

Zelf profielen opleiden, of ervoor vechten





De schaarste op de rekruteringsmarkt voor IT-profielen houdt aan. De digitalisering doet de nood aan IT'ers immers overal stijgen, niet alleen bij IT-bedrijven. De werkgevers doen er daarom goed aan hun verwachtingen bij te stellen. In plaats van op de rekruteringsmarkt een witte raaf te zoeken, kunnen ze het beschikbare budget beter besteden aan de interne opleiding van de gezochte profielen. *Dries Van Damme*



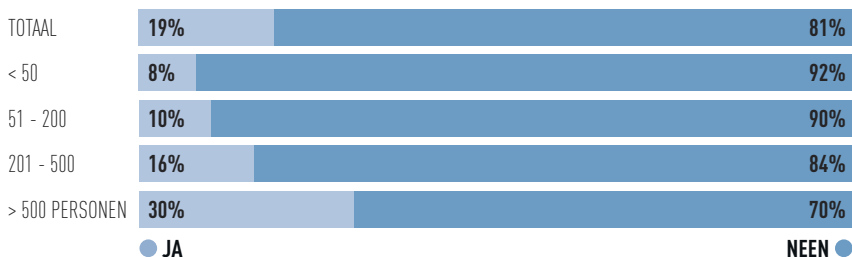
Vergrijzing, pensioenleeftijd, langer werken: het zijn actuele thema's die ook de IT'er aanbelangen. Twee tendensen versterken elkaar. Enerzijds is er het nijpende tekort aan beschikbare IT-profielen op de rekruteringsmarkt, anderzijds de IT'ers van de babyboomergeneratie die met pensioen gaan.

Met die vertrekkende babyboomers dreigt vaak expertise rond oudere technologie verloren te gaan, denk maar aan de *mainframe*. Alleen al daarom – maar ook in het kader van het ruimere maatschappelijke debat over de pensioenleeftijd – zouden we mogen vermoeden dat bedrijven gerichte inspanningen leveren voor de ondersteuning van hun oudere medewerkers. Bij gemiddeld 81% van de bevroegde organisaties blijkt dat niet het geval. De grote bedrijven (+500 medewerkers) scoren het best. Daar loopt in 30% van de gevallen een gericht programma. Bij kleine ondernemingen (tot 50 medewerkers) neemt amper 8% specifieke maatregelen voor de oudere medewerkers.

Uiteraard moeten we oppassen dat we door de vraagstelling in de enquête niet in clichés vervallen. De vraag insinueert mogelijk dat oudere medewerkers specifieke maatregelen nodig hebben. “Tegelijk moeten we ook het antwoord nuanceren”, zegt **Jeroen Franssen**, lead expert bij het Center of Expertise People & Organisation van Agoria. “Bedrijven leveren wel degelijk inspanningen, onder meer om oudere IT'ers opleiding te geven over nieuwe technologie. Maar toch: we mogen in dat verband niet alleen naar de oudere medewerkers kijken. De nood om voortdurend bij te leren, geldt even goed voor jongeren.” Het houdt daarom geen steek alleen de oudere IT'ers te viseren. “Er zijn intussen voldoende succesverhalen bekend”, zegt Jeroen Franssen, “onder meer van bedrijven die hun oudere medewerkers ‘jong’ houden door ze samen met jongeren op projecten te laten werken. Ook de jongeren leren daar veel uit, want de marktkennis en expertise rond projectmanagement stromen zo van oudere naar de jongere IT'ers door.”

NEEMT UW BEDRIJF SPECIFIEKE MAATREGELEN GERICHT OP OUDERE WERKNEMERS?

SOURCE: DATA NEWS



HOE KIJKT U NAAR UW JOB ALS IT'ER?

