



Utrechtse ICT-Arbeidsmarkt in paradox: Overschot aan werkzoekenden en tekort aan geschikte kandidaten

2024

Daan Oldenhof
Marjolijn Zwetsloot





Terwijl de ICT-arbeidsmarkt afkoelt, ervaren ondernemers tegelijkertijd een toenemende krapte. In deze U-TECH insight belichten we recente cijfers en trends. Daarnaast onderzoeken we verschillende strategieën die potentieel kunnen bijdragen aan een evenwichtigere ICT-arbeidsmarkt. Dit doen we door onder andere aandacht te geven aan mogelijkheden voor zowel flexibilisering van banen als omscholingstrajecten.

We publiceren deze update jaarlijks, waarbij we ook regionale arbeidsmarktgegevens analyseren en concrete acties aanbevelen om in te spelen op de veranderingen binnen de arbeidsmarkt. De U-TECH community neemt een regierol op zich. We onderzoeken de ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt, signaleren systeemfalen en agenderen deze waar nodig. Ook zetten we aan tot actie in ons netwerk. Zo dragen we bij aan een verbeterde arbeidsmarkt en verminderen we de krapte in de ICT-sector.

1.

LANDELIJK BEELD

LANDELIJKE ARBEIDSMARKT

De Nederlandse arbeidsmarkt volgt de economische trends, bij krimp stijgt vaak de werkloosheid en neemt het aantal vacatures af. Bij economische bloei zien we vaak een verlaging van de werkloosheid en nemen de lonen en aantal vacatures toe¹.

Na een krachtige economische groei gedurende 2021 en 2022 als gevolg van de coronacrisis, ervaarde Nederland een krimp in 2023. Desondanks groeide de nationale werkzame beroepsbevolking dat jaar met 189 duizend personen, een toename van 2%, wat het totaal op 9,8 miljoen werkenden bracht.

In de meeste sectoren nam het aantal vacatures sterk af. In de ICT-sector was deze terugloop in vacatures bijzonder sterk, de afname was sterker dan in de meeste andere sectoren¹.



LANDELIJKE ICT SECTOR

Uit cijfers van het UWV blijkt, dat aan het einde van 2023 de ICT-sector één van de top drie sectoren is met de hoogste vacaturegraad. De vacaturegraad zet het aantal openstaande vacatures af tegen het aantal bestaande banen in een sector en biedt inzicht in de mate van krapte of overschot op de arbeidsmarkt. In de ICT-sector nam de krapte sterk toe, terwijl de daling van het aantal vacatures ook in de ICT sector erg hoog was.

De krapte op de arbeidsmarkt treft dus ook de ICT-bedrijven, bedrijven in de sector geven aan last te hebben van een tekort aan arbeidskrachten². Dit kan duiden op een situatie waar bedrijven hun personeelsbestand inkrimpen, terwijl er tegelijkertijd een tekort blijft aan gekwalificeerd personeel om de beschikbare posities te vullen. Dit leidt tot een paradox; er is tegelijkertijd sprake van zowel een overschot aan werkzoekenden als een tekort aan geschikte kandidaten voor specifieke functies.



**DE ICT-SECTOR IS ÉÉN VAN DE
TOP DRIE SECTOREN MET DE
HOOGSTE VACATUREGRAAD**

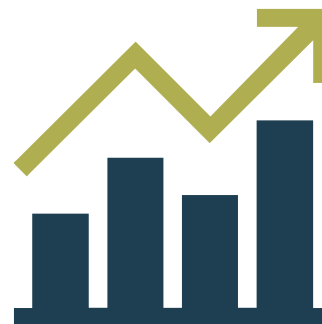
De afkoelende economie heeft ook impact op bedrijven of organisaties in de ICT-sector met een tragere groei door afname of achterblijven van verwachte vraag³. De impact van de afkoelende economie zien we vooral bij bedrijven in de ICT-dienstverlening en in de ICT-hardware, waar advies en projecten de basis van het verdienmodel zijn.

GROEIENDE SECTOR

Desondanks voorspelt het UWV voor 2024 een opmerkelijke groei van 12.000 nieuwe ICT-banen⁴. Deze zijn noodzakelijk voor de grote digitale veranderingen die Nederland in de komende jaren te wachten staan. Hiermee zal de ICT-sector waarschijnlijk de leiding nemen in werkgelegenheidsgroei. De groei van de ICT-sector wordt gedreven door technologische vooruitgang in AI, cybersecurity, cloud-integratie en de automatisering van routinematige processen.

