

# Resultaten Salary Survey 2023



## Resultaten **Salary Survey 2023**

Resultaten Salary Survey 2023	<b>1</b>
Voorwoord	<b>3</b>
De respondenten	<b>4</b>
Beloning	<b>8</b>
Dit verdient een IT'er	<b>14</b>
Hoge werkdruk blijft	<b>15</b>
Toekomstperspectief	<b>17</b>
Arbeidsmobiliteit	<b>19</b>
IT'ers over hun werkgever en werkplek	<b>23</b>
Waar ligt een IT'er wakker van?	<b>25</b>
Persoonlijke ontwikkeling	<b>26</b>
Nawoord	<b>28</b>

## Voorwoord

**Het is een bekend gezegde: “Er zijn maar twee dingen zeker in het leven: we gaan allemaal dood en iedereen betaalt belasting.” Voor velen lijken er echter nog twee zekerheden te zijn: IT’ers hebben altijd baangarantie en een enorm hoog salaris.**

Kijkend naar de huidige stand van zaken, klopt dat voor de meesten wel. Nog geen 1% van alle IT’ers in Nederland zit in de WW. Volgens ons jaarlijkse salarisonderzoek krijgen de meeste IT’ers bovendien maandelijks of zelfs wekelijks een nieuwe baan aangeboden. En met een gemiddeld bruto jaarsalaris tussen de 44.400 en 118.100 euro – afhankelijk van wat je precies in de IT doet – kunnen we zeker niet van een karige beloning spreken.

Toch zijn deze twee zaken minder een gegeven dan je zou denken. De meeste IT’ers hebben werk, maar omscholers, mbo’ers en 50-plussers in de IT komen nog steeds moeilijker aan het werk. En zelfs de IT’ers met een baan maken zich tegenwoordig drukker om geld, zo blijkt uit ons jaarlijkse salarisonderzoek. Jarenlang vonden IT’ers sfeer, ontwikkelmogelijkheden en collegialiteit het belangrijkste in hun werk. Maar de inflatie en torenhoge huisprijzen raken ook deze groep, waardoor prioriteiten verschuiven. Salaris wordt nu door velen veel belangrijker gevonden. Zelfs de dik belegde boterham van de IT’er lijkt dus niet altijd meer voldoende om je niet druk hoeven te maken om geld.

Tegelijkertijd zitten we middenin de volgende grote technologische golf: die van generatieve AI. En ja, ook die heeft impact op het werk van IT’ers zelf. Banen worden nog niet direct weg geautomatiseerd – daar is AI ook nog helemaal niet goed genoeg voor - maar AI neemt wel een steeds belangrijkere en grotere rol in bij het werk. Fijn, want met de schreeuwende personeelstekorten is alle hulp welkom. Maar welke effecten AI in de toekomst gaat hebben op techwerk, dat blijft koffiedik kijken.

Verandering alom dus, en het is aan de werkgever om daarop in te spelen. Enerzijds door – de doorgaans hoog ervaren - werkdruk waar mogelijk weg te nemen, anderzijds door IT’ers voldoende te compenseren voor de inflatie. Want voor je het weet blijf je achter met een AI die vooral kwetsbare code en rapporten vol fouten schrijft, en geen IT’ers meer die de problemen signaleren en oplossen.



**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](http://www.agconnect.nl). De artikelen die zijn verschenen rondom het jaarlijkse salarisonderzoek zijn te vinden via [agconnect.nl/dossier/salary-survey](http://agconnect.nl/dossier/salary-survey). Wilt u meer weten over de wervingsmogelijkheden bij AG Connect, neem dan contact met ons op via [sales@agconnect.nl](mailto:sales@agconnect.nl).*

## De respondenten

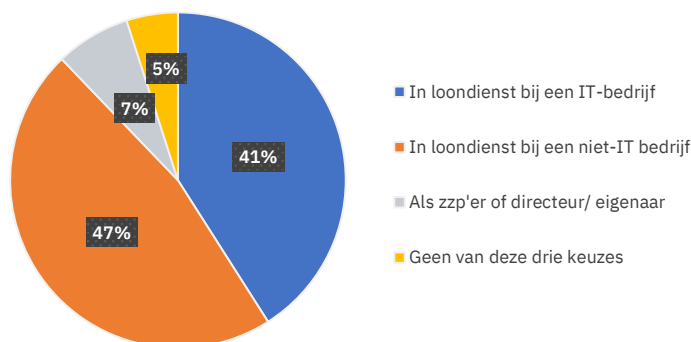
Aan de 24e editie van het jaarlijkse salarisonderzoek van AG Connect deden in totaal 1.132 IT'ers uit Nederland mee. 781 vulden de volledige vragenlijst in. 41% werkt in loondienst bij een IT-bedrijf, 47% bij een niet-IT-bedrijf. 7% werkt als zzp'er of directeur/eigenaar.

Het merendeel van deze mensen werkt bij een relatief groot bedrijf: krap 20% werkt bij een organisatie met tussen de 1.001 en 5.000 werknemers. Nog eens 15,5% werkt zelfs bij een bedrijf met meer dan 10.000 medewerkers. Slechts 3% heeft minder dan tien collega's.

Verder werkt een groot deel van de respondenten al lang in de IT. Gemiddeld werken ze nu net geen 20 jaar als IT'er en zelfs bijna 11 jaar in dezelfde organisatie. De gemiddelde leeftijd is dan ook 46 jaar. Vrijwel iedereen heeft een vast contract (93%).

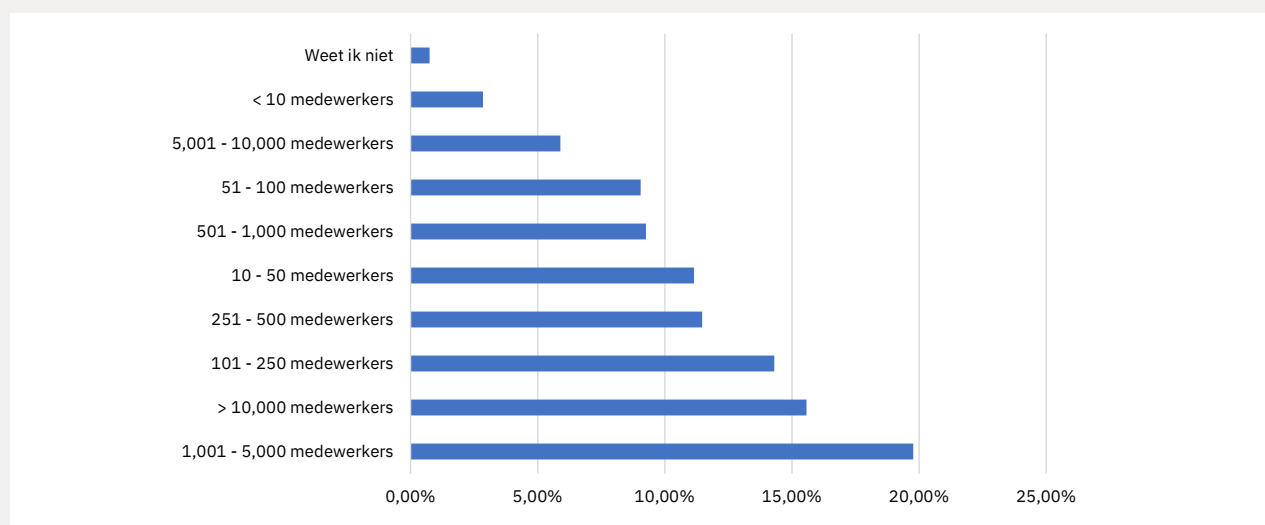
Het grootste deel van deze respondenten werkt in management (16%), ontwikkeling (15%) en beheer (13%). Ruim de helft geeft nu geen leiding.