SOURCE: DATA NEWS

DE KANS IS GROOT DAT IT-FUNCTIES IN DE NABIJE TOEKOMST OVERGENOMEN WORDEN DOOR EEN ROBOT/COMPUTER OF APP



MOCHT IK MIJN ONTSLAG KRIJGEN, DENK IK SNEL WEER AAN DE SLAG TE KUNNEN GAAN ALS ICT'ER



MOCHT IK OPNIEUW BEGINNEN, ZOU IK TERUG KIEZEN VOOR EEN BEROEP ALS ICT'ER



ICT'ERS HEBBEN GEEN KEUZE : ZIJ MOETEN PERMANENT BIJSCHOLEN



● HELEMAAL AKKOORD ● EERDER AKKOORD ● EERDER NIET AKKOORD ● HELEMAAL NIET AKKOORD

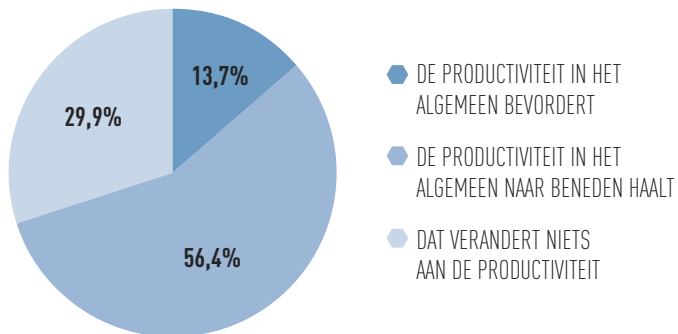
SALARISENQUÊTE: DE DEELNEMERS

Naar goede gewoonte presenteert Data News begin april de resultaten van de jaarlijkse salarisenquête. Dit keer vulden 653 respondenten onze online vragenlijst in. Zeven op tien daarvan zijn Nederlandstalig, drie op tien Franstalig. De loontrekkende IT'ers vormen de grote meerderheid (81%) van de steekproef. Daarnaast beantwoordden ook freelancers (9%) en consultants (10%) onze vragen. Ruim de helft van de deelnemers (53%) werkt niet in een IT-bedrijf. Ze zijn voornamelijk aan de slag in de dienstensector (53%) en de industrie (28%), de overheid (14%) en de non-profitsector, voornamelijk de gezondheidszorg (5%). De meeste respondenten zijn IT-managers

(16%), projectmanager (13%), IT-consultants (9%) en analist-programmeurs (8%). Een kleine 4% van de deelnemers draagt de titel van CIO. Ruim zeven op tien respondenten hebben een beroepservaring van meer dan vijftien jaar. De meerderheid (53%) werkt in een organisatie met meer dan vijfhonderd medewerkers. Jeroen Franssen, lead expert bij het Center of Expertise People & Organisation van Agoria: “Een diploma heeft niet meer zo'n lange houdbaarheid als vroeger. Eigenlijk heeft een diploma nood aan een onderhoudscontract, om de kennis van de houder van het diploma op peil te houden.”

U VINDT DAT EEN LANDSCHAPSKANTOOR ...

SOURCE: DATA NEWS



Relevant blijven

Bijna vier op tien IT'ers (38%) geven aan dat de geboden opleidingsmogelijkheden een belangrijke rol spelen bij de keuze voor een werkgever. Volgens de respondenten hebben de bedrijven daar 'aandacht' (47%) tot 'veel aandacht' (34%) voor. Het impliceert echter ook dat er bij één op vijf bedrijven geen aandacht is voor de opleidingsbehoefte van de IT'ers. Dat hoeft niet altijd een probleem te zijn, zo lang er in de praktijk een evenwicht bestaat tussen de behoeften van de onderneming en de competenties van de medewerkers. "Het begint ermee dat het bedrijf goed weet waar het naartoe wil", zegt Jeroen Franssen. "Om dat te realiseren moet het de impact van de gebruikte technologie optimaliseren – en weten welke competenties het nodig heeft om dat in de realiteit te brengen." Opleiding kan daarbij een oplossing aanreiken. Even goed is het nodig opgebouwde expertise in het bedrijf te verankeren en in te zetten op de retentie van medewerkers.

Tegelijk ligt een stuk van de verantwoordelijkheid ook bij de IT'er zelf. "Als medewerker wil je je rol relevant houden", legt Jeroen Franssen uit. "Dat doe je door ook zelf initiatief te nemen en inspanningen te leveren." Wachten tot de werkgever u uitnodigt – of erger nog: aanpoort – om u extra te verdiepen in een domein of om een specifieke opleiding te volgen, is

dan niet het beste idee. "Het is een universeel gegeven: iedere medewerker moet ervoor zorgen dat hij mee is met de manier waarop zijn job evolueert. Dat is in IT niet anders." Volgens de salarisenquête gaat de gemiddelde IT'er daar ook mee akkoord. Toch gaat het voor een stuk ook om een gedeelde verantwoordelijkheid. Als individu moet u er zelf in slagen de impact van een nieuwe technologie op te vangen, bijvoorbeeld via zelfstudie. Maar het blijft de beslissing van het bedrijf om de inzet van die technologie daarna verder te optimaliseren.

