

RESULTATEN SALARY SURVEY 2020



IT'er kampt met hoge werkdruk

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
De respondenten	4
Beloning	6
Dit verdient een IT'er	7
Arbeidsvoorwaarden	8
Werkdruk	10
Arbeidsmobiliteit	12
Zorgen en tevredenheid	14
Ondersteuning werkgever	16
Nawoord	17



Voorwoord

Door de coronacrisis staan veel banen op de tocht, maar in de IT blijft de schaarste onverminderd aanwezig. De komende jaren komt daar bovendien geen verandering in: volgens ons jaarlijkse salarisonderzoek verwacht maar liefst 30 procent van de IT'ers dat er in de komende vijf jaar in grote mate een tekort is of blijft aan mensen met een vergelijkbare functie.

Natuurlijk biedt een schaarste als deze voordelen. IT'ers hoeven zich geen zorgen te maken over de werkgelegenheid en verdienen in vrijwel iedere functie een dik belegde boterham. Maar die schaarste drukt ook op ze. Veel IT'ers ervaren een (te) hoge werkdruk als gevolg van onderbezetting door te weinig collega's. Tegelijkertijd is er de altijd aanwezige druk om bij te blijven, al is het vaak nog maar de vraag wanneer je dat dan kunt doen. Want tussen het overwerken en de onrealistische planningen door, blijkt daar niet altijd genoeg tijd voor te zijn.

De oplossing ligt natuurlijk bij meer personeel. Maar meer IT'ers vinden is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Met deze schaarste vis je als bedrijf met wel heel veel anderen in een erg kleine vijver. Bovendien is de kans op verloop juist groot: het merendeel van de IT'ers zegt wel open te staan voor een mooie kans. Dat IT'ers

zich lang niet altijd gekoesterd voelen, helpt daar niet bij. Ze klagen over weinig ondersteuning voor persoonlijke ontwikkeling en vinden hun beloning vaak ondergemiddeld. Of dat terecht is, is lastig te zeggen. Maar als het gevoel er is, dan bestaat de kans dat een IT'er naar het aas van een andere visser hapt.

Nu de wereld zich in chaos begeeft en we allemaal zoeken naar een nieuw normaal, kan dit hét moment zijn om het eigen beleid eens kritisch te bekijken. Als werkgever kun je namelijk veel doen om IT'ers te behouden, en lang niet alles komt op een hoger salaris neer. IT'ers geven om uitdaging in het werk en een goede sfeer op kantoor. Zet daar nog goede mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling bij, en het salaris is allang niet meer het belangrijkste. Maar als je niets verandert, bestaat de kans dat je weer opnieuw een lijn in die hele kleine vijver moet uitgooien.



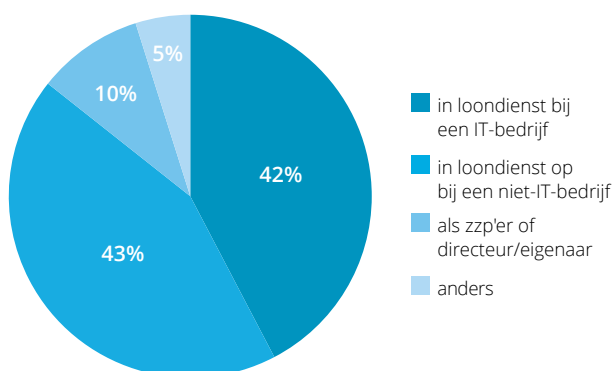
Eveline Meijer
Redacteur AG Connect

AG Connect volgt de ontwikkelingen op de IT-arbeidsmarkt op de voet. Blijf op de hoogte via www.agconnect.nl/pijler/loopbaan. 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.

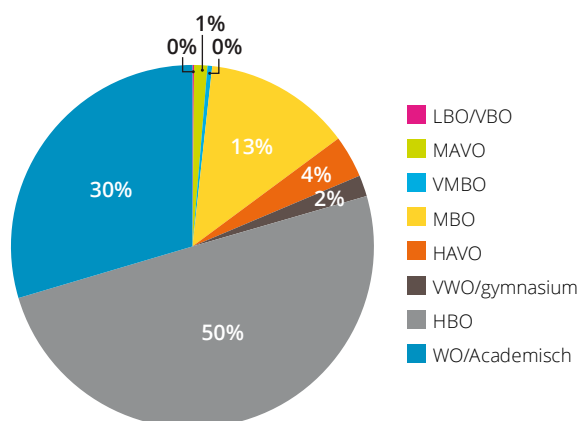
Respondenten

Het salarisonderzoek had dit jaar ruim 1.800 respondenten. 9 procent van hen werkt als zzp'er of als directeur. De rest is IT'er, zowel bij IT-bedrijven (42%) als bij niet-IT-bedrijven (43%). De respondenten waren met name mannen, slechts 11 procent was vrouw. De gemiddelde leeftijd was 47 jaar. Een kwart van de respondenten was jonger dan 38 en een kwart ouder dan 54.

WERKSITUATIE

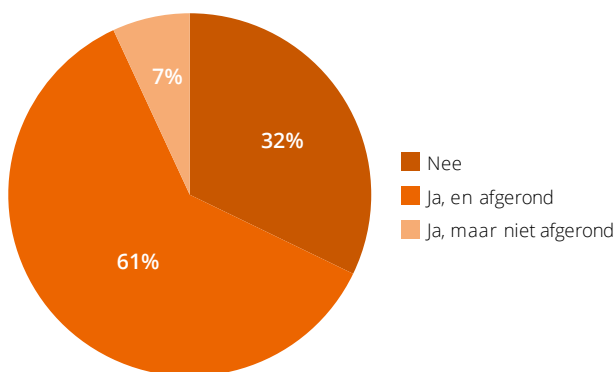


OPLEIDINGSNIVEAU

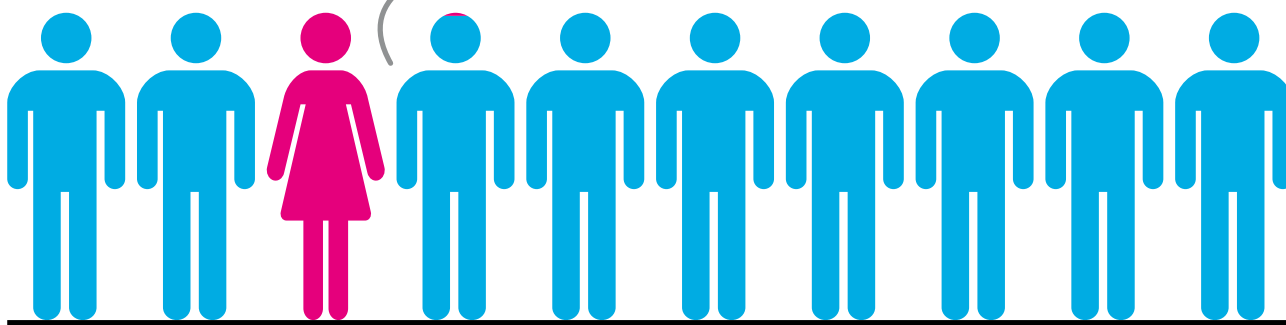


De respondenten zijn veelal hoog opgeleid. De helft rondde een hbo-opleiding af, 30 procent volgde een wo-studie. Toch blijkt er een aanzienlijk deel te zijn dat geen relevante IT-studie heeft gevolgd: maar liefst 32 procent deed dat niet. Nog eens 7 procent volgde wel een relevante IT-studie, maar maakte die niet af.

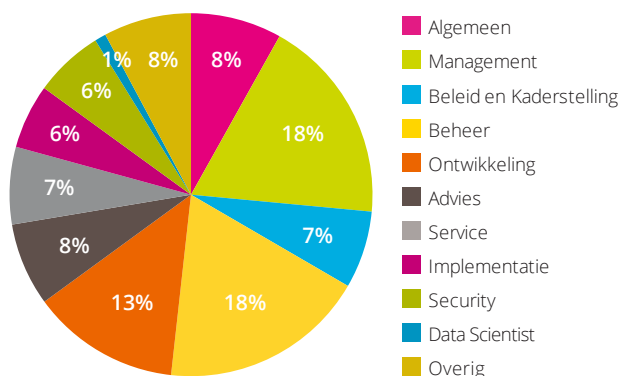
RELEVANTE IT-OPLEIDING?