### Ben je als IT-professional/leidinggevende/IT-docent werkzaam?

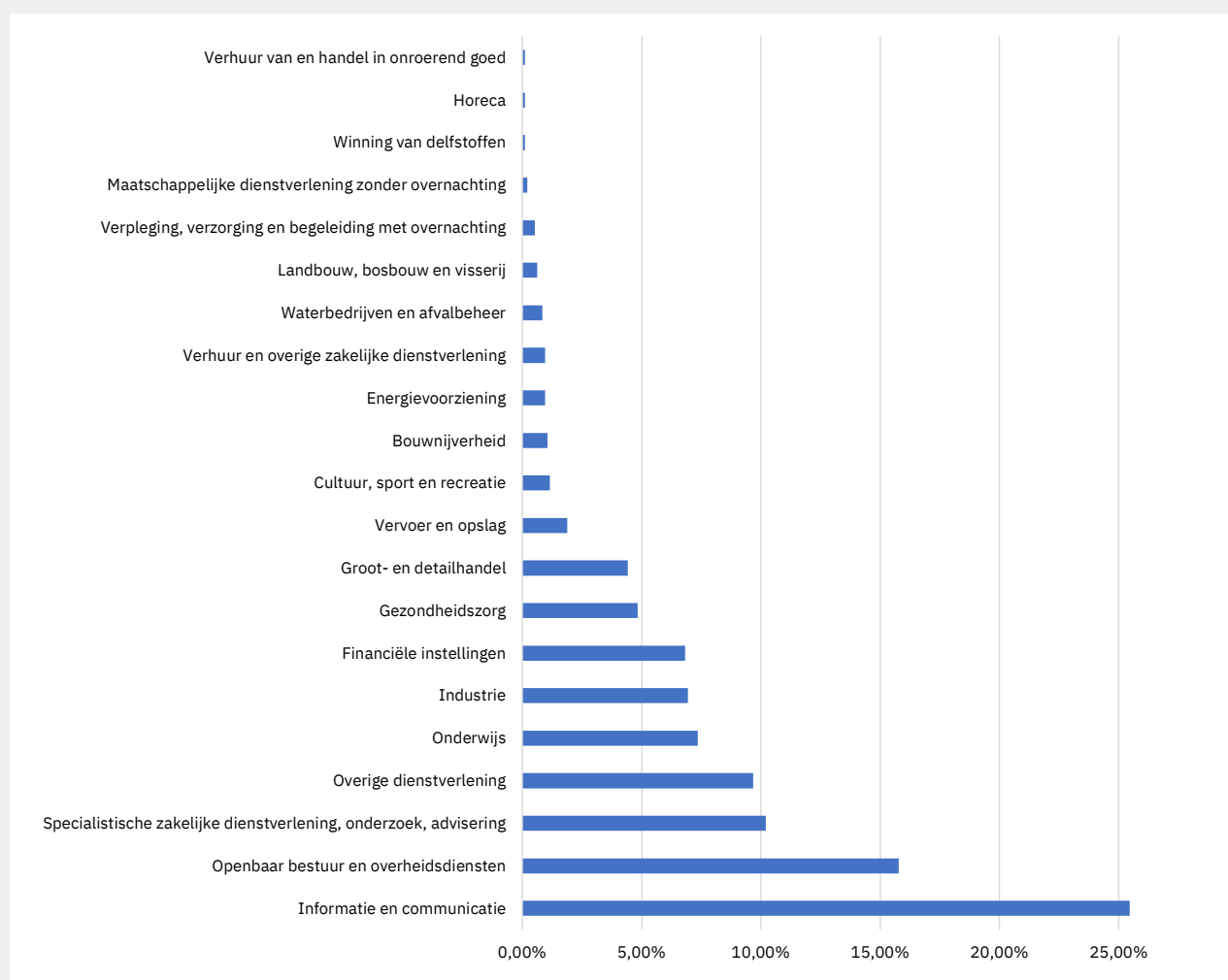




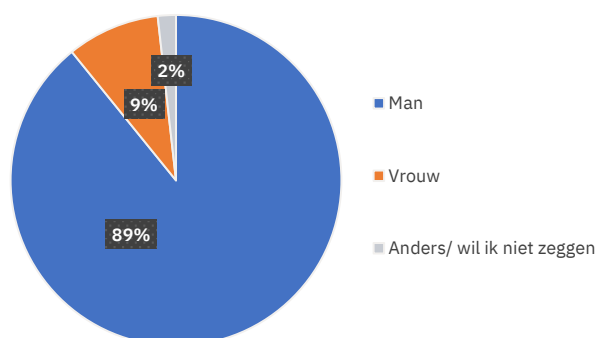
## Hoeveel mensen werken er bij jouw organisatie?



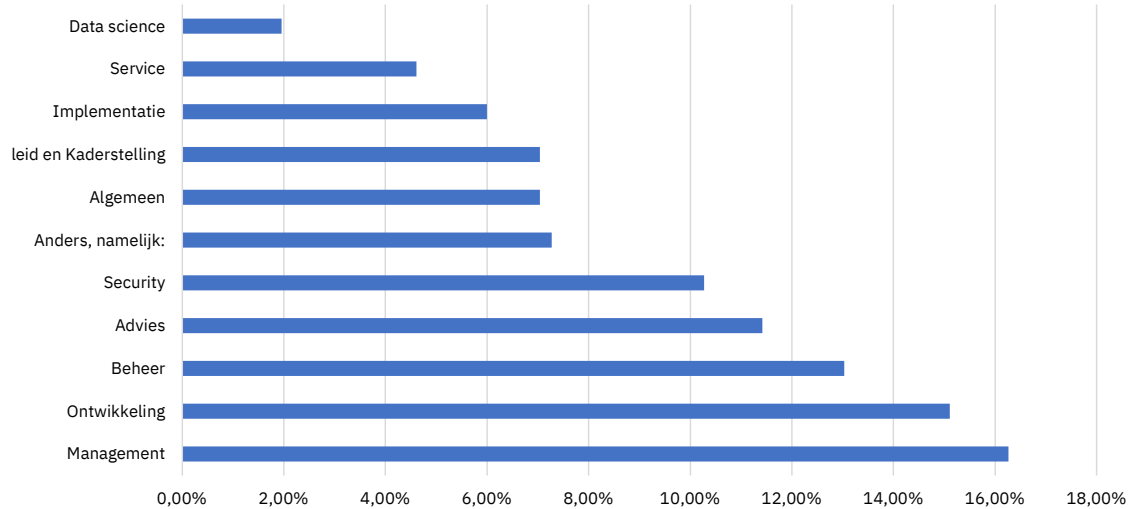
## In welke sector is jouw organisatie in te delen?



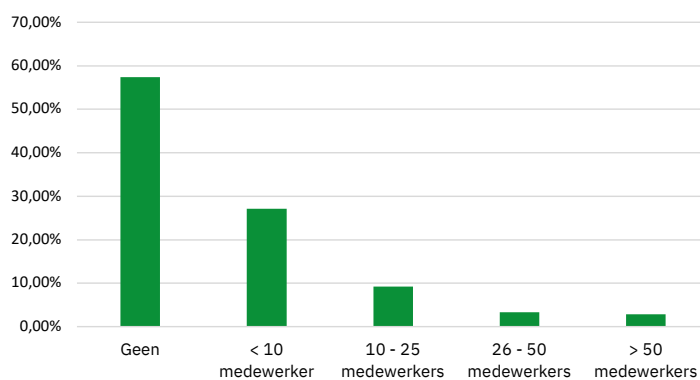
## Wat is jouw geslacht?



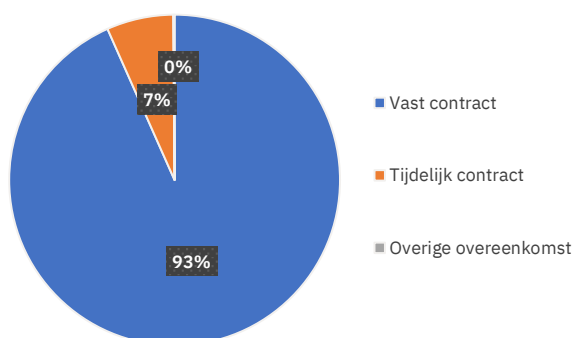
## Wat is je primaire aandachtsgebied?



## Aan hoeveel medewerkers geef je leiding?



## Wat voor arbeidsovereenkomst heb je?



# Beloning

**Het is geen geheim: IT'ers verdienen over het algemeen een dik belegde boterham. Toch is de situatie lang niet voor iedereen ideaal. Mbo'ers verdienen bijvoorbeeld beduidend minder en salarissen stijgen lang niet altijd mee met de inflatie.**

De hoge salarissen zijn een standaard lokmiddel voor nieuw talent. Voor velen is een gemiddeld salaris tussen de 44.400 en 118.100 euro bruto per jaar immers behoorlijk aantrekkelijk. Zeker als je bedenkt dat het modaal inkomen in 2022 38.500 euro bruto per jaar was en dit jaar 40.000 euro per jaar is. Zelfs in functies met doorgaans een lager salaris, verdien je gemiddeld gezien dus meer dan modaal.

Toch is lang niet alles direct tot in de puntjes geregeld. Jaarlijkse salarisstijgingen zijn een goed voorbeeld: 70% van de IT'ers geeft aan dat het salaris vorig jaar gestegen is, terwijl ruim 2,5% zijn salaris juist zag dalen. Maar het salaris veranderde gemiddeld gezien met slechts 4,5%, terwijl de inflatie in 2022 op 10% uitkwam, aldus het CBS.

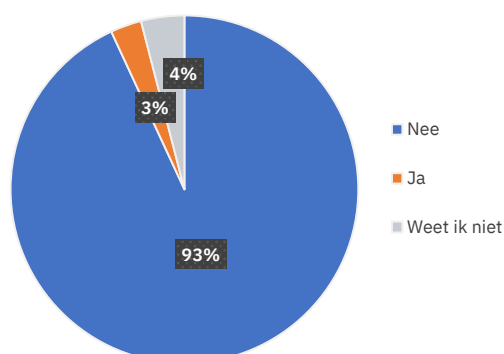
De salariswijzigingen zijn dus niet voldoende om voor de inflatie te compenseren. Een derde van de IT'ers ontving wel een compensatie voor de prijsstijgingen, namelijk een structurele verhoging (19%) van gemiddeld 5% of een eenmalige uitkering (14%) van gemiddeld 500 euro.

## Mijn salaris is...

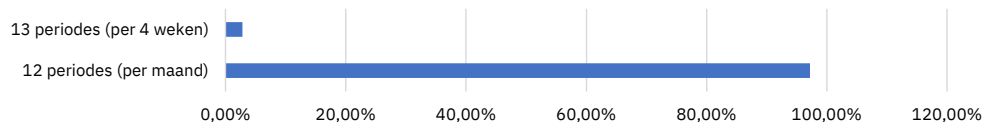




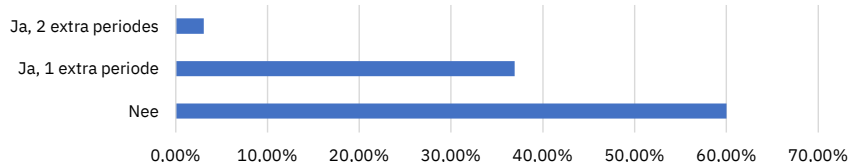
## Ontvang je een arbeidsmarkttoeslag?



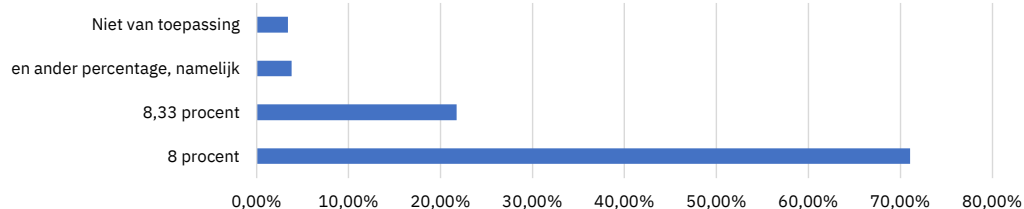
## In hoeveel termijnen wordt jouw salaris uitbetaald?



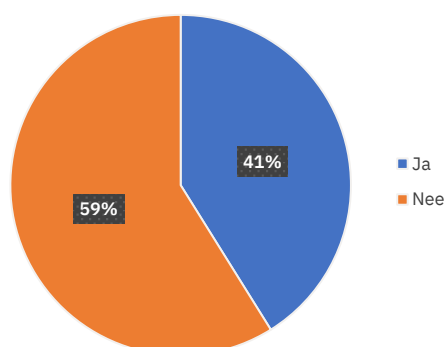
## Ontvang je naast jouw vaste salaris nog volwaardige extra termijnen, zoals een 13e maand? (Dit omvat niet het vakantiegeld)



## Wat is het percentage vakantiegeld dat je ontvangt?



## Maak je aanspraak op een bonus of winstuitkering?

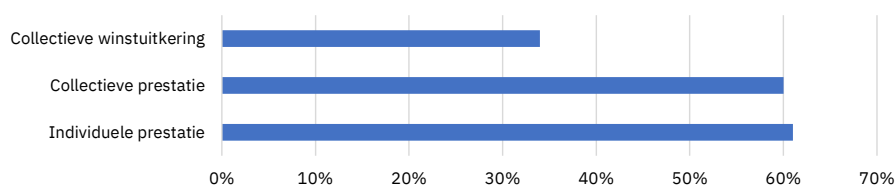


Welk brutobedrag heb je afgelopen jaar uitbetaald gekregen aan bonus of winstuitkering?