Wederzijdse meldingsplicht

Dat de verantwoordelijkheid voor levenslang leren niet alleen bij de werkgever ligt, is een stelling die in het bredere maatschappelijke debat doorgaans minder aan bod komt. Met een degelijk diploma zat u vroeger tot aan uw pensioen gebeiteld. "Dat is vandaag niet meer zo", zegt Jeroen Franssen. "Een diploma heeft niet meer zo'n lange houdbaarheid – en in een snel veranderende sector als IT al helemaal niet meer. Eigenlijk zouden we aan een diploma een soort SLA of onderhoudscontract moeten koppelen: een formeel proces dat ervoor zorgt dat de houder van het diploma zijn kennis op peil houdt." Tegelijk pleit Jeroen Franssen voor een wederzijdse meldingsplicht tussen werkgever en werknemer. "Het

bedrijf moet duidelijk aangeven welke richting het uit wil gaan. Hetzelfde geldt voor de medewerker. Is er tussen die twee geen match, dan moet de medewerker de ruimte krijgen om zich te heroriënteren."

Is die ruimte er niet, dan is de kans reëel dat de medewerker elders zijn kans waagt. Meer nog, in de praktijk volstaat het vaak het aanbod van een recruiter af te wachten. Bijna een kwart van de IT'ers uit onze steekproef (23,7%) kreeg het voorbije jaar een telefoontje van een selectiebureau, rekruteringskantoor of headhunter. Bij consultants gebeurt dat het meest. "Dat mag ons niet verbazen", stelt Jeroen Franssen. "De krapte aan IT-profielen neemt exponentieel toe. Door de digitalisering zijn er vandaag IT'ers nodig in alle sectoren en alle bedrijven." Daarbij is de vraag het grootst naar zogenaamde kruispuntprofielen: professionals die IT-expertise combineren met diepgaande kennis van de sector waarin een onderneming actief is.

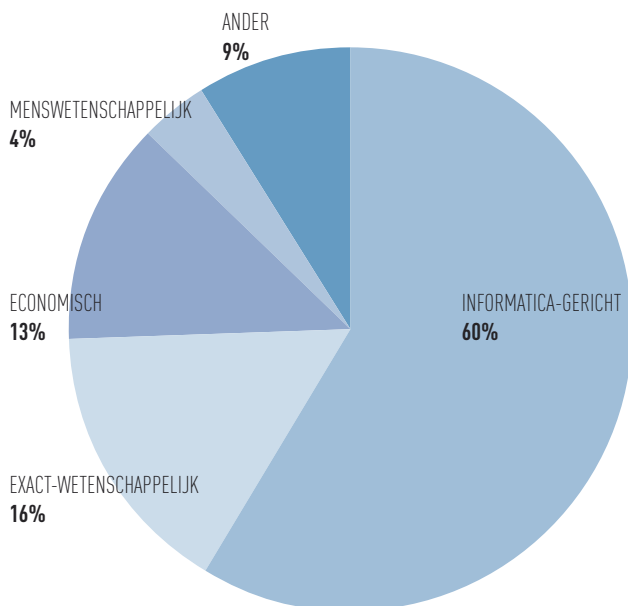
De maakbare IT'er

Bedrijven zoeken met man en macht naar die kruispuntprofielen. Maar biedt dat de grootste kans op succes? "Tja", zegt Jeroen Franssen. "Je kunt een grote zak geld uitgeven aan de zoektocht naar iemand die mogelijk niet eens bestaat. Of je kunt je verwachtingen bijstellen en dat budget besteden aan opleiding. Persoonlijk geloof ik meer in de maakbaarheid van schaarse IT-profielen. Wie ze zelf opleidt, heeft ze vanzelf in huis. Wie ze zoekt op de markt, moet ervoor vechten." De IT'ers zelf laten het alvast niet aan hun hart komen. Ruim acht op tien IT'ers (81%) geloven dat ze na een ontslag snel een andere IT-job zouden vinden. Nog meer IT'ers (85%) hebben hoegenaamd geen spijt van hun beroepskeuze. Mochten ze opnieuw mogen beslissen, dan gingen ze weer voor een job in IT. Al mag het dan wel één zijn die zich niet uitsluitend in een landschapskantoor afspeelt. Bijna vier op tien IT'ers (39%) hebben geen vaste werkplek, zo blijkt. De helft werkt dagelijks in een landschapskantoor, terwijl 56% oordeelt dat zo'n open werkruimte de productiviteit omlaag haalt. Misschien toch iets om over na te denken... □

