

Vergaderjaar 2022–2023

26 643

Informatie- en communicatietechnologie (ICT)

Nr. 916

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 september 2022

Tijdens het Commissiedebat Informatiehuishouding op orde, ICT-projecten en Informatiebeveiliging op 13 april 2022 (Kamerstuk 26 643, nr. 851) heb ik uw Kamer toegezegd een reactie te geven op hoe de rijksoverheid kwalificaties toetst in sollicitatieprocedures. In het commissiedebat werd gesproken over de krappe arbeidsmarkt in de ICT-sector. Er werd door het lid Van Weerdenburg (PVV) gevraagd om uit te zoeken of de voorwaarden om in dienst te komen bij het Rijk onnodig hoog zijn voor deze groep. Met deze brief doe ik deze toezegging gestand en ga ik hier nader op in.

Aantrekken van ICT-personeel in een krappe arbeidsmarkt

Er is in nagenoeg alle sectoren op dit moment sprake van arbeidsmarkt-krapte. Ook het Rijk heeft moeite met het vervullen van ICT-vacatures. Om die reden is het versterken van het zogenoemde I-Vakmanschap een belangrijk onderwerp in de Rijksbrede I-Strategie¹. Er lopen verschillende programma's met als ambitie het Rijk als aantrekkelijke werkgever te profileren, ICT'ers aan te trekken, maar ook om de juiste voedingsbodem te bieden zodat deze ICT'ers behouden blijven voor het Rijk.

Met betrekking tot het aantrekken van ICT-personeel is er bijvoorbeeld al enkele jaren een rijksbreed traineeship voor ICT'ers in de richtingen ICT, data en cyber security. Daarnaast zijn er diverse rijksbrede wervingsactiviteiten waar in 2021 ongeveer dertig rijksorganisaties aan meededen. Ook werk ik vanuit de overheid aan een goede samenwerking met het hoger onderwijs om eerder in beeld te komen als ICT-werkgever bij studenten en starters. Vanaf 2020 zijn er inmiddels een kleine tweehonderd samenwerkingsopdrachten in uitvoering of voorbereiding.

¹ Kamerstuk 26 643, nr. 779.

In de routekaarten van de Rijksbrede I-Strategie² die ik 26 juli 2022 naar uw Kamer heb verzonden staan de ambities voor de komende jaren op het gebied van het aantrekken en ontwikkelen van ICT'ers. In deze routekaarten is het onderwerp «instroom» als prioriteit aangemerkt voor de komende jaren.

Quick scan inventarisatie langs IT-intensieve Rijksonderdelen

Die prioriteit vraagt ook dat het Rijk kritisch kijkt naar haar eigen wervingsproces. Naar aanleiding van de vraag van het lid Van Weerdenburg, heb ik een quick scan gemaakt langs een klein twintigtal IT-intensieve onderdelen van het Rijk en hen gevraagd hoe zij hun wervingsbeleid m.b.t. ITers in de praktijk invullen. In het bijzonder heb ik hen gevraagd te reflecteren op [1] opleidingsniveau versus werk- en denkniveau, [2] eisen t.a.v. IT-certificeringen, [3] ervaringsjaren en [4] een eventuele omslag naar meer competentiegerichte werving.

Het globale beeld dat daaruit naar voren komt is:

1. Focus bij werving IT'ers verschuift meer naar werk- en denkniveau van de kandidaat. Zowel opleidingsniveau als werk- en denkniveau zijn van belang, maar bij veel organisaties vindt wel een verschuiving plaats naar meer focus op werk- en denkniveau, mede ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt. In sommige gevallen wordt in plaats daarvan een (cognitief) assessment gedaan. Voor zwaardere (ICT) functies wordt wel meer geleund op een bepaald minimum opleidingsniveau.
2. Specifieke ICT-certificeringen³ worden gevraagd als deze noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de functie. Organisaties zijn wel meer bereid om de kandidaat deze certificering nog te laten behalen vóór indiensttreding (als noodzakelijk voor de functie) of nadat ze zijn aangenomen, al dan niet op kosten van de werkgever.
3. Het aantal gevraagde ervaringsjaren bij ICT-vacatures is afhankelijk van een groot aantal factoren, o.a. zwaarte en complexiteit van de gevraagde werkzaamheden, maar ook de bestaande teamsamenstelling. Ook arbeidsmarktkrapte is hierin een factor, waarin soms een kandidaat wordt aangenomen met minder ervaring dan oorspronkelijk gevraagd.
4. De omslag naar meer competentiegerichte werving staat nog in de kinderschoenen en wordt over het algemeen breed (niet alleen voor ICT-functies en rollen) opgepakt. Ik zal daar hieronder nog iets nader op ingaan. Een aantal organisaties geeft aan recent begonnen te zijn hier invulling aan te geven, bijvoorbeeld middels competentiegerichte (ontwikkel)assessments of het opzetten van detavastconstructies⁴.