Om de arbeidsproductiviteit te verhogen, zoeken bedrijven in alle sectoren massaal naar oplossingen op het gebied van digitalisering en automatisering. Dit stuwt de vraag naar ICT-diensten, waardoor vooral datacenters, (managed) hosters en softwareontwikkelaars goed presteren³.

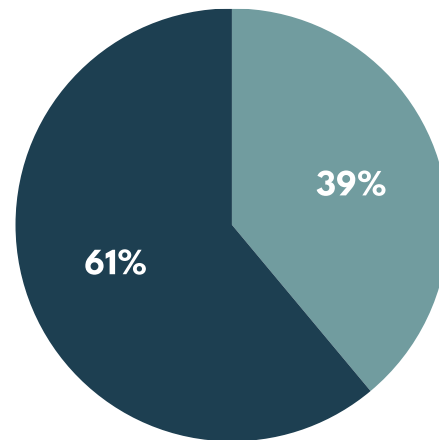
Daarnaast neemt de vraag naar specialisten zoals data- en securityspecialisten en programmeurs toe, die nodig zijn om deze digitale transformatie mogelijk te maken. Een keerzijde van deze trend is de toenemende afhankelijkheid van grote IT-leveranciers. Dit is zorgwekkend, aangezien er momenteel al een groot tekort is aan ICT-professionals, wat de druk op de arbeidsmarkt verder verhoogt⁵.



HET AANTAL ICT-ERS IS VEEL GROTER DAN DE SECTOR

Van de bijna 10 miljoen werkenden in Nederland, zijn ongeveer 552 duizend werkzaam in de ICT⁶. Deze ICT -professionals werken niet alleen in de ICT sector. ICT-beroepen zijn niet aan één bepaalde bedrijfssector gebonden. Dat is anders dan bij andere beroepen, die specifiek bij een bepaalde sector horen. Zo werkt ongeveer 39% van de ICT'ers binnen de ICT sector. Het grootste deel, namelijk 61%, werkt in een andere sector, zoals de zakelijke en financiële dienstverlening, het openbaar bestuur, de industrie en handel⁷.

Steeds meer sectoren zijn afhankelijk van ICT'ers. Door de toenemende digitalisering en de stijgende dreiging van cyberaanvallen, blijft de vraag naar ICT'ers de komende jaren waarschijnlijk sterk groeien.



- ICT'ers binnen de ICT sector
- ICT'ers in een andere sector

2.

