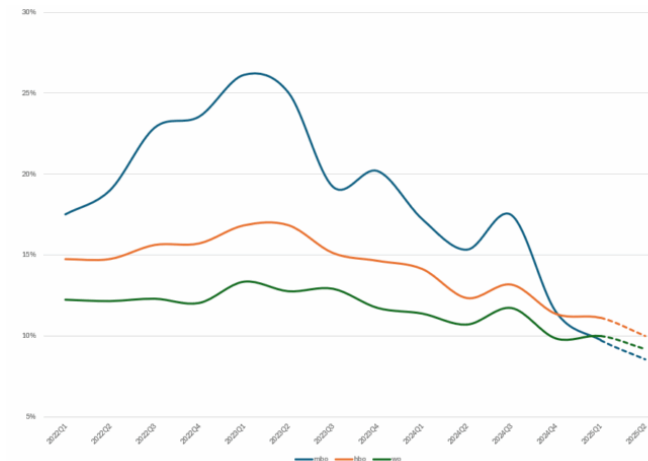
Anderzijds blijken steeds meer werkgevers in een tijd van toenemende onzekerheid huiveriger te worden om starters aan te nemen. Voor steeds meer vacatures wordt ervaring gevraagd. Het aandeel startersbanen halveerde de afgelopen 2 jaar ruim van 23% naar minder dan 10%. Dit komt niet alleen door de ontwikkeling van AI, maar net zo goed door economische onzekerheid en bezuinigingen.

Werkgevers moeten echter voorkomen dat er straks alleen maar seniors op de werkvloer zijn en ruimte blijven bieden aan een generatie die ongekende digitale vaardigheden en potentieel met zich meebrengt.

Instroom in onderwijs voor digitale professionals 2011-2024



Aandeel startersbanen op basis van opleidingsniveau 2022 – 2025





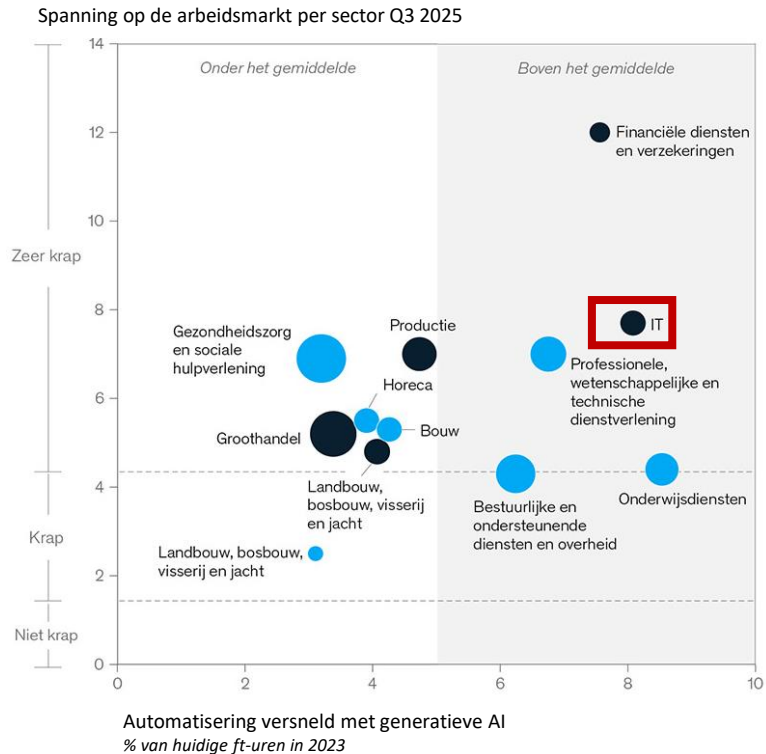
De toekomst: snelle inzet van AI verwacht in IT- en financiële sector, in andere sectoren minder

Volgens de onderzoekers zal generatieve AI de adoptie van automatisering in Nederlandse bedrijven versnellen met maar liefst 50%. De financiële sector en de IT/IV sector lopen hierin voorop en zullen dat waarschijnlijk blijven doen.

De financiële sector zal, vooral gedreven door commerciële prikkels, het snelst proberen efficiëntiewinsten te realiseren. Dit past bij de recente aankondigingen dat er komende jaren grootschalige ontslagrondes plaats gaan vinden bij zowel ABN AMRO (5.000 banen, bijna een kwart van het totale personeelsbestand) als ING (bijna 1.000 banen). Dit wordt voornamelijk gedreven door de inzet van kunstmatige intelligentie (AI) en automatisering, om kosten te kunnen besparen en slimmer te werken.

De IT-sector is cruciaal in de ontwikkeling van AI-oplossingen, maar kan zelf ook enorm profiteren van het vermogen van generatieve AI om (vooral) software-ontwikkelingsprocessen te automatiseren en versnellen. Volgens McKinsey lopen de Financiële en IT sector al voorop met de adoptie van gen AI, en zal dat de komende jaren zo blijven. Bovendien worstelen ze beide met de krapte op de arbeidsmarkt, wat de urgentie groter maakt. In andere branches zal de omarming van AI naar verwachting minder soepel en minder snel verlopen.

Mogelijke impact generatieve AI op Nederlandse arbeidsmarkt





De toekomst: niet krapte, maar mismatch de grootste uitdaging

De afgelopen jaren is het aantal banen in de IT/IV sector hard gegroeid. Naar verwachting zet deze groei zich de komende jaren voort. De stijging gaat wat minder snel, maar de groei zal groter zijn dan in alle andere sectoren. Digitalisering blijft een belangrijke groeimotor voor onze samenleving en economie, zeker met de ontwikkeling van AI.

