

RESULTATEN SALARY SURVEY 2022



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
De respondenten	4
Beloning	6
Dit verdient een ICT'er	8
Hoge werkdruk blijft	9
Toekomstperspectief	11
Arbeidsmobiliteit	12
Zorgen en tevredenheid	14
Persoonlijke ontwikkeling	16
Nawoord	17



Voorwoord

De arbeidsmarkt is krap en zicht op verlichting is er voorlopig niet. Werkgevers proberen dan ook op allerlei manieren aan nieuw personeel te komen, onder meer via headhunters. Maar juist die optie blijkt niet altijd door techtalent gewaardeerd te worden. Maar liefst 52% van de respondenten in de jaarlijkse Salary Survey van AG Connect en Berenschot denkt namelijk niet dat recruiters voldoende kennis hebben om een goed aanbod te doen.

Dat blijkt ook in de praktijk. Voorbeelden van gekke aanbiedingen zijn legio. Denk aan het aanbod voor een Java-positie, terwijl op het LinkedIn-profiel van het talent in kwestie duidelijk staat dat diegene alleen JavaScript kent; toch een heel andere taal. Wat veel respondenten betreft zijn de aanbiedingen van recruiters dan ook lang niet altijd relevant voor wat zij doen.

Het gebrek aan IT-kennis vormt dus een probleem, maar niet alleen binnen recruitment. Volgens de resultaten van 2022 is een gebrek aan kennis van IT binnen de organisatie zelfs

de belangrijkste zorg van IT'ers. Logisch, want zonder de juiste kennis worden de juiste beslissingen ook niet genomen, wordt de eigen security snel overschat of onderschat, of worden projecten te lang of te kort ingeschat. Niet alleen heeft dat invloed op de prestaties en veiligheid van de organisatie, maar ook op de IT'er zelf. De werkdruk stijgt, net als ergerissen. Het gevolg: burn-outs en mensen die vertrekken.

Enige kennis van IT is dus een must. Zowel onder recruiters – mits je het juiste talent wil aantrekken natuurlijk – als onder leidinggevenden. Zelfs als zij verder niet dagelijks met IT bezig zijn. Want kennis is macht, maar een gebrek aan kennis kan je ondergang betekenen.



Eveline Meijer
Redacteur AG Connect

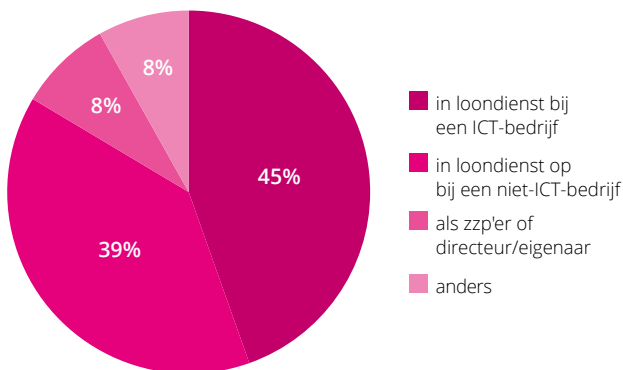
AG Connect volgt de ontwikkelingen op de ICT-arbeidsmarkt op de voet. Blijf op de hoogte via www.agconnect.nl. De artikelen die zijn verschenen rondom het jaarlijkse salarisonderzoek zijn te vinden via www.agconnect.nl/tag/salary-survey-2022. Wilt u meer weten over de wervingsmogelijkheden bij AG Connect, neem dan contact met ons op via sales@agconnect.nl.

De respondenten

Het salarisonderzoek had in 2022 zo'n 400 respondenten. 45% was in loondienst bij een IT-bedrijf, 39% werkt in loondienst bij een niet-IT-bedrijf. 8% is zzp'er, directeur of eigenaar. Net als andere jaren zaten er helaas weinig vrouwen onder de respondenten: 9% was vrouw. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 47 jaar.

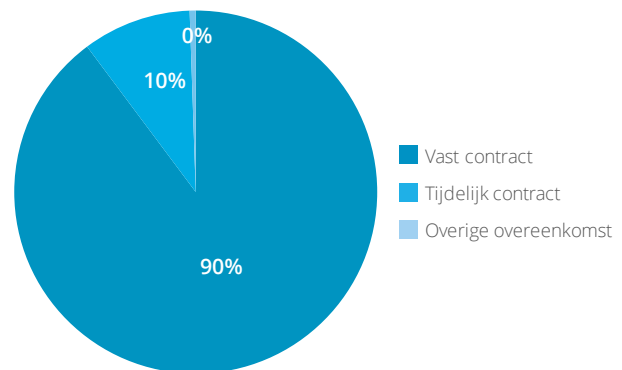
WERKSITUATIE

Ben je werkzaam...



CONTRACT

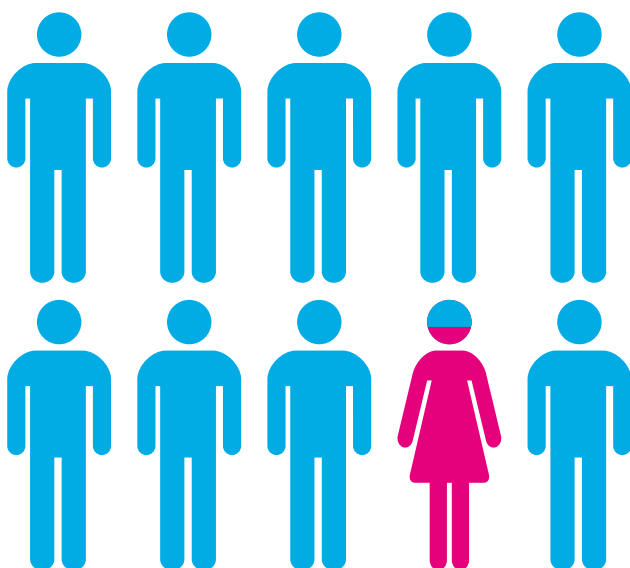
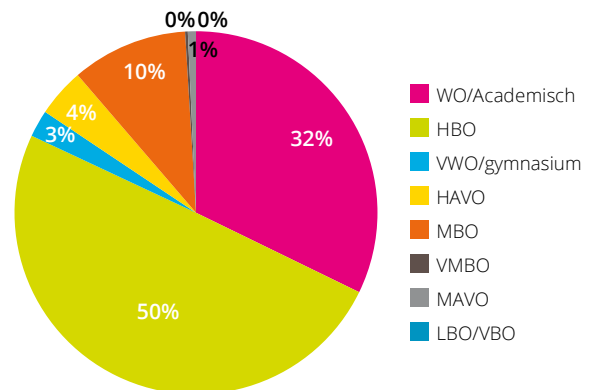
Wat voor arbeidsovereenkomst heb je?



De respondenten werken al relatief lang bij het bedrijf waar ze nu werkzaam zijn: gemiddeld werken ze daar nu 10 jaar. De gemiddelde respondent is echter ook al zo'n 20 jaar werkzaam als IT'er. Het overgrote deel (90%) doet dat onder een vast contract. Gemiddeld werken de respondenten iets meer dan 37 uur per week.

OPLEIDINGSNIVEAU

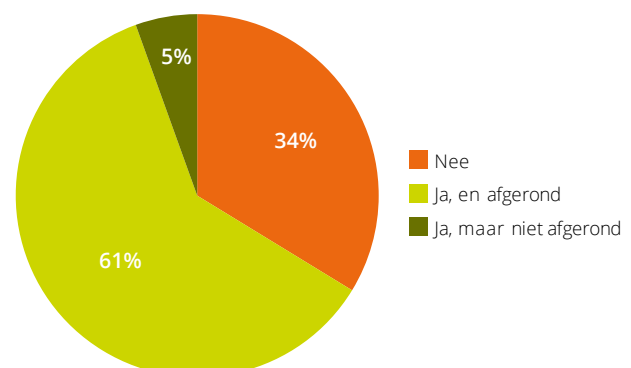
Wat is jouw hoogst genoten opleiding?