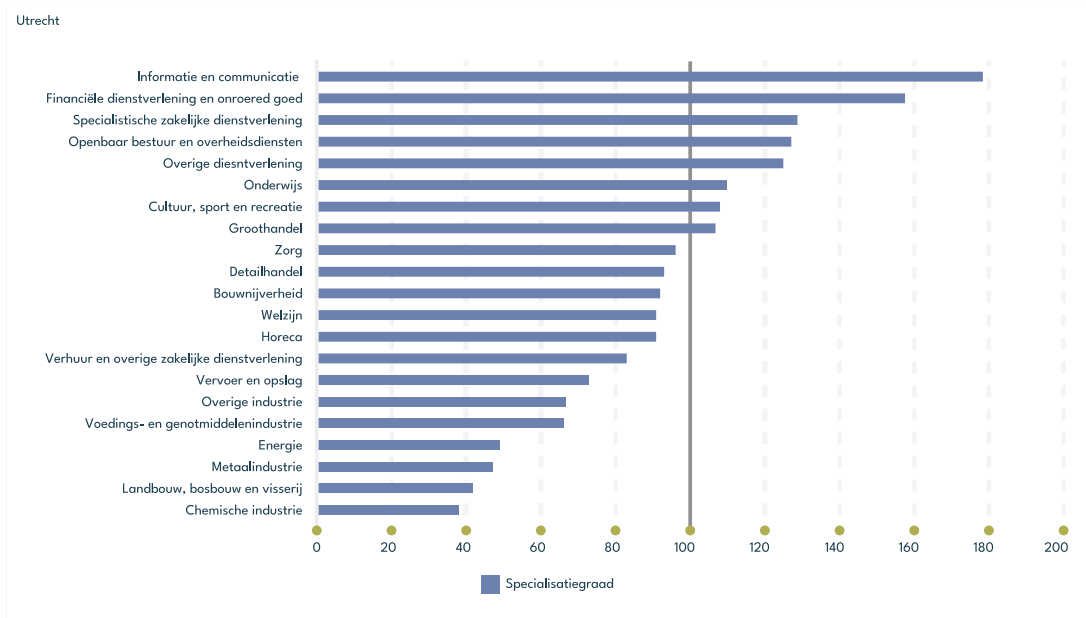
ICT IN DE REGIO UTRECHT

Eind 2023 werkten er 34% meer mensen in een ICT-beroep dan begin 2020⁸. Na drie jaar van grote stijging in het aantal werkenden in de ICT, was 2023 een jaar waar de arbeidsmarkt in de regio Utrecht wat stabiliseerde⁹. De krapte op de arbeidsmarkt nam af en er stonden minder vacatures open¹⁰. Dat de krapte vooral in het 4e kwartaal wat lager uitkwam had te maken met een lichte economische krimp. Hierdoor hadden veel sectoren het iets lastiger. Het aantal vacatures nam licht af en het aantal kortdurende WW'ers nam toe.

Ondanks de economische krimp zien we in de regio Utrecht nog steeds de hoogste krapte in vergelijking met andere regio's. Gemiddeld genomen over alle sectoren blijft Utrecht het meest gespannen¹¹.

Het aantal werkenden met een ICT-beroep is in Nederland de afgelopen maanden licht afgenomen¹². Ondanks dit landelijke beeld zien we in Utrecht het aantal ICTers stijgen tussen 2022 en 2023, van 75 duizend naar 80 duizend werkzame ICT'ers. Ook zien we de wens van ondernemers om hun personeelssterkte met 24 procent te doen groeien komend jaar¹³. In de verwachte groei voor Q2 2024, is de regio Utrecht koploper¹⁴.

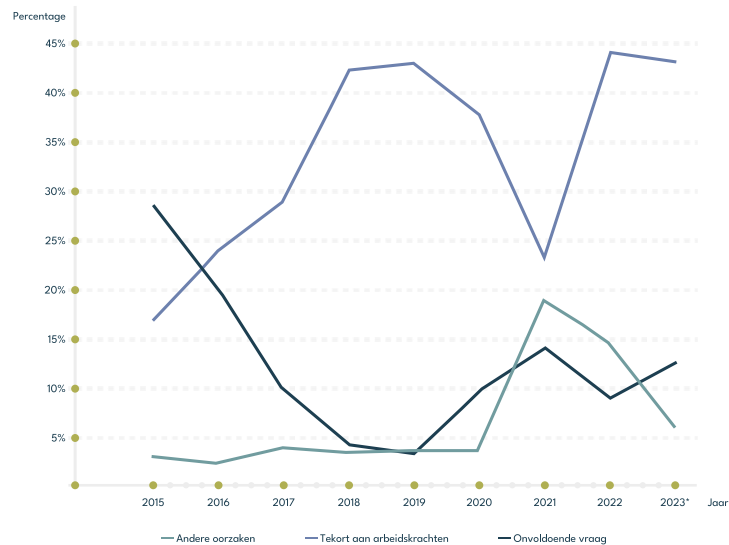
Utrecht is landelijk gezien ook een regio met een bijzonder grote specialisatiegraad in de sector ICT¹⁵. De specialisatiegraad toont een oververtegenwoordiging in de ICT sector; de regio heeft een meer dan gemiddeld aantal arbeidsplaatsen in de sector ICT vergeleken met Nederland.



Figuur 1: Specialisatiegraad Utrecht: Utrecht heeft een specialisatiegraad van 179

In figuur 1 is te zien dat Utrecht een specialisatiegraad heeft van 179. Dat betekent dat de regio een veel hoger aandeel arbeidsplaatsen in de ICT-sector heeft dan het nationale gemiddelde.

Concreet geeft een specialisatiegraad van 179 aan dat de sector in de betreffende regio 79% meer arbeidsplaatsen heeft dan je op basis van het nationale gemiddelde zou verwachten. Dit betekent dat de sector in deze regio sterk oververtegenwoordigd is in vergelijking met het landelijke beeld.