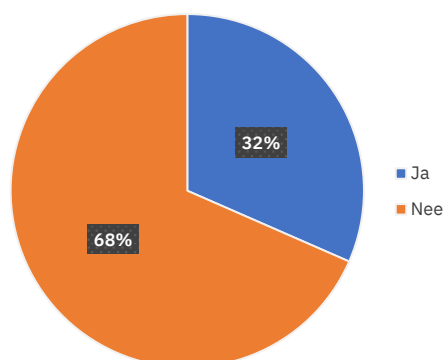
**Mediaan: 5000 euro.**

**Mediaan van wat maximaal uitbetaald kon worden: 8200 euro.**

## Waarvan is jouw bonus afhankelijk? (meerdere antwoorden mogelijk)

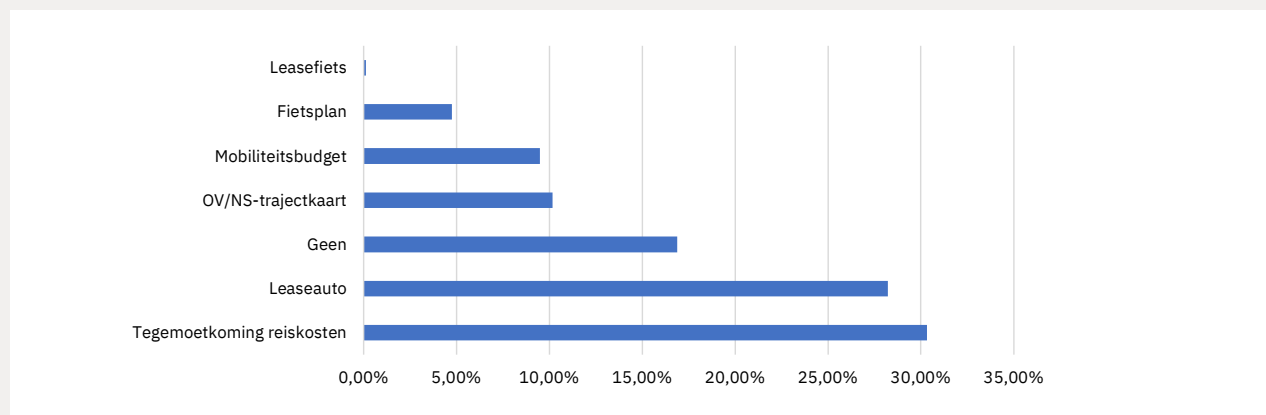


## Ontvang je naast jouw salaris representatie-/onkostenvergoeding?



**Gemiddeld netto per maand: 55 euro.**

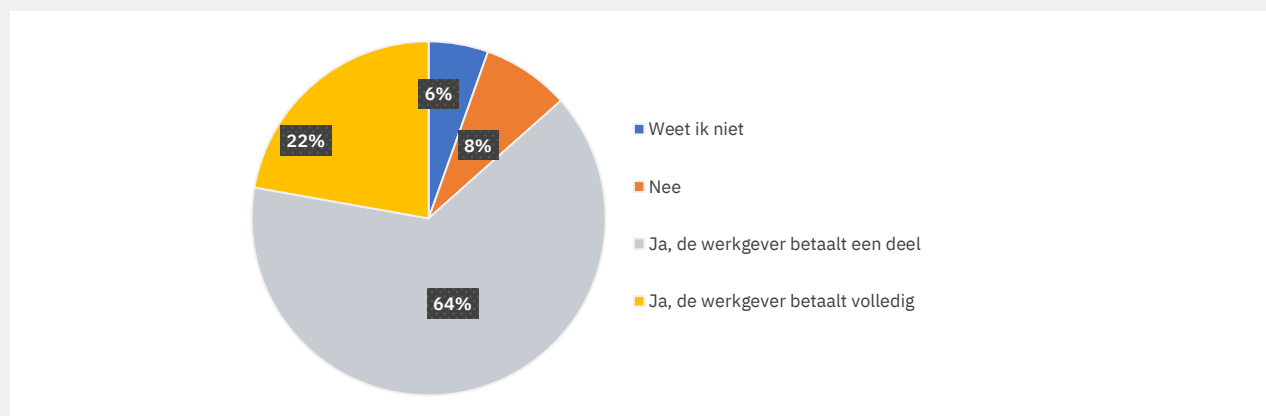
## Heb je een mobiliteitsregeling?



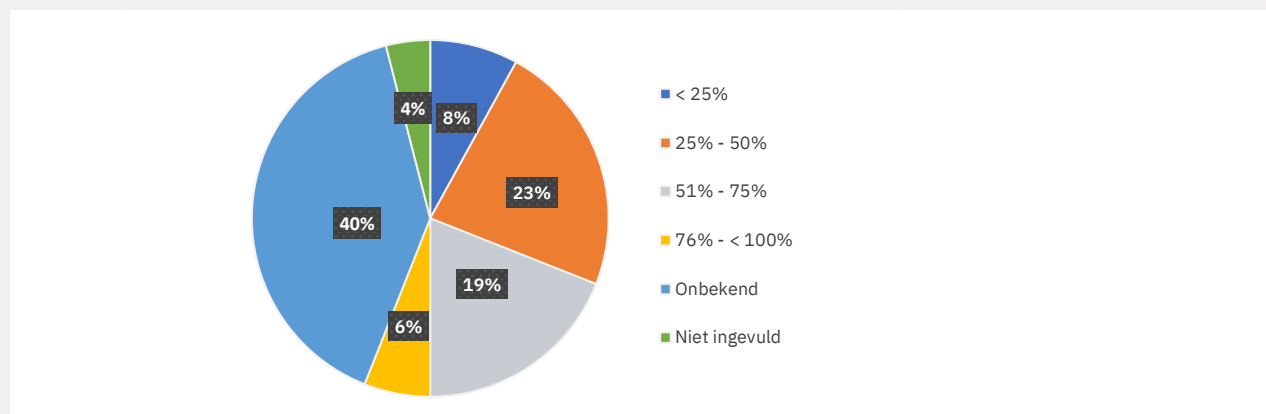
Wat is de hoogte van je mobiliteits-leasebudget per maand (excl. Brandstof)?

**Mediaan: 825 euro.**

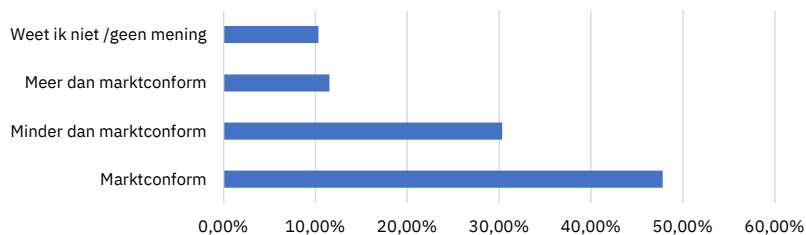
## Biedt jouw werkgever een collectieve pensioenregeling aan?



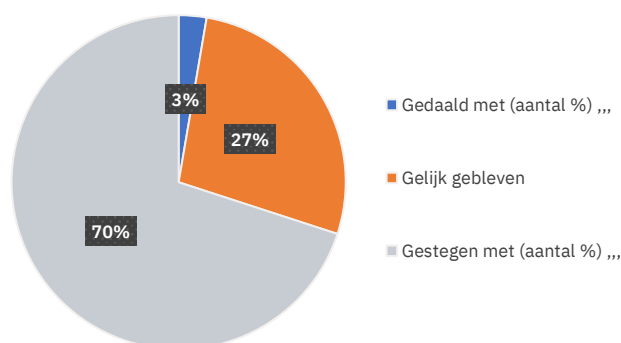
## Hoe groot is de werkgeversbijdrage? (indien gedeeltelijk, in % van totale bijdrage)



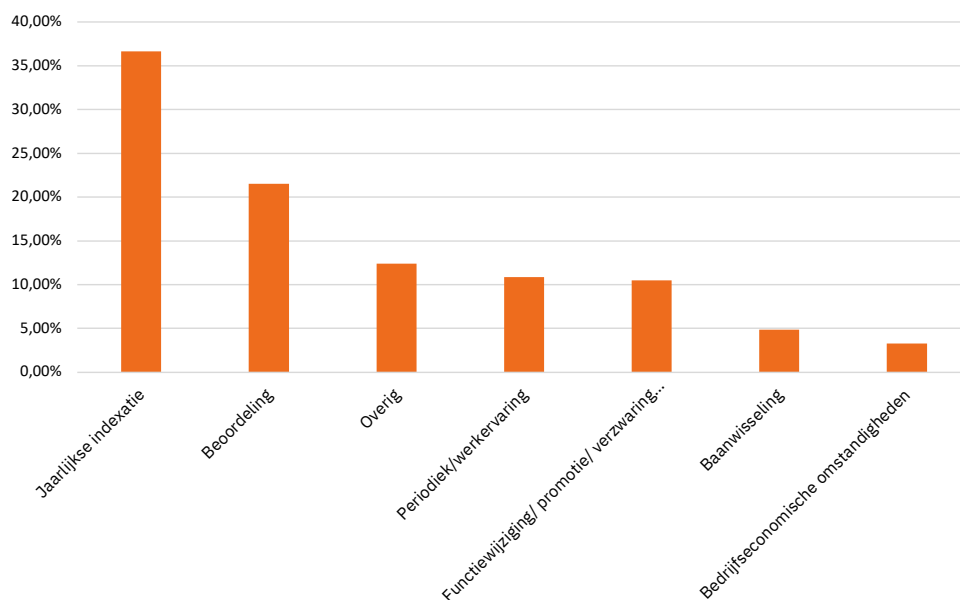
## In hoeverre ben je van mening dat je marktconform wordt beloond?



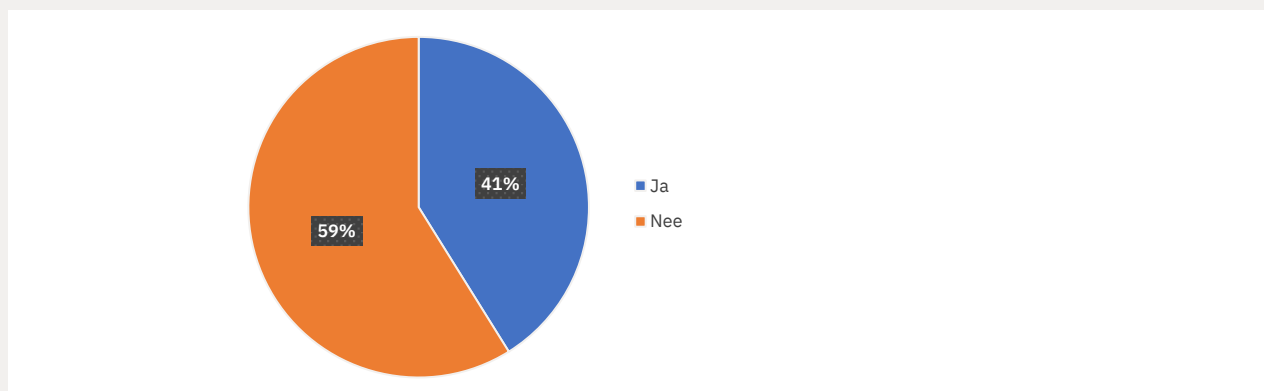
## Mijn inkomen is het afgelopen jaar...