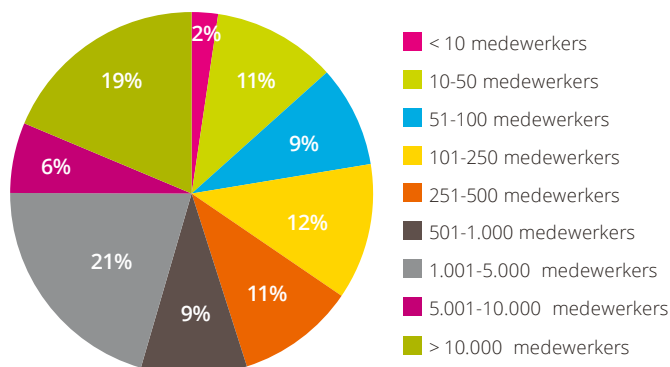
Slechts 11 procent van de respondenten is vrouw



PRIMAIR AANDACHTSGEBIED

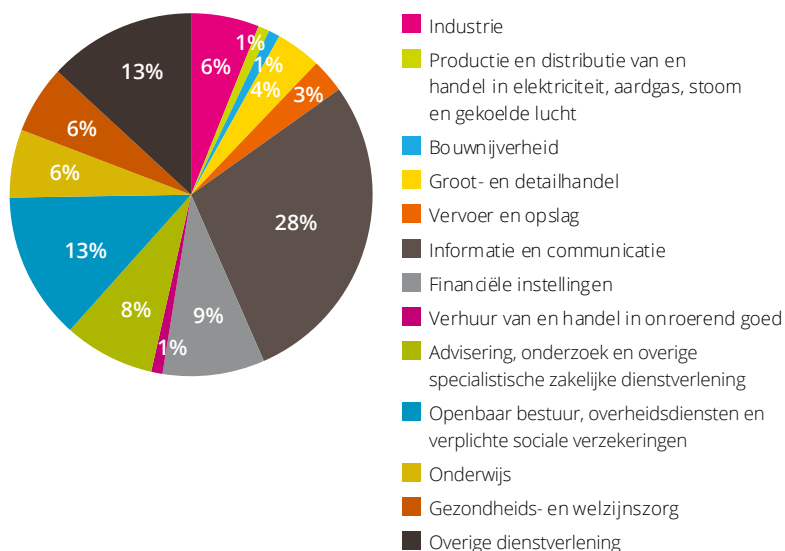


BEDRIJFSGROOTTE

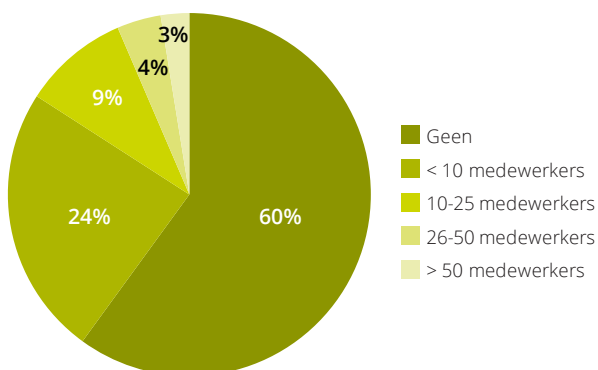


De respondenten werkten echter vaak al lang bij een organisatie: gemiddeld 7 jaar. 93 procent heeft dan ook een vast contract, slechts 6 procent heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De meesten hielden zich bezig met beheer (18%), management (18%) of ontwikkeling (13%). Gemiddeld werken de IT'ers in dit onderzoek 38 uur per week. Tot slot is bij 35 procent het salaris vastgesteld op basis van een CAO en heeft 40 procent dit vastgesteld aan de hand van een individuele afspraak. Een kwart van de respondenten heeft een bedrijfsspecifieke salarisindeling.

BRANCHE



LEIDINGGEVEND OVER



Beloning

De IT'er zag zijn loon in 2019 net als de rest van Nederland flink stijgen. 59 procent van de respondenten geeft in het onderzoek aan dat zijn inkomen vorig jaar is gestegen. Gemiddeld gaat het dan om een stijging van 3 procent, die veelal het gevolg is van een beoordeling (37 procent).

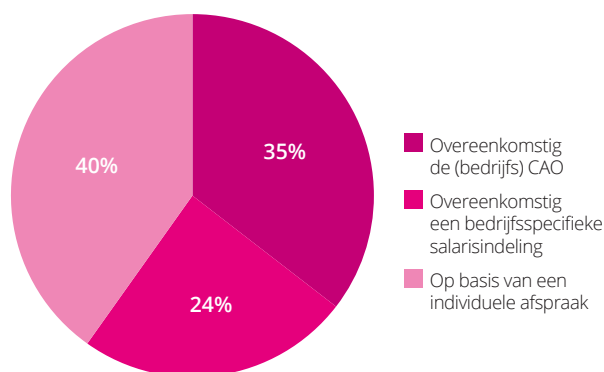


Dat is flink meer dan vorig jaar, toen het nog om een stijging van 2,3 procent ging. Toch is de stijging slechts een fractie meer dan die van andere CAO-lonen. Volgens het CBS stegen die met 2,5 procent.

Onder de IT'ers worden de meeste beloningen echter niet via een CAO vastgelegd. Dat geldt voor 35 procent van de respondenten, terwijl 40 procent zijn beloning vast heeft gesteld aan de hand van een individuele afspraak. Die beloning bestaat over het algemeen uit meer dan alleen een vast salaris. 39 procent krijgt ook een extra volwaardige termijn bij zijn salaris, zoals een 13e maand. Daarnaast kan 39 procent een individueel keuzebudget gebruiken.

Ondanks de loonstijging van vorig jaar zijn veel IT'ers nog altijd niet tevreden. 30 procent vindt zijn beloning niet marktconform. Het valt

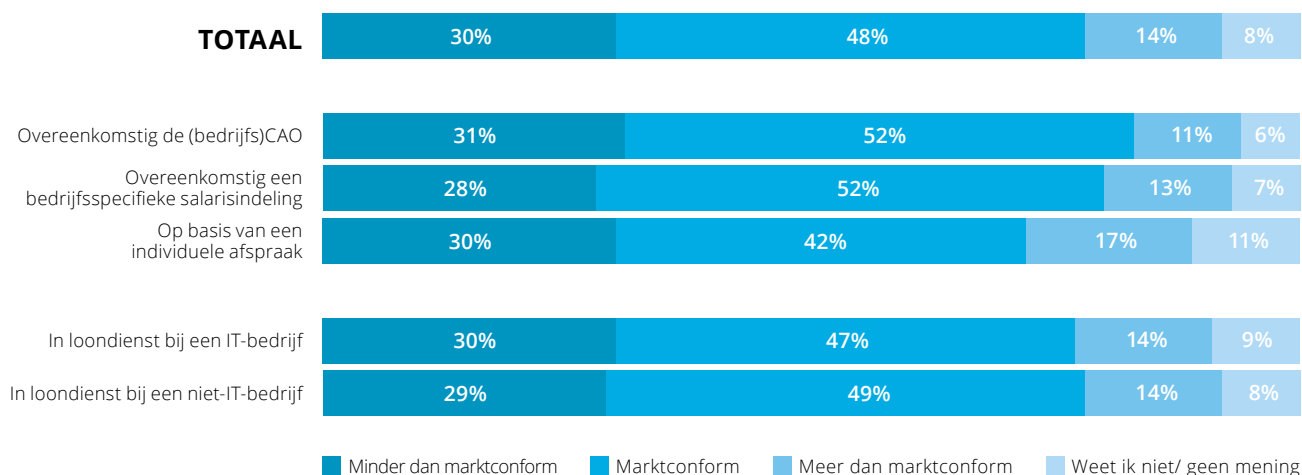
HOE IS HET SALARIS VASTGESTELD?



daarbij op dat IT'ers die aanspraak maken op een bonus iets vaker tevreden zijn over hun beloning dan IT'ers die geen aanspraak maken op een bonus. 32 procent van de mensen zonder bonus vindt dat hij of zij minder dan marktconform verdient, tegenover 26 procent van de IT'ers die wel een bonus krijgen.