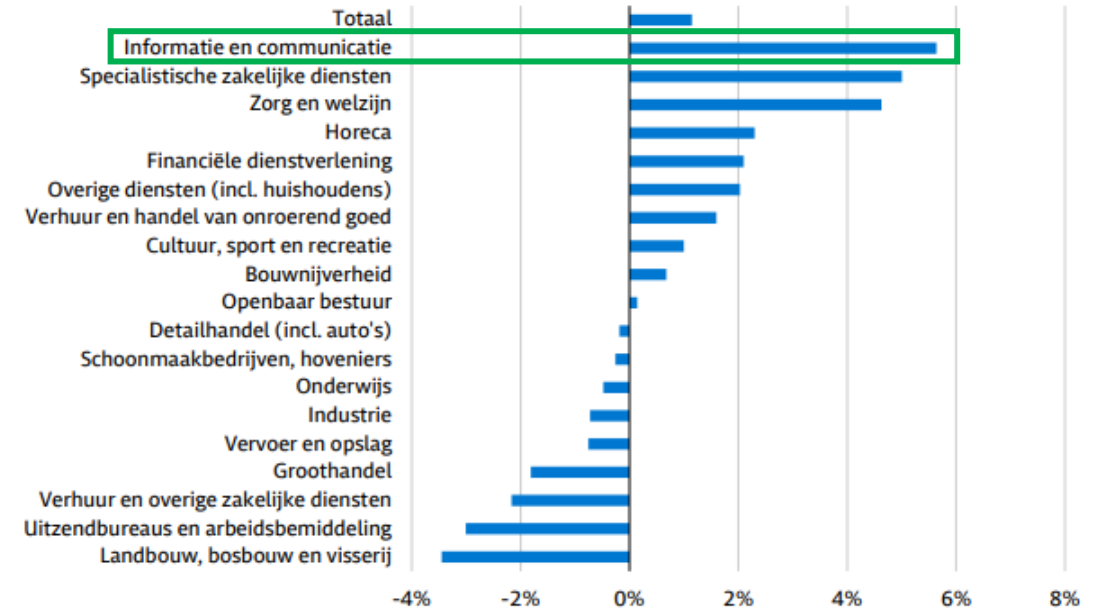
Daarnaast zal de toenemende behoefte aan veilige, ethisch verantwoorde en onafhankelijk functionerende digitale infrastructuur een grote rol spelen in de verwachte groei van banen. Door de huidige geopolitieke onzekerheden, de toename van digitalisering en de daarmee toenemende macht van grote (voornamelijk Amerikaanse en Chinese) techbedrijven neemt het belang van menselijkheid en weerbaarheid toe.

De gevolgen voor de IT-arbeidsmarkt blijven echter onzeker. Er ontbreken voldoende wetenschappelijke onderbouwingen met betrekking tot de toekomst van AI. Maar daar waar AI zijn intrede doet zullen banen zowel verdwijnen als verschijnen, maar vooral de aard van het werk veranderen (WEF Future of Jobs Report 2025). IT/IV-beroepen zullen meer crossover gaan en skillbased worden ingericht. Hiermee blijft het voorspellen van de IT/IV arbeidsmarkt richting 2030 lastig, anders dan dat de krapte naar verwachting blijvend zal zijn.

Echter niet de krapte, maar een mismatch in skills zal naar verwachting de grootste uitdaging worden voor de komende jaren. De IT-sector kan profiteren van AI-innovatie, maar IT'ers zullen zich dan wel moeten blijven ontwikkelen. Dit geldt overigens niet alleen voor IT'ers, maar voor alle beroepen en sectoren. De focus op continue upskilling, reskilling en interne doorstroom zal in de nabije toekomst net zo groot worden als die op werving van nieuwe IT/IV-medewerkers.

Procentuele ontwikkeling totaal banen van werknemers en zelfstandigen per sector

Prognose 2027 t.o.v. 2024



*Toelichting baan versus vacature

Een baan is een vervulde vacature. Een openstaande/nieuwe vacature is dus een beschikbare baan, oftewel een momentopname. Werkgevers hebben momenteel zoveel moeite om vacatures te vervullen dat ze in sommige gevallen geen of minder vacatures plaatsen. De vacatures blijven echter wel openstaan. Elke keer dat zo'n vacature wordt vervuld ontstaat een baan. Zo daalde afgelopen jaren het aantal vacatures, terwijl het aantal banen (vervulde vacatures) toenam.



IT/IV arbeidsmarkt Nederland



Drijfveren

Drijfveren IT/IV'ers

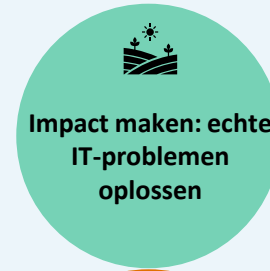
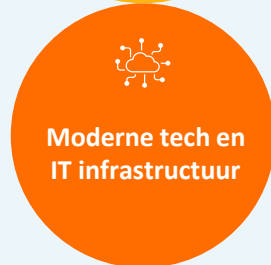
IT'ers willen zelf beslissingen kunnen nemen over wat ze bouwen, met welke tools, en hoe ze hun werk indelen. Zeggenschap over projecten, technologieën en workflow is belangrijk, wat hun creatieve vrijheid en motivatie direct verhoogt. Autonomie blijft één van de sterkste voorspellers van werktevredenheid..

Een marktconform en transparant salaris blijft essentieel om IT talent aan te trekken én te behouden. Het vermindert spanning en maakt dat IT'ers zich gewaardeerd voelen. Grote verschillen in salaris (bijv. junior vs senior) worden door veel IT'ers als frustrerend ervaren.

Remote of hybride werken is voor veel IT'ers een standaard geworden. Het helpt om het werk beter te combineren met hun privéleven en zelf de regie over een werkdag te houden. Flexibiliteit wordt door IT'ers gezien als onderdeel van moderne werkcultuur, omdat het bijdraagt aan welzijn en motivatie.