Figuur 2: Belemmeringen ervaren door ondernemers

Met de cijfers, trends en wensen van ondernemers die op de vorige pagina zijn beschreven, zal het dan ook geen verrassing zijn dat het tekort aan arbeidskrachten de grootste belemmering is die IT-ondernemers voor hun sector ervaren.

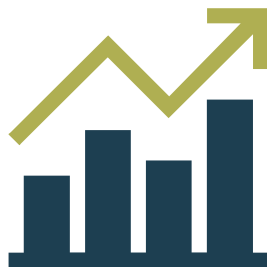
Dit is ook te zien in figuur 2³. In deze figuur zien we dat ondernemers steeds meer belemmeringen ervaren aan de vraagkant, wat waarschijnlijk te maken heeft met de huidige economische dip.

ICT-ARBEIDSMARKT REGIO UTRECHT HEEFT EEN ZONNIGE TOEKOMST

De ICT-sector in Nederland heeft dus grote tekorten. Deze arbeidskrachte komt voornamelijk door een grote vraag naar mensen met gespecialiseerde kennis¹⁶. De ICT-sector in de regio Utrecht kenmerkt zich door een hoog aantal dienstverlenende ICT en Ecommerce bedrijven, dat zich specialiseert in bijvoorbeeld cybersecurity, fintech, e-health¹⁷.



IT SECTOR 2024



VERWACHT LANDELIJKE GROEI

4%

Voor de IT-sector verwachten we in 2024 landelijk een groei van 4 procent, gedreven door de adoptie van AI, cybersecurity, verdere cloud-integratie en automatisering van standaardprocessen. Door de voortdurende digitalisering zullen bedrijven hun ICT-uitgaven de komende jaren naar verwachting met 5 procent verhogen¹⁸.

De snelle ontwikkeling van generatieve AI biedt vele kansen voor de sector, met de verwachting dat veel softwareproducten dit jaar met deze technologie worden ontwikkeld en in de komende jaren binnen bedrijfsprocessen worden geïmplementeerd. Dankzij de gespecialiseerde bedrijven in Utrecht kan de ICT-sector hier optimaal profiteren van deze trends en een zonnige toekomst tegemoet zien.

VEEL VACATURES OP ICT-ARBEIDSMARKT IN DE REGIO

Ook de komende jaren zal de ICT-sector het hardst van alle sectoren groeien, naar verwachting met ruim 2.512 extra ICT-banen in de komende twee jaar. Ook als we verder kijken zet die groei zich voort, we verwachten in 2030 ruim 108 duizend ICT-professionals nodig te hebben. Op dit moment werken er 76 duizend in de regio, dit is een stijging van 31 duizend ICT-professionals in de komende 5 jaar¹⁹.

Door de groei van cloud oplossingen waardoor veel bedrijven hybride kunnen werken, en het toepassen van mobiele technologieën, is de vraag naar softwareontwikkelaars de afgelopen jaren sterk toegenomen. Bovendien is door verscherpte wetgeving en bekendheid van de risico's van digitalisering, extra inzet op security merkbaar. Omdat bedrijven investeren in goede cybersecurity is er dus grote vraag naar securityspecialisten. De specialisatie van de regio Utrecht, zorgt dat deze vraag in Utrecht extra zichtbaar is.



DE MISMATCH: OOK IN 2023

Zoals eerder te lezen, speelt de verdergaande digitalisering een belangrijke rol in de hoge vraag naar ICT-personeel. Binnen de sector zijn er na het afronden van een opleiding vaak nog additionele certificaten nodig om in het werkveld aan de slag te kunnen¹⁶. Werkgevers geven aan dat up-to-date ICT-vaardigheden vaak relevanter zijn dan een diploma, waardoor recente omscholing veel kansen biedt binnen de sector, ook voor mbo'ers²⁰.