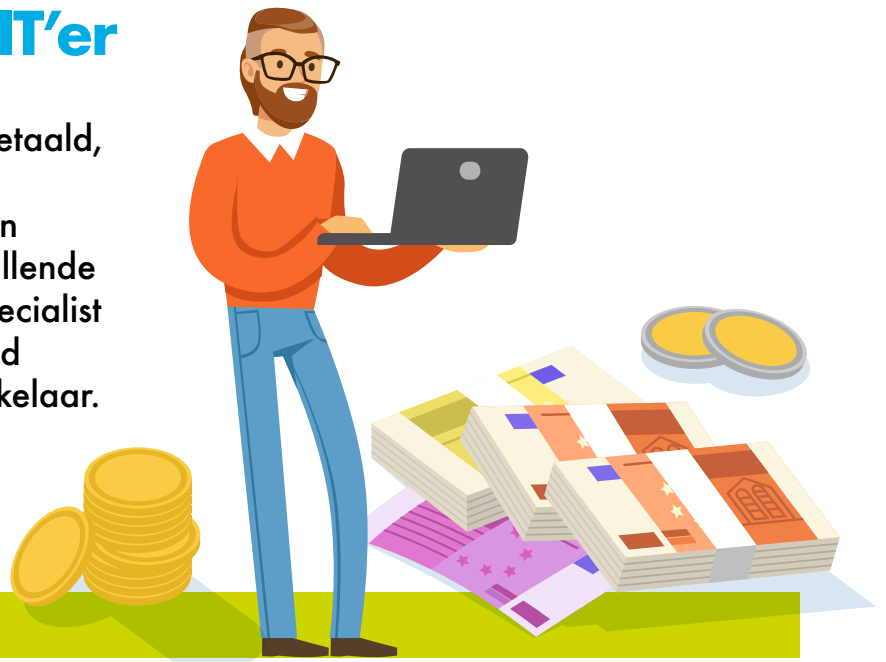
BELEVING VAN DE BELONING

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



Dit verdient een IT'er

IT is een vakgebied dat goed betaald, ongeacht in welke functie je zit. Toch zijn er wel flinke verschillen tussen de salarissen van verschillende functiegroepen. Een security-specialist verdient bijvoorbeeld beduidend meer dan een applicatieontwikkelaar.



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.

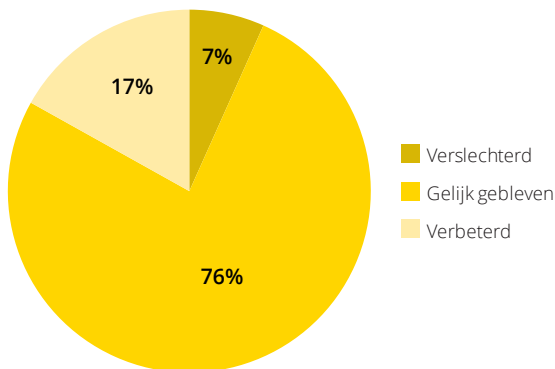
CIO	€114.800	Business Systems Analyst/Consultant	€67.800
(Sector) Hoofd Systeemontwikkeling	€100.800	Teamleider/Coördinator (Ontwerp)/ Programmering/Beheer Applicatie	€67.600
Directeur IT/Hoofd Automatisering/ Informatievoorziening/Manager ICT	€90.000	Informatieanalist	€66.700
Program Manager	€86.400	Architect/Adviseur Technische Infrastructuur	€66.700
Software Architect	€85.000	Security Consultant	€66.300
Business Systems Analyst/Consultant	€82.900	Projectleider	€63.100
Informatie Architect	€82.800	Technisch Applicatiebeheerder	€60.500
CISO	€82.400	Functioneel (applicatie)Beheerder/Be- heerder (Coördinator) Informatievoor- ziening/Applicatie Manager	€58.100
Informatiemanager/-coördinator	€80.500	Implementatie Adviseur/Consultant	€57.100
Information Security Officer	€79.800	Systeembeheerder/Beheerder/ Specialist Technische Infrastructuur	€56.500
Adviseur Technische Infrastructuur	€77.300	Applicatieontwikkelaar	€56.400
Senior Adviseur IT	€75.200	Netwerkbeheerder/Specialist	€56.100
Projectmanager	€74.700	Programmeur/Applicatieprogrammeur	€55.600
Hoofd Systeem- en Netwerkbeheer/ (Sector) Hoofd/Manager Technische Infrastructuur/Hoofd Rekencentrum	€73.000	Change manager/ Wijzigingsbeheerder/-coördinator/ Implementatiecoördinator	€53.900
Security Specialist	€72.700	Data Scientist	€51.500
Implementatie Adviseur/Consultant (Advies)	€70.800	Medewerker Helpdesk/Medewerker Gebruikersondersteuning	€42.800
Adviseur Informatievoorziening	€70.800		
Applicatie Ontwerper/Systeemontwerper	€68.400		
Service (Delivery)/Support/Contract Manager/SLA Beheerder	€68.300		

Arbeidsvoorwaarden

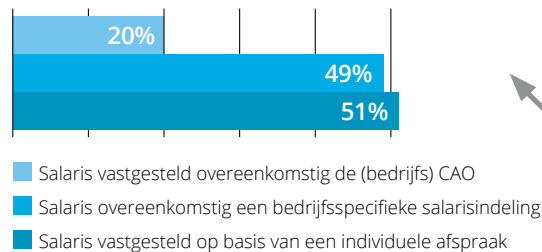
De schaarste op de markt zorgt er echter lang niet altijd voor dat de arbeidsvoorwaarden ook verbeterd zijn. 76 procent van de IT'ers geeft in het onderzoek aan dat hun arbeidsvoorwaarden in 2019 gelijk zijn gebleven. Bij slechts 17 procent zijn de arbeidsvoorwaarden verbeterd.

ARBEIDSVORWAARDEN

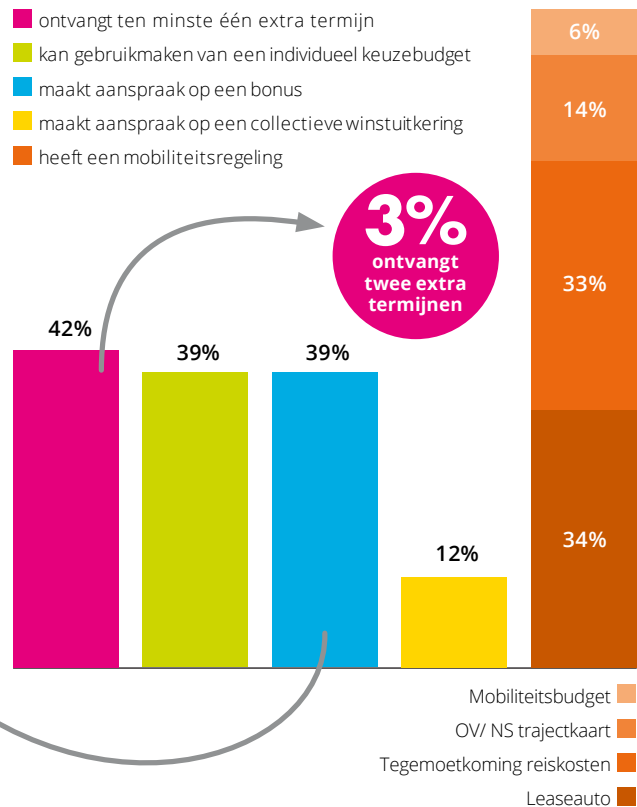
Mijn arbeidsvoorwaarden zijn het afgelopen jaar:



Ja, ik maak aanspraak op een bonus

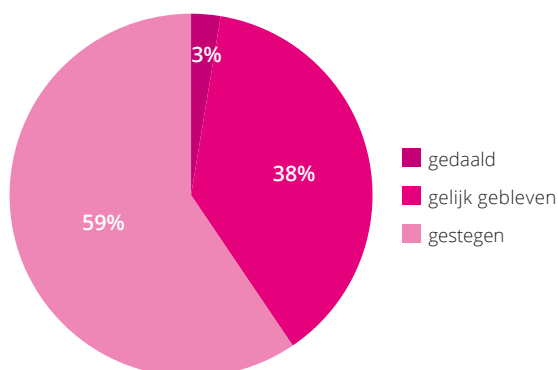


VARIABELE BELONINGEN



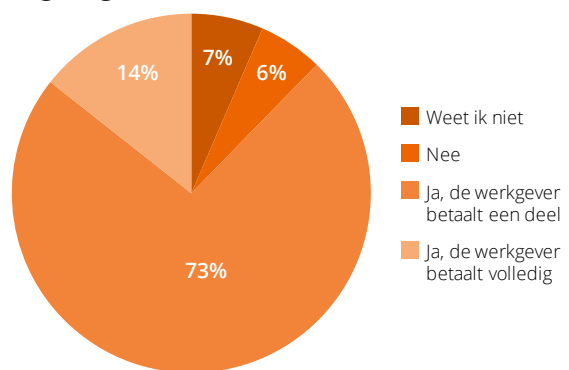
INKOMEN AFGELOPEN JAAR

Mijn inkomen is het afgelopen jaar:



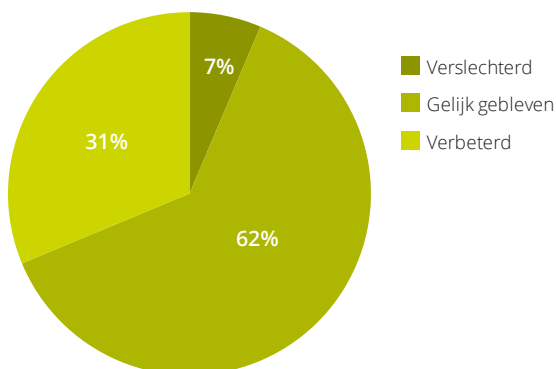
PENSIOEN

Bied jouw werkgever een collectieve pensioen-regeling aan?



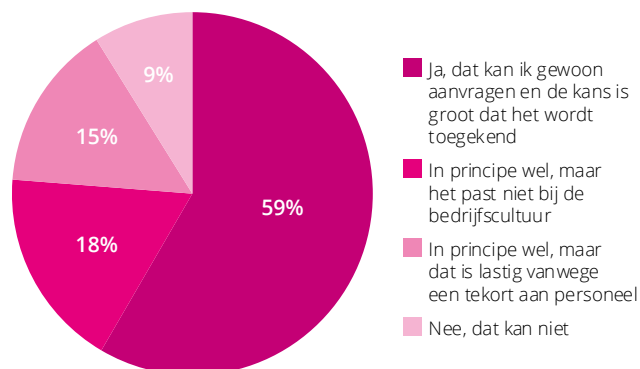
ARBEIDSMARKT POSITIE

Mijn positie op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar:



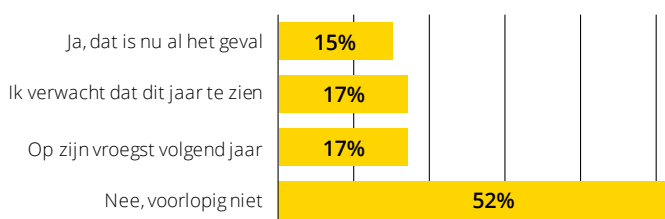
MINDER WERKEN

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



TOEKOMSTPERSPECTIEF

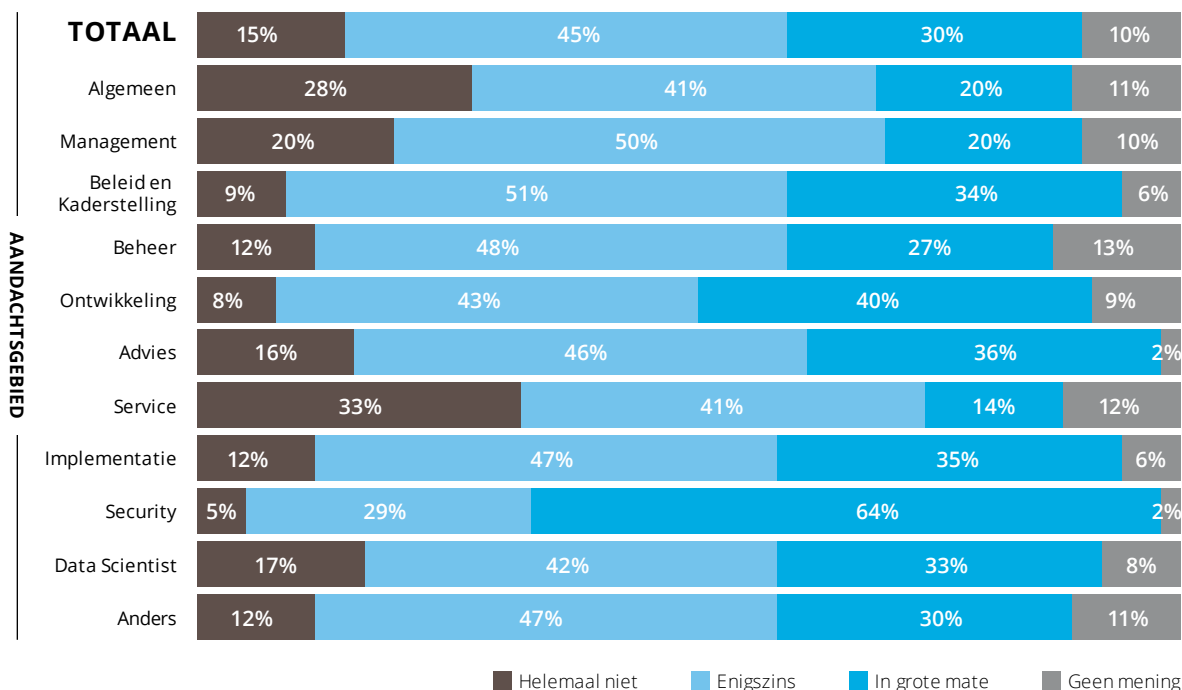
Zie je een verbetering in jouw arbeidsvoorwaarden met het aantrekken van de arbeidsmarkt (ruimte voor salarisverhoging en extraatjes)?



De meeste IT'ers denken bovendien niet dat het aantrekken van de arbeidsmarkt tot een verbetering in de arbeidsvoorwaarden gaat leiden. Slechts 34 procent verwacht dat er in 2020 of in 2021 ruimte ontstaat voor meer extraatjes en salarisverhogingen, maar 52 procent verwacht dit voorlopig helemaal niet.

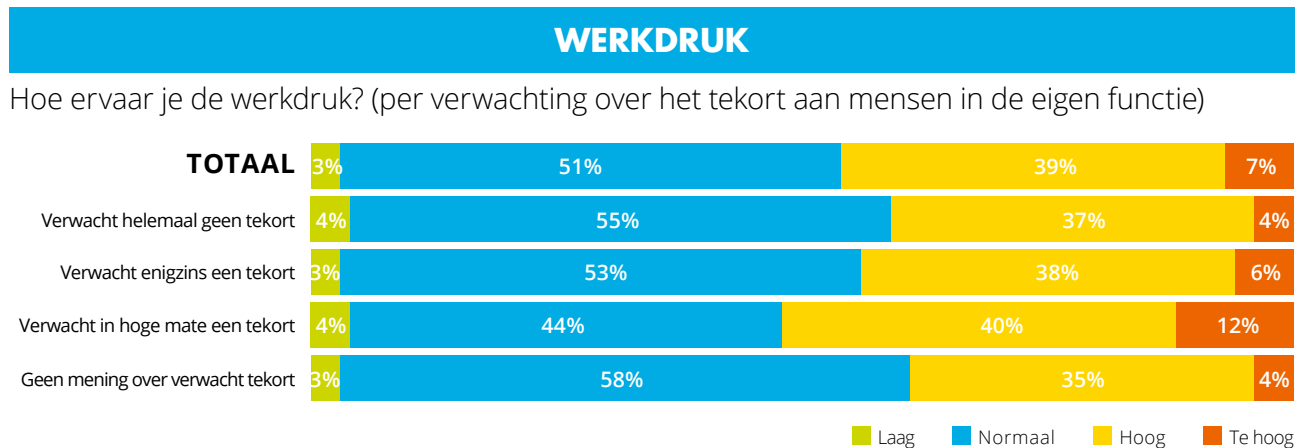
TOEKOMSTPERSPECTIEF

In welke mate verwacht je dat er binnen 5 jaar een tekort is aan mensen met een functie zoals jij hebt?