IT'ers wensen concrete, transparante carrière- en groepspaden met meetbare mijlpalen. Wanneer doorgroeimogelijkheden vaag blijven, neemt de vertrekintentie vaak toe. Veel organisaties hebben nog geen transparant groeipad voor techrollen, terwijl IT'ers dat wél verwachten

Werken met moderne en nuttige technologie, zoals frameworks, platforms en AI-getinte tooling, stimuleert de motivatie van IT'ers. Ze willen niet alleen werken met wat "er is", maar ook kunnen experimenteren met wat er komt. Goede tooling wordt gezien als essentieel voor creativiteit en innovatie.



IT'ers willen bijdragen aan oplossingen die er toe doen en resultaten zien van hun werk. Dat is voor hun zingeving. Het gevoel dat hun werk niet alleen bijdraagt aan de maatschappij, maar net zo goed aan de tevredenheid van klanten en collega's draagt sterk bij aan de motivatie. Dit geldt vooral bij projecten met duidelijke doelen en meetbare resultaten.

Continu leren en ontwikkelen wordt door veel IT'ers genoemd als cruciaal om relevant te blijven in een snel veranderende technologieomgeving. Ze willen tijd, budget en middelen om nieuwe tools, talen en methoden te leren. Het leren en gebruiken van nieuwe tech scoort hoog als aanjager van werktevredenheid.

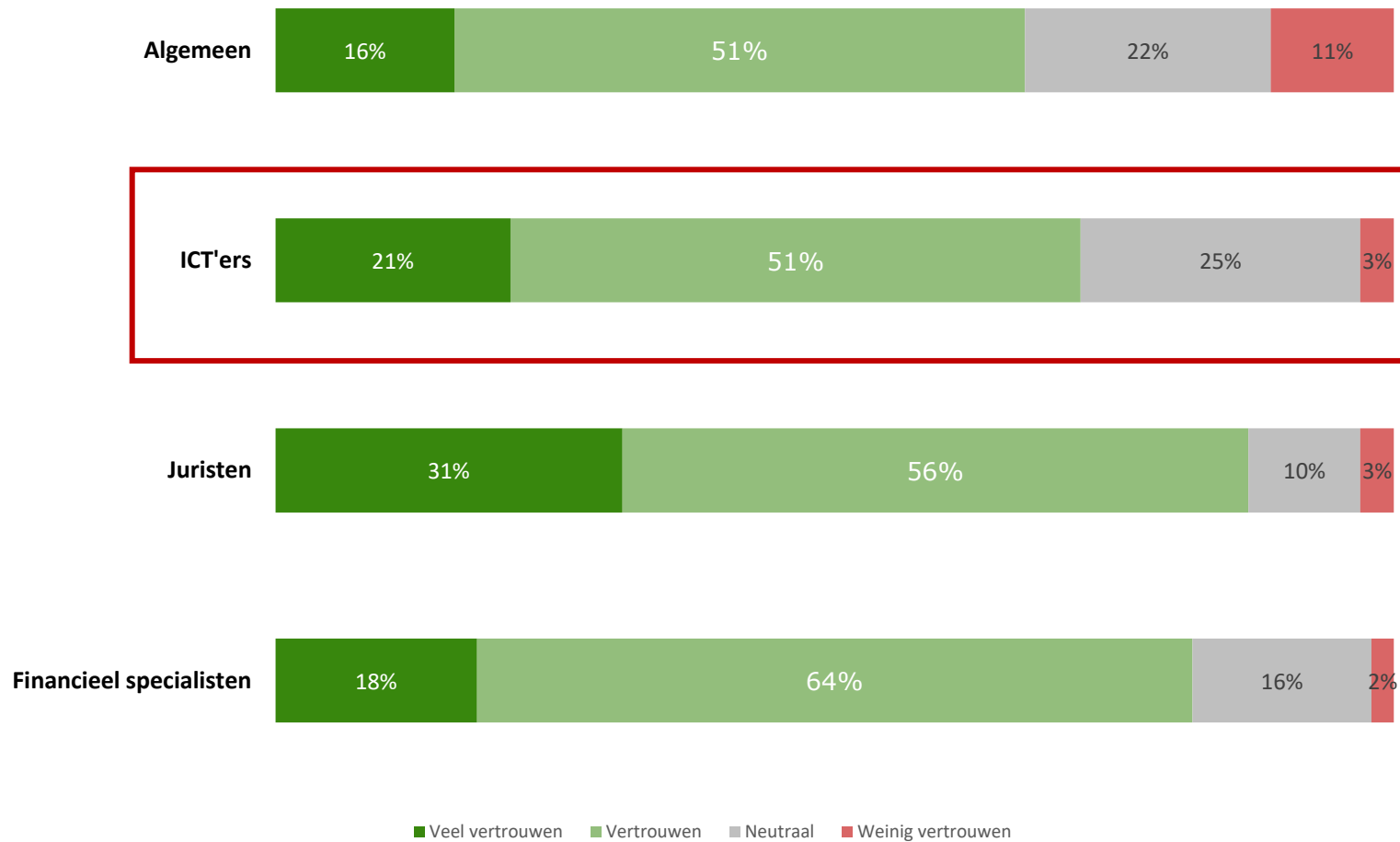
IT'ers geven aan dat een ononderbroken focus essentieel is om kwaliteit te leveren en een flow te bereiken in hun werk. Te veel meetings, context of verstoringen ondermijnen de productiviteit en het werkplezier. Organisaties die tooling en processen daarop afstemmen, scoren hoger op werktevredenheid.