Geen IT-diploma, geen bezwaar

IT'ers hebben lang niet altijd een informaticadiploma op zak. Die trend zet zich door. Tegelijk verwachten bedrijven dat IT'ers hun kennisniveau op eigen initiatief bijspijkeren. *Dries Van Damme*

IN WELK DOMEIN BEHAALDE U UW DIPLOMA?
SOURCE: DATA NEWS



De job van IT'er is de voorbije jaren uitgegroeid tot een hardnekkig knelpuntberoep. De krapte op de arbeidsmarkt zet bedrijven aan om medewerkers te zoeken voor IT-rollen, zonder de absolute voorwaarde dat ze daarbij een IT-diploma moeten voorleggen. Uit de salarisenquête van Data News blijkt dat amper zes op tien IT-medewerkers vandaag ook effectief een IT-gerelateerde opleiding volgden. Andere studies bieden blijkbaar even goed kans op een IT-job. Heel wat IT'ers kregen een wetenschappelijke opleiding (16%), studeerden economie (13%) of menswetenschappen (4%).

Opvallend: zo goed als elke IT'er volgde

een vorm van hoger onderwijs. Ongeveer een kwart (23,5%) deed dat aan een universiteit. De meeste IT'ers studeerden aan een hogeschool, waar ze een opleiding van het korte type (47%) of lange type (11%) kregen. Goed één op tien van de bevraagde IT'ers behaalde daarna nog een extra diploma, zoals een master na master, een MBA of een doctoraat. Bij amper 8% van de IT'ers is het hoogst behaalde diploma dat van het middelbaar onderwijs.

Opleiding met premie

De instroom van IT'ers zonder informaticadiploma is de voorbije jaren uitgegroeid tot een duidelijke trend. Bedrijven rekruteren meer en meer op basis van

het potentieel van een kandidaat, los van diploma of ervaring. Aansluitend volgt een specifieke, doorgedreven opleiding binnen het bedrijf. Dat vraagt uiteraard een grote investering, bovendien zonder echt harde garanties op succes. Almaar vaker maken bedrijven daarom gebruik van het systeem van de individuele beroepsopleiding (IBO).

Een werkloze kandidaat kan via de IBO-regeling tot zes maanden opleiding volgen bij een bedrijf. Naast zijn uitkering ontvangt hij een premie. De regel is eenvoudig: hoe lager de uitkering, hoe hoger de premie. Het plafond van de IBO ligt op 1.275 euro bruto voor uitkering en premie. Wie geen enkele uitkering ontvangt, krijgt de maximale premie van 1.275 euro bruto. Tijdens het IBO-traject behoudt de kandidaat het statuut van werkzoekende. Het doel is uiteraard om na de opleiding bij het bedrijf in dienst te treden.

Nul dagen opleiding

Opleiding blijft in de IT-branche een heikel punt. Bijna vier op tien (38%) IT'ers geven aan dat de geboden opleidingsmogelijkheden een belangrijke rol spelen bij de keuze voor een werkgever. Of die mogelijkheden aanwezig zijn, blijkt in de praktijk vaak moeilijk te meten. Het leidde bij vroegere edities van de salarisenquête soms tot onthutsende vaststellingen. In de editie van 2014, bijvoorbeeld, gaf 26% van de respondenten aan dat ze het voorbije jaar nul dagen opleiding hadden gekregen.