Werkdruk

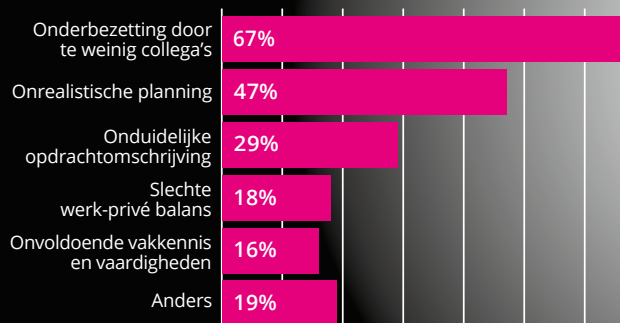
De IT-arbeidsmarkt heeft al jaren te maken met flinke schaarste. En daar hebben IT'ers onder te leiden, blijkt uit het onderzoek. IT'ers ervaren de werkdruk regelmatig als (te) hoog. 38 procent van de respondenten vindt de werkdruk hoog, 7 procent ervaart de werkdruk zelfs als te hoog.



De belangrijkste oorzaken van die hoge werkdruk zijn onderbezetting door te weinig collega's (67%) en onrealistische planningen (47%). Andere oorzaken – zoals onduidelijke opdrachtomschrijvingen (29%) en een slechte werk-privébalans (18%) – volgen op flinke afstand.

OORZAKEN WERKDRUK

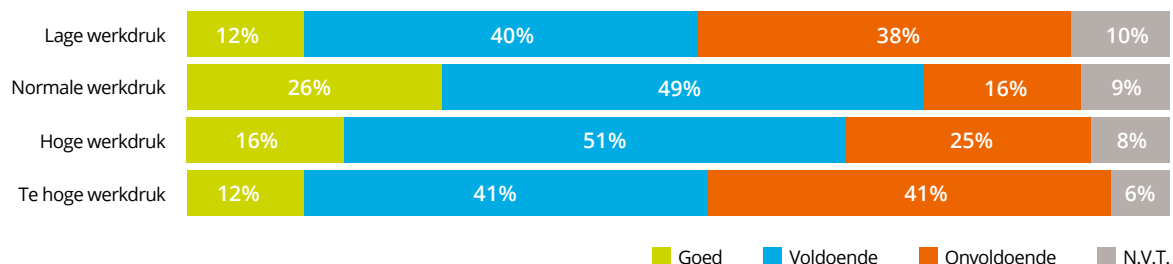
Wat zijn de oorzaken van de werkdruk?



Toch lijkt de hoge werkdruk met meer problemen dan alleen een tekort aan IT'ers samen te hangen, zoals de ondersteuning vanuit HR. Zo ervaart 14 procent van de respondenten die de ondersteuning van HR onvoldoende vinden de werkdruk als te hoog. Van de mensen die de ondersteuning voldoende vinden, is dat ruim de helft minder: 6 procent.

TEVREDENHEID OVER HR

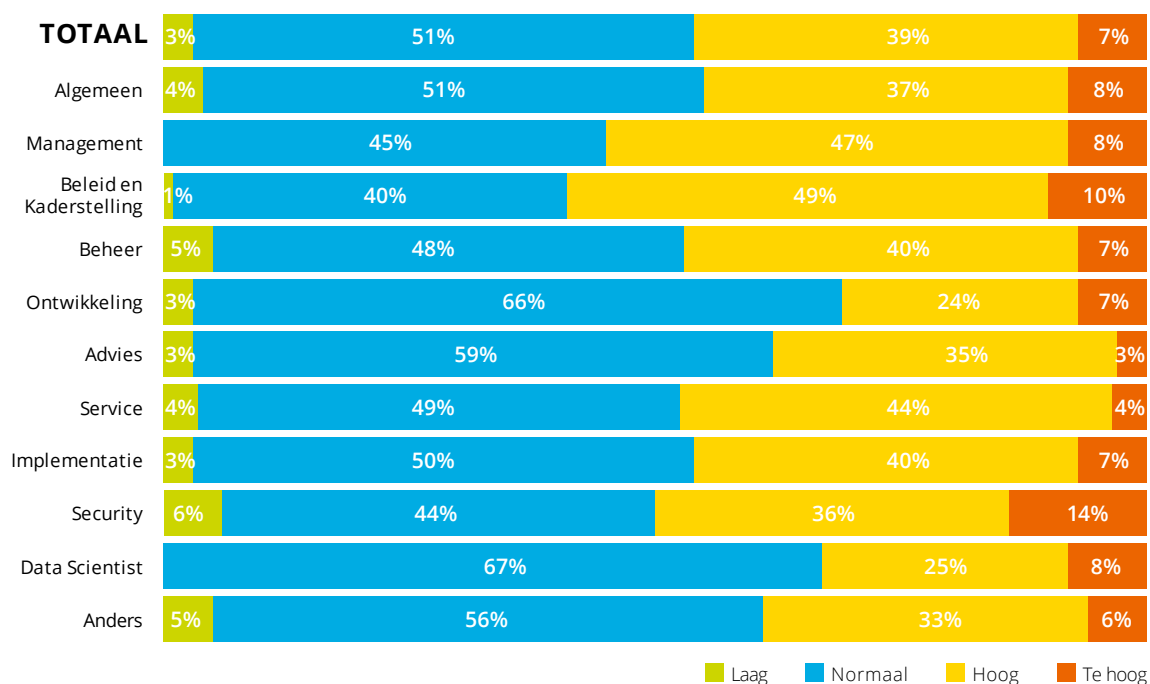
In hoeverre ben je tevreden met de ondersteuning vanuit HR? (ingedeeld naar ervaren werkdruk)



De werkdruk kan overigens flink verschillen per functiegebied. Security-specialisten geven met 14 procent het vaakst aan dat de werkdruk te hoog is, terwijl dit onder IT'ers die advies als primair aandachtsgebied hebben veel lager is (3%). IT'ers met het aandachtsgebied beleid en kaderstelling vinden de werkdruk het vaakst hoog (49%). Ontwikkelaars beschouwen de werkdruk veelal als normaal (66%).

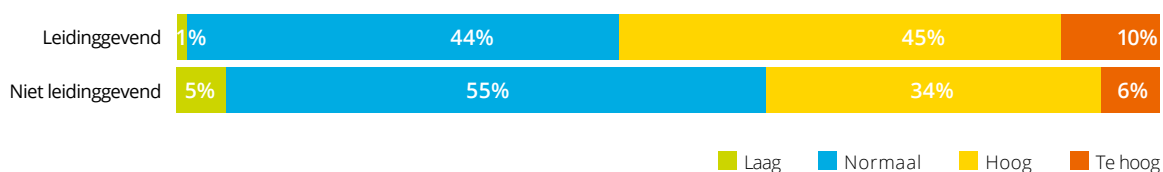
WERKDRUK PER FUNCTIE

Hoe ervaar je de werkdruk? (per aandachtsgebied)



Leidinggevend ervaren vaker een (te) hoge werkdruk (55%) dan niet leidinggevend (40%).

WERKDRUK LEIDINGGEVENDEN





Arbeidsmobiliteit

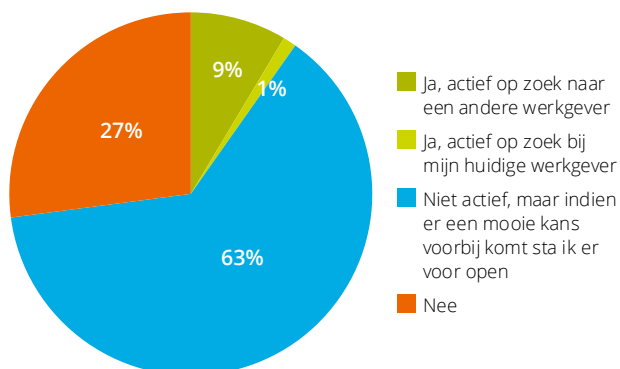
De IT-arbeidsmarkt blijft ondanks de coronacrisis krap. Er zijn dan ook een hoop bedrijven die zoeken naar IT'ers. Maar in hoeverre zijn IT'ers bereid om van baan te wisselen?

