

Onderzoek IT-afdelingen

2025

Voorwoord

Beste lezers,

Met veel plezier presenteer ik de uitkomsten van ons nieuwste onderzoek onder 167 IT-managers in Nederland. Als dé IT-business partner zien we elke dag hoe pittig het is om IT-teams te laten groeien en klaar te stomen voor de toekomst.

Organisaties willen stappen zetten, maar lopen tegen flinke uitdagingen aan. Er is simpelweg te weinig gekwalificeerd talent, interne processen zijn vaak traag en er wordt nog veel vastgehouden aan oude wervingsmethodes. De wet DBA houdt dit tegen als gaat om ZZP, maar als je het goed vormgeeft kan dit nogsteeds. Terwijl de druk op IT-teams juist steeds groter wordt door nieuwe projecten en technologische ontwikkelingen.

Dit onderzoek laat zien dat er meer lef en creativiteit nodig is om deze hobbels te nemen. Door slimmer en sneller te werven, samen te werken met de juiste partners en buiten de gebaande paden te denken, kunnen IT-afdelingen groeien zoals ze willen.

Ik hoop dat dit rapport je aanzet om je werving te vernieuwen, zodat IT-teams niet alleen meegroeien, maar ook voorop lopen in innovatie.

Maarten Cobelens

Algemeen Directeur - Hello Professionals



Inhoudsopgave

4. Inleiding
5. Capiciteit en inzet van externen
6. Projecten op de IT-afdelingen
7. Invloed wet DBA
8. Over Hello Professionals
9. Structuur van het wervingsproces
10. De behoefte aan nieuw personeel
11. Wervingskanalen en obstakels



Volg de IT-arbeidsmarkt

trends, kansen en inzichten

Hello Professionals heeft in 2025 onderzoek uitgevoerd onder 167 IT-managers. Doel was om inzicht te krijgen in hoe deze organisaties hun ICT-werving organiseren, welke obstakels zij ervaren en wat hun verwachtingen zijn voor het komende jaar.

De resultaten geven een breed en representatief beeld van de huidige stand van zaken. Ze laten zien dat veel organisaties groei ambiëren, maar worden geremd door schaarste, trage processen en afhankelijkheid van klassieke wervingsmethoden. Tegelijkertijd speelt de IT-manager een steeds belangrijkere rol in het wervingsproces. Toch blijven innovatie, technologie en toepassingen zoals AI vaak onderbenut in recruitment. Juist hier ligt een kans voor IT-managers om hun expertise in te zetten en het verschil te maken.

Lees snel verder!

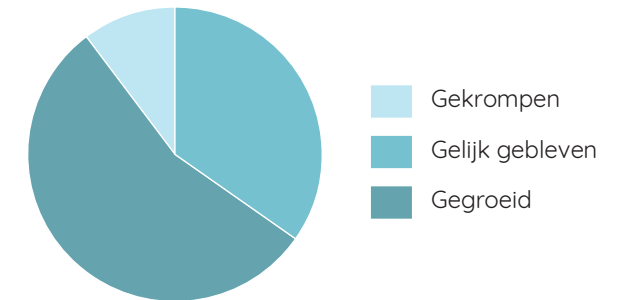


Ontwikkeling van capaciteit en inzet van externen

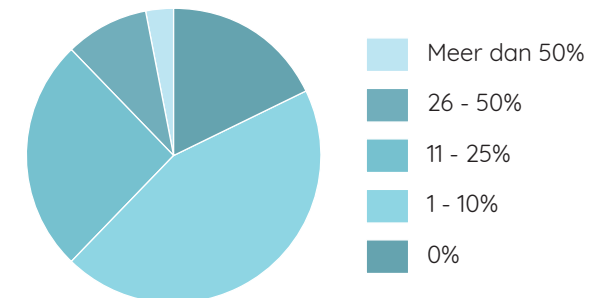
Uit het onderzoek blijkt dat 55% van de 167 organisaties in 2024 hun IT-afdeling qua FTE gelijk hebben gehouden. 35% groeide in omvang, terwijl 10% een krimp rapporteerde. De deelnemende organisaties beschikken over relatief grote IT-afdelingen: de mediaan ligt op 750 werkplekken en 40 ICT'ers. Deze balans laat zien dat stabiliteit voor veel organisaties de norm is, al groeit bij ruim een derde van de organisaties de bezetting wel degelijk.

Voor 2025 is het beeld iets optimistischer: 49% van de organisaties verwacht een toename van het aantal IT-FTE's, terwijl 45% geen verandering voorziet. Slechts 6% anticipeert op een afname. Dit wijst op een voorzichtige groeiverwachting, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt.