De hoge snelheid van innovatie binnen de ICT-sector wordt als een van de hoofdoorzaken aangewezen. Vooral vacatures op hoger niveau zijn moeilijk te vervullen, vanwege zowel een kwantitatieve als kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. De voornaamste redenen voor deze mismatch en de moeilijk vervulbare vacatures zijn volgens ondernemers²⁰:

- het gebrek aan sollicitanten (79%)
- het ontbreken van de juiste vaardigheden bij sollicitanten (45%)
- het specialistische karakter van het werk (35%)

REDENEN VOOR MISMATCH

79%

HET GEBREK AAN SOLLICITANTEN

45%

HET ONTBREKEN VAN DE JUISTE VAARDIGHEDEN BIJ SOLLICITANTEN

35%

HET SPECIALISTISCHE KARAKTER VAN HET WERK



Werkgevers zoeken vooral hoogopgeleide kandidaten met up-to-date ICT-kennis die voltijds willen werken. Deze kandidaten zijn echter moeilijk te vinden omdat sollicitanten vaak onvoldoende vakkennis of werkervaring hebben⁷. Veel ICT-vacatures zijn specialistisch van aard, waardoor schoolverlaters en omscholers met een kortdurende opleiding niet aan de eisen van werkgevers voldoen. Om moeilijke vacatures toch te vervullen, moeten werkgevers vaker hun eisen bijstellen en kandidaten intern, langdurig opleiden.

Binnen de ICT-sector zijn de acute effecten van het arbeidstekort nog minder voelbaar. Ondanks de eerder beschreven grote krapte, kan dit deels verklaren waarom veel ICT-bedrijven nog weinig enthousiast zijn over het aannemen en opleiden van alternatieve doelgroepen zoals zij-instromers.

Een uitzondering binnen de ICT-sector is een groep mensen op het autismespectrum. Hun specifieke kwaliteiten sluiten goed aan bij de bedrijfsvoering in de ICT-sector. Deze groep vraagt wel om extra, op maat gemaakte, begeleiding en faciliteiten om mee te kunnen werken in de bestaande bedrijfscultuur.



De ICT-sector wordt gedomineerd door jonge professionals, voornamelijk twintigers en dertigers²⁰. Deze groep kiest vaak voor moderne functies zoals kunstmatige intelligentie (AI) en big data. Traditionele ICT-beroepen zoals cybersecurity en functioneel beheer worden hierdoor minder populair, wat leidt tot wervingsproblemen, vooral voor kritieke functies zoals netwerk- en systeembeheer of cybersecurity.

Bovendien is de sector sterk gedomineerd door mannen, namelijk 83%. Ook is meer dan 65% van de ICT'ers hoogopgeleid. Het overgrote deel werkt voltijds (76%), wat aanzienlijk hoger is dan het landelijk gemiddelde.

Daarnaast zijn 55-plussers ondervertegenwoordigd in de sector, hoewel onderzoek aantoont dat ICT'ers gemiddeld langer willen doorwerken na hun pensioenleeftijd dan werknemers in andere sectoren. Dit biedt kansen voor werkgevers om personeel langer in dienst te houden en de kloof in kritieke functies te verkleinen.

Al met al blijft de dynamiek in de ICT-sector uitdagend, met een sterke nadruk op voortdurende educatie en flexibiliteit om bij te blijven met technologische ontwikkelingen. Dit vereist bewuste inspanningen van werkgevers om een diverse en gekwalificeerde arbeidskracht aan te trekken en te behouden.



3.

OPLOSSINGSRICHTINGEN NAAR EEN GEBALANCEERDE ICT ARBEIDSMARKT

ARBEIDSONDERSTEUNENDE TECHNOLOGIEËN EN INZET

Diverse ICT-middelen worden in alle sectoren ingezet om de gevolgen van arbeidstekorten te verlichten. Ook in de ICT-sector is de inzet van arbeidsondersteunende technologieën een stap naar een efficiëntere bedrijfsvoering. Om de arbeidsproductiviteit te verhogen zoeken bedrijven massaal naar oplossingen op het gebied van digitalisering en automatisering. Dit stuwt de vraag binnen de IT-sector.

Hoewel het werk hierdoor misschien sneller gaat, betekent dit niet per se dat het minder wordt. Integendeel, door de inzet van ICT-middelen om een efficiëntieslag te maken, komt er in de ICT-sector juist meer werk. Lees hierover meer in onze U-TECH Insight *AI en de impact op ICT-banen*²¹.

INZETTEN JONG TALENT

Het inzetten van jonge professionals tijdens hun studie biedt een effectieve mogelijkheid om de werkdruk te verlichten. In 2023 bestond het onbenut arbeidspotentieel voor een relatief groot deel uit 15- tot 25-jarigen, waarvan het merendeel onderwijs volgde²². Door deze groep tijdens hun studie al in te zetten voor relevante werkervaring, kunnen bedrijven niet alleen de huidige werkdruk verminderen, maar ook een kweekvijver van toekomstig talent creëren²³.