Een goede werk-privébalans blijft belangrijk voor IT'ers. Teveel werkdruk en stress hebben directe invloed hebben op hun productiviteit en duurzame inzetbaarheid. Veel IT'ers kiezen bewust voor werkgevers die een werkomgeving en werkcultuur bieden die burn-outklachten helpen voorkomen.

IT'ers willen meten wat er toe doet, met metrics die menselijke aspecten en echte impact meenemen, en niet alleen aantallen die makkelijk (kwantitatief) te tellen zijn maar weinig betekenis hebben voor de kwaliteit, impact en werkervaring.



In hoeverre heb je vertrouwen in de Rijksoverheid als werkgever? ¹



IT'ers hebben iets meer vertrouwen in de Rijksoverheid dan gemiddeld

- Uit het imago onderzoek van de Rijksoverheid blijkt 72% van de IT'ers vertrouwen heeft in de Rijksoverheid als werkgever. Dat is 5% meer dan het gemiddelde. Maar 3% heeft weinig vertrouwen, dat is significant minder dan gemiddeld.



IT/IV arbeidsmarkt doelgroepen



Wervingshaalbaarheid



DEVELOPMENT EN TESTEN	Wervingshaalbaarheid	Sourcingsdruk	Actief zoekend	% Baanwisselingen
Software/Java/.Net developer	9,1	72% ↑+7%	9% ↑+3%	18% ↑+6%
Tester	8,1	85% ↑+3%	10% ↑+6%	13% ↑+1%
DevOps engineer	9,3	75% ↑+15%	8% →	12% →
Application developer	9,1	72% ↓-2%	9% ↑+5%	18% ↑+4%

ARCHITECTUUR EN INFRASTRUCTUUR	Moeite om te werven	Sourcings-druk	Actief zoekend	Baanwisselingen
Infrastructuur specialist	9,3	75% ↑+15%	8% →	12% →
Netwerk architect/specialist	9,5	72% ↑+7%	8% ↑+2%	15% ↑+4%
Solutions/enterprise/infra architect	5,8	74% ↑+5%	11% ↑+2%	15% →
Business architect	5,8	74% ↑+9%	11% →	15% ↓-3%

INFORMATIEBEVEILIGING, SECURITY EN AUDIT	Moeite om te werven	Sourcings-druk	Actief zoekend	Baanwisselingen
Security specialist/engineer	8,8	72% ↑+6%	12% ↓-1%	16% ↓-12%
IT auditor	8,8	72% ↓+3%	12% ↑+3%	16% ↑+1%

Ontwikkeling wervingshaalbaarheid 2023-2025

- Developer en Infra- en Netwerkspecialisten blijven zeer krap
- Tester, Security en Audit zijn ook nog krap
- Alleen Solutions en business architecten zijn significant makkelijk te werven.
- Er zijn in het algemeen meer actief werkzoekenden en meer baanwisselingen op de IT arbeidsmarkt
- De sourcingsdruk neemt wel toe. Er wordt door werkgevers meer moeite gedaan dan twee jaar geleden om actief mensen te werven en niet te vertrouwen op 'post and pray'



BEHEER	Wervingshaalbaarheid	Sourcingsdruk	Actief zoekend	% Baanwisselingen
Functioneel beheerder	9,3	82%	0%	17%
Informatiemanager/beheerder	8,9	61%	6%	14%

DATA ANALYSE	Moeite om te werven	Sourcings-druk	Actief zoekend	Baanwisselingen
Data analist	7,1	68%	15%	20%
Data scientist	6,4	75%	16%	14%

INFORMATIEBELEID EN STRATEGIE	Moeite om te werven	Sourcings-druk	Actief zoekend	Baanwisselingen
Informatiespecialist	9,5	73%	8%	15%

Ontwikkeling wervingshaalbaarheid 2023-2025

- Functioneel beheerders en Informatiespecialisten blijken, net als Developers, Netwerk- en Infrastructuurspecialisten zeer schaars. Echter blijkt binnen de Rijksoverheid juist een tegenovergesteld effect: Functioneel beheerders en Informatiespecialisten blijken makkelijk(er) haalbaar. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de functie inhoud anders is binnen het Rijk en sowieso dat dit beroepen zijn die vooral binnen de overheid veelgevraagd zijn.
- Data specialisten worden veel gevraagd, maar blijken in praktijk makkelijker haalbaar te zijn voor werkgevers



IT arbeidsmarkt doelgroepen



Baanvoorkeuren en mediakanalen



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Werksfeer
3	Inhoud van het werk
4	Loopbaan/doorgroeimogelijkheden
5	Vast contract

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Goede pensioenregeling
5	Dertiende maand

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Zoekmachines
3	Bedrijvsites
4	Bekenden/eigen netwerk
5	Interne vacatures






Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Randstad	
4	Nationale Vacaturebank	
5	Werk.nl	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	Tweakers	
2	Stackoverflow	
3	NU.nl	
4	Medium.com	
5	YouTube.com	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	YouTube	
2	Instagram	
3	Whatsapp	
4	Facebook	
5	Reddit	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Inhoud van het werk
3	Werksfeer
4	Loopbaan/doorgroeimogelijkheden
5	Acceptabele werkdruk

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Dertiende maand
5	Reiskostenvergoeding






Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Zoekmachines
3	Bedrijvsites
4	Bekenden/eigen netwerk
5	Interne vacatures






Belangrijkste media in baanzoecken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Randstad	
4	Werk.nl	
5	Nationale Vacaturebank	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	Stackoverflow	
2	Tweakers	
3	YouTube	
4	NU.nl	
5	Medium.com	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	YouTube	
2	Instagram	
3	Whatsapp	
4	Reddit	
5	Facebook	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Werksfeer
3	Inhoud van het werk
4	Vast contract
5	Acceptabele reistijd

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Goede pensioenregeling
5	Dertiende maand