## Is de salarisverandering het gevolg van?



## Maak je aanspraak op een bonus of winstuitkering?



Gecompenseerd door middel van eenmalige uitkering van  
**500 euro (mediaan)**

Gecompenseerd door middel van een structurele verhoging van  
**5% (mediaan)**

# Dit verdient een IT'er

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

CIO	€ 118.100
(Sector) Hoofd systeemontwikkeling	€ 117.700
Informatie architect	€ 102.500
Directeur IT/Hoofd automatisering/Manager ICT	€ 97.300
Hoofd systeem- en netwerkbeheer/ Manager technische infrastructuur/hoofd rekencentrum	€ 96.100
Program manager	€ 93.800
CISO	€ 93.300
Software architect	€ 86.800
Adviseur technische infrastructuur	€ 86.100
Information security officer	€ 85.200
Business systems analist/consultant	€ 84.600
Infrastructuur informatiemanager/-coördinator	€ 83.000
(Senior) Adviseur IT architect/Adviseur technische infrastructuur	€ 82.700
Adviseur informatievoorziening	€ 80.200
Data scientist	€ 80.100
Technisch beheerder	€ 76.900
Implementatie-adviseur/consultant	€ 76.600
Projectmanager	€ 76.300
Teamleider / Coördinator (ontwerp) / Programmering / Beheer-applicatie/ e.d.	€ 76.200
Service (Delivery)/ Support/ Contractmanager/ SLA-Beheerder	€ 76.200
Netwerkbeheerder/ Specialist/-LAN/-WAN/-Novell/-Windows NT-Beheerder/ Datacombeheer Specialist	€ 75.800
Informatieanalist	€ 73.000
Technisch applicatiebeheer	€ 72.500
Security consultant	€ 71.300
Change Manager/ Wijzingsbeheerder/ -coördinator/ Implementatiecoördinator	€ 71.200
Problem manager / Probleembeheerder	€ 70.000
Functioneel (Applicatie)Beheerder/ Beheerder (Coördinator)/ Informatie voorziening/ Applicatiemanager	€ 63.800
Developer/ Softwareontwikkelaar	€ 63.300
Securityspecialist	€ 63.200
Applicatieontwikkeling/ appontwikkeling	€ 61.100
Systeembeheerder	€ 59.500
Implementatie-adviseur/ Consultant	€ 58.100
Medewerker Helpdesk/ Medewerker Gebruikersondersteuning	€ 44.400

*Overigens verdienen zzp'ers ook niet onwaardig. Volgens het onderzoek kunnen zij nu gemiddeld een bruto uurtarief van 90 euro rekenen en gemiddeld 36 uur per week declareren bij opdrachtgevers. In heel 2022 realiseerden zij een gemiddeld bruto-inkomen van 98.000 euro.*



## Hoge werkdruk blijft

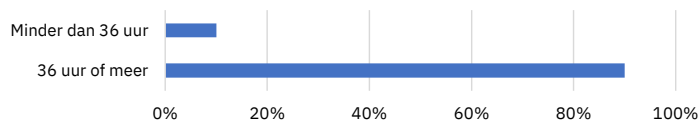
AG Connect en Berenschot vragen IT'ers al sinds 2020 naar de ervaren werkdruk, met interessante resultaten. In [2020](#) vond 45% van de IT'ers de werkdruk (te) hoog, maar tijdens de pandemie steeg dat aantal flink. In [2021](#) gaf maar liefst 59% aan de werkdruk (te) hoog te vinden, wat in [2022](#) weer daalde naar 48%, net als dit jaar.

Een tijdelijke piek dus, ongetwijfeld als gevolg van de pandemie. In die periode werd de afhankelijkheid van IT immers snel groter. Iedereen werkte thuis en moest zich ook na werktijd thuis vermaken, ongetwijfeld met bijvoorbeeld games, streamingdiensten, online shoppen en andere digitale oplossingen. Van IT'ers werd dus plots meer gevraagd, terwijl het aantal werknemers op een afdeling niet toenam.

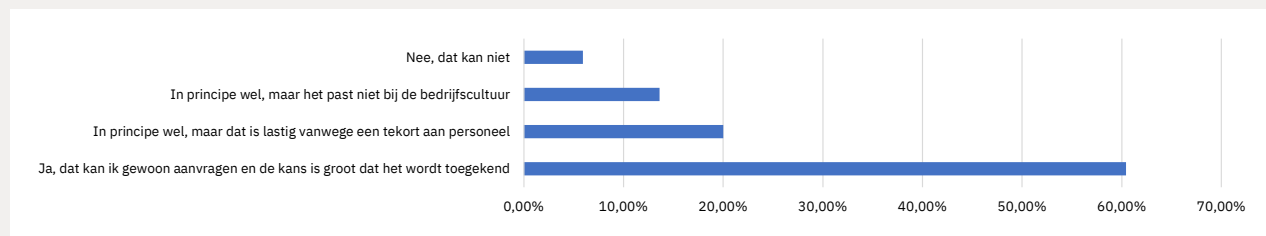
Het probleem is dat werkgevers de hoge werkdruk niet helemaal kunnen verhelpen. IT'ers zien onderbezetting door te weinig collega's namelijk als belangrijkste oorzaak van de hoge werkdruk. Andere problemen die bijdragen aan de hoge werkdruk zijn namelijk wél te verhelpen. 50% van de respondenten geeft bijvoorbeeld aan dat een onrealistische planning een belangrijke oorzaak is van de hoge werkdruk en volgens 33% speelt een onduidelijke opdrachtschrijving mee.

IT'ers kunnen er zelf natuurlijk ook voor kiezen om stappen te nemen. Het kan bijvoorbeeld rust geven om een dag minder te gaan werken, ook al komt parttime werken [notoir weinig voor in de IT](#). Dat blijkt ook uit het onderzoek: 90% werkt 36 uur of meer per week. Minder werken kan vaak wel: 60% geeft aan dat ze dit kunnen aanvragen en de kans groot is dat het goedgekeurd wordt.

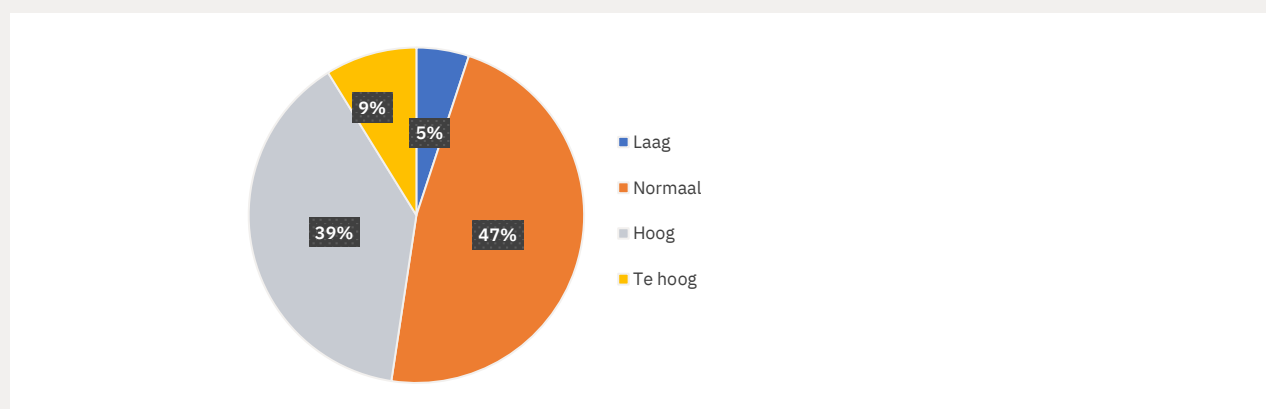
### Hoeveel uur werk je per week volgens jouw contract, ATV/ADV-dagen niet meegenomen (dus zonder overuren)?



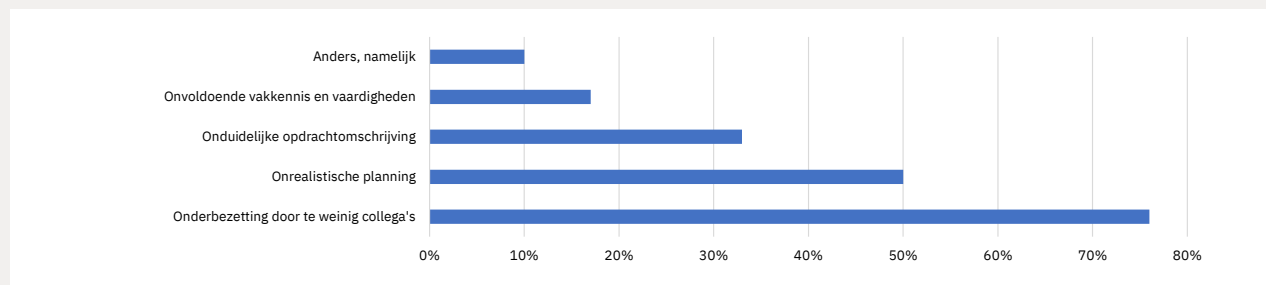
## Stel dat je minder uren zou willen werken, is dat dan mogelijk bij jouw huidige werkgever?