Studenten kunnen als onderdeel van lessen werken in de praktijk, of parttime of op flexibele basis werken, wat hen de kans biedt om praktijkervaring op te doen tijdens hun opleiding. Dit levert win-situaties op: bedrijven profiteren van de frisse inzichten en actuele kennis van jonge professionals, terwijl studenten waardevolle werkervaring opdoen die hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot.



OMSCHOLING

Werkgevers in de ICT-sector hebben de afgelopen twee jaar weinig zij-instromers aangenomen, slechts 18% tegenover 27% in alle sectoren²⁴. Zelfs bij functies die geschikt zouden zijn voor zij-instromers (functies waarvoor opleidingseisen gelden), behoort de ICT tot de drie sectoren die hier het minst gebruik van maken.

De belangrijkste redenen om geen zij-instromers aan te nemen zijn de noodzaak van specifieke werkervaring, een gebrek aan capaciteit om zij-instromers te begeleiden, de lange duur van de benodigde scholing, en de hoge financiële investering die dit vergt, vooral in de ICT-sector.

BELANGRIJKSTE REDENEN OM GEEN ZIJ-INSTROMERS AAN TE NEMEN:

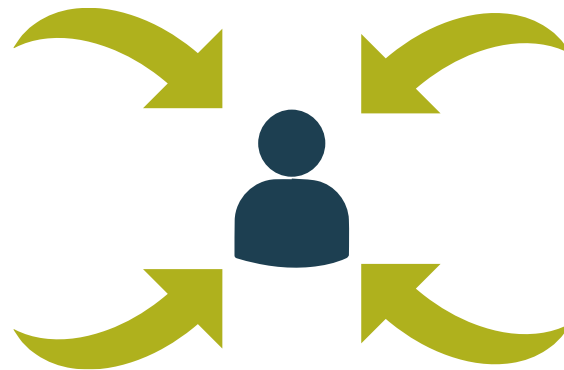
- SPECIFIEKE WERKERVARING
- GEBREK AAN CAPACITEIT
- TIJDSDUUR SCHOLING
- HOGE KOSTEN



Er is dus een groot tekort aan ICT-professionals, maar werkgevers stellen vaak zeer specifieke en hoge eisen⁷. Dit maakt het moeilijk om geschikte kandidaten te vinden, zelfs met de bestaande zij-instroomprogramma's. Van de werkgevers die wel zij-instromers aannemen, geeft bijna 90% aan dat de motivatie en het potentieel van deze kandidaten een belangrijke factor is om hen aan te nemen.

Daarnaast stelt 27% van de werkgevers dat zij-instromers aannemen voordeliger is dan een uitgebreide wervingsprocedure. Werkgevers waarderen de diverse kennis en vaardigheden die zij-instromers uit andere sectoren meebrengen; meer dan de helft ziet dit als een verrijking voor de organisatie. Bovendien geeft 33% van de werkgevers aan dat er voor een geslaagd zij-instroomtraject weinig scholing nodig is.

Bij U-TECH community staan we klaar om met partijen te ontdekken welke omscholingstrajecten geschikt zijn om zich bij aan te sluiten, of om samen een traject op maat te ontwikkelen voor de specifieke behoeften van een organisatie.

