

RESULTATEN SALARY SURVEY 2019



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
De respondenten	4
Beloning	6
Wie verdient wat?	7
Arbeidsvoorwaarden	8
Ontwikkelingen arbeidsmarkt	10
Arbeidsmobiliteit	12
Zorgen en tevredenheid	16
Ondersteuning werkgever	18
Nawoord	19



Voorwoord

De klappen van de crisis dreunen nog altijd na, ondanks de enorme vraag naar IT'ers. De afgelopen twaalf maanden steeg het salaris voor IT-professionals gemiddeld met 2,3%, blijkt uit ons jaarlijkse salarisonderzoek, dat we alweer voor de 20e keer hebben uitgevoerd samen met Berenschot. Dat is slechts een fractie meer dan andere beroepsgroepen er in dezelfde periode bijkregen, en bovendien nauwelijks meer dan de inflatie. Ook de uurtarieven voor zzp'ers schommelen al een aantal jaren rond hetzelfde niveau. Dat betekent dat de doorsnee-IT'er er qua koopkracht ook in het afgelopen jaar nauwelijks op vooruit is gegaan. Uitzonderingen daargelaten: 4% van de deelnemers aan ons salarisonderzoek ontvangt een arbeidsmarkttoeslag, in de hoop hen binnen boord te kunnen halen en houden. Verder zijn er grote regionale verschillen in salarisniveau. Met name in de regio Groot-Amsterdam wordt er diep in de buidel getast om IT'ers te werven en aan boord te houden. Gemiddeld verdienen softwareontwikkelaars in de hoofdstad bijvoorbeeld 23% meer dan in de rest van Nederland.

Maar in het algemeen lijkt het erop dat werk- en opdrachtgevers geleerd hebben van de vorige crisis, toen het binnen de kortste keren 'the sky is the limit' was. Er wordt nog steeds met de handrem aangetrokken gereden. Hoe lang werkgevers daarmee weggomen, is

de vraag. Want de onvrede over de uitblijvende loonexplosie groeit. Ruim een derde van de IT'ers die deelnamen aan ons onderzoek denkt dat hij of zij minder dan marktconform verdient en slechts 10% denkt bovengemiddeld te verdienen. Dat kan per definitie niet kloppen. Maar het gevoel is er, dus de vraag is wanneer het jobhapseizoen echt losbarst en of IT'ers de branche of hun beroep de rug gaan toekeren. Op dit moment staat meer dan driekwart van de IT-professionals open voor een nieuwe baan, als er een mooie kans voorbijkomt. En die kansen zijn er volop. Tel daarbij op dat IT'ers die (veel) van baan of werkgever veranderen relatief grote loonsprongen maken. Gemiddeld krijgen IT'ers er na een switch minimaal 10% loon bij. Dat betekent dat IT'ers die blijven plakken worden 'afgestraft' voor hun loyaliteit omdat zij het slechts met een paar procent extra moeten doen. Bovendien lijdt het tot scheve gezichten als nieuwkomers beter worden beloond. Werkgevers zullen dus door de veranderende tijden – ook voor hun eigen bestwil – hun beloningsbeleid kritisch tegen het licht moeten houden en upgraden.



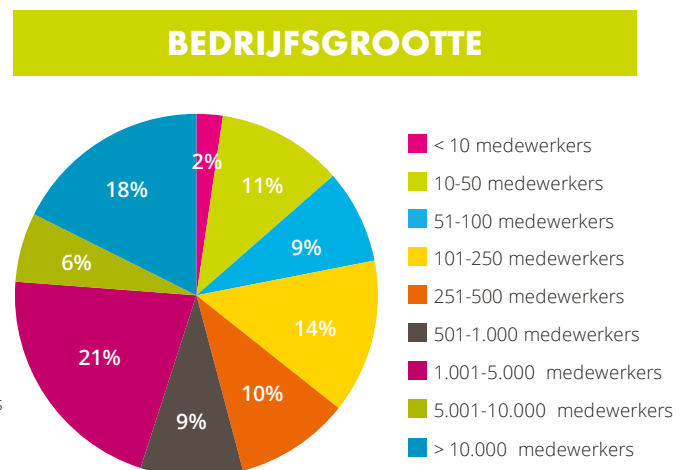
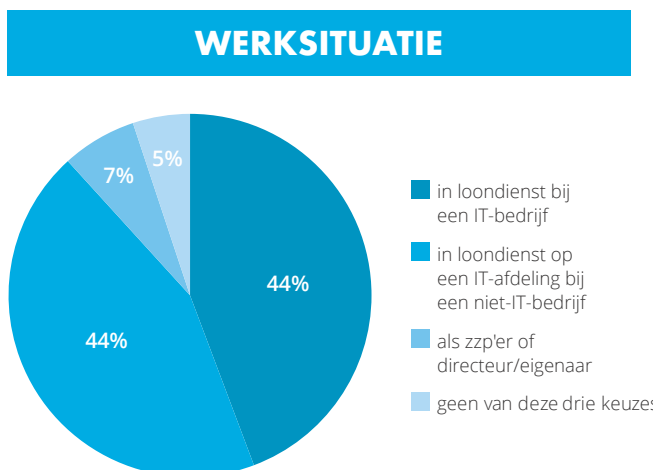
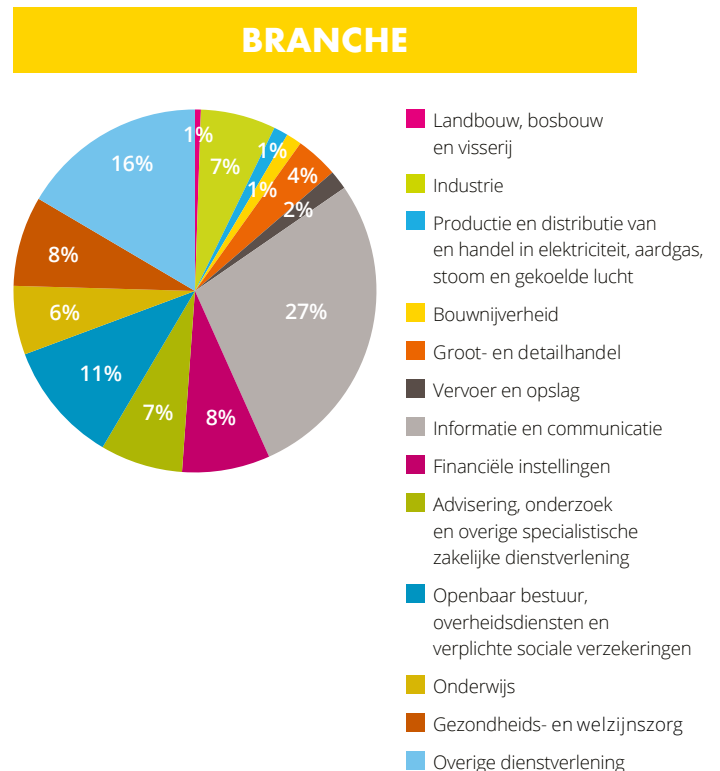
Ester Schop,
redacteur AG Connect

AG Connect volgt de ontwikkelingen op de IT-arbeidsmarkt op de voet. Blijf op de hoogte via www.agconnect.nl/arbeidsmarkt. De artikelen die zijn verschenen rondom het jaarlijkse salarisonderzoek zijn te vinden via www.agconnect.nl/tag/salary-survey. Wilt u meer weten over de wervingsmogelijkheden bij AG Connect, neem dan contact met ons op via sales@agconnect.nl of 020 235 6420.

De respondenten

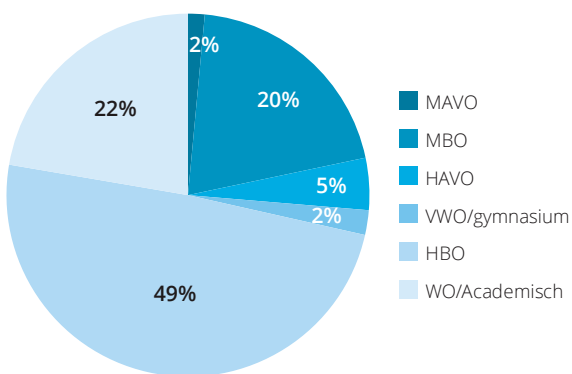
Dit jaar begonnen 2.688 IT'ers aan alweer de 20e editie van het salarisonderzoek van AG Connect en Berenschot. 1.756 respondenten hebben de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Het onderzoek werd niet alleen door AG Connect en Berenschot onder de aandacht gebracht bij relaties, maar ook door opleiders Global Knowledge, Vijfhart en Computrain, beroepsvereniging KNVI, onderwijskoepel Hbo-i en bemiddelaar Between.

Het gaat om ongeveer evenveel IT'ers in loondienst bij een IT-bedrijf als IT'ers werkzaam bij een niet-IT-bedrijf (beide circa 800) en 174 zzp'ers of directeur/eigenaren van een eigen bedrijf. Slechts 11% van de respondenten is vrouw. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 44 jaar en gemiddeld werkten zij acht jaar binnen de huidige organisatie. Het opleidingsniveau ligt hoog: 71% van de respondenten heeft minimaal hbo-niveau. Slechts 59% heeft een IT-studie afgerond. Het aandachtsgebied van de respondenten is in de meeste gevallen beheer, gevolgd door management en ontwikkeling. Verder heeft 91% een vast contract. Tot slot is bij 39% het salaris vastgesteld op basis van een individuele afspraak, valt 36% onder een cao en heeft 25% een bedrijfsspecifieke salarisindeling.