Slechts 9% van de respondenten is vrouw

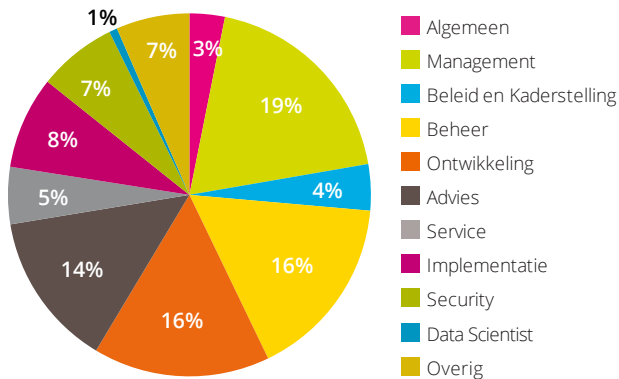
RELEVANTE ICT-OPLEIDING?

Heb je een relevante IT-opleiding gevolgd?



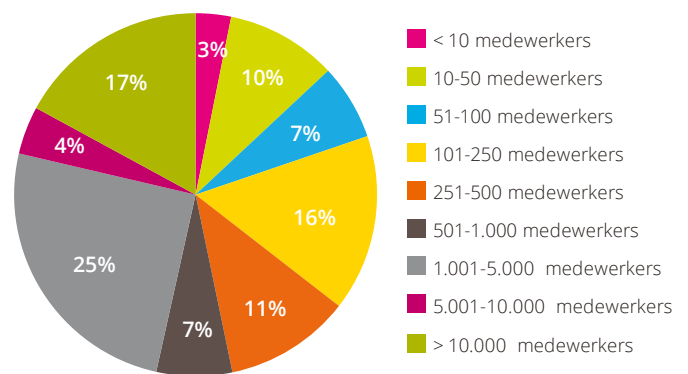
PRIMAIR AANDACHTSGEBIED

Wat is jouw primaire aandachtsgebied?



BEDRIJFSGROOTTE

Hoeveel mensen werken er bij jouw organisatie?

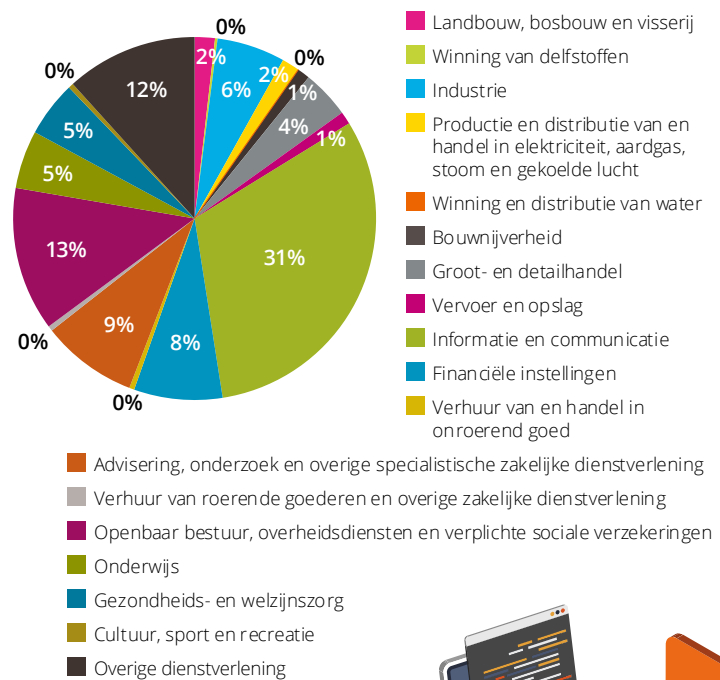


De meeste respondenten werken nu in management (19%), gevolgd door beheer (16%), ontwikkeling (16%) en advies (14%).

Ook blijken de meesten hoog opgeleid. Krap 50% behaalde een hbo-diploma en 32% voltooide een wo-opleiding. Maar die opleidingen draaiden lang niet altijd om ICT: 34% volgde geen relevante IT-opleiding. 61% deed dat wel en rondde hem ook af.

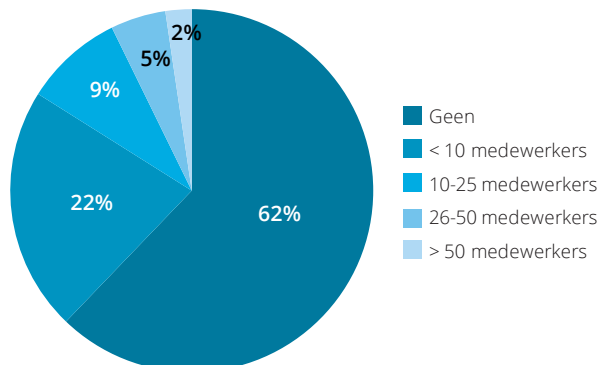
BRANCHE

In welke sector is jouw organisatie in te delen?



LEIDINGGEVEND OVER

Aan hoeveel medewerkers geef je leiding?



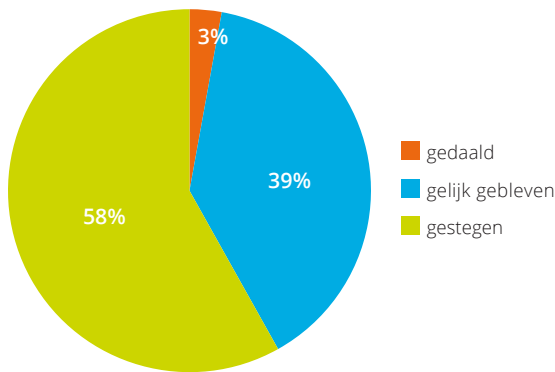
Beloning

Het is allang geen geheim meer: wie in de IT werkt, verdient over het algemeen een goed belegde boterham. Ook in 2021 stegen veel salarissen weer.

Een modaal inkomen ligt volgens het CPB tegenwoordig rond de 3.167 euro bruto per maand. Maar een IT-salaris ligt daar al snel boven, zo blijkt uit de Salary Survey van AG Connect en Berenschot. Maar liefst 83% van de respondenten geeft aan meer dan 4.000 euro bruto per maand te verdienen. Gemiddeld gezien verdienen de respondenten zelfs 5.570 euro bruto per maand.

INKOMEN AFGELOPEN JAAR

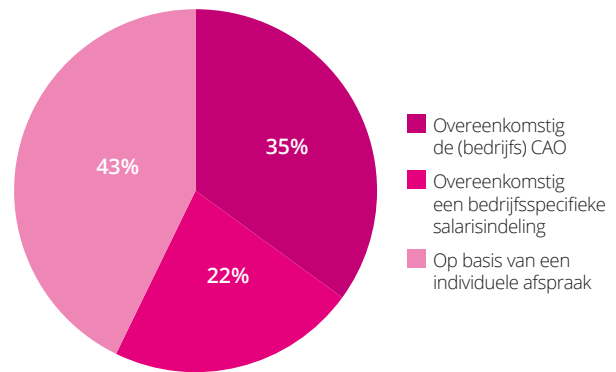
Mijn inkomen is het afgelopen jaar:



Net als in andere jaren geeft ruim de helft (nu 58%) aan dat de beloning het afgelopen jaar gestegen is. Maar wat opvalt is dat krap een derde vindt dat zij minder dan marktconform beloond worden.

