

Competentie- management 2.0

De economische crisis leidde tot een afname van de krapte op de ICT-arbeidsmarkt, maar op de lange termijn zal er eerder een tekort dan een overschot aan ICT'ers bestaan. Dat zegt het Ngi, de beroepsvereniging voor ICT-professionals. De vraag is: Hoe kunnen we dit tekort bestrijden en zorgen dat de beschikbare professionals op de arbeidsmarkt over de juiste competenties beschikken? Ik pleit voor een betere samenwerking tussen IT-managers en externe partijen. Samen kijken naar competentie-management is wat mij betreft de toekomst. De feiten leren echter dat de economische crisis in combinatie met de afname van de krapte op de arbeidsmarkt een shake out heeft veroorzaakt onder IT-detacheerders en werving- en selectiebureaus. Cijfers tonen aan dat het Nederlandse bedrijfsleven steeds minder gebruikmaakt van deze vorm van dienstverlening. Niet alleen de verslechterde economische omstandigheden zijn hierin de boosdoener: steeds meer bedrijven gaan zelf achter nieuwe medewerkers aan via internet. Er wordt steeds vaker succesvol gebruikgemaakt van sociale netwerken en carrièresites zoals LinkedIn en Monsterboard.

Op de korte termijn is dit een logische ontwikkeling. Door het grotere aanbod aan sollicitanten is het gemakkelijker voor IT-managers om personeel met de juiste competenties te vinden. De kenners blijven echter voorspellen dat er op de lange termijn een tekort aan IT'ers zal ontstaan. Demografische ontwikkelingen wijzen voor de middellange termijn op een afname van de ICT-beroepsbevolking. Het ICT-beroep bestaat nu zo'n vijftig jaar, wat betekent dat in de komende jaren voor het

eerst ICT'ers met pensioen gaan en de arbeidsmarkt verlaten. Ook vanuit de opleidingen zal de markt in de komende jaren niet bepaald overspoeld worden. In de afgelopen zes jaar is de instroom in de opleidingen gehalveerd, en in 2008 startten slechts zo'n 5.000 eerstejaars met een ICT-opleiding. Op de lange termijn zal het dus moeilijker worden geschikte kandidaten te vinden.

Tegelijkertijd neemt de invloed van ICT op alle aspecten van onze samenleving alleen maar toe. Met de toenemende invloed van ICT, zal ook de vraag naar ICT-deskundigheid toenemen. Het is dus zaak om vooruit te kijken en te evalueren aan welke competenties de IT'ers op uw afdeling moeten voldoen en waar u op middellange termijn tekorten verwacht. Ook werving- en selectiebureaus en detacheerders moeten mee met deze ontwikkeling. In overleg met IT-managers kunnen zij bijvoorbeeld toegevoegde waarde bieden door te kijken naar de kloof tussen het opleidingsniveau en de gewenste competenties, en opleidingsprogramma's ontwikkelen om deze kloof te overbruggen. Bovendien is het voor IT-managers ook zaak dat werving- en selectiebureaus en detacheerders bestaansrecht houden. Denk alleen al aan de invulling van de flexibele schil op uw IT-afdeling of aan opvang van piekbelastingen.

Ik pleit dus voor de 2.0-aanpak. Er moet meer dialoog komen tussen IT-managers en externe partijen om te zorgen dat we op de lange termijn over personeel beschikken met de juiste competenties. **x**



Stephan Bosman is commercieel directeur van IT-detacheerder Neomax.