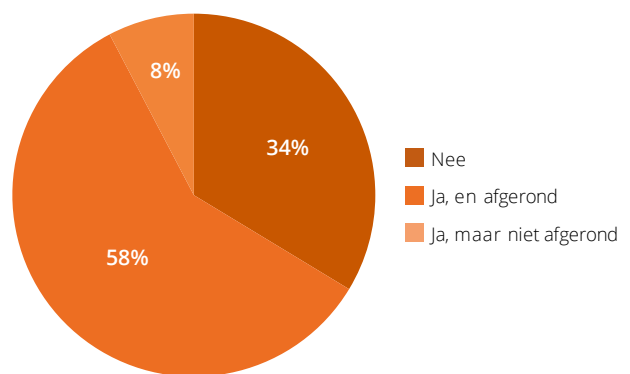




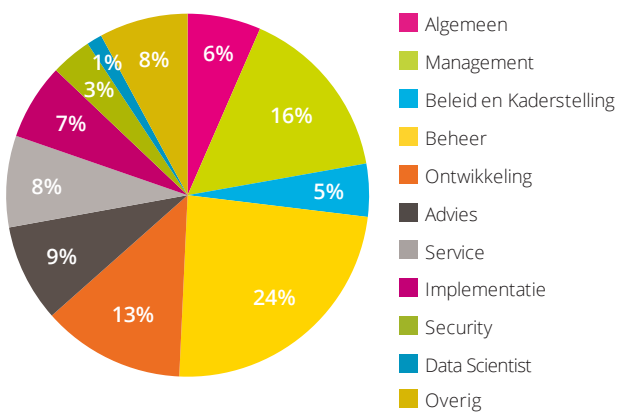
OPLEIDINGSNIVEAU



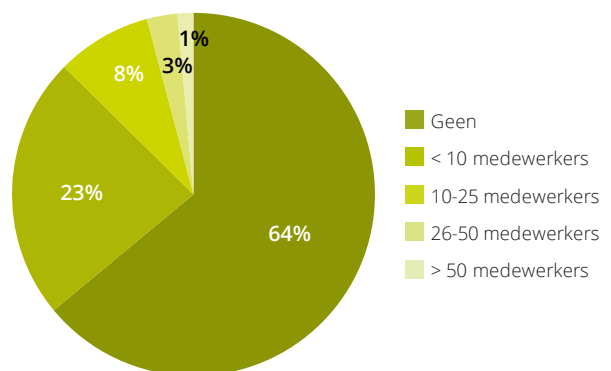
RELEVANTE IT-OPLEIDING?



PRIMAIR AANDACHTSGEBIED



LEIDINGGEVEND OVER

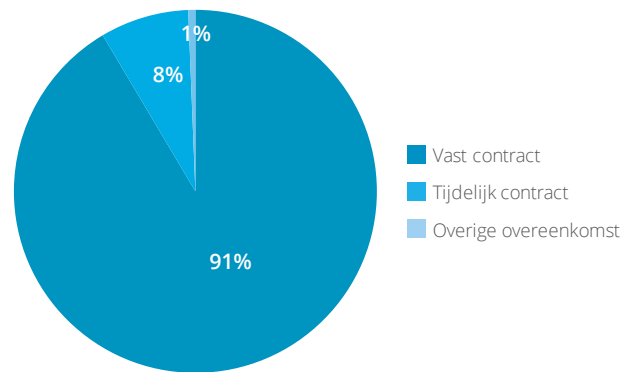


Beloning

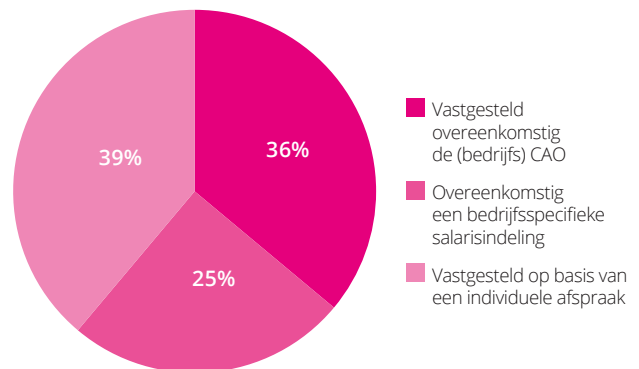
Gemiddeld gingen de salarissen in Nederland de afgelopen twaalf maanden 2,1% omhoog; de grootste stijging na 2009, meldt het CBS. Uit het onderzoek blijkt dat dat voor IT'ers nog net iets meer is. Gemiddeld kregen de 2.688 respondenten die zijn begonnen aan ons onderzoek er namelijk 2,3% bij. Dat is inclusief de IT'ers die promotie maakten. Als je die groep niet meetelt, komt de gemiddelde salaristoename zelfs maar uit op 1,7%.

Dat lijkt na de salarisstijging van vorig jaar (1,3%) en het jaar ervoor (1,2%) nog best behoorlijk, maar door de snel oplopende inflatie (1,85% over de vergelijkbare periode, maar op dit moment al 2,1%) gaan IT-professionals er qua koopkracht dus opnieuw niet of nauwelijks op vooruit. "Inmiddels is in Nederland de gemiddelde loonstijging onder het inflatieniveau gekomen. Uit onderzoek dat wij onlangs gedaan hebben met Elsevier onder 257 functies, zie je het economisch herstel ook niet terug in de loonontwikkeling", licht Hans van der Spek, manager van het Kenniscentrum HRM bij Berenschot, toe. Hij heeft het idee dat werkgevers geleerd hebben van de crisis. "Ze zijn geen gekke henkie en rijden nog steeds met de handrem erop. Die 2,3% is eigenlijk niet veel, als je bedenkt dat de krapte in de ICT het grootst is." Wie écht meer wil gaan verdienen, moet dus wisselen van baan. Zo'n 15% van de IT'ers die deelnamen aan de Salary Survey wist het salaris op te krikken door een functiewijziging of promotie. "Werkgevers moeten momenteel meer betalen om mensen in dienst te krijgen, maar het betekent niet dat je huidige personeel dat dezelfde werkzaamheden verricht dan ook automatisch eenzelfde loonsverhoging krijgt. Dus als nieuwkomer ben je eigenlijk in het voordeel", aldus Van der Spek.

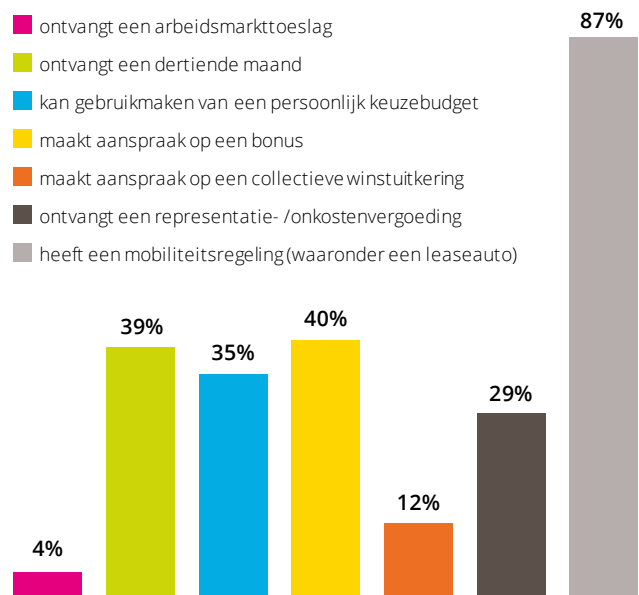
TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST



HOE IS HET SALARIS VASTGESTELD?



VARIABELE BELONINGEN



Wie verdient wat?

Vrijwel iedereen met een baan in de IT verdient een dik belegde boterham. Toch zijn de salarisverschillen tussen de verschillende beroepsgroepen groot. Het salaris is onder meer afhankelijk van de sector, het opleidingsniveau en aantal jaren ervaring. Daarnaast verdienen vrouwen helaas nog altijd minder dan mannen. Wie een hoger salaris wil kan beter regelmatig van baan en werkgever wisselen.



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.