SALARIS

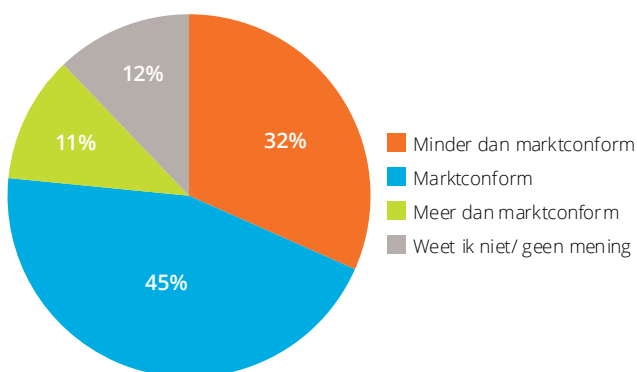
Hoe is het salaris vastgesteld?



Dat salaris wordt bij de meeste IT'ers vastgesteld op basis van een individuele afspraak, zo geeft 43% van de respondenten aan. Maar er wordt ook nog relatief veel gebruikgemaakt van de CAO: bij iets meer dan een derde (35%) van de respondenten werd het inkomen aan de hand daarvan vastgesteld.

BELEVING VAN DE BELONING

In hoeverre ben je van mening dat je marktconform wordt beloond?



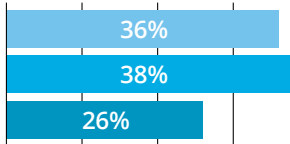
De beloning van IT'ers bestaat naast het salaris bovendien uit diverse extra onderdelen. Zo krijgt maar liefst 93% van de respondenten geen arbeidsmarkttoeslag. Dat is een tijdelijke toeslag op het brutosalaris dat wordt gegeven bij schaarste op de arbeidsmarkt voor aangewezen functies. Wel maakt 43% aanspraak op een volwaardige extra termijn, zoals een dertiende maand, en maakt 47% aanspraak op een bonus of winstuitkering. Of die bonus of winstuitkering ook daadwerkelijk komt, hangt bij 36% af van een individuele prestatie en bij 38% van een collectieve prestatie.



47%
van de respondenten
maakt aanspraak
op een bonus of
winstuitkering

BONUS

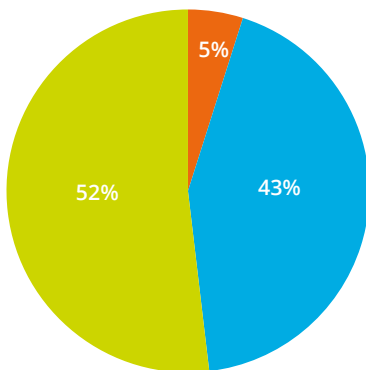
Waarvan is jouw
bonus afhankelijk?



- Individuele prestatie
- Collectieve prestatie
- Collectieve winstuitkering

ARBEIDSMARKTPOSITIE

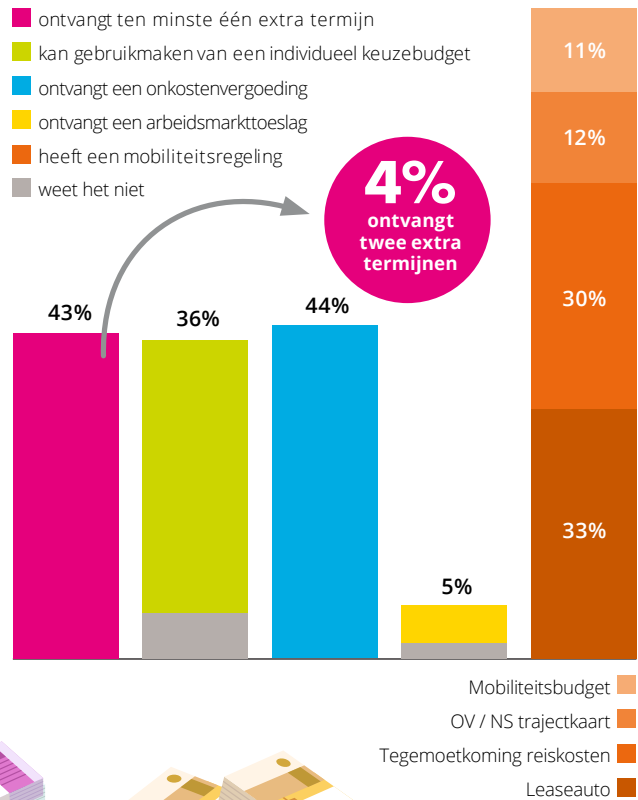
Mijn positie op de arbeidsmarkt is het
afgelopen jaar:



- Verslechterd
- Gelijk gebleven
- Verbeterd

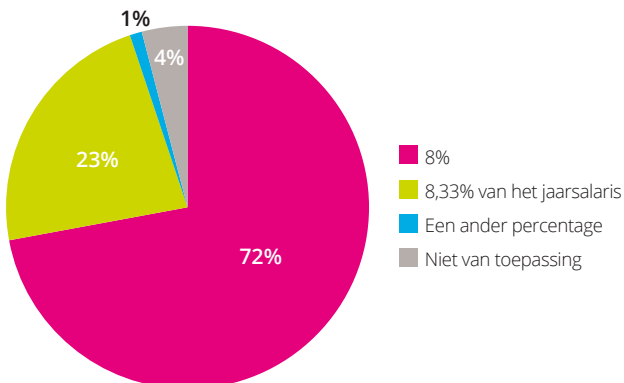


VARIABLE BELONINGEN



VAKANTIEGELD

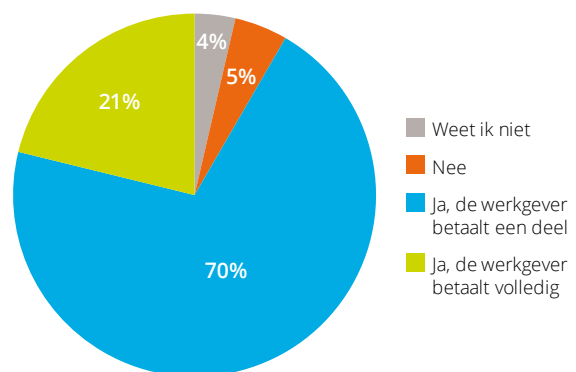
Wat is het percentage vakantiegeld dat je
ontvangt?