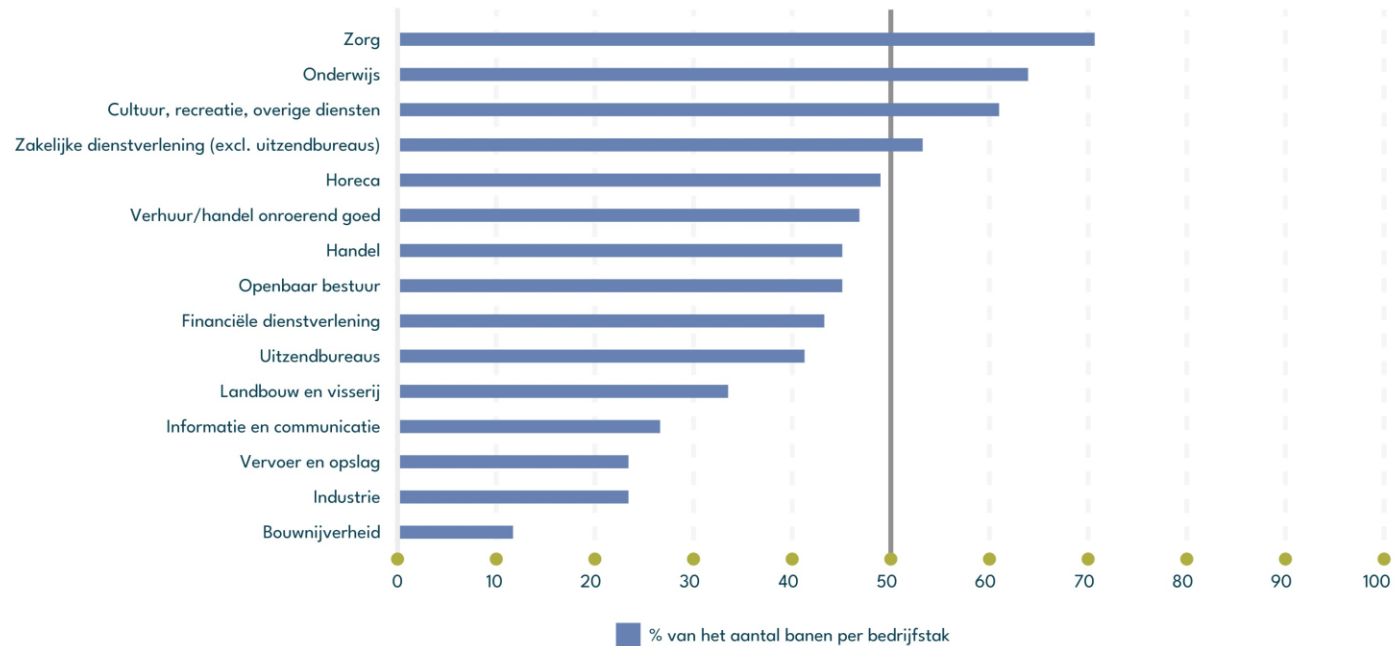


FLEXIBILISERING BANEN VOOR MEER DIVERSITEIT

In de afgelopen tien jaar is het aantal banen dat ingevuld is door mannen met 889 duizend toegenomen, terwijl dat voor vrouwen met 912 duizend is gestegen¹. Deze groei is deels te verklaren door de banengroei in sectoren waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, zoals de zorg, het onderwijs en het openbaar bestuur. In sectoren als de bouwnijverheid en de ICT sector worden nog steeds de meeste banen door mannen ingevuld.

Een aanzienlijk verschil zit in deeltijdwerk tussen mannen en vrouwen. Van de banen die door vrouwen worden vervuld, is 77% een deeltijdbaan, terwijl dit bij mannen slechts 36% is. Mannen werken voornamelijk in voltijdbanen. Dit verschil is ook zichtbaar in flexibele werkvormen, waarbij de ICT-sector samen met de bouw en industrie, onderaan bungelt.

Niet alleen vrouwen, maar ook mannen kiezen steeds vaker voor deeltijdwerk van 20 tot 35 uur per week²⁵. In 2023 werkten relatief meer mannen in grote deeltijdbanen dan tien jaar eerder, terwijl minder mannen voltijds werkten. Flexibele werkuren verhogen de werktevredenheid doordat werknemers een betere balans tussen werk en privéleven ervaren²⁶. Dit resulteert vaak in hogere productiviteit en minder verzuim. Bovendien kunnen bedrijven profiteren van een bredere talentenpool door deeltijdwerk aan te bieden.



Figuur 3: Aandeel vrouwen in het aantal banen (2022)²⁷

4.

CONCLUDEREND

Ondanks een lichte economische krimp, blijft de vraag naar ICT-professionals hoog, vooral vanwege de voortdurende digitalisering en technologische vooruitgang. Er is echter een paradoxale situatie waarin er zowel een tekort aan gekwalificeerde ICT-professionals als een stijging van werkzoekenden met een ICT-achtergrond is. Hoewel het aantal werkzoekenden stijgt, betekent dit niet automatisch dat de juiste vaardigheden en ervaring aanwezig zijn om aan de vraag van werkgevers te voldoen.