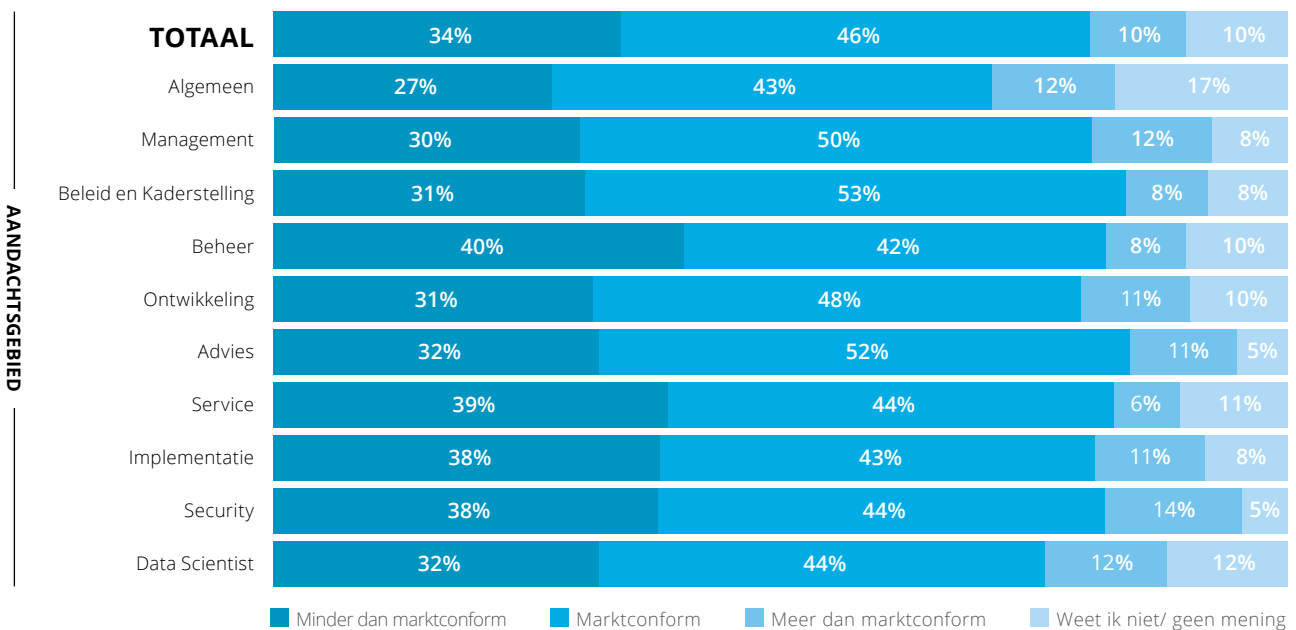
CIO	€119.500	Softwarearchitect	€59.800
Hoofd systeemontwikkeling	€98.800	Architect/adviseur technische infrastructuur	€58.600
Directeur IT/manager Informatievoorziening	€86.300	Implementatieadviseur/consultant	€57.500
Manager IT	€84.200	Teamleider/coördinator ontwerp	€57.300
CISO	€79.500	Applicatieontwikkelaar	€56.600
Informatiearchitect	€76.500	Changemanager/ implementatiecoördinator	€54.900
Hoofd systeem_ en netwerkbeheer	€75.600	Securityspecialist	€54.800
Programmamanager	€75.000	Netwerkbeheerder	€54.100
(Senior) adviseur IT	€73.400	Databasebeheerder/SQL_expert	€52.100
Informatiemanager/_coördinator	€71.900	Technisch applicatiebeheerder	€51.900
Securityconsultant	€71.700	Datascientist	€51.800
Information security officer	€71.100	Systeembeheerder/specialist technische infrastructuur	€51.200
Informatieanalist	€71.000	Functioneel beheerder/ applicatiemanager	€50.600
Adviseur informatievoorziening	€69.200	Operator/beheerder_ of coördinator operations	€49.400
Business systems analist/consultant (beleid)	€66.500	Applicatieontwerper/systeemontw./ programmeur	€49.100
Projectmanager	€65.300	Applicatie_/softwaretester	€47.200
Projectleider	€64.400	IT_docent	€47.000
Adviseur technische infrastructuur	€64.000	Medewerker pc_support	€41.200
Implementatieadviseur/consultant	€62.700	Medew. helpdesk/medew. gebruikersondersteuning	€36.700
Service delivery/support/SLA_beheerder	€61.000		
Business systems analist/consultant (advies)	€60.900		

Arbeidsvoorwaarden

Van de ondervraagden geeft 79% aan dat de arbeidsvoorwaarden in het afgelopen jaar gelijk zijn gebleven met het jaar daarvoor. Slechts een op de zeven respondenten (14%) geeft aan dat ze er op vooruit zijn gegaan in het afgelopen jaar. De groep die er qua arbeidsvoorwaarden op achteruit is gegaan in het afgelopen jaar, ligt met 7% van de ondervraagden aanmerkelijk lager.

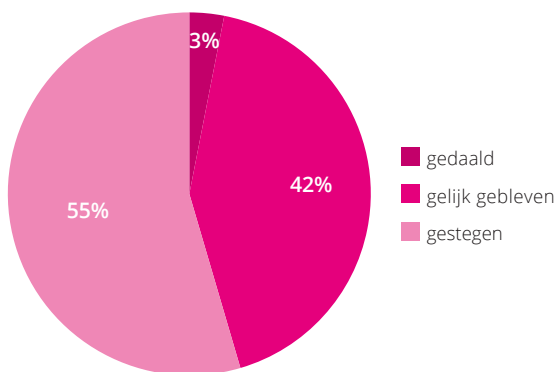
BELEVING VAN DE BELONING

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



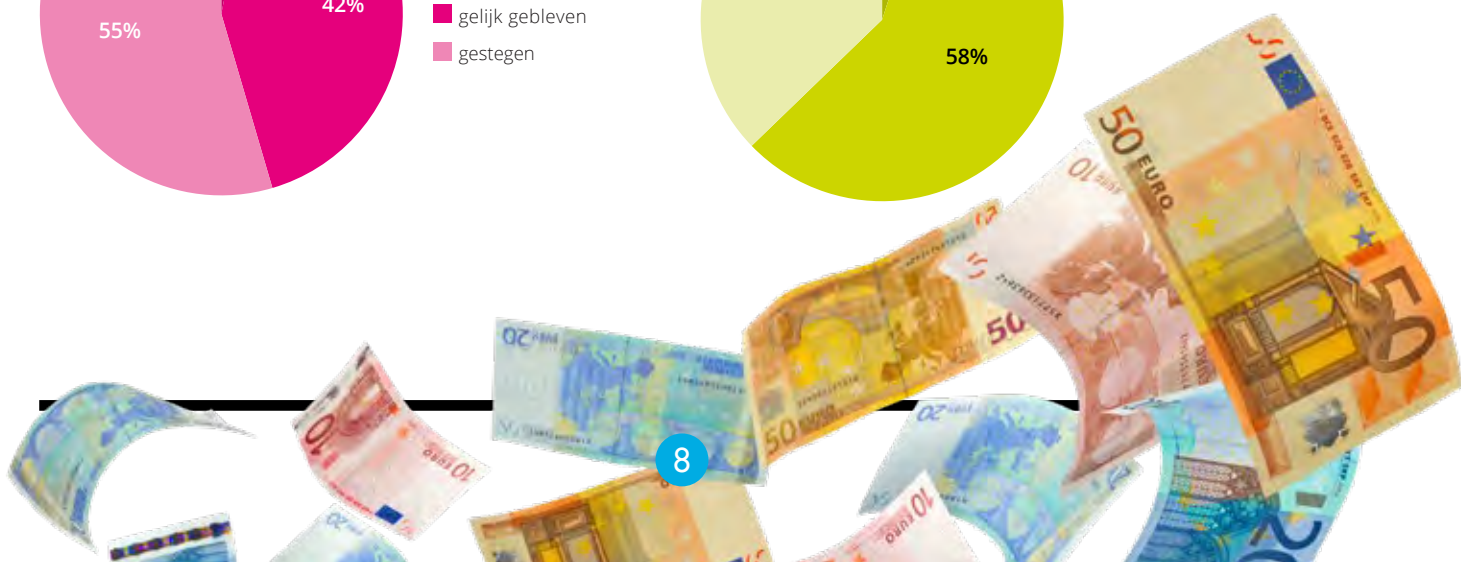
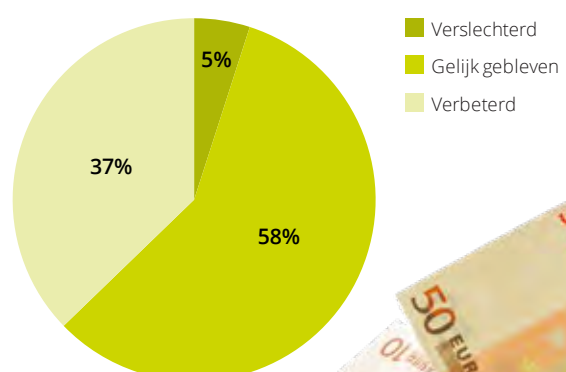
INKOMEN AFGELOPEN JAAR

Mijn inkomen is het afgelopen jaar:



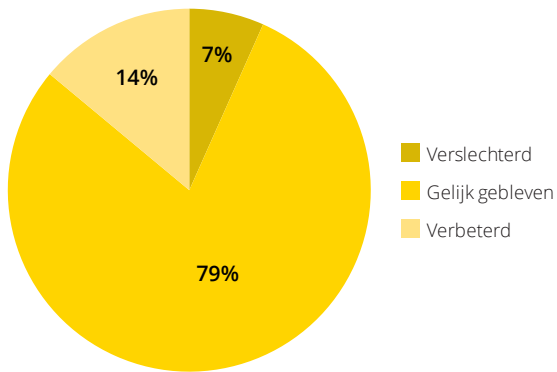
ARBEIDSMARKT POSITIE

Mijn arbeidsmarkt positie is het afgelopen jaar:



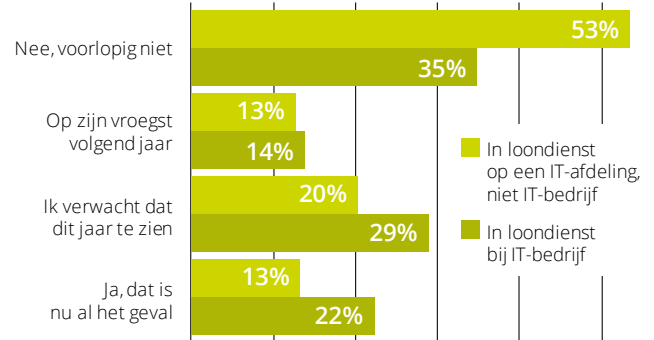
ARBEIDSVORWAARDEN

Mijn arbeidsvoorwaarden zijn het afgelopen jaar:



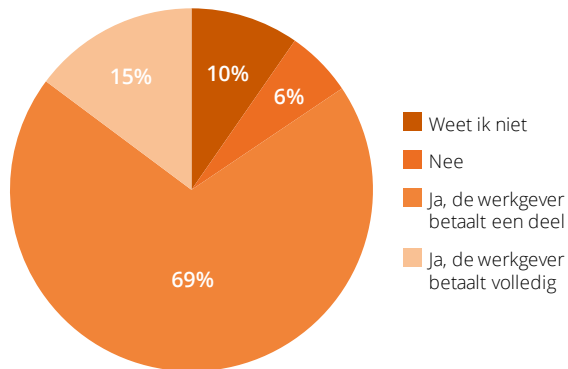
TOEKOMSTPERSPECTIEF

Zie je een verbetering in je arbeidsvoorwaarden met het aantrekken van de arbeidsmarkt?



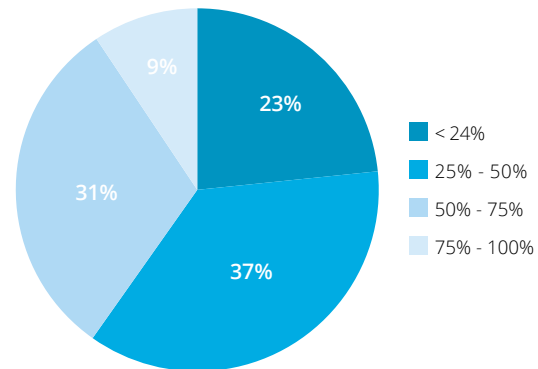
PENSIOEN

Is er een collectieve pensioenregeling?



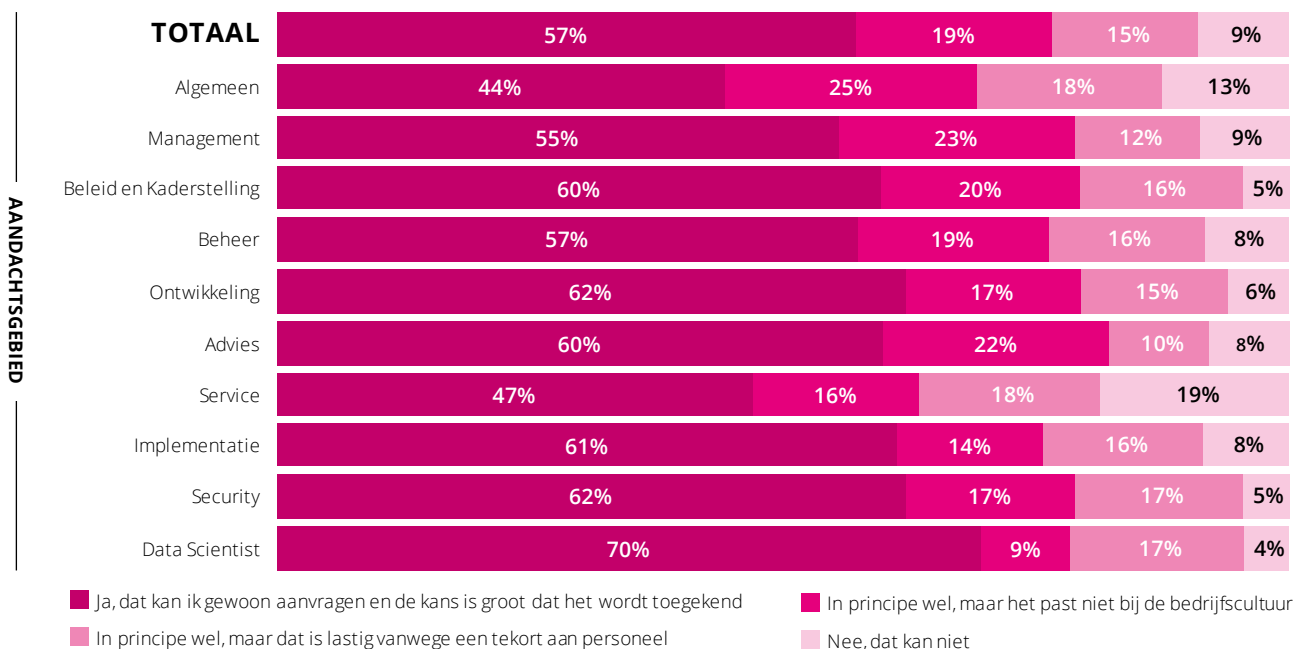
WERKGEVERSBIJDRAGE

Hoe groot is de werkgeversbijdrage?



MINDER WERKEN

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

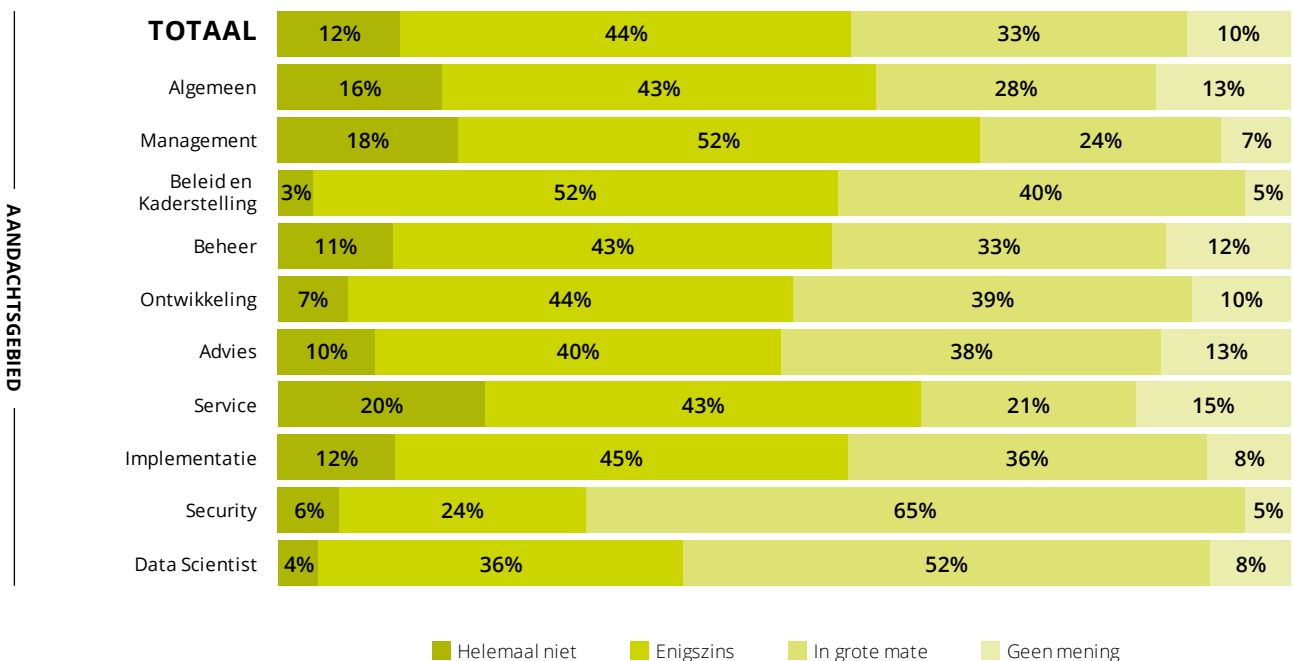


Ontwikkelingen arbeidsmarkt

De technologische ontwikkelingen volgen elkaar razendsnel op. Volgens diverse onderzoeken zullen de komende jaren vele banen verdwijnen door verdere automatisering. Van de respondenten denkt 24% dat zijn baan misschien, waarschijnlijk of zeker zal verdwijnen.