Slechts 10 procent van de respondenten zegt actief naar ander werk te zoeken. Deze IT'ers zoeken daarvoor met name naar online vacatures (89%), al wordt er ook veel binnen het eigen netwerk (65 procent) gezocht. Een veel kleinere groep maakt gebruik van headhunters (32%) of van recruitment sites (24%).

Daarnaast is er een groep (63%) die niet actief naar ander werk zoekt, maar wel open staat voor een mooie kans. Dat zo'n kans zich aanbiedt is behoorlijk waarschijnlijk als je bedenkt dat IT'ers zeer regelmatig benaderd worden door recruiters en andere werkgevers. Maar liefst 82 procent werd vorig jaar benaderd voor een andere baan. Bijna een kwart meldt zelfs dat zij wekelijks benaderd werden, en nog eens 42 procent werd maandelijks benaderd. Recruiters en andere werkgevers lijken hierbij een voorkeur te hebben voor digitale routes: 71 procent van de IT'ers werd via social media en online platformen benaderd. 36 procent werd telefonisch, per mail of persoonlijk aangesproken.

OP ZOEK?

Ben je nu op zoek naar ander werk?

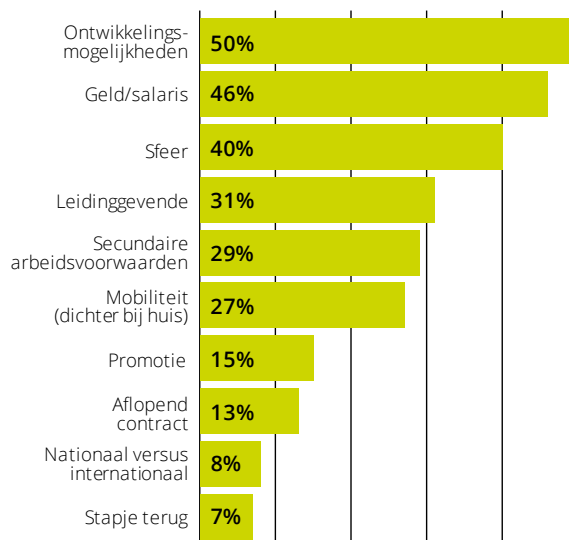
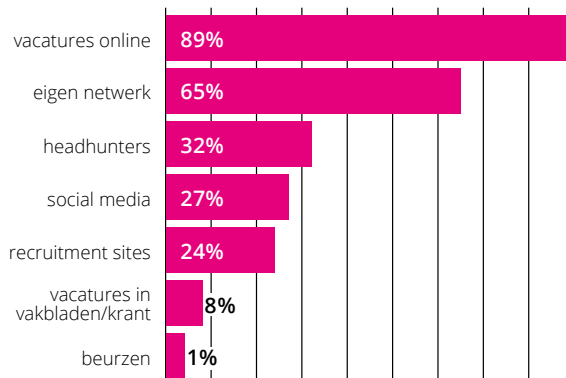


REDENEN

Waarom wil je ergens anders gaan werken?

ZOEKMETHODE

Hoe zoek je bij voorkeur naar een nieuwe baan?



BENADERD

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

Ja, via sociale media/online platforms

71%

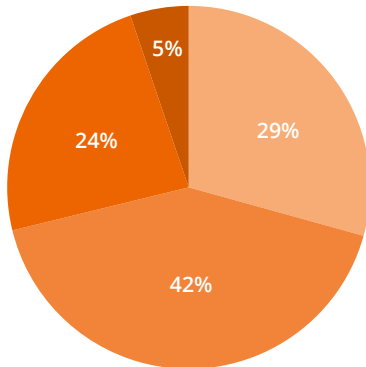
Ja, telefonisch/mail/persoonlijk

36%

Nee

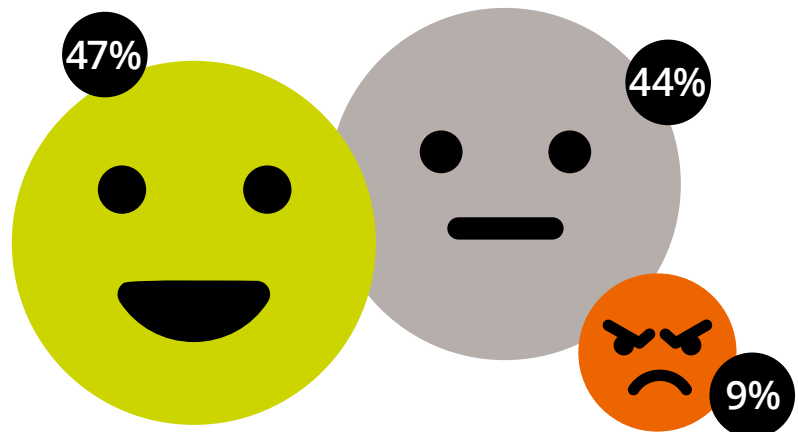
18%

Hoe frequent gebeurt dit?



■ Een enkele keer
■ Maandelijks
■ Wekelijks
■ Vrijwel dagelijks

Wat vind je hiervan?

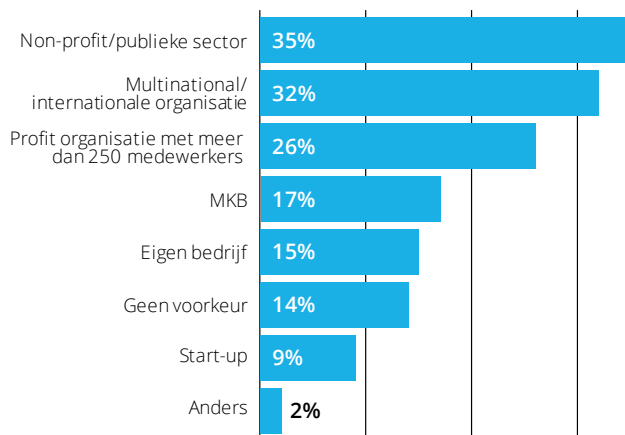


Gelukkig vinden de meeste IT'ers het niet echt storend dat ze zoveel benaderd worden. De meesten vinden juist dat dit erbij hoort (44%) of dat het goed is om te weten waar kansen liggen (47%).

● Het is goed om te weten waar de kansen liggen
● Het hoort er bij ● Het is storend

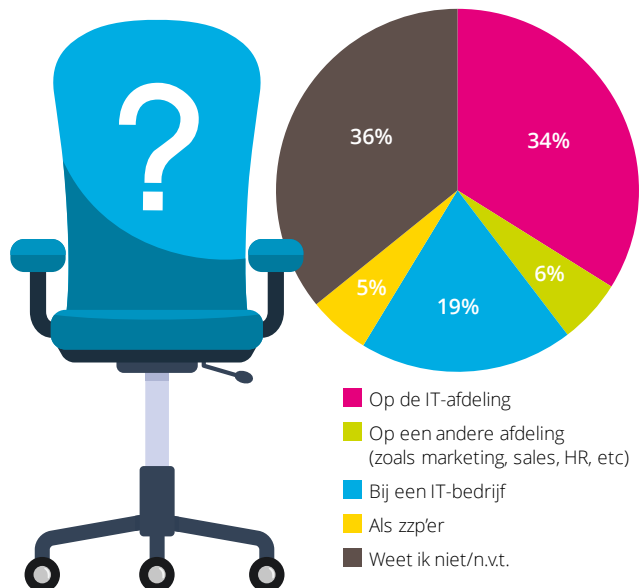
SOORT ORGANISATIE

Bij wat voor soort organisatie wil je liefst werken?



TOEKOMST

Waar denk je over 3 jaar te werken?