Samengevat zie ik een beeld waarin de rijksoverheid zijn best doet flexibel mee te bewegen met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor ICT'ers en barrières probeert weg te nemen. Maar overall blijft de krapte stevig voelbaar en wordt aangegeven dat met name het behouden van de ICT'ers een uitdaging vormt.

² Kamerstuk 26 643, nr. 899.

³ Bijvoorbeeld ITIL, SCRUM, certificering voor gebruik van specifieke software, certificeringen op het gebied van kennis op IT architectuur, cybersecurity en privacy.

⁴ Met een detavastconstructie wordt een kandidaat door een (extern) bureau geselecteerd, opgeleid en gedetacheerd bij een Rijksonderdeel, na een opleiding en werkervaring krijgt het rijksonderdeel de mogelijkheid deze persoon in dienst te nemen.

Wervingsbeleid: Beweging van functie-eisen naar ontwikkelpotentieel

Departementen geven primair zelf uitvoering aan hun werving- en selectiebeleid. Wel wordt er veel samengewerkt tussen Rijksorganisaties op dit gebied. Vanuit een rijksbrede samenwerking stimuleert het Rijk als werkgever, mede vanuit het Strategisch personeelsbeleid Rijk 2025⁵, zijn vacaturehouders om meer te kijken naar talent en ontwikkelpotentieel van sollicitanten in plaats van opleidingsniveau. Bij talentgericht selecteren vindt selectie plaats vanuit een ander perspectief. Het gaat daarbij minder om het klassieke selecteren van een persoon op basis van specifieke functie-eisen, kijkend naar eerdere ervaring en kwalificaties. Centraal staat het perspectief of de competenties en het potentieel dat iemand in huis heeft, passen bij de rijksorganisatie en het team waarin hij of zij komt te werken.

Ik ondersteun deze beweging naar meer competentie gebaseerde selectie en wil deze waar dat kan stimuleren; zeker op schaarse expertisegebieden als ICT en informatiehuishouding. Zo is bij het programma Open op Orde⁶ een initiatief gestart op het gebied van talentgericht selecteren, als onderdeel van de actielijn om voldoende en goed opgeleide informatie-professionals beschikbaar te hebben. Het initiatief «Versterking capaciteit informatiehuishouding» moedigt het werven op basis van competenties en ontwikkelpotentieel aan.

Vervolgstappen

Om competentie- en talentgericht werven en selecteren rijksbreed te faciliteren, worden in het najaar van 2022 pilots ingericht met zeventien geïnteresseerde rijksonderdelen. Op basis daarvan wordt bekeken welke aanvullende, rijksbrede interventies wenselijk zijn.

Uit de quick scan kwamen in de kantlijn ook punten naar boven die ik nader wil kunnen duiden. Daartoe ga ik met Rijksorganisaties en de doelgroep zelf actief aan de slag om tot een scherpere probleemanalyse en oplossingen te komen om drempels in het aantrekken, ontwikkelen en behouden van ICT'ers weg te nemen.

Over de voortgang van de benoemde initiatieven betreffende I-Vakmanschap wordt de kamer geïnformeerd via de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk. Over Open op Orde wordt de Kamer daarnaast geïnformeerd via periodieke voortgangsbrieven Open Overheid, waar Open op Orde onderdeel van is.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
A.C. van Huffelen

⁵ Kamerstuk 31 490, nr. 243.

⁶ Kamerstuk 29 362, nr. 291.