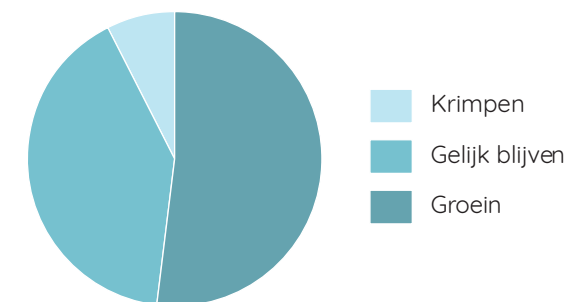
Ook over de inzet van extern personeel (waaronder freelancers) zijn duidelijke conclusies te trekken. De meeste organisaties huren slechts in beperkte mate extern in. Externe capaciteit wordt met name als aanvulling ingezet, en niet als structureel onderdeel van de workforce. De nadruk ligt op vaste aanstellingen, zelfs in een markt die flexibiliteit steeds belangrijker maakt.



Verandering in FTE in 2024



Aantal ingehuurd IT-ers



Verwachting in FTE in 2025

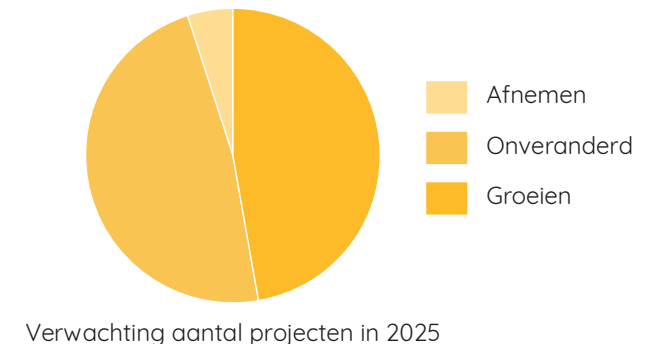
Toenemende projectdruk met focus op digitalisering

Uit het onderzoek blijkt dat 47% van de organisaties verwacht dat het aantal projecten op hun IT-afdeling zal toenemen in 2025. 48% voorziet geen verandering, terwijl slechts 5% een daling verwacht. Deze vrijwel gelijke verdeling tussen stabiliteit en groei wijst op een blijvende druk op IT-teams, vaak zonder dat hier extra capaciteit tegenover staat.

Wanneer we dieper inzoomen op de aard van de projecten, komt er een duidelijk beeld naar voren. Respondenten noemen als belangrijkste prioriteiten voor dit jaar:

- Migraties naar de cloud, vaak binnen Microsoft Azure of Google Cloud;
- Securityprojecten, zoals implementatie van zero-trust-beleid, MFA, SOC en ISO-certificering;
- Datagedreven werken, inclusief data cleansing, dashboardontwikkeling en datakwaliteit;
- Applicatie-integraties, zoals koppelingen tussen ERP, HR- en CRM-systemen;
- Werkplekmodernisering, zoals de overgang naar digitale werkplekken, nieuwe laptops of VDI-omgevingen;
- Adoptie van AI en automatisering, met experimenten in chatbottechnologie of procesoptimalisatie;
- Wet- en regelgeving, waaronder implementatie van NIS2 of CSRD-maatregelen.

Opvallend is dat veel projecten rechtstreeks gelinkt zijn aan strategische organisatiedoelen: toekomstbestendigheid, compliance en het beter benutten van data. Tegelijkertijd geven meerdere respondenten aan dat de stapel projecten steeds groter wordt, zonder dat er voldoende tijd, mensen of expertise beschikbaar is.



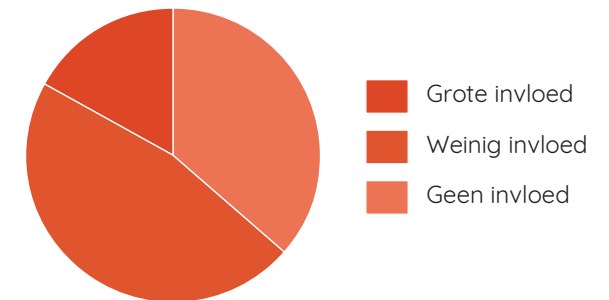
Wet DBA: beperkte invloed, maar verschuiving zichtbaar

De invoering en verscherpte handhaving van de Wet DBA heeft bij het merendeel van de 167 ondervraagde organisaties nog geen grote beleidswijzigingen veroorzaakt. 37% van de organisaties geeft aan dat de wet géén invloed heeft gehad, terwijl 47% de impact als beperkt bestempelt. Toch ervaart bijna 17% van de organisaties wel degelijk een duidelijke invloed van de wet op hun manier van werken met externen.