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Zoekmachines
3	Bekenden/eigen netwerk
4	Social Media
5	Interne vacatures






Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Werk.nl	
5	Glassdoor	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	Tweakers	
2	NU.nl	
3	NOS.nl	
4	Bol.com	
5	YouTube.com	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Facebook	
3	YouTube	
4	Whatsapp	
5	NOS	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Vast contract
3	Werksfeer
4	Acceptabele reistijd
5	Uitdaging van het werk

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Goede pensioenregeling
5	Reiskostenvergoeding




Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Zoekmachines
3	Bekenden/eigen netwerk
4	Bedrijvsites
5	Zorgen dat ik online vindbaar ben






Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Freelance.nl	
4	Instagram	
5	Glassdoor	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	Tweakers	
2	NU.nl	
3	Stackoverflow	
4	NOS.nl	
5	Reddit.com	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	YouTube	
3	Whatsapp	
4	Facebook	
5	TikTok	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Werksfeer
3	Inhoud van het werk
4	Uitdaging van het werk
5	Secundaire arbeidsvoorwaarden






Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Laptop/telefoon van de zaak
5	Goede pensioenregeling

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Bekenden/eigen netwerk
3	Zoekmachines
4	CV uploaden vacaturesite
5	Interne vacatures

Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Jobbird	
5	intermediair	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	NU.nl	
2	NOS.nl	
3	Tweakers.nl	
4	AD.nl	
5	Geenstijl.nl	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Whatsapp	
3	Facebook	
4	YouTube	
5	LinkedIn	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Werksfeer
3	Vast contract
4	Inhoud van het werk
5	Acceptabele reistijd

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Dertiende maand
5	Goede pensioenregeling

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Bekenden/eigen netwerk
3	Zoekmachines
4	Interne vacatures
5	Social media


Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Werk.nl	
5	Glassdoor	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	Tweakers	
2	NU.nl	
3	NOS.nl	
4	Bol.com	
5	YouTube.com	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Facebook	
3	YouTube	
4	Whatsapp	
5	LinkedIn	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Werksfeer
3	Vast contract
4	Inhoud van het werk
5	Acceptabele reistijd




Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Goede pensioenregeling
5	Reiskostenvergoeding

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Bekenden/eigen netwerk
3	Zoekmachines
4	CV uploaden vacaturesite
5	Interne vacatures

Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Jobbird	
5	intermediar	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	NU.nl	
2	NOS.nl	
3	Tweakers.net	
4	AD.nl	
5	Geenstijl.nl	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Whatsapp	
3	Facebook	
4	YouTube	
5	LinkedIn	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Werksfeer
3	Vast contract
4	Inhoud van het werk
5	Acceptabele reistijd

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Goede pensioenregeling
5	Reiskostenvergoeding

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Bekenden/eigen netwerk
3	Zoekmachines
4	CV uploaden vacaturesite
5	Interne vacatures

Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Jobbird	
5	intermediair	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	NU.nl	
2	NOS.nl	
3	Tweakers.net	
4	AD.nl	
5	Geenstijl.nl	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Whatsapp	
3	Facebook	
4	YouTube	
5	LinkedIn	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Vast contract
3	Zelfstandigheid in de functie
4	Acceptabele reistijd
5	Werksfeer

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Dertiende maand
4	Aantal vakantiedagen
5	Goede pensioenregeling

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Zoekmachines
3	Bekenden/eigen netwerk
4	Open sollicitatie
5	Online vindbaar zijn


Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Glassdoor	
4	Nationale Vacaturebank	
5	Randstad	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	Tweakers	
2	NU.nl	
3	Security.nl	
4	YouTube.com	
5	NOS.nl	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Facebook	
3	YouTube	
4	Whatsapp	
5	LinkedIn	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Inhoud van het werk
3	Vast contract
4	Werksfeer
5	Secundaire arbeidsvoorwaarden






Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Goede pensioenregeling
4	Dertiende maand
5	Reiskostenvergoeding

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Bekenden/eigen netwerk
3	Zoekmachines
4	Interne vacatures
5	Open sollicitatie

Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Intermediair	
4	Nationale Vacaturebank	
5	Jobbird	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	NU.nl	
2	NOS.nl	
3	Tweakers.net	
4	AD.nl	
5	Security.nl	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Facebook	
3	Whatsapp	
4	LinkedIn	
5	YouTube	



IV arbeidsmarkt doelgroepen



Baanvoorkeuren en mediakanalen



Belangrijkste pullfactoren

1	Werksfeer
2	Goed salaris
3	Vast contract
4	Inhoud van het werk
5	Uitdaging van het werk

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Goede pensioenregeling
4	Aantal vakantiedagen
5	Reiskostenvergoeding

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	CV uploaden vacaturesite
2	Vacaturesites
3	Bekenden/eigen netwerk
4	Interne vacatures
5	Open sollicitatie





Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Intermediair	
5	Culturele vacatures	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	NU.nl	
2	NOS.nl	
3	Telegraaf.nl	
4	Bol.com	
5	Tweakers.net	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Facebook	
3	Whatsapp	
4	YouTube	
5	NOS	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Vast contract
3	Inhoud van het werk
4	Acceptabele reistijd
5	Afwisseling in het werk

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Flexibele werktijden
2	Mogelijkheden om thuis te werken
3	Goede pensioenregeling
4	Bonus/winstdelingsregeling
5	Aantal vakantiedagen

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Bekenden/eigen netwerk
2	Vacaturesites
3	CV uploaden vacaturesite
4	Social media
5	Interne vacatures

Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Facebook	
5	Instagram	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	NU.nl	
2	Tweakers.net	
3	Computable.nl	
4	NOS.nl	
5	AD.nl	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Facebook	
2	Instagram	
3	Whatsapp	
4	YouTube	
5	LinkedIn	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Dichtbij/acceptabele reistijd
3	Inhoud van het werk
4	Vast contract
5	Uitdaging van het werk