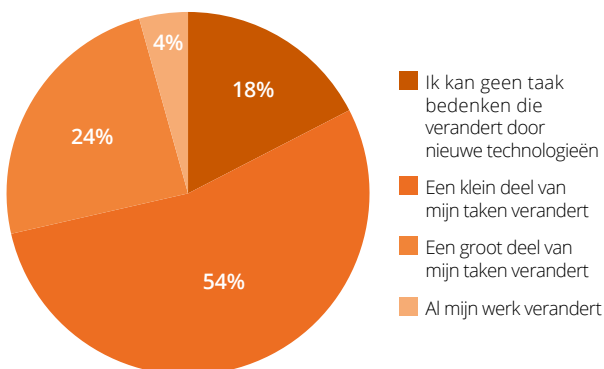
TOEKOMSTPERSPECTIEF

Verwacht je dat er binnen 5 jaar een tekort is/blijft aan mensen met een gelijke functie zoals jij?



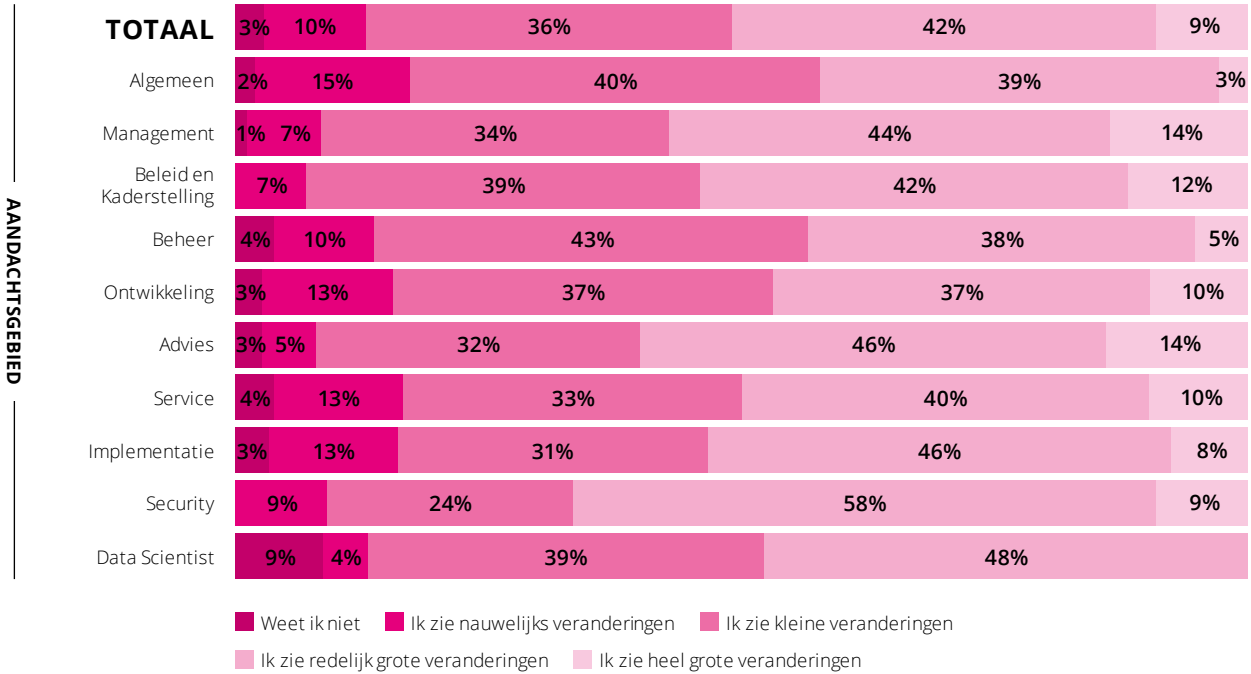
TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

Welke impact verwacht je binnen nu en 3 jaar op de inhoud van jouw huidige functie als gevolg van technologische ontwikkelingen?



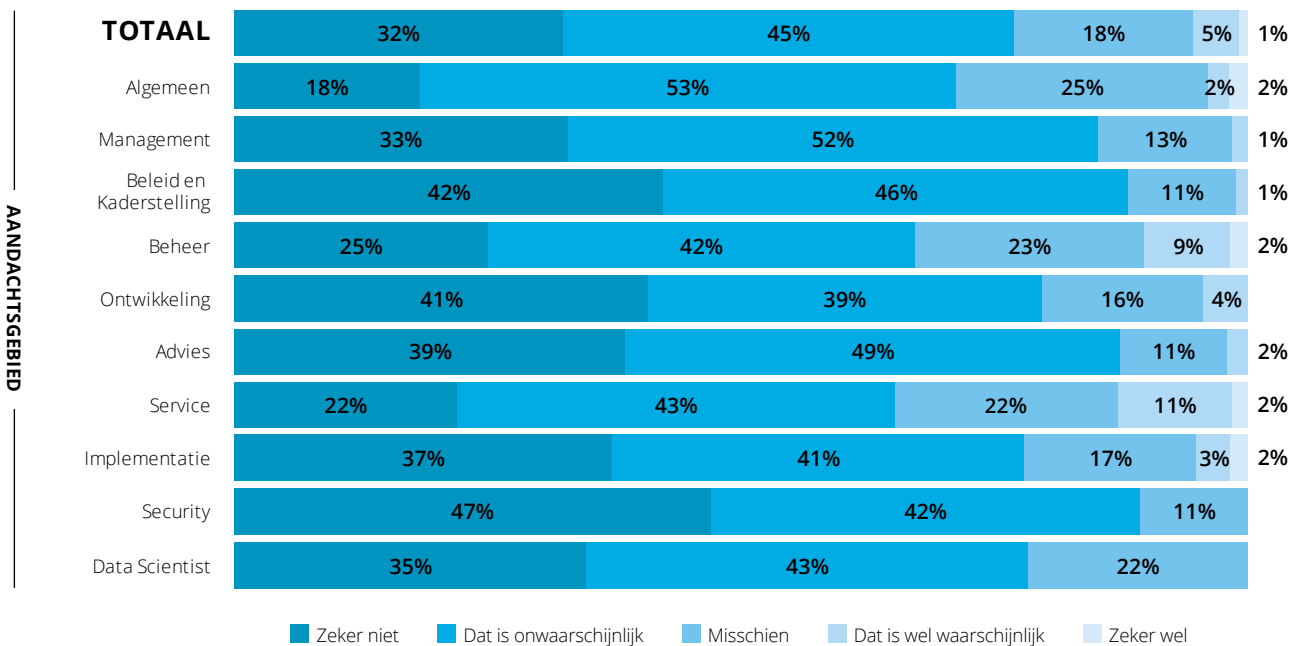
VERANDERINGEN

Veranderen op dit moment de producten en/of diensten in jouw organisatie door de komst van nieuwe technologieën?



VOORTBESTAAN FUNCTIE

Denk je dat jouw baan op termijn zal verdwijnen als gevolg van technologische ontwikkelingen?

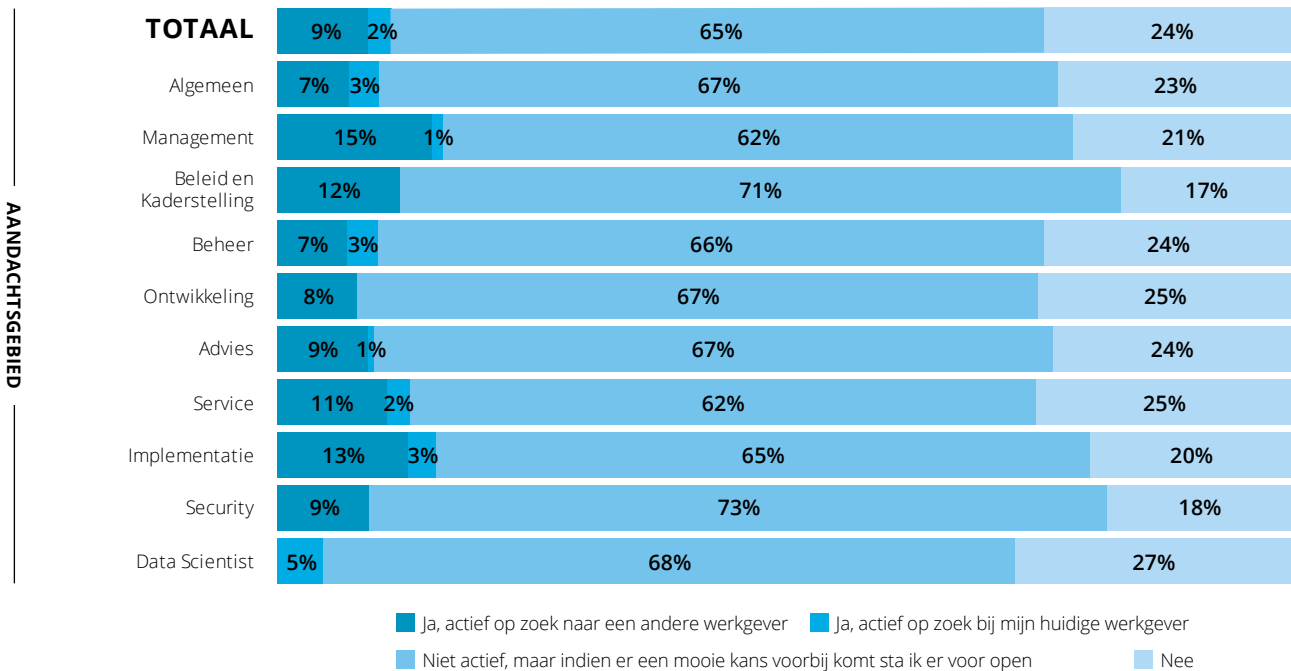


Arbeidsmobiliteit

De krapte op de IT-arbeidsmarkt duurt voort. In hoeverre zijn IT'ers bereid van baan te switchen?