- 8%
- 8,33% van het jaarsalaris
- Een ander percentage
- Niet van toepassing

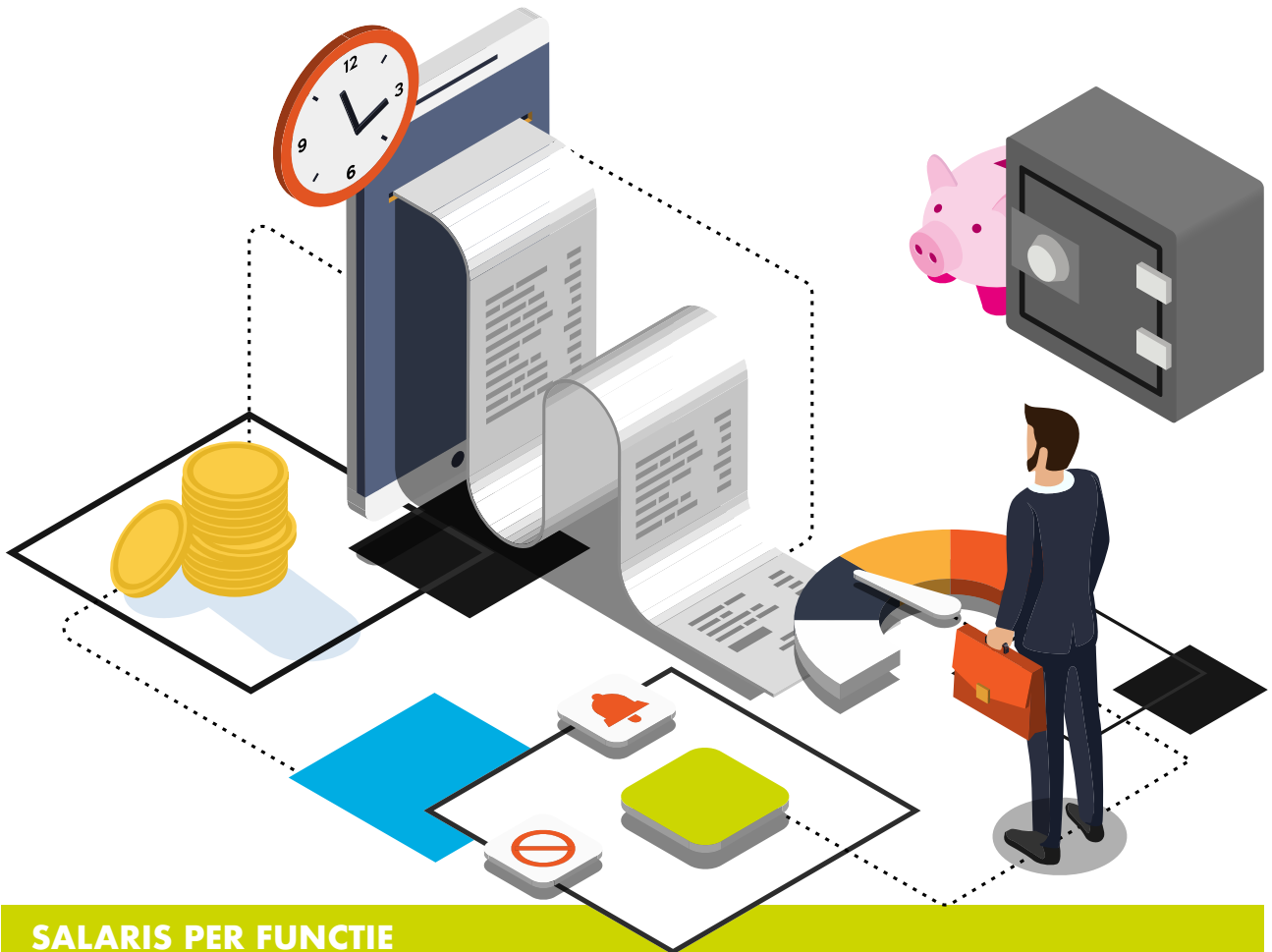
PENSIOEN

Biedt jouw werkgever een collectieve pensioen-
regeling aan?



- Weet ik niet
- Nee
- Ja, de werkgever betaalt een deel
- Ja, de werkgever betaalt volledig

Dit verdient een ICT'er



SALARIS PER FUNCTIE

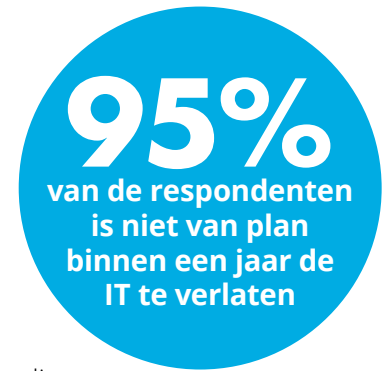
Het genoemde bedrag is de mediaan van het totale jaarsalaris (inclusief vakantiegeld, bonussen, winstuitkeringen en dertiende maand) in euro's per functiegroep.

Directeur IT/hoofd automatisering/informatievoorziening/manager	€97.000
Business systems analyst/consultant	€96.000
Adviseur informatievoorziening	€91.100
CISO	€89.300
Program manager	€89.100
Security Officer/Adviseur (Informatie) Beveiliging	€82.600
(Senior) Adviseur IT	€81.200
Security Consultant	€78.200
Change Manager/Wijzigingbeheerder/-coördinator/Implementatiecoördinator	€72.700
Implementatie Adviseur/Consultant	€69.800
Functioneel (Applicatie)Beheerder/Beheerder (Coördinator) Informatievoorziening/ Applicatie Manager	€68.200
Service (Delivery)/Support/Contract Manager/SLA Beheerder	€66.200
Systeembeheerder/Beheer/Specialist Technische Infrastructuur	€58.100
Medewerker Helpdesk/Medewerker Gebruikersondersteuning	€43.100

Hoge werkdruk blijft

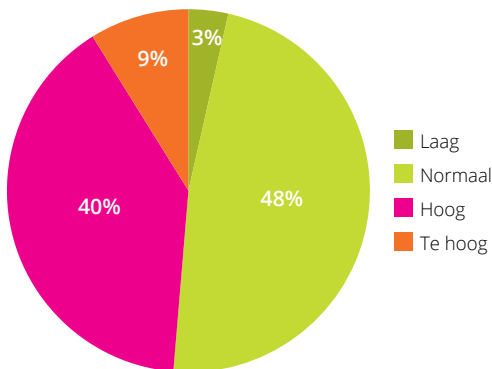
Een groot deel van de IT'ers blijft de werkdruk (te) hoog vinden. Toch is er wel verbetering zichtbaar ten opzichte van een jaar eerder.

Maar liefst 40% van de respondenten geeft in het onderzoek aan de werkdruk hoog te vinden, 9% vindt het zelfs te hoog. De kans is groot dat dit samenhangt met de enorme personeelstekorten op de arbeidsmarkt: 63% van de vacatures in de ICT-sector is moeilijk vervulbaar en volgens detacheerder Yacht stonden er in het eerste kwartaal van dit jaar voor iedere werkzoekende IT'er gemiddeld 4,6 vacatures open. Tegelijkertijd neemt het werk alleen maar toe.



WERKDRUK

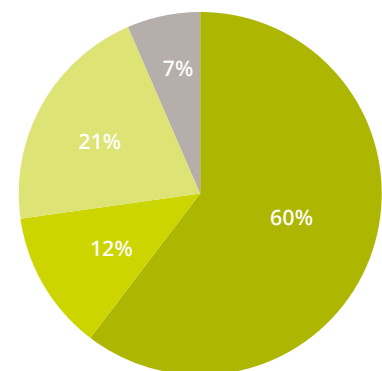
Hoe ervaar je de werkdruk?



Maar er is verbetering zichtbaar: de werkdruk wordt minder hoog ervaren dan een jaar eerder. In 2021 gaf 48% aan dat de werkdruk hoog was en vond 11% de werkdruk te hoog. "Werkgevers in algemene zin lijken ook weer iets beter de werkdruk te reguleren in dit eerste post-corona jaar, door bijvoorbeeld slimmer, hybride te werken en door het beter balanceren van de hoeveelheid calls voor werknemers of de lengte daarvan", verklaart Vincent Nuijten, senior consultant bij Berenschot. 48% geeft nu dan ook aan de werkdruk normaal te vinden.

MINDER WERKEN

Stel dat je minder uren zou willen werken, is dat dan mogelijk bij jouw huidige werkgever?