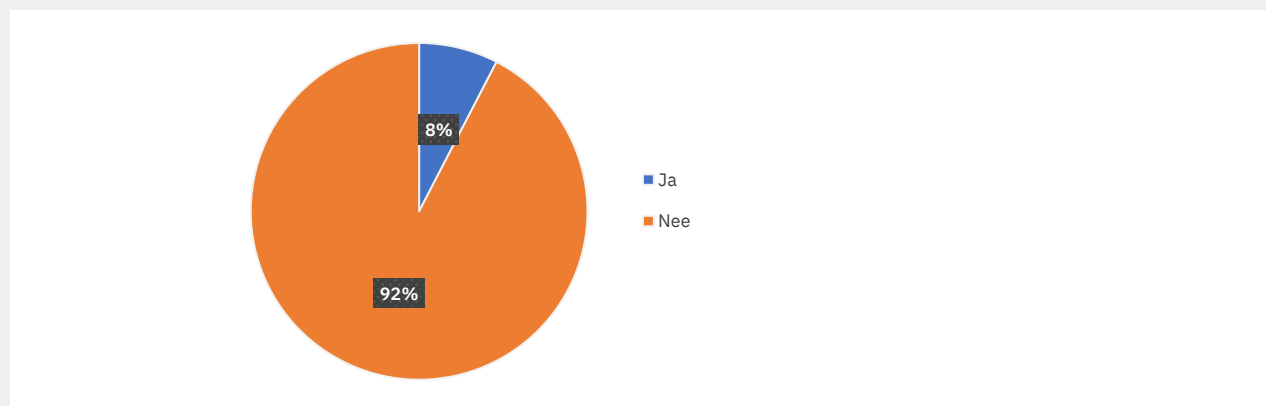
## Hoe ervaar je de werkdruk?



## Waar ligt dat aan?



## Overweeg je om binnen een jaar de IT te verlaten?



## Toekomstperspectief

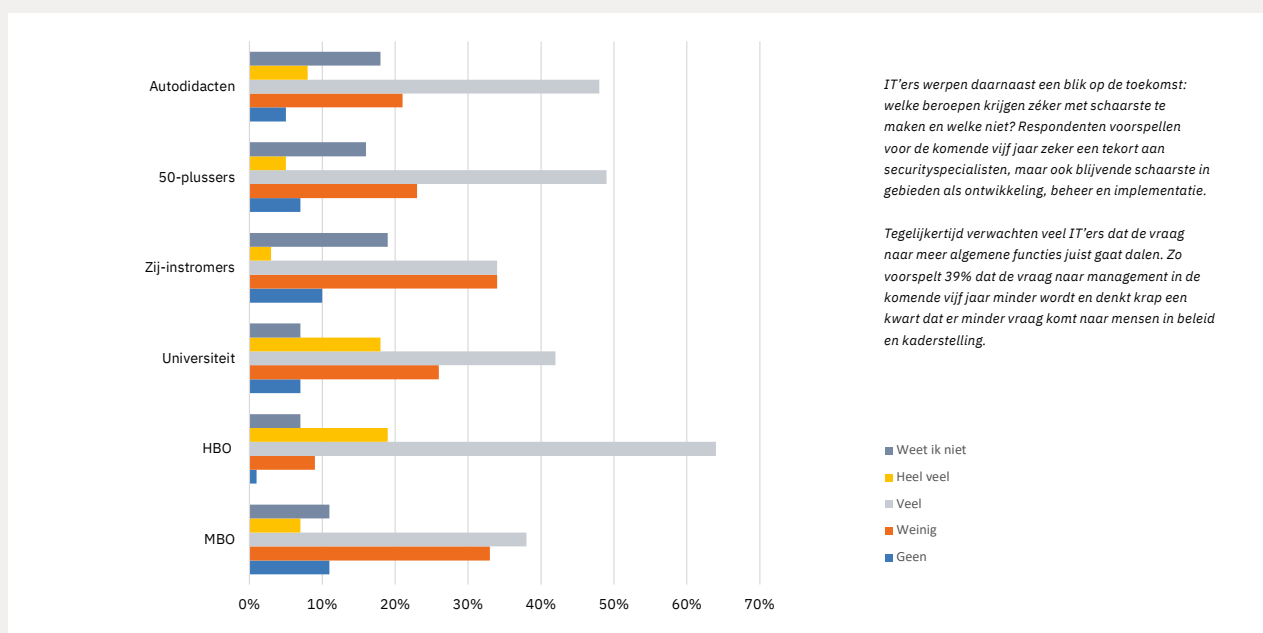
Het aantal IT'ers in Nederland is de afgelopen jaren flink toegenomen: tussen 2019 en 2023 groeide dat aantal met 153.000 naar 552.000. Maar dat is bij lange na niet genoeg. Het kabinet herhaalde [afgelopen juni](#) nog maar eens dat Nederland in 2030 meer dan een miljoen IT-geschoolden nodig heeft. In net iets meer dan zes jaar tijd moeten er dus nog zo'n 450.000 IT'ers bij komen. De kans is dus groot dat de personeelstekorten in IT nog enige tijd aan de orde blijven.

Ondanks die tekorten zitten IT'ers niet per se op iedereen te wachten. Maar liefst een derde geeft aan weinig toegevoegde waarde te zien in het aannemen van mbo'ers. Eén op de tien denkt dat het aannemen van mbo'ers zelfs helemaal geen toegevoegde waarde heeft.

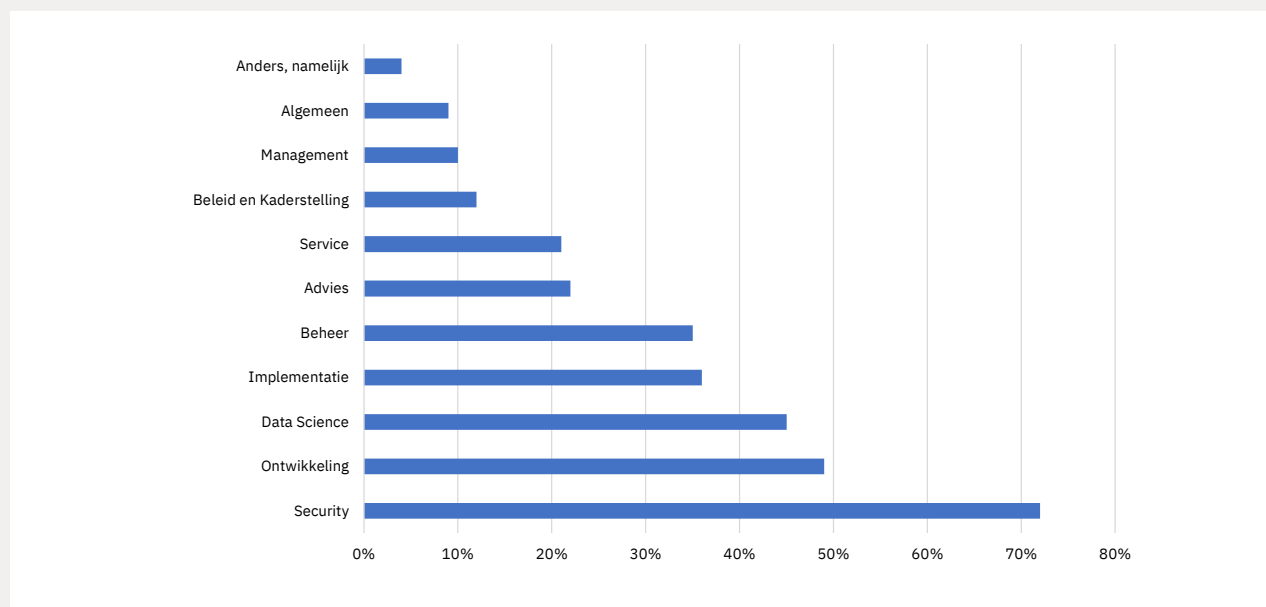
Naar hoger opgeleide IT'ers wordt heel anders gekeken. 64% ziet bijvoorbeeld veel toegevoegde waarde in het aannemen van hbo'ers en één op de vijf ziet daar zelfs heel veel toegevoegde waarde in. Daarnaast is 42% enthousiast over universitair geschoolde IT'ers.

Ook zij-instromers kunnen nog niet altijd op waardering rekenen. 34% van de respondenten ziet nu weinig toegevoegde waarde in het aannemen van deze groep. Toch waardeert een net zo grote groep de omscholers juist wél.

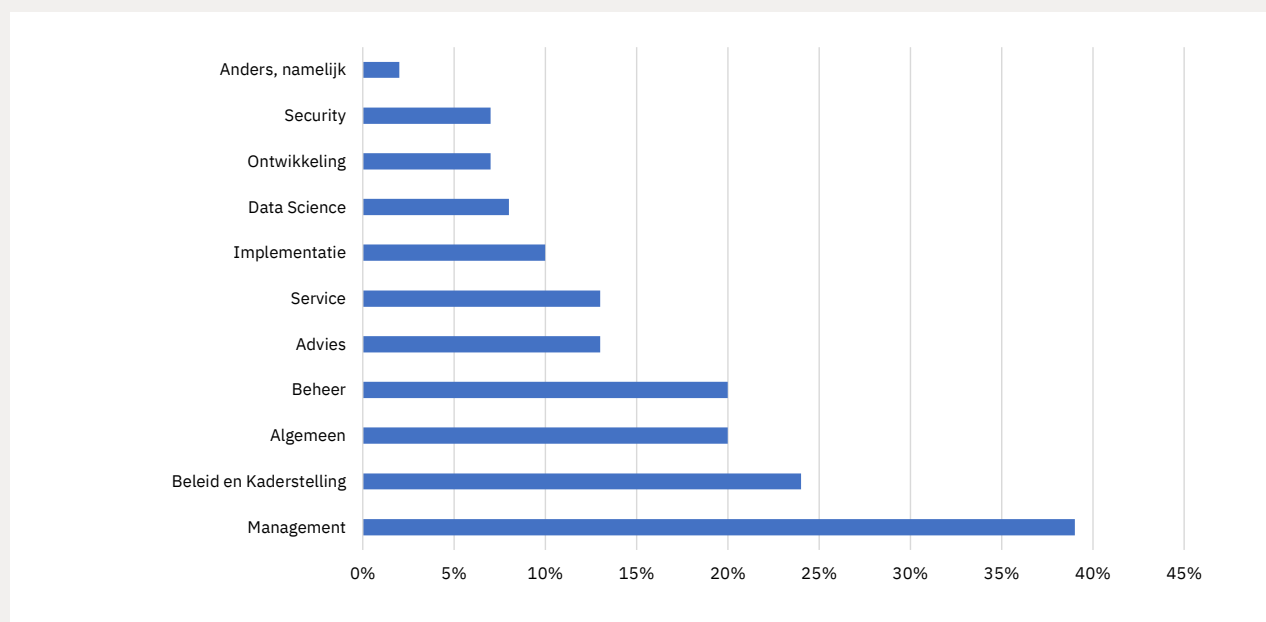
### Hoeveel toegevoegde waarde zou het aannemen van medewerkers uit de volgende categorieën volgens jou hebben op jouw team/organisatie?