Er is een aanzienlijke groei in specifieke sectoren zoals cybersecurity, cloud-integratie en automatisering van routinematige processen. AI heeft een significante impact op de arbeidsmarkt, waarbij veel bestaande banen transformeren en nieuwe functies ontstaan. Bedrijven investeren steeds meer in deze technologieën om hun efficiëntie te verbeteren en concurrerend te

blijven. Dit leidt tot een grotere vraag naar gespecialiseerde ICT-professionals en creëert zowel kansen aangezien er een grote vraag is naar up-to-date vaardigheden en voortdurende bijscholing om bij te blijven met technologische veranderingen. Vooral in de regio Utrecht biedt deze ontwikkeling kansen voor de ICT-sector.

- **HOGЕ VRAAG ICT-PROFESSIONALS**
- **AANZIENLIJKE GROEI IN SPECIFIEKE SECTOREN**
- **AI HEEFT GROTE IMPACT OP DE ARBEIDSMARKT**



We zien dat er steeds meer nadruk gelegd op het ontwikkelen van inclusieve omscholingstrajecten en het aantrekken van diverse talentpools binnen de ICT-sector. Het bevorderen van diversiteit wordt gezien als een manier om innovatie te stimuleren en de kloof in de arbeidsmarkt te dichten.

Ondanks de aandacht voor omscholing, en de positieve waardering van werkgevers over zij-instromers, blijkt uit verschillende rapporten dat deze trajecten nog niet optimaal worden benut en vaak niet voldoende zijn afgestemd op de specifieke behoeften van de ICT-sector. Hier liggen kansen voor de regio!



BRONNEN

¹<https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2023/>

²<https://www.rabobank.nl/kennis/d011418002-sectorprognoses-niet-alle-sectoren-profiteren-van-de-economische-groei>

³<https://www.rabobank.nl/kennis/d011390229-it-sector-wordt-steeds-belangrijker-voor-nederland>

⁴https://www.werk.nl/imagesdxa/uwv_arbeidsmarktprognose_2023_2024_tcm95-450524.pdf

⁵<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/blijvende-tekorten-door-maatschappelijke-uitdagingen>

⁶<https://pr-edict.nl/landelijk-beeld/arbeidsmarkt#>

⁷<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/ict/personeelstekort-in-ict-blijft-ondanks-toename-aantal-ict-ers>

⁸<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/ict/meer-icters-in-de-ww-ondanks-krappe-arbeidsmarkt>

⁹<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/spanningsindicator-arbeidsmarkt-niet-langer-zeer-krap>

¹⁰<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/vacaturemarkt>

¹¹<https://arbeidsmarktinzicht.nl/utrecht/content/states/index/106809>

¹²<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/ict>

¹³<https://arbeidsmarktinzicht.nl/utrecht/content/states/index/111277>

¹⁴<https://arbeidsmarktinzicht.nl/utrecht/content/states/index/111033>

¹⁵<https://arbeidsmarktinzicht.nl/utrecht/content/states/index/109357>

BRONNEN

¹⁶Rigtering, C., van Dort, W., Bloemendaal, N., Knies, E., Bosma, N., & Gawke, J. (2024, 13 februari). Rapportage Onderzoek LLO & Arbeidskrapte.

¹⁷Ecorys, & Universiteit Utrecht. (2022, 18 maart). Economische monitor regio Utrecht. Rotterdam.

¹⁸<https://www.ing.nl/zakelijk/sector/all-sectors/voorzicht-nederlandse-sectoren>

¹⁹Bloemendaal, M. & Erdem, B. (2022). Bevindingen en aanbevelingen. Digitaliseringsvisie mkb Utrecht Region.

²⁰https://www.werk.nl/imagesdxa/factsheet_ict_tcm95-451428.pdf

²¹<https://u-techcommunity.nl/insights/ai-en-de-impact-op-ict-banen/>

²²https://www.werk.nl/imagesdxa/personeelstekorten-aanpakken-14-tekortberoepen_tcm95-456618.pdf

²³<https://mkbwerkplaatsutrecht.nl/vraag-en-aanbod/>

²⁴https://www.werk.nl/imagesdxa/kwart_werkgevers_nam_zij-instromers_aan_27022024_tcm95-455728.pdf

²⁵<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/07/meer-vrouwen-en-mannen-in-grote-deeltijdbanen>

²⁶<https://www.aon.com/netherlands/newsroom/persberichten/2021/werk-privebalans-topprioriteit-werknemer-nederland>

²⁷<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84164NED/table?dl=A1F49>



U TECH

COMMUNITY