- Ja, dat kan ik gewoon aanvragen en de kans is groot dat het wordt toegekend
- In principe wel, maar het past niet bij de bedrijfscultuur
- In principe wel, maar dat is lastig vanwege een tekort aan personeel
- Nee, dat kan niet



TEVREDENHEID MET ORGANISATIE

Ik zou mijn organisatie aanbevelen als geweldige plek om te werken



Mijn organisatie maakt haar beloftes waar



Ik heb de instrumenten, middelen en trainingen die ik nodig heb om mijn werk goed te doen



De hoeveelheid werk die van mij verwacht wordt is acceptabel



Mijn werk wordt door deze organisatie gewaardeerd



Het is duidelijk wat mijn leidinggevende van mij verwacht



Mijn leidinggevende geeft mij continue feedback over mijn prestaties en creëert een positieve en stimulerende werkplek



De mensen in mijn team werken samen en helpen elkaar



Wij luisteren naar en waarderen elkaars gedachten en meningen



Deze organisatie staat open voor ideeën en suggesties voor verbetering



Ik begrijp de visie en doelstellingen van deze organisatie



Ik heb vrijheid om te kiezen hoe ik mijn werk het beste kan doen



De visie en doelstellingen van deze organisatie zijn voor mij persoonlijk belangrijk



Ik ben tevreden over de mogelijkheden over mijn professionele groei in deze organisatie



Het is duidelijk wat mijn leidinggevende van mij verwacht



De meeste dagen heb ik het gevoel dat ik vooruitgang boek met belangrijke werkprojecten of initiatieven



Ik werk graag samen met de mensen in mijn team



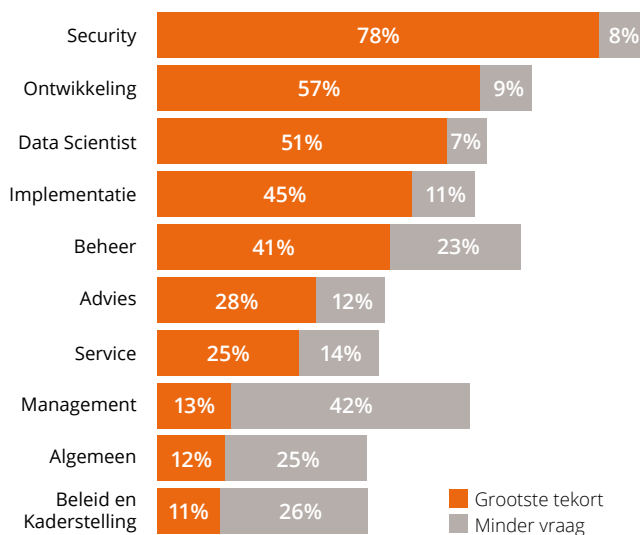
Geheel mee oneens Mee oneens Neutraal Mee eens Geheel mee eens Onbekend/n.v.t.

Toekomstperspectief

Het tekort aan IT'ers is groot: volgens detacheerder Yacht zijn er per werkzoekende IT'er nu 4,6 vacatures. Toch betekent dit niet dat de behoefte aan alle IT-functies de komende jaren zo groot blijft. IT'ers verwachten zelf dat de vraag naar zeker managementfuncties de komende vijf jaar af gaat nemen.

VERANDERINGEN IN VRAAG

In welke primaire aandachtsgebieden verwacht je dat er binnen 5 jaar de grootste tekorten ontstaan/blijven en van welke verwacht je binnen vijf jaar minder vraag vanuit de markt?



De komende vijf jaar kunnen we vooral een (groter) tekort aan experts binnen security verwachten, zo geeft 78% van de respondenten in het onderzoek aan. Maar ook binnen de domeinen ontwikkeling (57%) en data science (51%) gaan de tekorten de komende vijf jaar toenemen, verwachten de respondenten. Overigens zijn er ook beroepen waar IT'ers in de toekomst minder werk in verwachten. Zeker management moet het ontgelden: 42% van de respondenten denkt dat er in de komende vijf jaar minder vraag komt naar managementfuncties. Daarnaast denkt 26% dat de vraag naar mensen binnen beleid en kaderstelling af gaat nemen.

Opvallend is dat ondanks de enorme krappe arbeidsmarkt er nog altijd weinig interesse is in bepaalde groepen. Dat geldt zeker voor mbo'ers: maar liefst 39% van de respondenten denkt dat het aannemen van mbo-geschoolde

IT'ers weinig toegevoegde waarde heeft voor het team of de organisatie. 16% denkt zelfs dat zij helemaal geen waarde toevoegen, terwijl slechts een kwart (26%) wel veel waarde ziet in deze mensen.

Ter vergelijking: maar liefst 65% ziet heel veel waarde in de toevoeging van hbo-geschoolde mensen. Net iets meer dan één op de vijf denkt zelfs dat dit heel veel toegevoegde waarde heeft voor het team of de organisatie. En ook over universitair geschoolde IT'ers zijn respondenten positief: 38% ziet in hen veel waarde en 27% zelfs heel veel waarde.

Over andere groepen zijn de respondenten wel wat positiever geworden. Zo denkt 35% van de respondenten nu dat zij-instromers veel toegevoegde waarde kunnen bieden, terwijl dat vorig jaar nog 28% was.

Verder worden ook autodidacten – mensen die zelf, zonder begeleiding door een educatieve organisatie of opleiding kennis hebben verkregen – veelal op waarde geschat. 45% denkt dat zij veel toegevoegde waarde kunnen bieden voor een team. En ook over 50-plussers zijn respondenten nu positiever: 51% ziet veel toegevoegde waarde in deze groep, tegenover 39% in 2021.

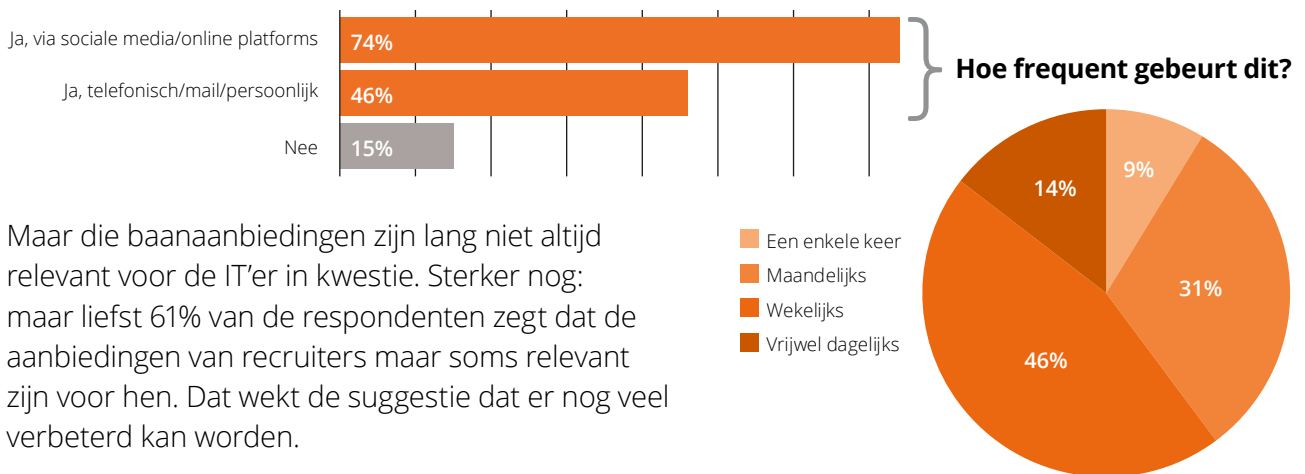
Arbeidsmobiliteit

IT'ers zijn schaars en lastig te vinden. Voor bedrijven die hard op zoek zijn naar techtalent is investeren in recruitment dus des te belangrijker. Maar veel IT'ers zijn niet tevreden over recruiters en hun aanbiedingen.