## In welke primaire aandachtsgebieden verwacht je dat er binnen vijf jaar de grootste tekorten ontstaan/blijven?



## Van welke primaire aandachtsgebieden verwacht je binnen vijf jaar minder vraag vanuit de markt?



---

## Arbeidsmobiliteit

**De vraag naar techtalent is al jaren bijzonder groot, maar slechts een kleine groep IT'ers zoekt naar ander werk. Een meerderheid staat wel open voor een mooie kans, maar dan moet die wel geboden worden. En wat veel IT'ers betreft, komt die lang niet altijd via recruiters binnen.**

Slechts 9% van de IT'ers is nu actief op zoek naar een andere baan. Niet vreemd dus, dat het merendeel afgelopen jaar regelmatig benaderd werd voor een andere baan. Maar liefst 87% kreeg bericht van een recruiter of andere werkgever en krap 30% werd zelfs wekelijks benaderd, met name via sociale media (57%) en online platformen (54%).

Maar wie een IT'er wil binnenhalen, moet daar goed zijn best voor doen. IT'ers zijn zich namelijk ook echt wel bewust van hun goede positie op de arbeidsmarkt: 37% zag zijn positie in het afgelopen jaar zelfs verbeteren.

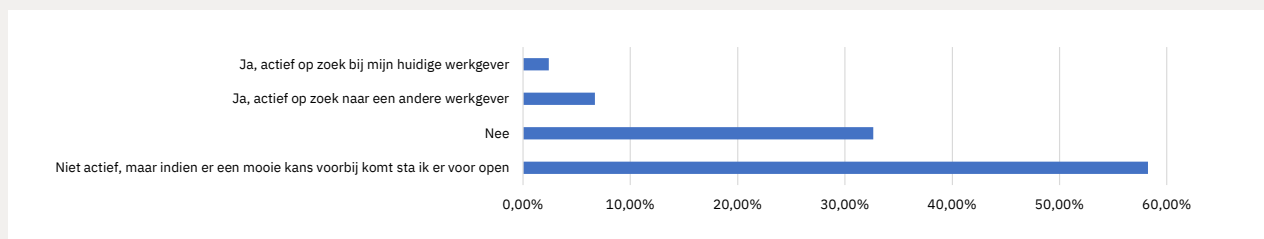
Een goed salaris aanbieden, daar begint het voor werkgevers mee: 62% geeft aan dat dit de belangrijkste reden zou zijn om ergens anders te gaan werken. Een trend van de laatste twee jaar, want eerder werden sfeer en ontwikkelmogelijkheden als belangrijkste redenen aangegeven. Maar met de stijgende inflatie en hoge huisprijzen vindt ook de IT'er een goed salaris [steeds belangrijker](#).

Maar werven is slechts het eerste deel. Wie techtalent binnen heeft gehaald, wil natuurlijk voorkomen dat zij weer vertrekken. En als een IT'er eenmaal binnen is, veranderen de prioriteiten ietwat. Meest belangrijke aandachtspunt is de sfeer en collegialiteit op de werkvloer: krap 87% vindt dat het belangrijkste voor de tevredenheid in het werk, gevolgd door het salaris (73%). Verder wordt veel waarde gehecht aan flexibele werktijden (71%) en werkplekonafhankelijk kunnen werken (68%).

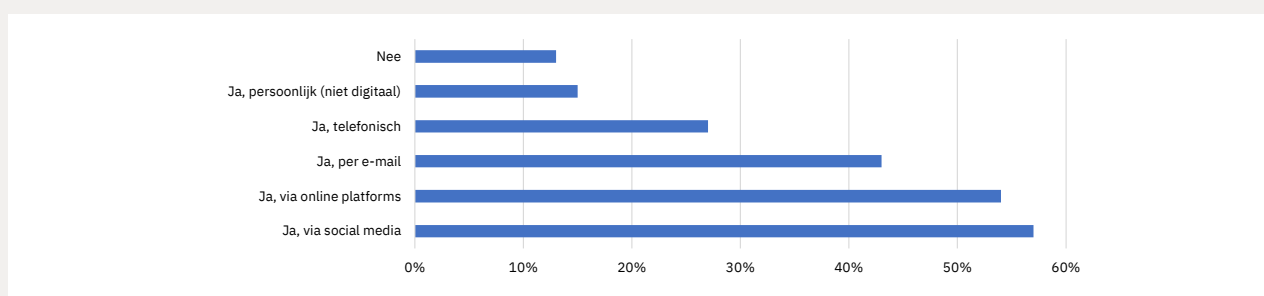
Maar hoe vind je dan IT'ers? De meest voor de hand liggende aanpak is om een recruiter in te zetten. Maar daar zijn lang niet alle IT'ers van gecharmeerd. Aanbiedingen van recruiters zijn namelijk lang niet altijd relevant, zo geven de respondenten aan. Slechts zo'n 19% geeft aan dat aanbiedingen van recruiters altijd of meestal relevant zijn voor wat ze doen. 72% geeft aan dat dit soms het geval is. Mogelijk heeft dat wat te maken met een gebrek aan IT-kennis: maar liefst 51% van de respondenten geeft namelijk aan dat recruiters niet voldoende kennis hebben om een goed aanbod te doen. Nog eens 37% vindt dat recruiters dat soms hebben.

Overigens kijken zzp'ers qua voorkeuren nauwelijks af van hun collega's in loondienst. Ook zij vinden de sfeer en collegialiteit het belangrijkste voor de tevredenheid in werk (72%), gevolgd door werkplekonafhankelijk werken (68%) en minder filekilometers (67%). En ook deze groep wordt veel benaderd voor een andere baan. Slechts 16% werd dat vorig jaar niet. 34% werd wekelijks benaderd voor een baan elders.

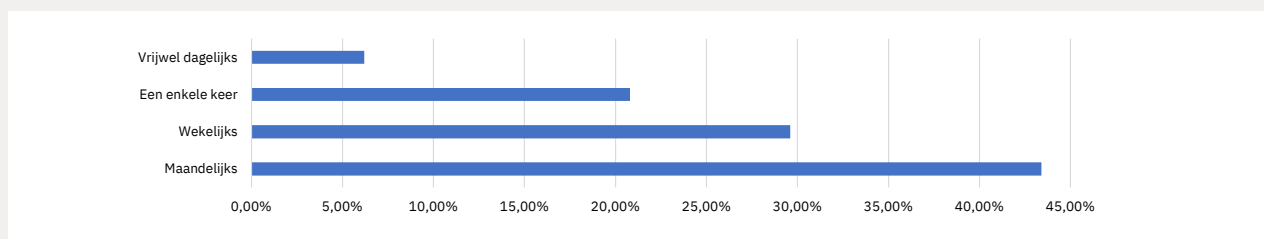
## Ben je nu op zoek naar ander werk?



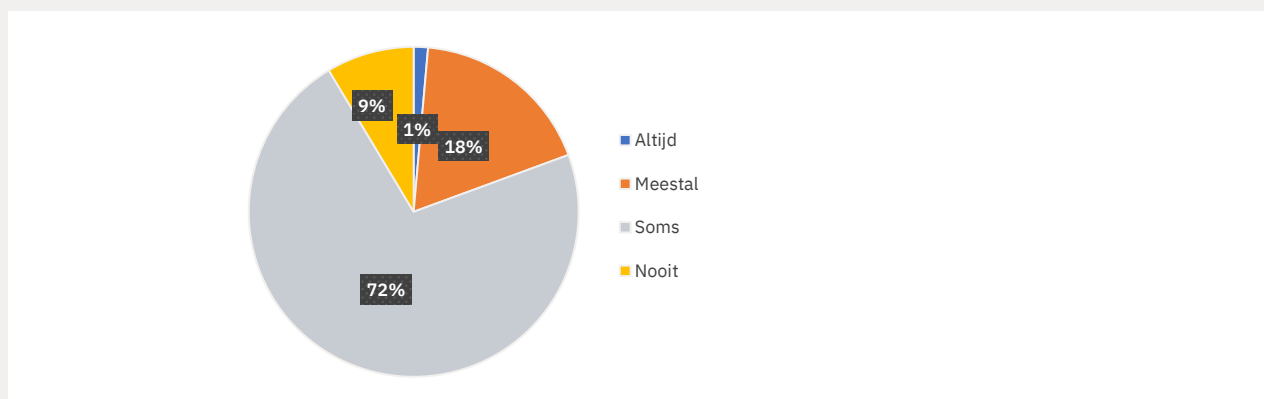
## Ben je het afgelopen jaar benaderd door recruiters of andere werkgevers voor een baan elders?