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Reiskostenvergoeding
5	Dertiende maand

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Zoekmachines
3	Interne vacatures
4	Social media
5	Bekenden/eigen netwerk




Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Glassdoor	
5	Werkenbijdeoverheid	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	NU.nl	
2	NOS.nl	
3	Tweakers.net	
4	YouTube.com	
5	Stackoverflow.com	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Whatsapp	
3	Facebook	
4	YouTube	
5	TikTok	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Inhoud van het werk
3	Vast contract
4	Uitdaging van het werk
5	Acceptabele werkdruk

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Aantal vakantiedagen
3	Flexibele werktijden
4	Reiskostenvergoeding
5	Dertiende maand

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Zoekmachines
2	Vacaturesites
3	Bekenden/eigen netwerk
4	Open sollicitatie
5	Interne vacatures

Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Glassdoor	
5	Econometrie.nl	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	NU.nl	
2	NOS.nl	
3	Tweakers.net	
4	Volkskrant.nl	
5	Stackoverflow.com	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Whatsapp	
2	Instagram	
3	YouTube	
4	Facebook	
5	LinkedIn	



Belangrijkste pullfactoren

1	Goed salaris
2	Werksfeer
3	Vast contract
4	Inhoud van het werk
5	Uitdaging van het werk

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

1	Mogelijkheden om thuis te werken
2	Flexibele werktijden
3	Aantal vakantiedagen
4	Dertiende maand
5	Reiskostenvergoeding

Belangrijkste oriëntatiekanalen

1	Vacaturesites
2	Bekenden/eigen netwerk
3	Zoekmachines
4	Social media
5	Interne vacatures




Belangrijkste media in baanzoeken

1	LinkedIn	
2	Indeed	
3	Nationale Vacaturebank	
4	Glassdoor	
5	Werk.nl	

Belangrijkste websites in dagelijks gebruik

1	Tweakers	
2	NU.nl	
3	NOS.nl	
4	Bol.com	
5	YouTube	

Belangrijkste apps in dagelijks gebruik

1	Instagram	
2	Facebook	
3	Whatsapp	
4	YouTube	
5	LinkedIn	



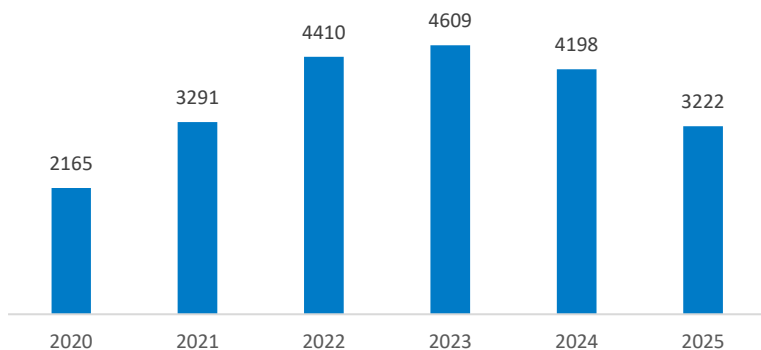
IT/IV arbeidsmarkt Rijk





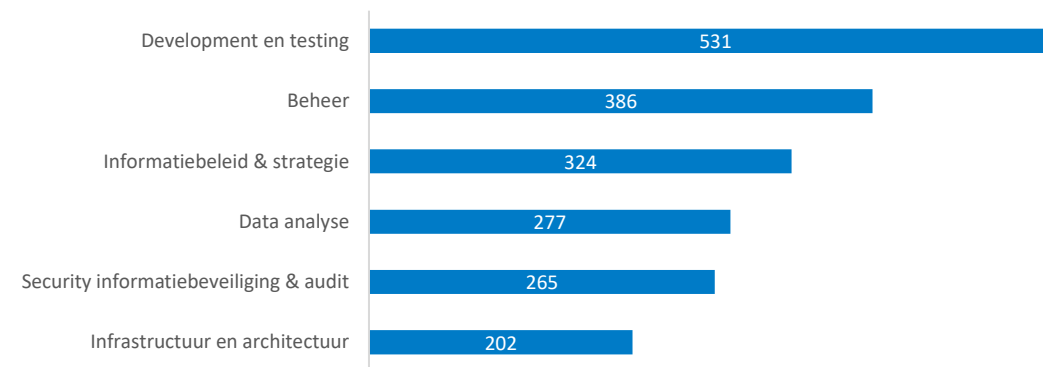
Aantal unieke vacatures IT/IV

2020-2025



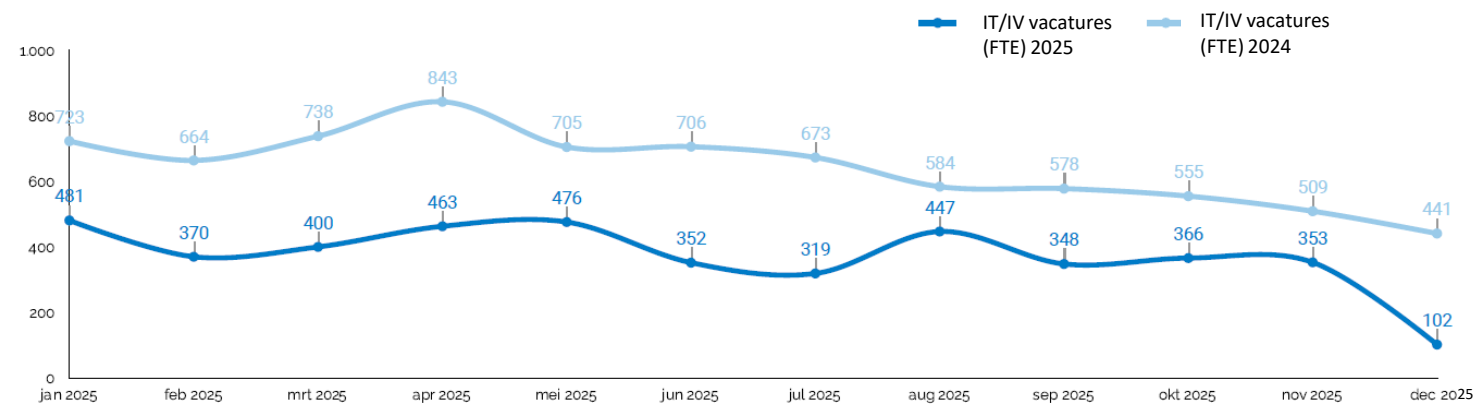
Aantal unieke vacatures top 6 expertises IT/IV