Techtalent regelmatig recruiters en potentiële nieuwe werkgevers aan de telefoon, die hen een nieuwe baan aanbieden. 85% van de respondenten in de jaarlijkse Salary Survey geeft aan vorig jaar benaderd te zijn, 46% werd zelfs wekelijks benaderd. Het merendeel (74%) wordt via social media en andere online platforms aangesproken en ongeveer 46% wordt veelal gebeld.

BENADERD

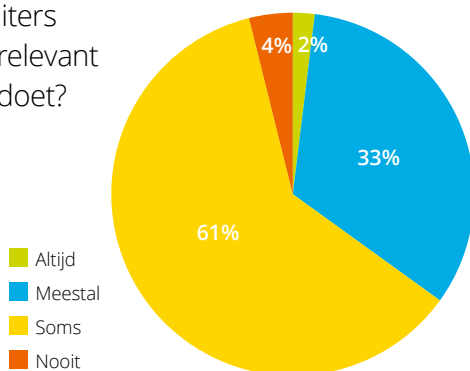
Ben je het afgelopen jaar benaderd door recruiters of andere werkgevers voor een baan elders?



Maar die baanaanbiedingen zijn lang niet altijd relevant voor de IT'er in kwestie. Sterker nog: maar liefst 61% van de respondenten zegt dat de aanbiedingen van recruiters maar soms relevant zijn voor hen. Dat wekt de suggestie dat er nog veel verbeterd kan worden.

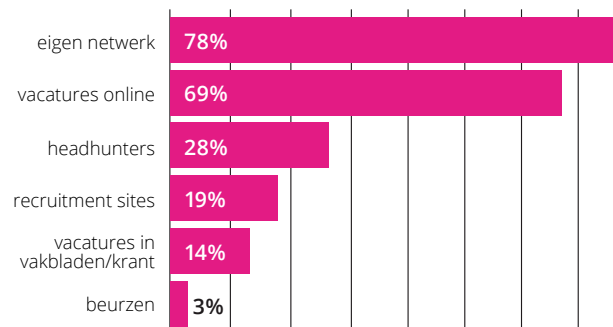
RELEVANTIE RECRUITERS

Is wat recruiters aanbieden relevant voor wat jij doet?



ZOEKMETHODE

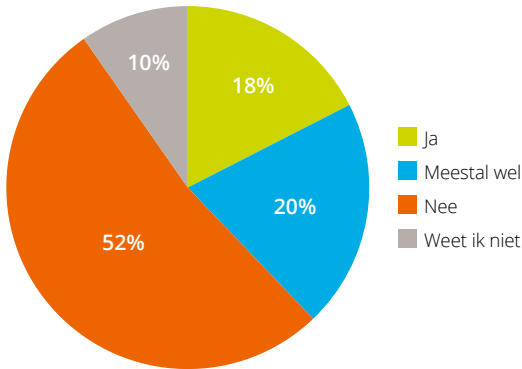
Hoe zoek je bij voorkeur naar een nieuwe baan?



Niet vreemd dus dat slechts 28% van de respondenten op headhunters vertrouwd in de zoektocht naar nieuw werk. Het eigen netwerk (78%) en online vacatures (69%) zijn veel vaker gebruikte middelen als er naar een andere baan gezocht wordt. Mogelijk ontstaan de problemen deels door het gebrek aan IT-kennis onder recruiters. Ruim 52% van de IT'ers denkt namelijk niet dat recruiters voldoende kennis hebben om een relevant aanbod te doen.

KENNIS RECRUITERS

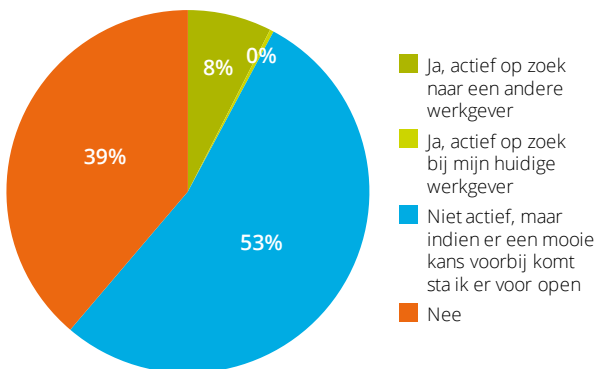
Denk je dat recruiters voldoende kennis hebben om een goed aanbod te doen?



Dat recruiters niet altijd met het goede aanbod komen is zonde, want hoewel een groot deel van de IT'ers niet actief naar een ander werk zoekt, staat een groot deel wel open voor een mooie kans (53%). Slechts 8% zoekt echt actief naar ander werk, ofwel bij een andere werkgever ofwel bij de huidige werkgever.

OP ZOEK?

Ben je nu op zoek naar ander werk?

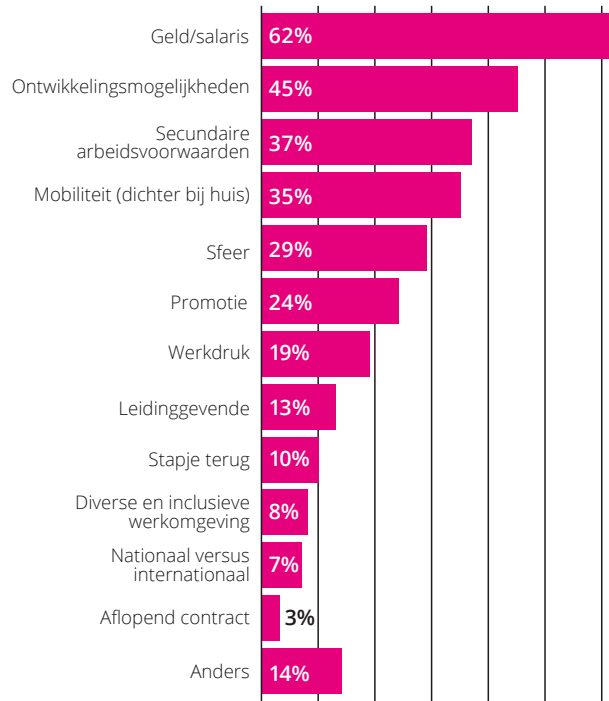


Dus waar wil je dan als werkgever op inzetten om techtalent aan te trekken? Voor het eerst in jaren blijkt een goed salaris de belangrijkste factor. Voor 62% van de respondenten is dat een belangrijke reden om ergens anders te gaan werken. In voorgaande jaren stond dit nog op de derde plek en werden sfeer en ontwikkelmogelijkheden veel belangrijker gevonden. Ontwikkelmogelijkheden staan nu met 45% op de tweede plaats, de sfeer is

zelfs naar de vijfde plaats gedaald. Secundaire arbeidsvoorwaarden (37%) en mobiliteit (35%) worden nu als belangrijkere factoren gezien.

REDENEN

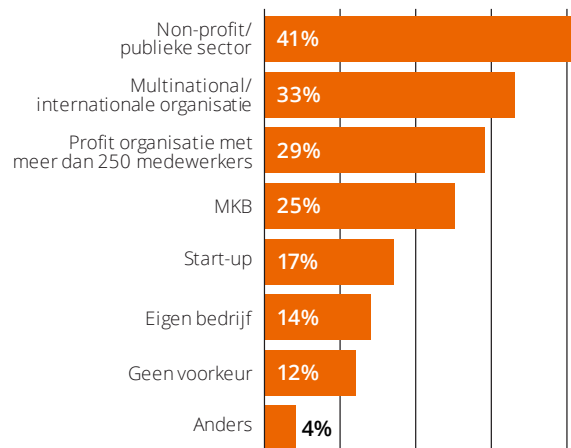
Waarom wil je ergens anders gaan werken?