## Hoe frequent gebeurt dit?

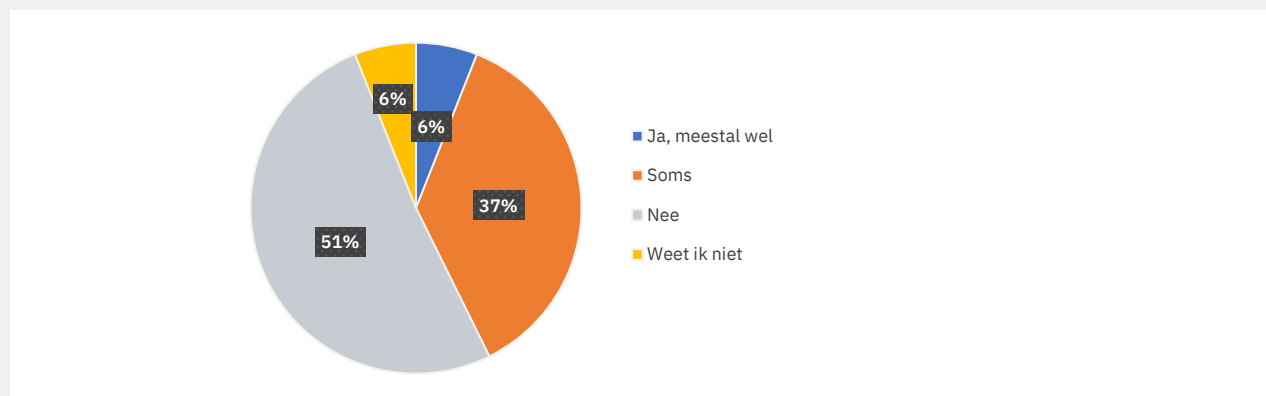


## Is wat recruiters aanbieden relevant voor wat jij doet?

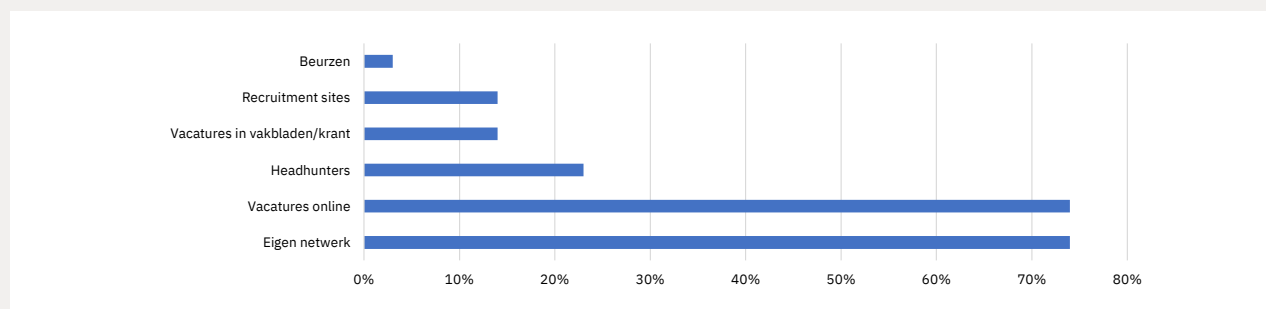




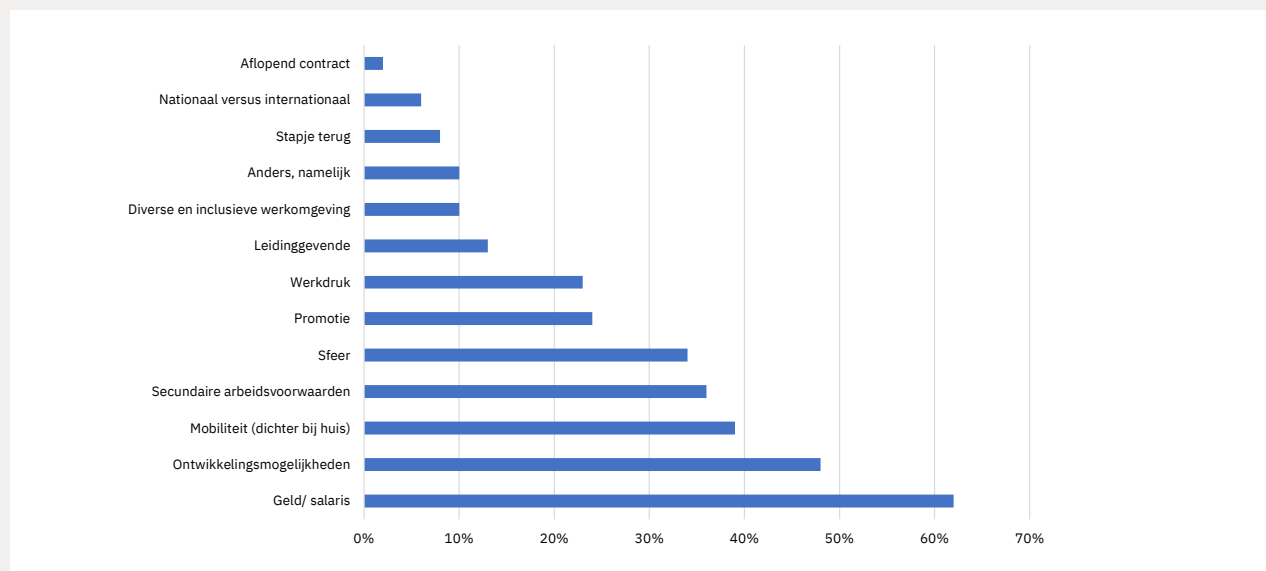
## Denk je dat recruiters voldoende kennis hebben om een goed aanbod te doen?



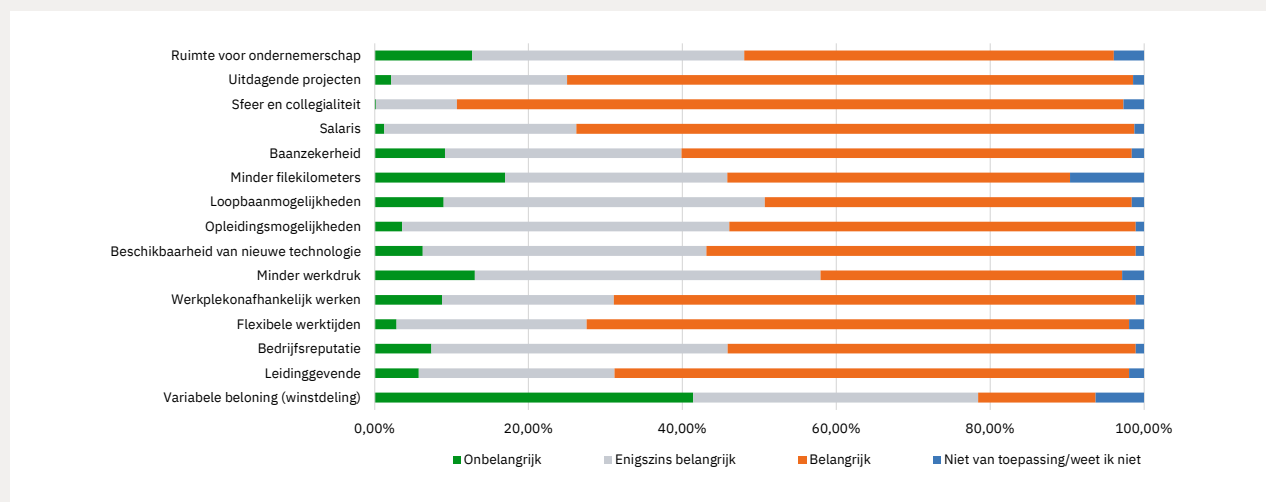
## Hoe zoek je bij voorkeur naar een nieuwe baan?



## Waarom wil/zal je ergens anders (gaan) werken?



## Wat is bepalend voor jouw tevredenheid in jouw werk?



## IT'ers over hun werkgever en werkplek

**IT'ers hebben de banen voor het uitkiezen, wat betekent dat ze kieskeurig kunnen zijn in waar ze blijven hangen en waar niet. En dat lijkt zich uit te betalen: het merendeel is erg positief over de eigen werkgever: 62% van de IT'ers zou zijn organisatie aanbevelen als geweldige plek om te werken.**

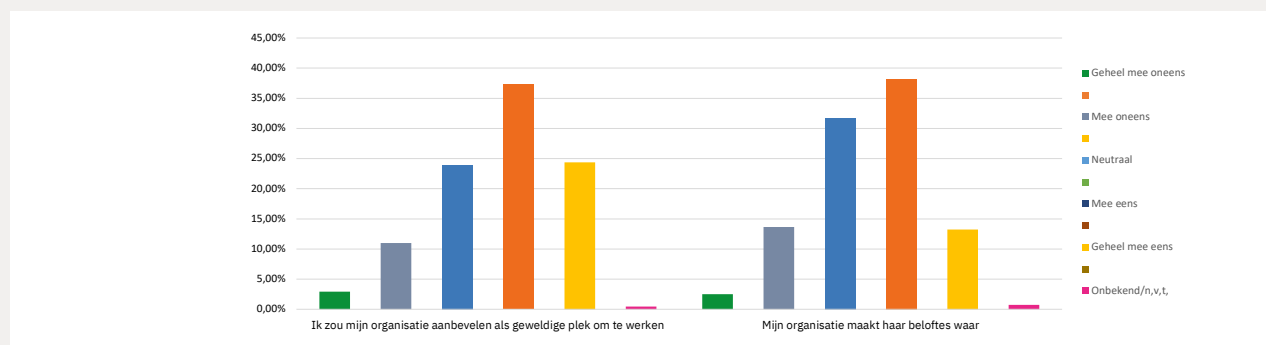
Werkgevers scoren op diverse punten erg goed. 79% vindt bijvoorbeeld dat er naar elkaars gedachten geluisterd wordt en dat deze gewaardeerd worden, en zo'n 80% vindt dat de mensen in het team samenwerken en elkaar helpen.

Verder geeft krap 73% aan alle instrumenten, middelen en trainingen te hebben die nodig zijn om het werk goed te doen en zo'n 71% heeft het gevoel dat zijn werk gewaardeerd wordt door de werkgever. Op autonomie wordt ook erg hoog gescoord: krap 90% geeft aan dat hij/zij/hen de vrijheid heeft om te kiezen hoe het werk het beste uitgevoerd kan worden.

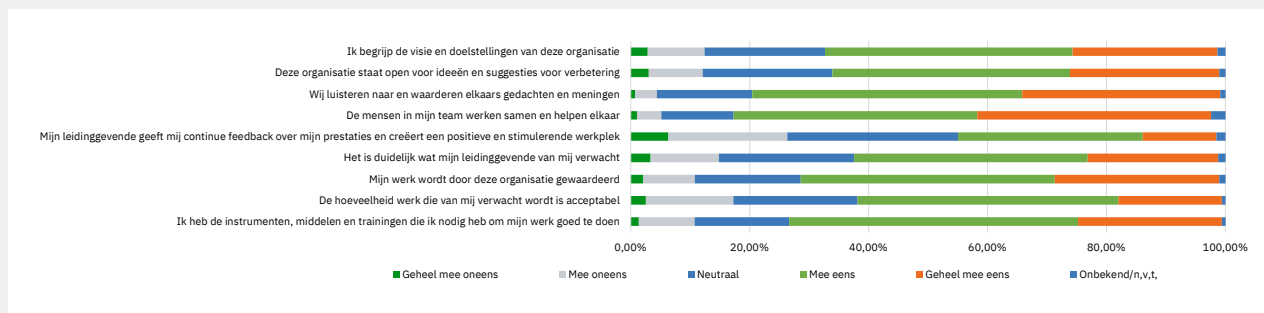
Toch is het niet alleen maar positief. Zeker wat leidinggevenden betreft kan er nog wat verbeterd worden, vinden IT'ers. Dat daar aandacht voor komt is dan ook belangrijk: 67% geeft aan dat de leidinggevende een belangrijke factor is voor de tevredenheid in werk. Een slechte leidinggevende kan er dus voor zorgen dat IT'ers het pand weer verlaten.

Eén van de punten waar nog wat mis gaat, is op het gebied van feedback. Ongeveer een kwart respondenten vindt niet dat de leidinggevende constant feedback geeft over de prestaties en een positieve en stimulerende werkplek creëert. Zo'n 15% is het bovendien (geheel) oneens met de stelling 'Het is duidelijk wat mijn leidinggevende van mij verwacht'.

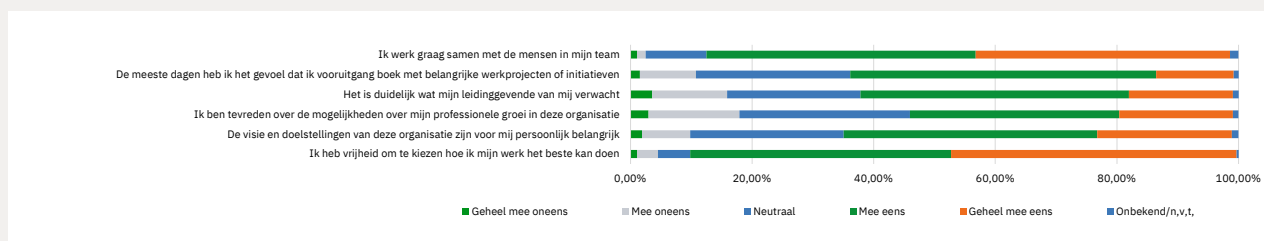
### In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?