2025



Aantal vacatures IT/IV (FTE)

2024-2025



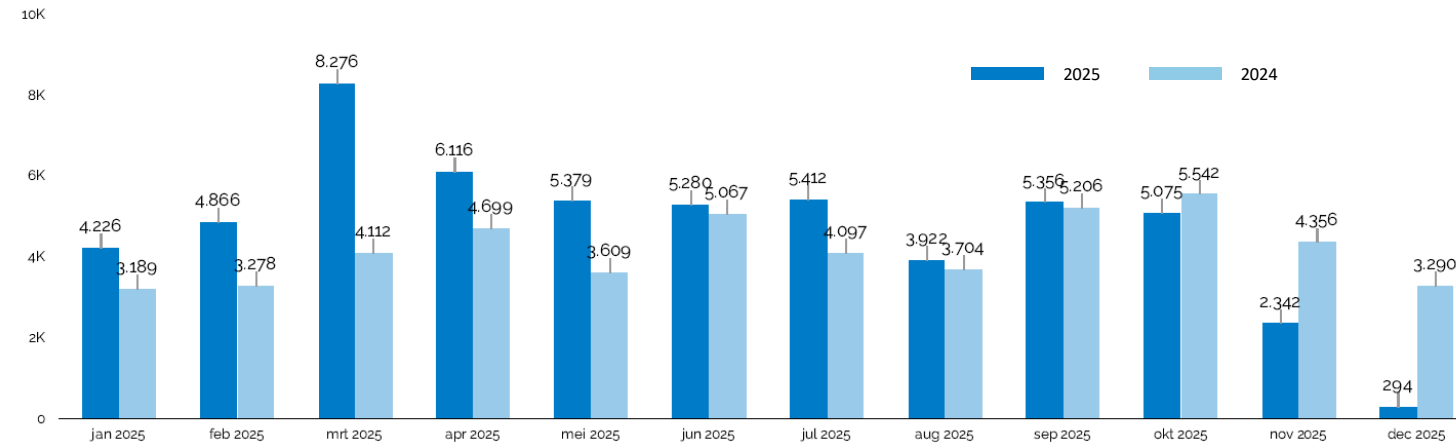
Dalend aantal IT/IV vacatures...

- Het uitfaseren van TICC in december 2025 (waardoor vacatures voortaan allemaal decentraal ingevoerd worden) heeft een duidelijke invloed op de cijfers van november en december. De aantallen vacatures en sollicitaties in deze maanden zijn daardoor helaas niet volledig representatief. Het team dat bezig is met de uitfasering van TICC werkt hier nog aan.
- Het aantal vacatures binnen de Rijksoverheid loopt significant terug, als gevolg van de taakstelling. Echter was IT/IV na Orde/Vrede/Veiligheid (15%) wel het vakgebied waarin de meeste vacatures waren (14% van het totale aantal).
- Development is veruit het meest gevraagde vakgebied, gevolgd door Beheer en Informatiebeleid en strategie.



Aantal sollicitatieclicks IT/IV

2024-2025

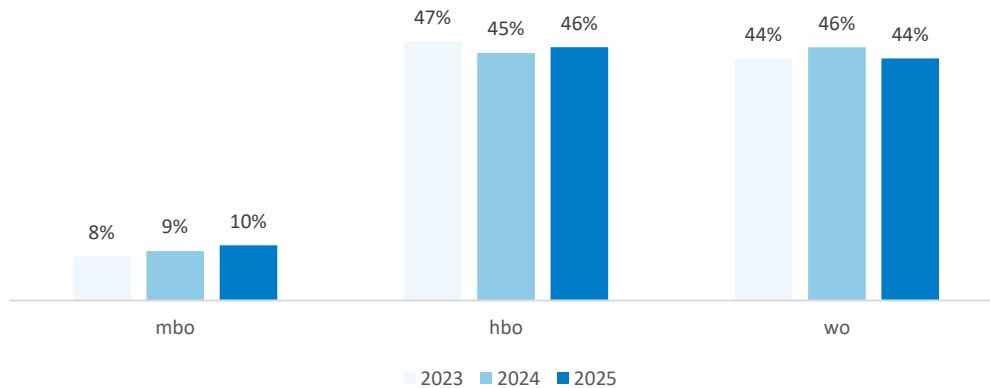


...maar meer sollicitatieclicks

- Het aantal sollicitatieclicks oversteeg dit jaar dat van 2024. De Rijksoverheid blijft, ondanks de publiek bekende taakstelling, een populaire werkgever. De maand december 2025 is afwijkend door de uitfasering van TICC en daardoor niet representatief.
- Het aantal IT/IV mbo-vacatures blijft nog steeds achter bij het gemiddelde binnen het Rijk (25%). In 90% van de vacatures werd een hoger opleidingsniveau gevraagd.
- BZK, Defensie en J&V waren afgelopen jaar de organisaties met de meeste IT/IV vacatures.