Wel blijven IT'ers net als in andere jaren de voorkeur geven aan een non-profit of een organisatie in de publieke sector: 41% wil daar het liefste werken. 33% werkt liever bij een multinational of een internationale organisatie en 29% wil het liefste bij een for-profit mkb'er met meer dan 250 werknemers aan de slag.

SOORT ORGANISATIE

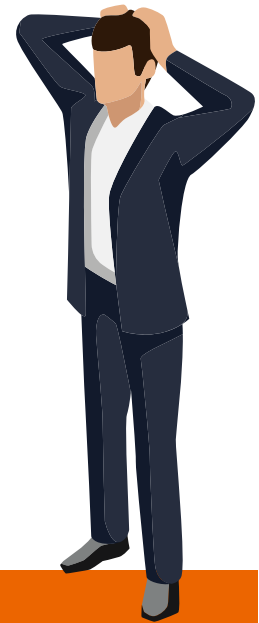
Bij wat voor soort organisatie wil je liefst werken?



Zorgen en tevredenheid

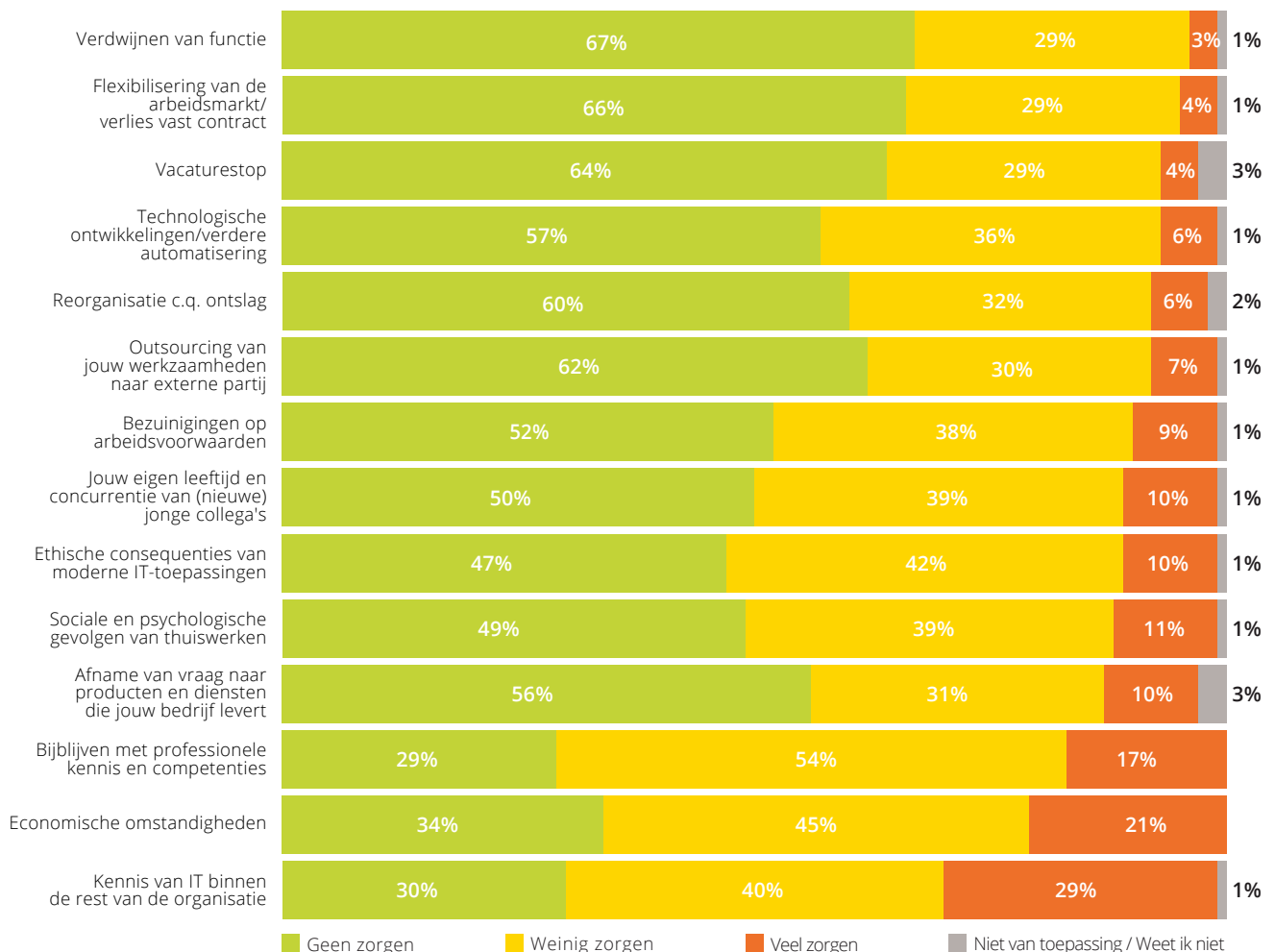
Met de digitale (basis)vaardigheden zit het in Nederland wel goed, maar echte kennis over IT ontbreekt op diverse plekken nog. En dat baart IT'ers zorgen.

Krap een derde van de IT'ers (29,33%) zegt zich veel zorgen te maken over de kennis van IT binnen de rest van de organisatie. Daarmee staat dit punt bovenaan de lijst van zaken waar IT'ers wakker van liggen en op ruime afstand van het zaken als de economische omstandigheden (21,%) en het bijblijven met professionele kennis en competenties (17,31%).



ZORGEN

Waar maak je je als IT-professional het meeste zorgen over?