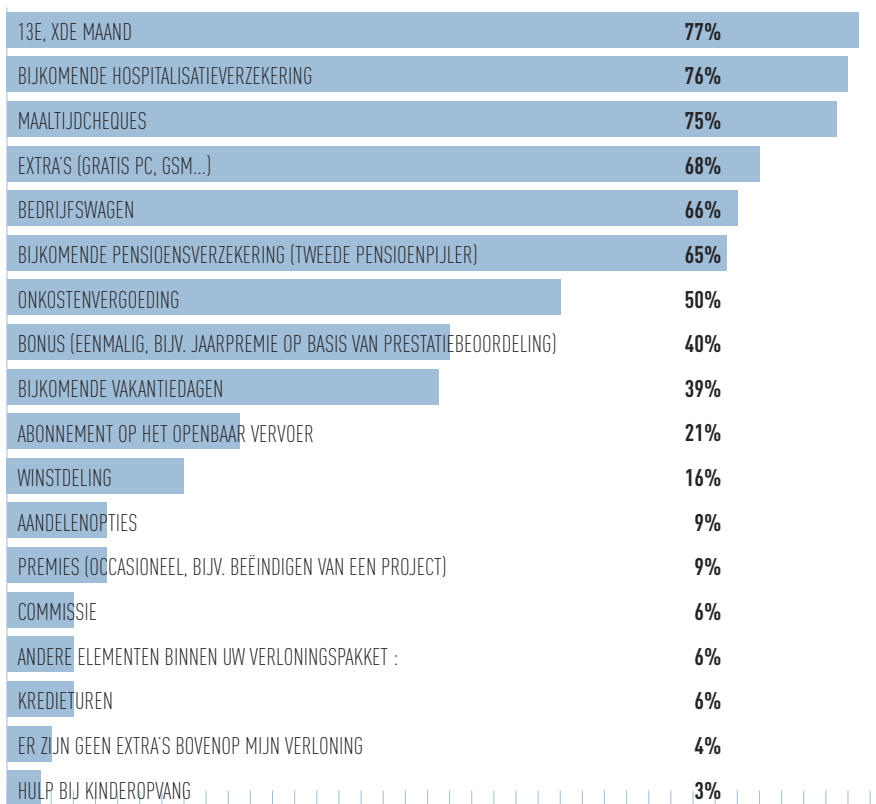
Wanneer het om formele, klassikale opleiding gaat – bijvoorbeeld bij een extern opleidingscentrum – zal dat cijfer er vandaag wellicht niet veel anders uitzien. De vraag is of we de factor opleiding op die manier in kaart moeten brengen. Webinars, instructievideo's en vakliteratuur staan even goed mee in voor de vorming van de IT'er. En is het wel gepast dat de IT'er de verantwoordelijkheid voor de geboden opleiding naar de werkgever doorschuift? Zoals dat in heel wat beroepen noodzakelijk is – bij artsen even goed als bij loodgieters – mogen we eigenlijk ook van de IT'er verwachten dat hij op eigen initiatief zijn kennis over nieuwe technologie bijspijkt. □

Een groene salariswagen dan maar?

De gemiddelde IT'er verdient goed zijn brood, zo blijkt uit de salarisenquête van Data News. De krapte op de arbeidsmarkt verleidt de werkgevers echter niet tot een opbod. Het loonpakket bleef de voorbije jaren vrij stabiel. Opvallend: de IT'er is verknocht aan zijn salariswagen, maar het mag wel een groene zijn. *Dries Van Damme*

Hoeveel verdient u eigenlijk? Dat moet in ons land zowat de meest indiscrete vraag zijn die er bestaat. Zelfs in de volstrekt anoniem afgenomen salarisenquête van Data News geeft 2,4% van de respondenten aan die vraag liever niet te beantwoorden. Gelukkig deed de overige 97,6% van de deelnemers dat wel. Zo weten we vandaag alsnog wat het antwoord van de gemiddelde IT'er op de gevreesde vraag is. Grote zorgen hoeven we ons niet te maken. Als we er de cijfers bijnemen, dan verdienen IT'ers in ons land lang niet slecht. Zowat 20% van de IT'ers heeft een brutoloon tussen 3.000 en 4.500 euro. Een kwart van de respondenten situeert zich bruto tussen 4.500 en 5.500 euro, één op vijf tussen 6.500 en 10.000 euro bruto. Het verbaast wellicht niet dat een zelfstandig consultant meer verdient dan een IT'er in vaste loondienst. Tegelijk neemt het loon ook toe naarmate het aantal jaren ervaring stijgt.

WELKE VAN DE VOLGENDE ELEMENTEN MAKEN NAAST HET BRUTO MAANDLOON DEEL UIT VAN UW VERLONINGSPAKKET?



Bedrijfsfeer en jobinhoud

Ondanks de krapte op de rekruteringsmarkt voor IT-profielen is van een salarisopbod vandaag geen sprake – en al helemaal niet in vergelijking met wat de sector in de *hausse* van eind de jaren negentig meemaakte. “De lonen voor IT'ers bevinden zich bij de meeste bedrijven op een vergelijkbaar niveau”, zegt **Steven De Coninck**, HR-manager bij IT-dienstverlener Xylos. “Trouwens, met het loonpakket alleen trek je vandaag nog moeilijk mensen aan.” Het loon voert dan wel de criteria aan die de keuze voor een werkgever bepalen, elementen als de bedrijfsfeer en flexibele werkuren wegen bijna even zwaar door. “We stellen vast dat medewerkers veel belang hechten aan verantwoord ondernemen. En uiteraard is de jobinhoud essentieel. Schoolverlaters kunnen kiezen uit een heel breed aanbod – en dus gaan ze voor de jobs die ze echt interessant vinden.”