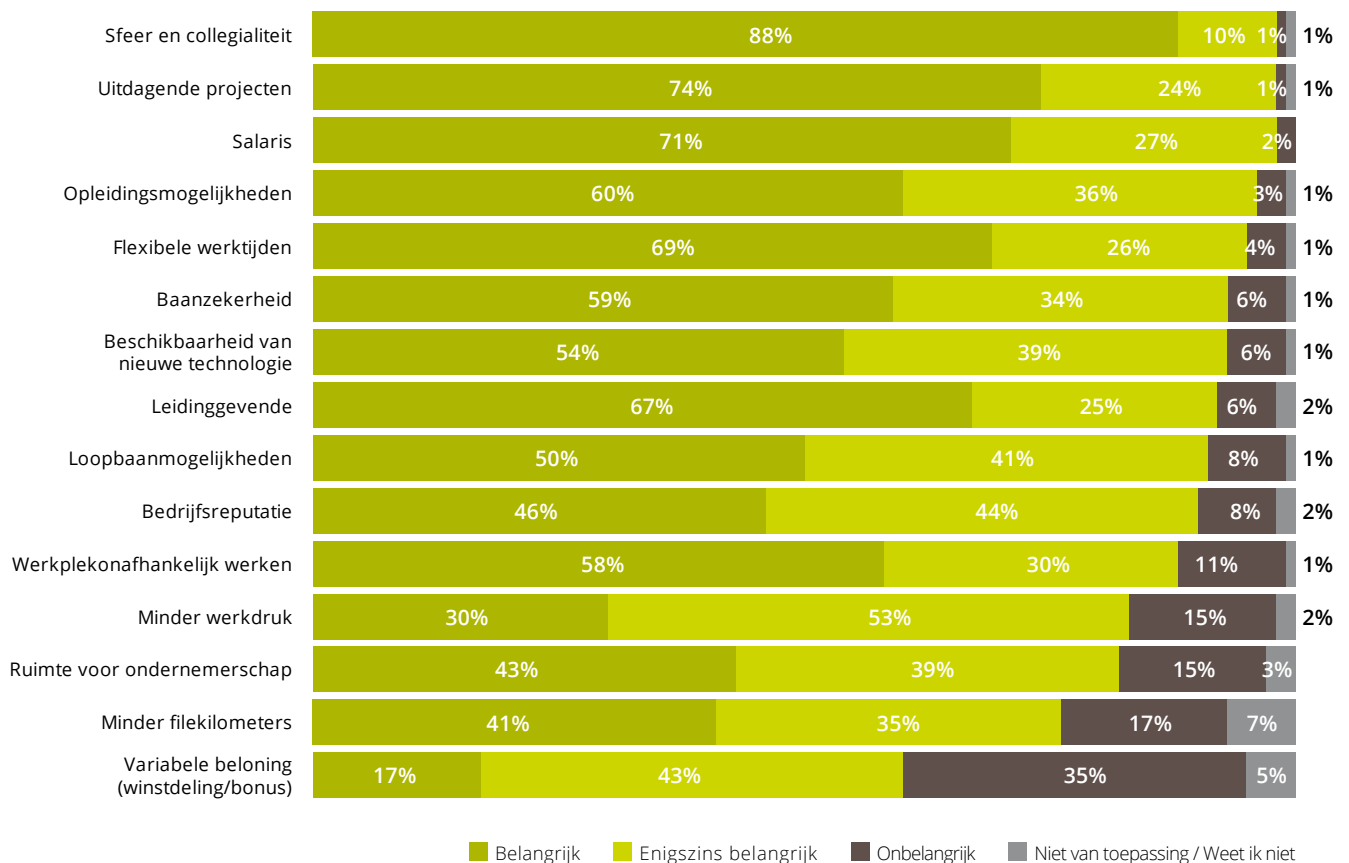
Zorgen en tevredenheid

Als IT'er is het van groot belang dat je blijft en jezelf blijft ontwikkelen. Dat vinden IT'ers zelf ook belangrijk. 60 procent van de IT'ers zegt dat opleidingsmogelijkheden erg belangrijk zijn voor de tevredenheid in het werk.



BEPALEND VOOR TEVREDENHEID

Wat is bepalend voor je tevredenheid in je werk?

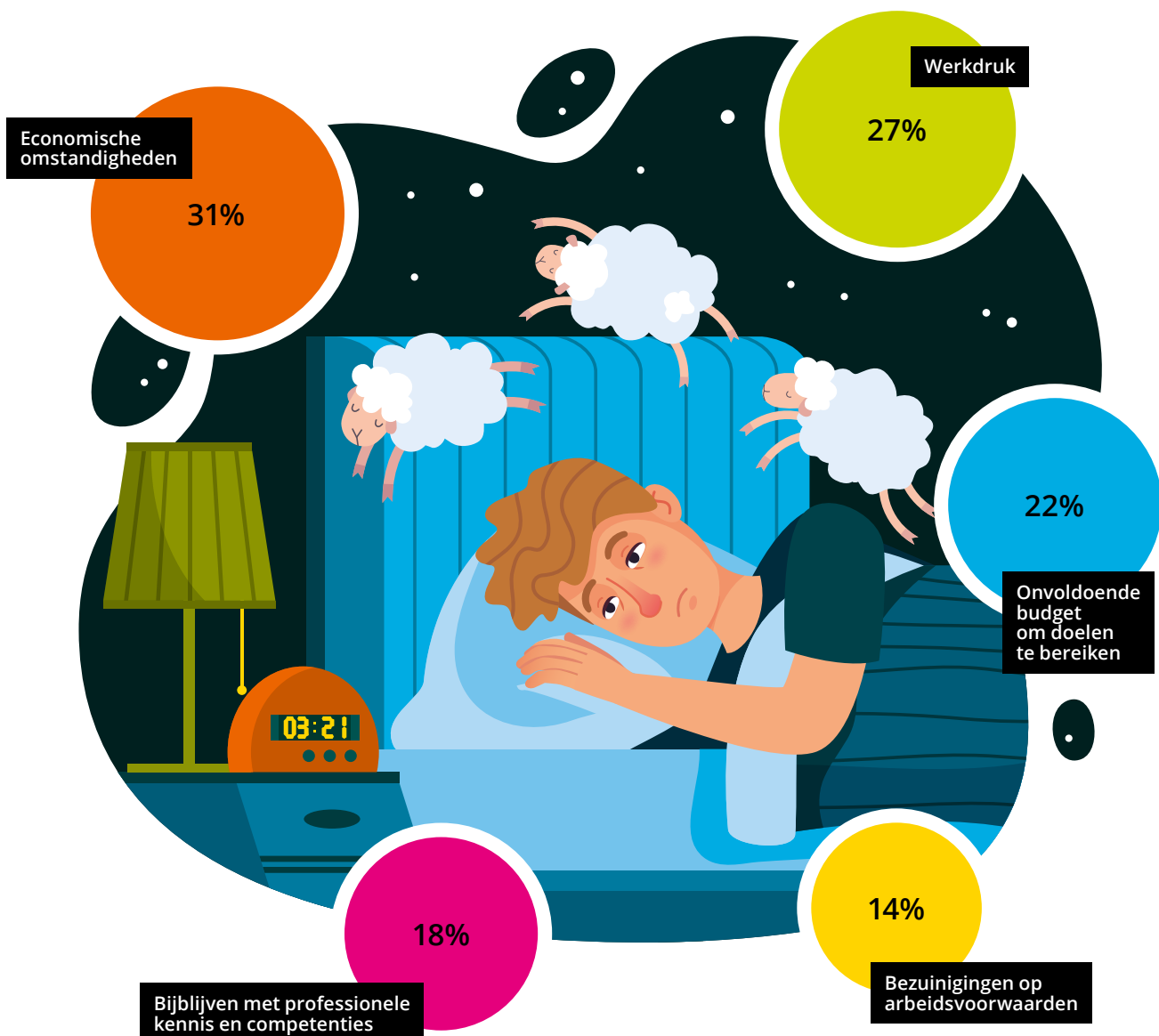


Opleidingsmogelijkheden zijn echter niet het belangrijkste voor tevredenheid in het werk, aldus de respondenten in het onderzoek. IT'ers geven namelijk nog vaker aan dat sfeer en collegialiteit (88%) hier belangrijk voor zijn. En ook uitdaging in het werk blijkt erg belangrijk: 74 procent vindt uitdagende projecten belangrijk voor zijn tevredenheid. Op de derde plek volgt het salaris (71%).