OP ZOEK?

Ben je nu op zoek naar ander werk?

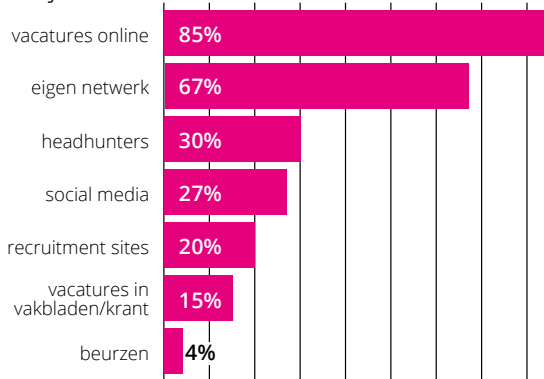


Uit de uitkomsten van de Salary Survey 2019 blijkt dat slechts 24% van de IT'ers zegt niet open te staan voor een andere baan. Slechts 11% is actief op zoek naar iets anders, waarvan veruit de grootste groep buiten de huidige organisatie kijkt, en 65% zegt niet actief op zoek te zijn, maar als er een mooie kans voorbijkomt, staan ze er zeker voor open. Overigens zijn managers het vaakst actief op zoek naar een andere baan (16%) en datascientists (4,5%) en ontwikkelaars (7,9%) zijn het minst vaak actief op zoek. Dat laatste kan ook te maken hebben met het feit dat die twee beroepsgroepen enorm in trek zijn vaak sowieso al regelmatig benaderd worden door recruiters.



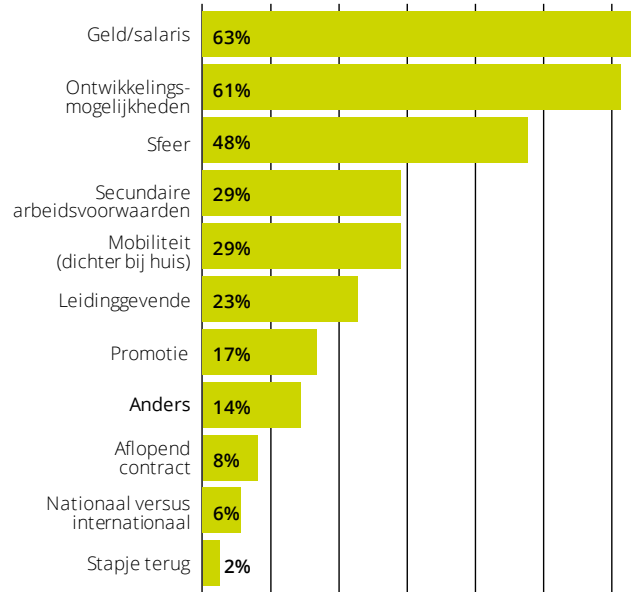
ZOEKMETHODE

Indien je op zoek bent naar een andere baan, hoe zoek je dan?



REDENEN

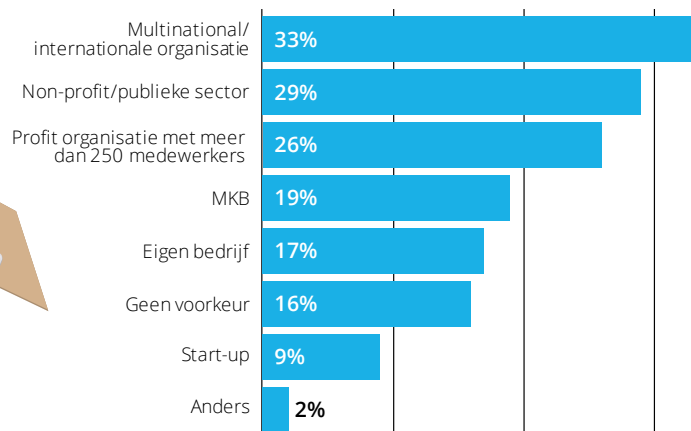
Waarom wil je ergens anders gaan werken?



Werkgevers die nieuw talent aan zich willen verbinden, kunnen naast een goed salaris het beste inzetten op een goede sfeer/collegialiteit en uitdagende projecten, want dat is wat IT'ers zeggen het belangrijkste te vinden in een baan.

SOORT ORGANISATIE

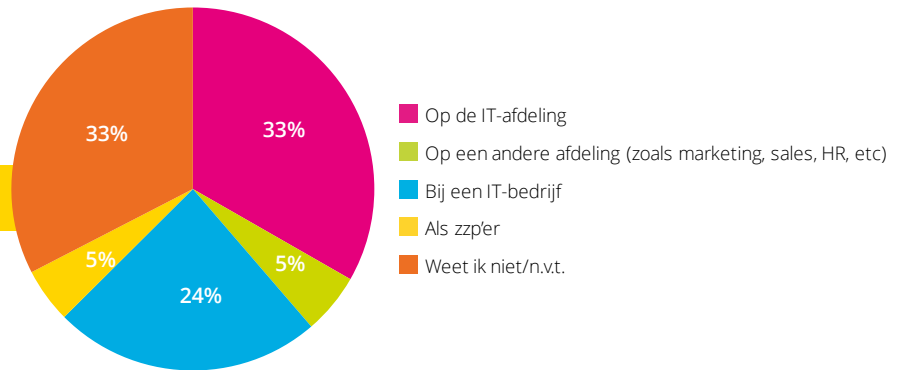
Bij wat voor soort organisatie wil je liefst werken?





TOEKOMST

Waar denk je over 3 jaar te werken?



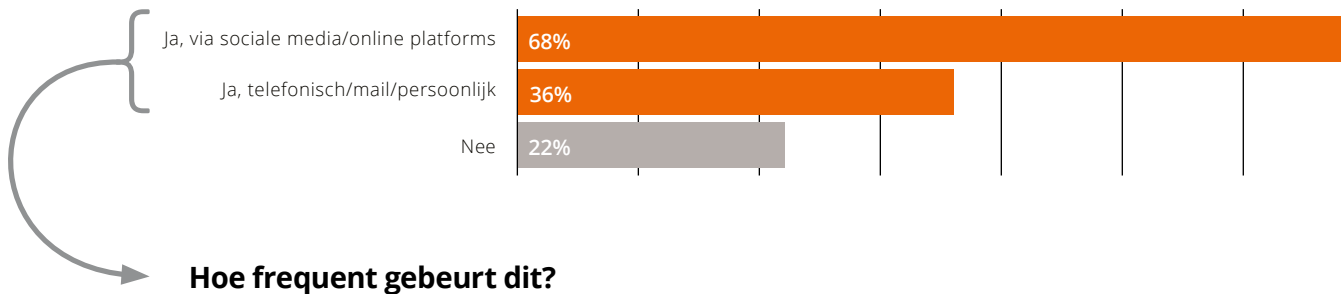
Run op IT'ers

Maar liefst 78% van de ondervraagde IT'ers is het afgelopen jaar weleens benaderd voor een baan. Dat gebeurde het vaakst via sociale media, zoals LinkedIn. Maar liefst 40% van de IT'ers die het afgelopen jaar benaderd zijn voor een baan, zegt maandelijks benaderd te worden door een recruiter of headhunter, en voor 22% is dit zelfs wekelijks. En dan is er tot slot nog een groep (4%) die zelfs dagelijks wordt 'lastiggevallen'. In het laatste geval gaat het vooral om datascientists en softwareontwikkelaars.