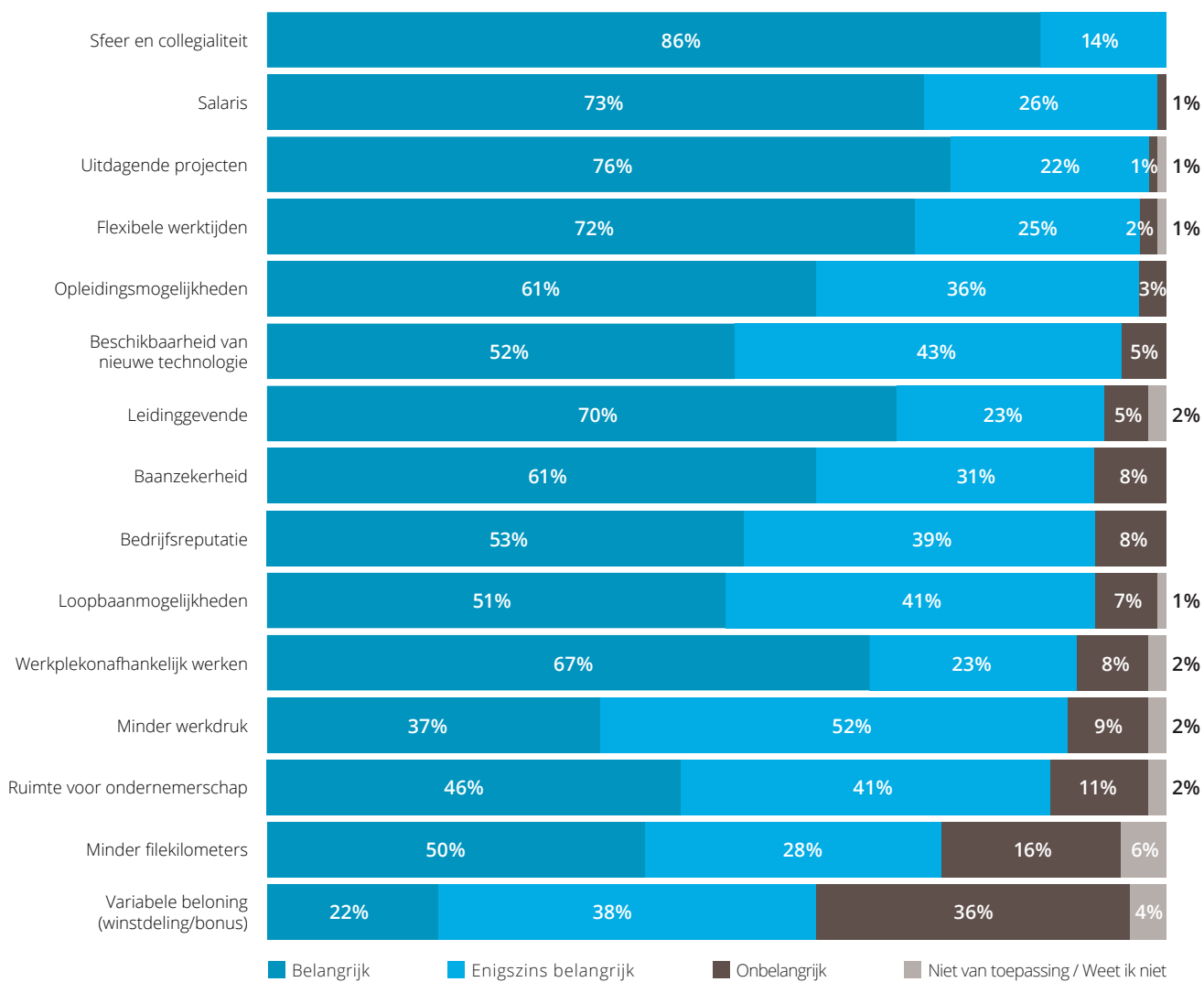


Maar wat is dan bepalend voor de tevredenheid in werk? Krap 86% van de respondenten geeft – net als voorgaande jaren – aan dat de sfeer en collegialiteit het belangrijkste is voor de tevredenheid in het werk, gevolgd door uitdagende projecten (76%). Het salaris volgt met 73% pas op de derde plek, op de voet gevolgd door flexibele werktijden (72%).



BEPALEND VOOR TEVREDENHEID

Wat is bepalend voor je tevredenheid in je werk?



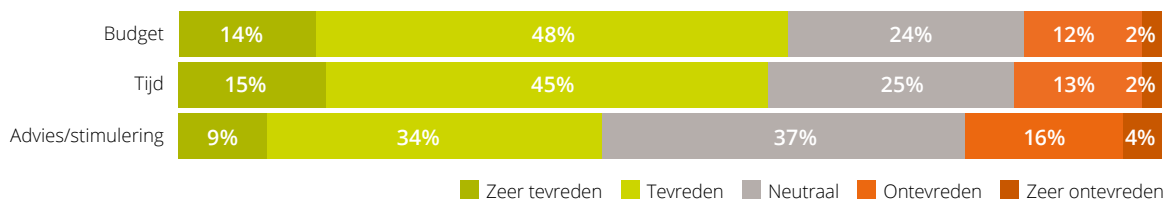
Persoonlijke ontwikkeling

De druk om bij te blijven baart veel IT'ers zorgen. Maar liefst 17% van de respondenten – ofwel krap één op de zes – zegt zich veel zorgen te maken over bijblijven met professionele kennis en competenties. Daarmee staat dit op de derde plek van de lijst met de grootste zorgen onder IT'ers.

Toch zijn IT'ers best tevreden over de ondersteuning die zij vanuit hun werkgever krijgen voor hun persoonlijke ontwikkeling en professionele groei. Zo is slechts 18% het (geheel) oneens met de stelling "Ik ben tevreden over de mogelijkheden voor mijn professionele groei in deze organisatie".

ONDERSTEUNING

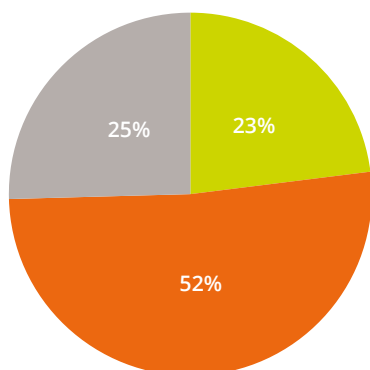
In hoeverre ben je tevreden met de ondersteuning die je krijgt van je werkgever om jezelf te ontwikkelen?



Daarnaast is 60% (zeer) tevreden over de gegeven tijd voor zijn persoonlijke ontwikkeling en is 62% (zeer) tevreden met het budget dat ze hiervoor krijgen. Dat is overigens opvallend, aangezien 52% niet weet hoe hoog zijn opleidingsbudget is. Maar er zijn ook verbeterpunten voor werkgevers, vinden IT'ers. Slechts 42% is namelijk (zeer) tevreden over het advies en de stimulering rondom de persoonlijke ontwikkeling, zo geven respondenten aan. 37% is hier neutraal over en 17% zelfs ontevreden.

OPLEIDINGSBUDGET

Weet je hoe hoog jouw opleidingsbudget was het afgelopen jaar?



- Ja,
- Nee.
- Er is geen budget



Nawoord

Hoewel er in 2022 in Nederland geen sprake was van een crisis in de klassieke zin van het woord en Covid-19 ons leven niet meer domineerde, heerste er wel constant een crisisgevoel. Of bestond in ieder geval de verwachting dat er een crisis ging komen. Niet in de laatste plaats vanwege de oorlog op ons eigen continent en uiteraard de torenhoge inflatie. En toch, als we kijken naar de arbeidsmarkt, is die nog nooit zó krap geweest. IT spant daarbij nog altijd de kroon en dus zal er dringend gezocht moeten worden naar meer out-of-the-box oplossingen. De tips uit het voorwoord van Eveline serieus nemen, is daarbij cruciaal.

Dit was alweer de 23e editie van dit onderzoek, waardoor we de uitkomsten echt in historische context kunnen plaatsen en trends goed kunnen waarnemen. Daar zijn we trots op. En 2023 is tevens het eerste jaar waarin de resultaten niet alleen statisch, maar ook dynamisch in een dashboard te vinden zullen

zijn voor betalende leden van AG Connect. Een mooie stap en een impliciete belofte om dit onderzoek nog vele jaren door te zetten.

Het thema volgend jaar zal waarschijnlijk loonstijging worden, gegeven de ongekende inflatiecijfers en het vertragende effect dat prijsstijging altijd op loonstijgingen heeft. De trend van harder stijgende lonen is nu in Nederland de laatste maanden vol ingezet, maar komt nog minder prominent naar voren uit de editie van dit jaar. Krapte op de arbeidsmarkt heeft sowieso al een natuurlijk, opdrijvend effect op lonen. Ik ben heel benieuwd hoe dit alles zich vertaalt in de resultaten van de volgende editie!



Vincent Nuijten
Senior Consultant
Berenschot



Weesperplein 4
1018 XA Amsterdam

020 235 6420
www.agconnect.nl

Berenschot

Van Deventerlaan 31-51
3528 AG Utrecht

030 291 68 88
www.berenschot.nl