Hoewel IT'ers door de grote schaarste op de markt gebukt gaan onder een hoge werkdruk, is dat niet hetgeen wat IT'ers 's nachts het meest wakker houdt. De economische omstandigheden zijn nog vaker een reden om te piekeren: een derde geeft aan zich veel zorgen te maken over de economische omstandigheden. Werkdruk volgt met 27 procent op de tweede plek en onvoldoende budgetten staan met 22 procent op de derde plaats.

ZORGEN TOP 5

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



Ondersteuning werkgever

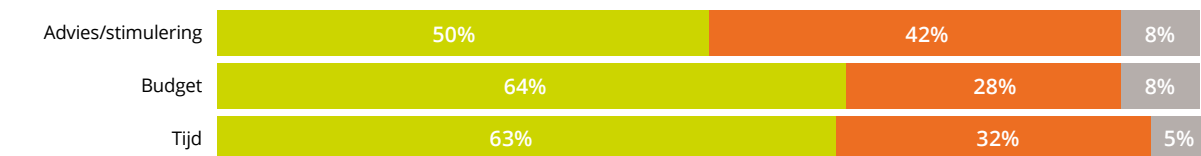
Maar liefst 60 procent van de IT'ers vindt opleidingsmogelijkheden bepalend voor de tevredenheid in zijn werk. Toch valt hier nog flink wat op te winnen voor bedrijven. Flink wat IT'ers klagen namelijk over een gebrek aan ondersteuning van de werkgever voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

32 procent van de IT'ers vindt dat ze niet genoeg tijd krijgen van de werkgever om zichzelf te ontwikkelen. Toch blijkt tijdsgebrek niet de grootste bottleneck te zijn. IT'ers klagen nog veel vaker over een gebrek aan advies en stimulans vanuit de werkgever. Maar liefst 42 procent vindt dit namelijk onvoldoende, zo geven zij in het onderzoek aan. 33 procent vindt bovendien dat de directe leidinggevende te weinig ondersteuning biedt voor persoonlijke ontwikkeling, en 45 procent vindt de ondersteuning vanuit HR onvoldoende.

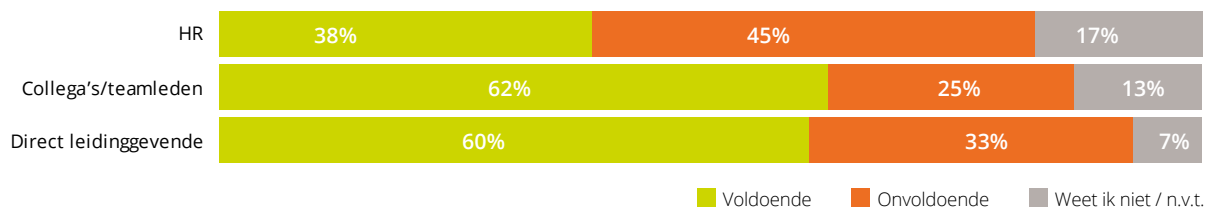


ONDERSTEUNING

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



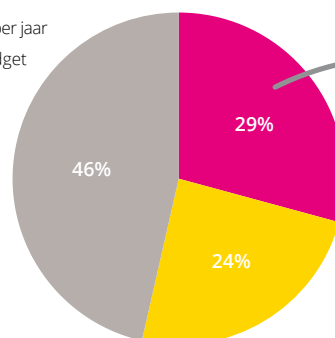
In hoeverre vind je dat je voldoende ondersteund wordt als het gaat om jouw persoonlijke ontwikkeling door...?



OPLEIDINGSBUDGET

Kon je het afgelopen jaar gebruik maken van een opleidingsbudget?

- Ja, een vast bedrag per jaar
- Nee, er is geen budget
- Weet ik niet / n.v.t.



gemiddeld
€ 3300,-



Net als in de voorgaande jaren komt uit het jaarlijkse HR-trendonderzoek onder HR-professionals, uitgevoerd door Berenschot, naar voren dat er sprake is van een “War for Talent”. We zagen dit jaar de topprioriteit die de laatste jaren aan het werven van nieuwe medewerkers plaats maken voor de focus op het ontwikkelen van bestaande medewerkers. Niet dat geen enkele organisatie problemen ervaart om alle functies ingevuld te krijgen, nog steeds ervaart maar liefst 70% van de organisatie problemen om bepaalde vacatures ingevuld te krijgen en is de situatie voor de nodige organisaties inmiddels dusdanig nijpend dat het de bedrijfsvoering belemmert.

Afhankelijk van de duur van de coronacrisis en de maatregelen in het kader van de 1,5 meter-maatschappij zullen er zeker effecten zijn op arbeidsmarktontwikkelingen. Te verwachten is dat ook de corona-effecten verschillend zullen uitpakken voor organisaties, sectoren en/of functiefamilies. Daar waar de wervingsproblemen in de zorgsector misschien alleen toe zullen nemen, kan de knellende vraag binnen bijvoorbeeld de reisbranche achterhaald worden.

Net als in de voorgaande jaren staat de functiegroep IT in de top drie van de functiegroepen waarin organisaties heeft meeste problemen ervaren om vacatures ingevuld te krijgen. Problemen met het invullen van ICT-vacatures is zeker niet alleen voorbehouden aan IT-bedrijven, ook binnen de sectoren Openbaar Bestuur en Handel, Transport en Dienstverlening speelt dit. Werkgevers zoeken met name kandidaten met relevante werkervaring en het kost de meeste moeite kost het om posities op hbo-niveau ingevuld

te krijgen. We zien dat Covid-19 een boost heeft gegeven aan digitaliseringsslagen binnen organisaties, zeker doordat thuiswerken nu de norm is in de plaats van afwijking.

Maar liefst 82 procent van de ondervraagde IT'ers is het afgelopen jaar benaderd voor een baan, waarvan bijna 30 procent zegt wel iedere week een aanbod te krijgen. Eén op de 10 is actief op zoek naar een andere baan, maar nog eens 63 procent van de ondervraagde IT'ers, die niet actief op zoek zijn naar een nieuwe baan, zegt open te staan voor een andere baan als er een mooie kans voorbijkomt. Vooral BI-specialisten, softwareontwikkelaars specifieke talen (o.a. Java en C#) en toepassingen (.NET, Cloud, app en web), maar ook security en netwerkspecialisten worden door het UWV¹⁾ tot de kansrijke beroepen gerekend.

Ondanks dat de meeste ICT'ers de banen voor het uitzoeken lijken te hebben, grijpen werkgevers nog altijd niet massaal naar de portemonnee blijkt uit ook deze editie van de ICT Salary Survey. En hoewel beter belonen zeker niet de enige manier is om ICT-talent binnen te halen en te behouden, moeten werkgevers deze optie zeker niet nog langer links laten liggen, gezien de steeds krappere wordende IT-arbeidsmarkt. Als er links en rechts aan werknemers wordt getrokken, zou het logisch zijn hun loyaliteit te belonen met meer salaris. Maar zo makkelijk is dat voor veel werkgevers niet, zegt Hans van der Spek, manager Kenniscentrum HCM van Berenschot. “De lonen van werknemers bij ‘niet-IT-bedrijven’, zoals bijvoorbeeld in de zorg of het openbaar bestuur, vallen meestal onder een bepaalde cao. Werkgevers hebben daar niet de ruimte om veel meer te bieden.

1) Kansrijke en minder kansrijke beroepen – eerste inventarisatie sinds de coronacrisis – UWV (Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies) – 13 augustus 2020

Je kan niet opeens alle medewerkers meer betalen omdat dat kleine groepje IT'ers anders weggaat." Terwijl veel bedrijven in de IT-sector compleet zelfstandig zijn in het bepalen van hun beloningsbeleid. "Zij kunnen makkelijker inspelen op nieuwe ontwikkelingen in de arbeidsmarkt."

Het salaris is erg belangrijk, maar ook weer niet het enige dat voor de werknemer telt, blijkt ook uit dit onderzoek onder ICT'ers. "Geld is een reden om te vertrekken, maar niet de enige. 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."

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." We zien in het HR-Trendonderzoek een toenemende belangstelling voor onderwerpen als Employee Experience en Employee Value Proposition.



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.



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