Behalve de hoogte van het loon is ook de samenstelling ervan een belangrijk criterium. Daar blijkt de vrijheid vandaag toch nog altijd vrij beperkt. Bijna één op vijf IT'ers geeft aan dat de eigen invloed

op de samenstelling van het loonpakket vrij gering was. Liefst 27% had zelfs geen enkele keuze. Het is een vaststelling die verbaast, alle berichten over cafetariaplannen ten spijt. Dat er weinig keuzevrijheid bestaat, betekent echter helemaal niet dat er voor IT'ers naast het salaris geen extra voordelen zouden bestaan. IT'ers krijgen heel vaak een dertiende maand (77%), een bijkomende hospitalisatieverzekering (76%), maaltijdcheques (75%), laptop en smartphone (68%) en een bijkomende pensioenverzekering (65%).

Het einde van de salariswagen?

U vroeg zich ongetwijfeld af waar de salariswagen in dat rijtje zou opduiken. Wel, de bedrijfswagen blijft ook bij de IT'er sterk aanwezig in het loonpakket. Liefst 66% van de IT'ers in ons land beschikt over een bedrijfswagen. De vraag

“De lonen voor IT'ers bevinden zich bij de meeste bedrijven op een vergelijkbaar niveau. Maar met het loonpakket alleen trek je vandaag nog moeilijk mensen aan.”

Steven De Coninck, HR-manager bij Xylos

is hoe lang die situatie nog aanhoudt. In de aanloop naar de verkiezingen plaatst onder meer Groen het fiscale gunstregime voor de salariswagen op de agenda. De partij pleit voor een herverdeling van het mobiliteitsbudget onder alle medewerkers van een onderneming. In dat geval kijkt de IT'er die met een bedrijfswagen rondrijdt, straks mogelijk tegen een flinke factuur aan. Wie zijn salariswagen verliest, houdt netto meer over, maar niet voldoende om de aankoop en kosten van dezelfde wagen voor eigen rekening te nemen. Onder meer

Open VLD en N-VA hebben het in dat verband daarom over ‘een inbraak op het loon van honderdduizenden medewerkers’.

Zelfs nu de klimaatverandering de actualiteit domineert, blijft de IT'er verknocht aan zijn salariswagen. Hoewel: ook al krijgen bijna zeven op tien IT'ers er nog altijd één, voor het eerst in de lange historiek van de salarisenquête beschouwen ze die wagen niet meer als het belangrijkste extralegale voordeel. Mocht de werkgever aan de commissie van de IT'er morrelen, dan zou dat de belangrijkste reden zijn om naar een andere job uit te kijken. Bij de vorige edities van de salarisenquête stond daar steevast de salariswagen. Zou het een eerste teken zijn dat de bedrijfswagen over zijn hoogtepunt heen is?

Groene mobiliteit

Enig voorbehoud kan geen kwaad. “Geloof maar niet dat de jongste generatie volledig uit bakfietsers bestaat”, nuanceert Steven De Coninck. “Elk kwartaal organiseren we een ontmoeting met jongeren tot 25 jaar, schoolverlaters en professionals die al een eerste ervaring hebben opgedaan. Daarbij valt telkens weer op hoe veel belang ze hechten aan de bedrijfswagen.” De weg naar een nieuwe kijk op mobiliteit is nog lang, zo blijkt. Toch bestaat er wel al een grote interesse voor groene mobiliteit. “Uit een interne enquête bleek dat drie kwart van onze medewerkers zich effectief bereid toont om naar een elektrische wagen over te stappen. We krijgen die vraag ook meer en meer tijdens sollicitatiegesprekken.” Anders gezegd: de salariswagen blijft belangrijk voor de IT'er, maar het is bij voorkeur een milieuvriendelijk exemplaar. “We zetten daar ook op in”, aldus nog Steven De Coninck. “We hebben in ons wagenpark intussen elektrische en CNG-auto's geïntroduceerd.” □

HOEVEEL BEDRAAGT UW BRUTO-MAANDSALARIS?

SOURCE: DATA NEWS