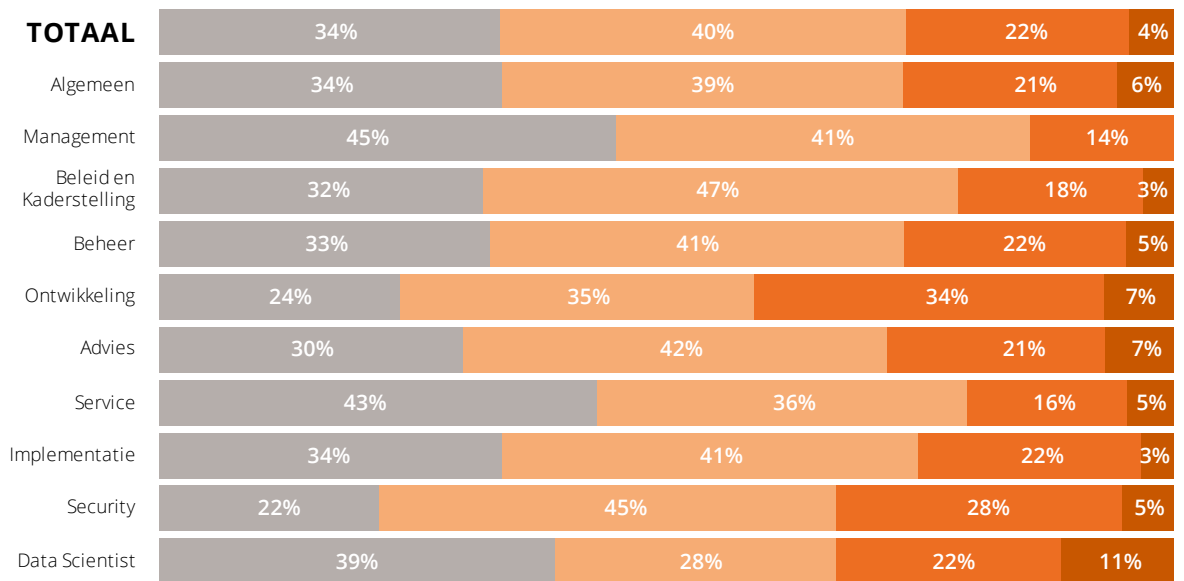


BENADERD

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



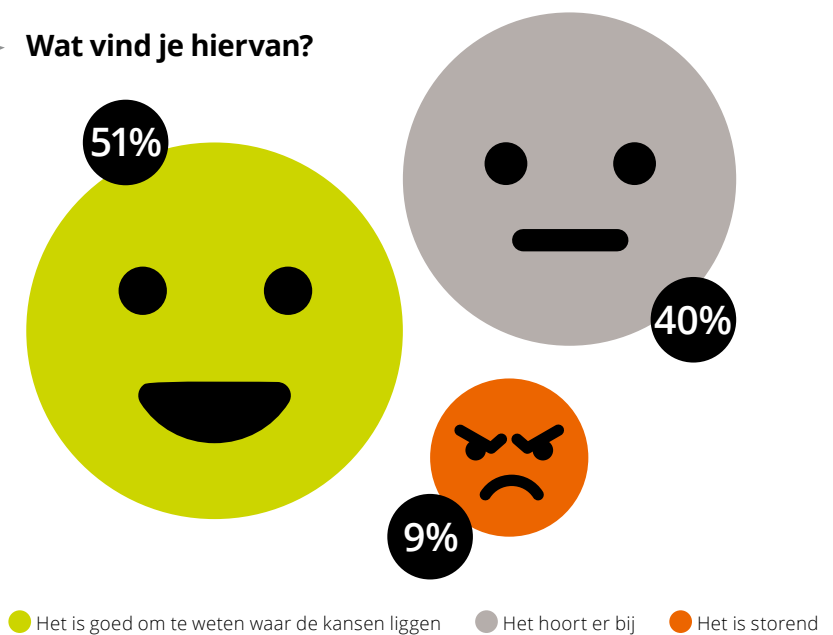
Hoe frequent gebeurt dit?



■ Een enkele keer ■ Maandelijks ■ Wekelijks ■ Vrijwel dagelijks



Wat vind je hiervan?

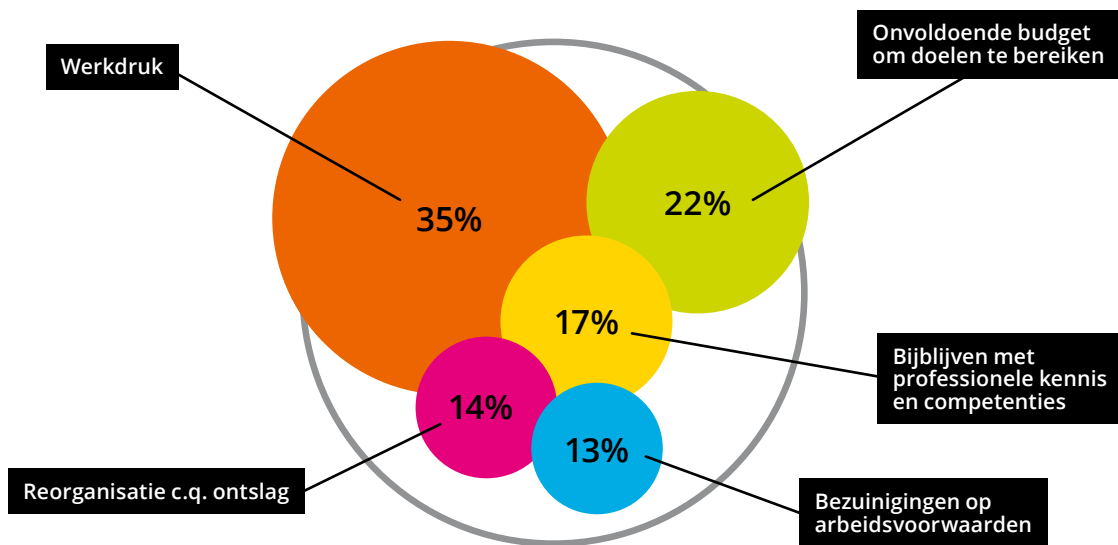


Zorgen en tevredenheid

De arbeidsmarkt voor IT'ers blijft onverminderd krap. Steeds meer bedrijven hebben moeite IT'ers te werven. Betekent dit dat de werkdruk verder oploopt? Waar maken IT'ers zich het meeste zorgen om en wat draagt vooral bij aan hun tevredenheid?

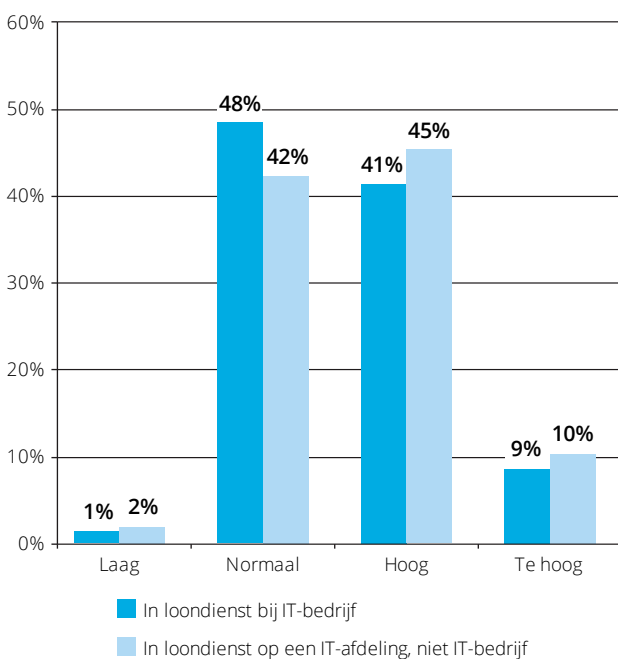
ZORGEN TOP 5

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



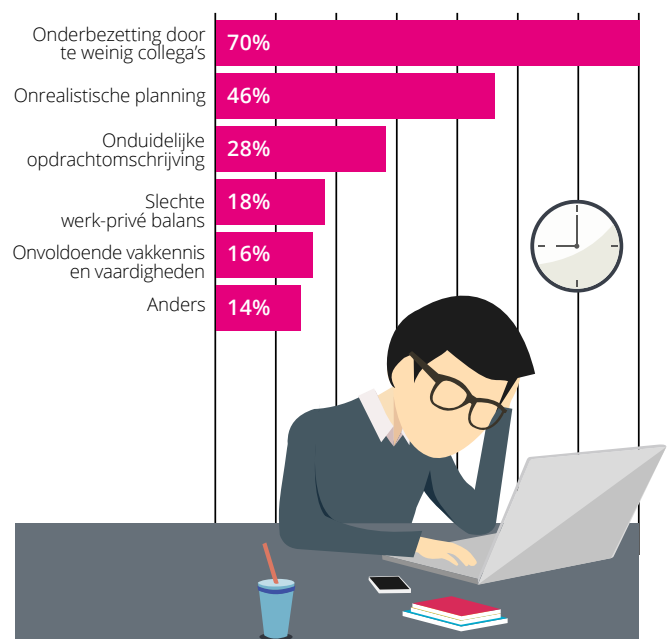
WERKDRUK

Hoe ervaar je de werkdruk?