Gevraagd opleidingsniveau in vacatures IT/IV

2023-2025



Top 10 organisaties met meeste unieke IT/IV vacatures

2025

Rijksorganisatie	Aantal unieke vacatures
1. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	483
2. Ministerie van Defensie	478
3. Ministerie van Justitie en Veiligheid	411
4. Belastingdienst	351
5. Ministerie van Economische Zaken	227
6. Ministerie van Financiën	215
7. Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap	145
8. Rechtspraak	135
9. Dienst Justitiële Inrichtingen	122
10. Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport	99



Conclusies & aanbevelingen





Conclusies IT/IV arbeidsmarkt



1. Krapte blijft, vooral door verandering van het werk

- Krapte wordt iets minder, maar blijft bovengemiddeld.
- Vergrijzing dreigt, maar vergroening en vraag naar starters blijven achter.
- AI zal vooral de aard van het werk veranderen: de vraag blijft, maar wordt anders.



2. Rijk blijft populair, ondanks dalend aantal IT/IV vacatures

- Aanhoudende groei van sollicitatieclicks, ook in de krapteberoepen.
- Het aantal vacatures daalt zoals verwacht, ten gevolge van de taakstelling.
- Vooral Developers worden veel gevraagd



3. IT/IV'er vind zingeving vooral in kwaliteit en menselijkheid

- Zingeving is voor IT/IV'ers minder gericht op maatschappelijke impact.
- Werken aan projecten met duidelijke doelen en meetbare resultaten.
- Resultaten die gericht zijn op kwaliteit (impact) en minder op kwantiteit (kosten/winst).



4. Zekerheid wordt belangrijke drijfveer in onzekere tijden

- Steeds meer zzp'ers overwegen vast dienstverband, gedreven door onzekerheid.
- Toenemende (geo)politieke en economische onzekerheid drijft keuze voor stabiliteit en zekerheid in werkgever.



5. Goed salaris en gezonde werk-privébalans blijven hoge prio

- Goed salaris en dito financiële arbeidsvoorwaarden blijven belangrijkste pijlers in werk.
- Flexibiliteit in waar en wanneer werken is een basisvoorwaarde voor IT/IV'ers om gezondheid en motivatie te bewaken.



6. Focus op werkend leren essentieel voor IT/IV'er

- Continu leren en ontwikkelen is cruciaal voor IT/IV'ers om relevant te blijven.
- Het leren en gebruiken van nieuwe tech scoort hoog als aanjager van werktevredenheid.
- IT/IV'ers willen concrete, transparante loopbaan- en groeipaden met meetbare mijlpalen in skilling.



Aanbevelingen IT/IV arbeidsmarkt



1. Focus op zowel jong als oud in werving en behoud

- Blijf zichtbaar als aantrekkelijke IT/IV werkgever voor verschillende levensfasen
- Creëer meer startersfuncties, traineeships, studentenbanen en stageplekken.
- Focus op vergrijzende populatie: upskilling, reskilling en inzet als buddy/mentor.
- Laat zien hoe coaching en begeleiding in het werk eruit ziet, voor starters en ouderen.



4. Toon de zekerheid, stabiliteit en flexibiliteit van het Rijk

- Toon zzp'ers de vele werk- en loopbaanmogelijkheden, de autonomie en flexibiliteit in een vast dienstverband.
- Laat in amc de stabiliteit van het Rijk als werkgever zien: je toekomst verzekerd in werken en leven.



2. Blijf amc-inspanningen op peil houden

- Blijf zowel fysiek als online in contact met de doelgroep.
- Laat zien hoe werken er bij het Rijk uit ziet, op persoonlijk niveau.
- Laat interne vacatures prominenter terugkomen in AMC.
- Zorg voor blijvende zichtbaarheid op vacaturesites waar de doelgroep te vinden is.



5. Benut het imago van goed werkgeverschap

- Toon hoe de optelsom van vast salaris en financiële arbeidsvoorwaarden leidt tot een financieel aantrekkelijker aanbod dan de doelgroep verwacht.
- Laat zien hoe concurrerend secundaire arbeidsvoorwaarden bij het Rijk zijn en wat ze bijdragen aan werkplezier, gezondheid en vitaliteit, duurzaamheid en vrijheid.



3. Laat zingeving op inhoud, kwaliteit en mensgerichtheid zien

- Focus in communicatie minder op maatschappelijke impact en meer op concrete taken, benodigde skills en te behalen resultaten.
- Laat zien hoe werken bij het Rijk er concreet uit ziet als IT/IV'er: werkdag, infrastructuur, tools, collega's (werksfeer), autonomie en werkplezier.



6. Laat de loopbaanmogelijkheden van het Rijk zien

- Laat lerend en skillgericht werken zien in amc: opleidings- en doorgroeimogelijkheden, KWIV en begeleiding/mentoring,
- Laat zien hoe je bij het Rijk kunt leren onder werktijd.
- Zet in op de bouw van leerpaden & leeromgevingen en toon hoe die eruit zien.
- Toon welke kennis er al aanwezig op IT-niveau binnen het Rijk en wat daarin te leren valt.



Rijksorganisatie voor Ontwikkeling,
Digitalisering en Innovatie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Colofon

Uitgave

*Uitdagingen IT/IV-werkgeverschap Rijksoverheid
2026*

Dit rapport is opgesteld door project Rijks I-AMC & Werving, in samenwerking met O&P Rijk | Arbeidsmarkt.

Project Rijks I-AMC & Werving is onderdeel van programma I-Vakmanschap bij Rijksorganisatie ODI en werkt in opdracht van het ministerie van BZK (Directie CRD en programma Open Overheid).

Auteur

Jeroen Moerenhout