### In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?



### In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?



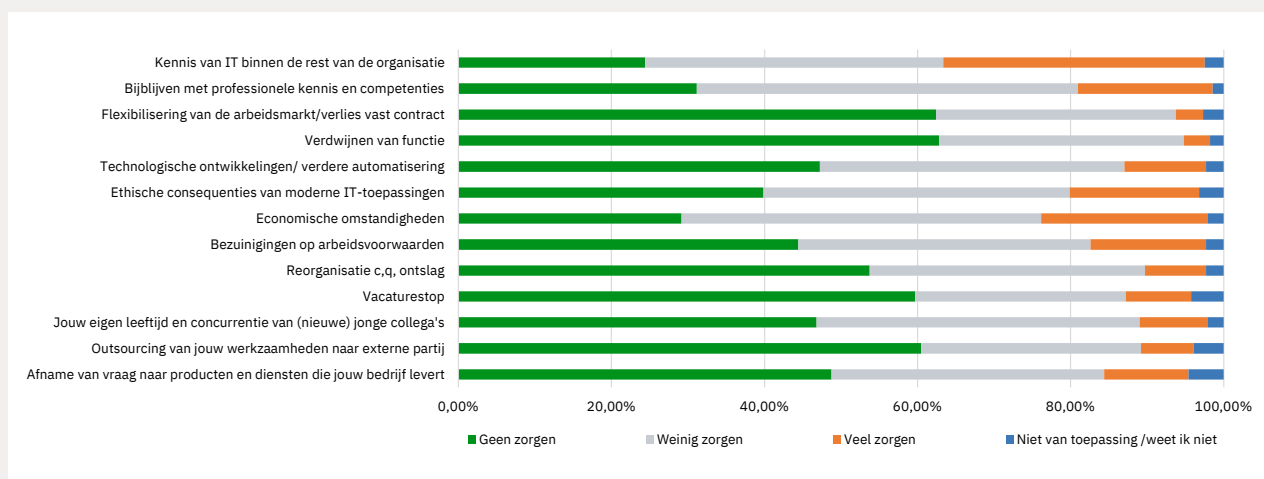
## Waar ligt een IT'er wakker van?

Het gebrek aan IT-kennis in organisaties baart steeds meer IT'ers zorgen. Maar liefst 34% van de respondenten geeft in het onderzoek aan zich veel zorgen te maken over de kennis van de IT binnen de rest van de organisatie. Dat was [vorig jaar](#) nog 29%. Daarmee blijft het probleem bovenaan de lijst met zorgen van IT'ers staan.

Naast het gebrek aan IT-kennis liggen IT'ers volgens het salarisonderzoek wakker over de economische omstandigheden. 22% maakt zich daar nu veel zorgen over, ongetwijfeld als gevolg van de stijgende inflatie. Verder houden IT'ers zorgen over blijven met de professionele kennis en competenties, aldus het onderzoek.

Tegelijkertijd hebben IT'ers dan weer weinig zorgen over hun eigen baan – wat mogelijk juist ook te maken heeft met de personeelstekorten en het gebrek aan IT-kennis in de verdere organisatie. 63% van de respondenten maakt zich bijvoorbeeld helemaal geen zorgen over het verdwijnen van de functie en 62% ligt niet wakker van de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Ook hebben IT'ers geen zorgen over het outsourcen van de werkzaamheden naar een externe partij, aldus 60%.

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



## Persoonlijke ontwikkeling

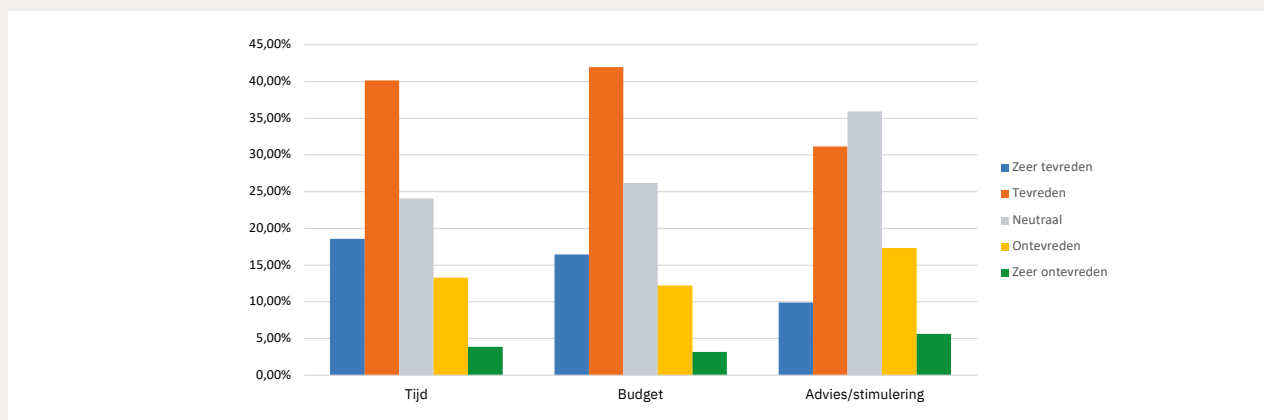
Bijblijven is voor IT'ers een must. En daar lijken organisaties zich ook bewust van, aangezien op veel plekken mogelijkheden voor (kennis)ontwikkeling worden aangeboden. Zo is 58% (zeer) tevreden met de tijd en het budget die gegeven worden voor de ontwikkeling. Het merendeel krijgt dan ook mogelijkheden om een opleiding te kunnen volgen: slechts 8% krijgt dat niet en krap 7% weet niet of er mogelijkheden zijn.

Toch is er lang niet overal sprake van een vooraf besproken budget. Het merendeel van de respondenten (49%) krijgt op individuele basis mogelijkheden toegekend voor het volgen van opleidingen, nadat dit besproken is. Bij 21% wordt wel een standaard opleidingsbudget beschikbaar gesteld van gemiddeld 1.500 euro en 16% heeft een individueel opleidingsbudget waar aanspraak op gemaakt kan worden.

Toch is er nog wel ruimte voor verbetering: slechts 4 op de 10 is (zeer) tevreden met het advies en de stimulering van de werkgever voor de eigen ontwikkeling.

Ook zzp'ers moeten bijblijven in de IT. 78% zegt daar ook daadwerkelijk voldoende tijd en middelen voor te hebben. Toch valt op dat ongeveer de helft geen opleidingsbudget voor zichzelf reserveert. De 49% die dat wel doet, reserveert daar gemiddeld 5.000 euro per jaar voor.

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

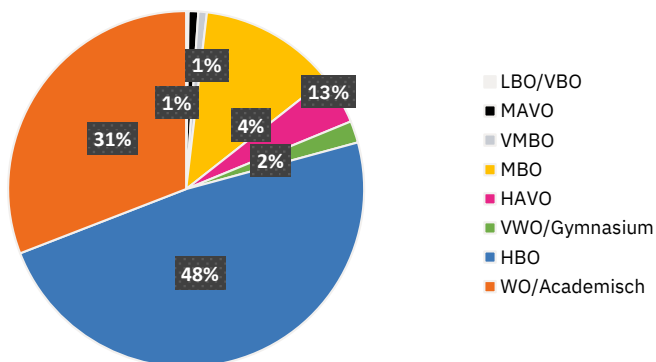




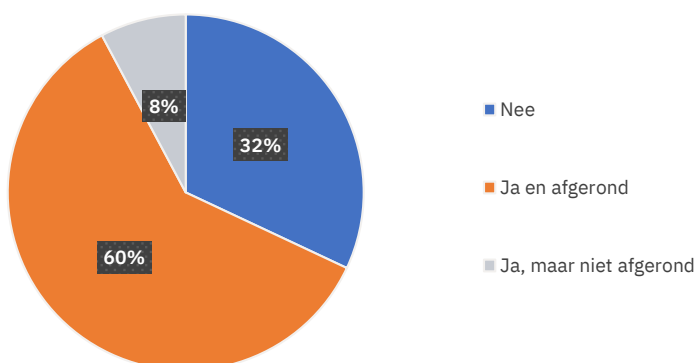
## Heb je mogelijkheden voor het volgen van een opleiding?



## Wat is je hoogst genoten opleiding?



## Heb je een relevante IT-opleiding gevolgd?



---

## Nawoord

Al jaren rapporteert Berenschot over de krapte op de arbeidsmarkt én ook dit jaar is het weer gerechtvaardigd. Vacatures kunnen niet opgevuld worden, omdat er meer vacatures zijn dan werklozen. Dit tekort is nog extremer voor de technische en IT-functies. Neem dit tekort samen met de groeiambities die er liggen op het gebied van IT en je komt al snel tot de conclusie dat er gigantische opgaven liggen voor zowel de politiek als werkgevers. Dit onderzoek geeft zeker voor werkgevers concrete inzichten om de IT-medewerkers aan je te (blijven) binden. Het faciliteren van een goede werkomgeving en het aanbieden van een ‘marktconform’ arbeidsvoorwaardenpakket zijn daarbij cruciaal.

De hoogte van het salaris binnen dat marktconforme arbeidsvoorwaardenpakket staat onder druk. Waar in 2022 de krantenkoppen vooral gingen over inflatie, hebben deze in 2023 plaatsgemaakt voor nieuwsartikelen over de (hoge) loonstijgingen in de verschillende cao's. De inflatie lijkt langzaam aan het afzakken en wij observeren nog steeds een (lichte) opwaartse trend van de loonstijgingen in de cao's. Dit zijn interessante ontwikkelingen en als adviseur op het gebied van 'Performance & Rewards' ben ik dan ook erg benieuwd wat de nabije toekomst ons gaat brengen. De verwachting is in ieder geval dat de nadruk op het salaris binnen het totale arbeidsvoorwaardenpakket nog wel even aanblijft.

Ten slotte wil ik graag vermelden dat dit jaar, tijdens de 24e editie, het dynamische dashboard voor het eerst wordt gepubliceerd. Dit dashboard wordt, naast de gebruikelijk whitepaper, aan de leden van AG Connect aangeboden om zelf ook de resultaten in te analyseren. Tot volgend jaar en succes met het maken van de analyses!



**Nick Dokter**  
*Senior Consultant bij Berenschot*