OORZAKEN WERKDRUK

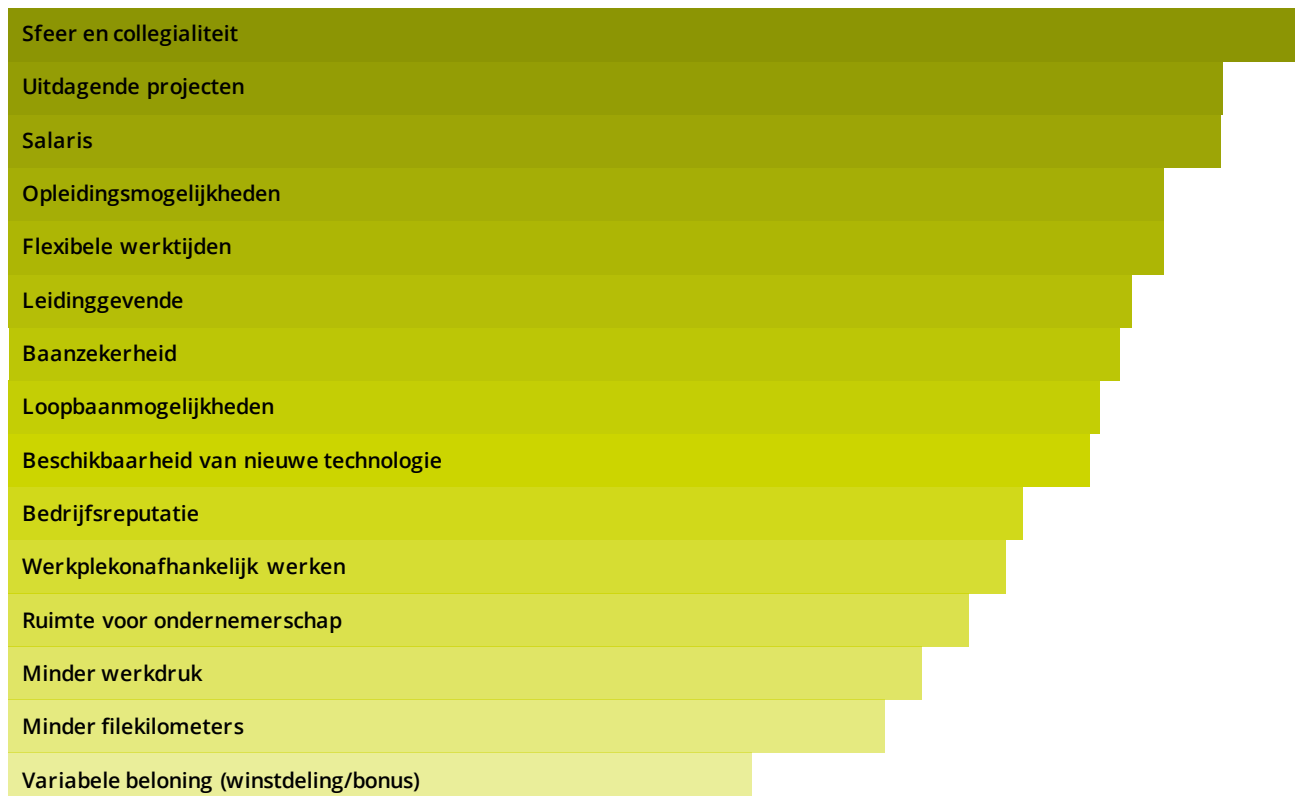
Wat zijn de oorzaken van de werkdruk?





BEPALEND VOOR TEVREDENHEID

Wat is bepalend voor je tevredenheid in je werk?

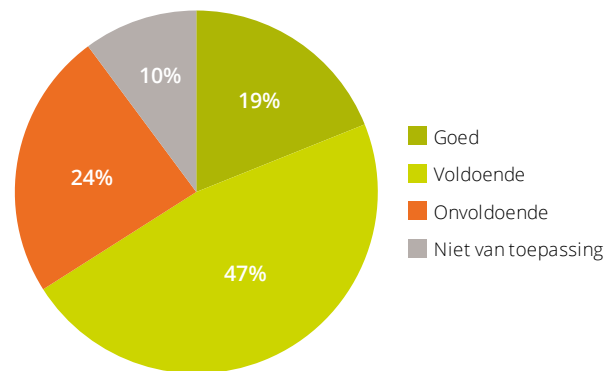


Ondersteuning werkgever

Met het veranderen van de arbeidsmarkt is de rol en vraag naar IT-specialisten ook veranderd. Er is een ware run ontstaan op de expertise van IT'ers en als de verhalen mogen worden geloofd, worden er gouden bergen beloofd aan zij die overstappen naar een nieuwe werkgever die verlegen zit om hun expertise.



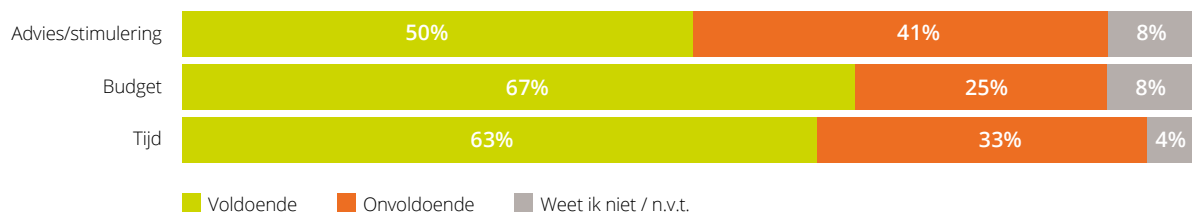
Wat vind je van de ondersteuning door HR?



Maar hoe zit dat met de loyale IT'er, die zijn huidige werkgever voor langere tijd trouw blijft? Hoeveel aandacht krijgt de loyale IT'er en is er voldoende ontwikkelingsruimte?

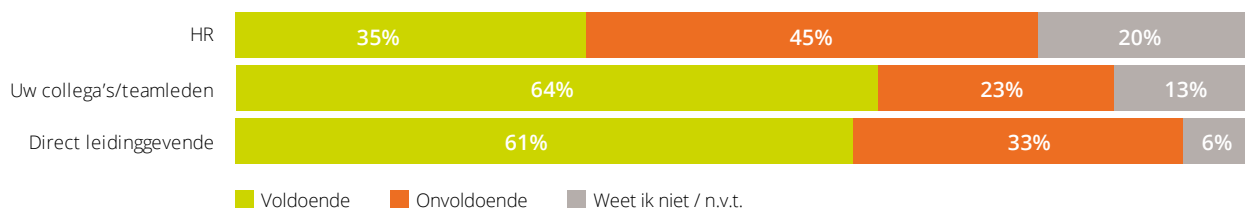
ONDERSTEUNING ADVIES - BUDGET - TIJD

In hoeverre vind je dat je voldoende ondersteuning krijgt van je werkgever om jezelf te ontwikkelen?



ONDERSTEUNING PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

In hoeverre vind je dat je voldoende ondersteund wordt als het gaat om jouw persoonlijke ontwikkeling door...?



Nawoord

Ook dit jaar kwam uit het jaarlijkse HR-trendonderzoek onder HR-professionals, uitgevoerd door Berenschot, naar voren dat er sprake is van een “war for talent”. Inmiddels ervaart maar liefst 75% van de organisaties problemen om bepaalde vacatures vervuld te krijgen. Voor een aantal organisaties is de situatie inmiddels dusdanig nijpend dat het de bedrijfsvoering belemmert. Net als voorgaande jaren staat de functiegroep IT in de top drie van moeilijk vervulbare functies. Deze problemen zijn niet voorbehouden aan IT-bedrijven, ook binnen de collectieve sectoren en de sector handel, transport en dienstverlening speelt dit. Werkgevers zoeken met name kandidaten met relevante werkervaring. Het moeilijkst in te vullen zijn de posities op Hbo-niveau.

Maar liefst 78% van de ondervraagde IT'ers is het afgelopen jaar benaderd voor een baan, waarvan bijna een kwart aangeeft iedere week een aanbod te krijgen. Vooral software-ontwikkelaars en data scientists zijn in trek.

Ondanks de krapte grijpen werkgevers nog altijd niet massaal naar de portemonnee. En hoewel beter belonen zeker niet de enige manier is om IT-talent binnen te halen en te behouden, moeten werkgevers deze optie zeker niet nog langer links laten liggen. Als er links en rechts aan werknemers wordt getrokken, zou het logisch zijn hun loyaliteit te belonen met meer salaris.

Dat is niet voor alle werkgevers even makkelijk. De lonen van werknemers bij ‘niet-IT-bedrijven’, vallen meestal onder een cao. Werkgevers hebben daar niet de ruimte om veel meer te bieden. Terwijl veel bedrijven in de IT-sector wel zelfstandig zijn in het bepalen van hun beloningsbeleid. Zij kunnen daardoor makkelijker inspelen op nieuwe ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

Het salaris is erg belangrijk, maar ook weer niet het enige dat voor de werknemer telt. Als de werksfeer niet goed is of je werknemers weinig perspectief kan bieden, dan kun je dat maar tot op zekere hoogte compenseren met het loon.

Zeker naarmate het loon stijgt – en mensen dus eigenlijk niet meer geld nodig hebben om in hun levensonderhoud te voorzien – worden andere factoren steeds belangrijker om werknemers vast te houden. Mensen willen zich blijven ontwikkelen en werk doen wat ze de moeite waard vinden. Als dat in hun huidige baan niet mogelijk is, dan zijn ze bereid te vertrekken naar een werkgever die dit wel kan bieden. Ook als ze dan met minder geld genoeg moeten nemen.



Hans van der Spek
Manager Kenniscentrum
HCM, Berenschot

De uitkomsten van onderzoeken naar de beleving van arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden onder andere functiegroepen zijn, net als die van het jaarlijkse HR Trendonderzoek, terug te vinden op de site www.berenschot.nl. Voor vragen of opmerkingen over onze onderzoeken kunt u contact opnemen met Hans van der Spek, h.vanderspek@berenschot of 030 - 291 68 88.



Berenschot

Weesperplein 4
1018 XA Amsterdam

020 235 6420
www.agconnect.nl

Europalaan 40
3526 KS Utrecht

030 291 68 88
www.berenschot.nl