Ook uit de vervolgvraag blijkt dat slechts een klein deel van de organisaties al concreet actie onderneemt. 12% overweegt vaker vaste contracten aan te bieden, 7% wijkt uit naar detachering, en 6% beperkt de samenwerking tot bureaus die de juridische risico's ondervangen.

Daarnaast blijkt uit de toelichtingen dat veel organisaties wél nadenken over hun inhuurbeleid, maar dit vooral pragmatisch invullen. Zo worden in contracten maximale looptijden vastgelegd of clauses toegevoegd om juridisch in lijn te blijven met de wet. Sommige organisaties geven aan dat zij nauwelijks zzp'ers inzetten binnen IT, en dus weinig noodzaak zien tot aanpassing. Anderen stellen dat compliance al goed is geregeld en dat zij per casus beoordelen of aanvullende maatregelen nodig zijn.

De uitkomsten laten zien dat het onderwerp leeft, maar (nog) niet overal tot structurele beleidskeuzes leidt. Wel is een voorzichtige verschuiving zichtbaar, vooral bij organisaties die structureel gebruikmaken van externe IT-capaciteit.



Invloed wet DBA



Hello Professionals

Jouw IT-business partner

Hello Professionals is dé IT-business partner met meer dan 25 jaar ervaring in het verbinden van organisaties met de beste IT-professionals. Of het nu gaat om tijdelijke ondersteuning, structurele invulling of specifieke expertise, wij zorgen voor de juiste match. Onze kracht zit in snelheid, persoonlijke aandacht en een sterke focus op de juiste cultuurfit.

Met een netwerk van meer dan 25.000 ICT-professionals, waaronder vaste medewerkers en ervaren freelancers, leveren wij snel en effectief de juiste specialist. Dankzij onze proactieve aanpak en gestructureerde processen zijn wij vaak sneller dan de eigen werving van onze opdrachtgevers.

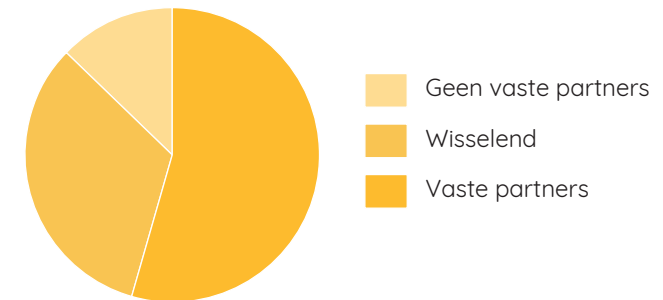
Bij Hello Professionals staan ondernemerschap, resultaatgerichtheid en klantgerichtheid centraal. Dit combineren wij met vertrouwen, oprechte interesse en betrokkenheid. Opdrachtgevers kunnen rekenen op ambitieuze IT-professionals die daadwerkelijk het verschil maken.

Samenwerking en structuur van het wervingsproces

De manier waarop organisaties hun ICT-werving organiseren, laat een sterk verdeeld beeld zien. Slechts 18% van de 167 organisaties geeft aan structureel samen te werken met vaste recruitmentpartners. Een grotere groep, 39%, werkt incidenteel met bureaus, bijvoorbeeld bij moeilijk invulbare functies of tijdelijke pieken. De overige 43% verzorgt de werving volledig zelf, zonder externe bemiddeling.

Ook intern is er sprake van duidelijke verschuivingen in verantwoordelijkheden. In 57% van de organisaties is de IT-manager (mede)verantwoordelijk voor het aannameproces. In 26% van de gevallen ligt de eindbeslissing bij de IT-afdeling zelf. Slechts 17% laat de werving volledig over aan HR.

Deze cijfers laten zien dat veel organisaties hun werving pragmatisch en decentraal hebben ingericht. Het besluitvormingsproces wordt vaak gestuurd door de IT-inhoud, wat logisch is gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de noodzaak tot juiste teamfit. Tegelijkertijd is structurele samenwerking met vaste partners eerder uitzondering dan regel, wat kan zorgen voor gemiste kansen op het gebied van schaalbaarheid, snelheid en marktinzicht.



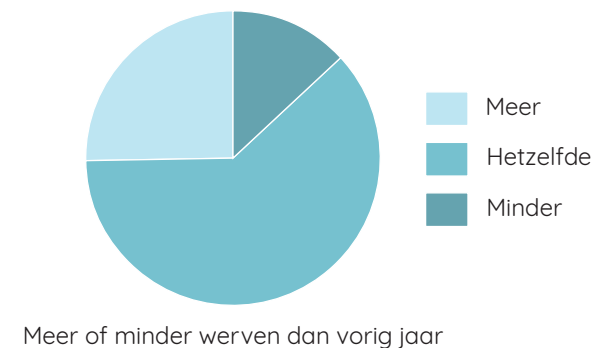
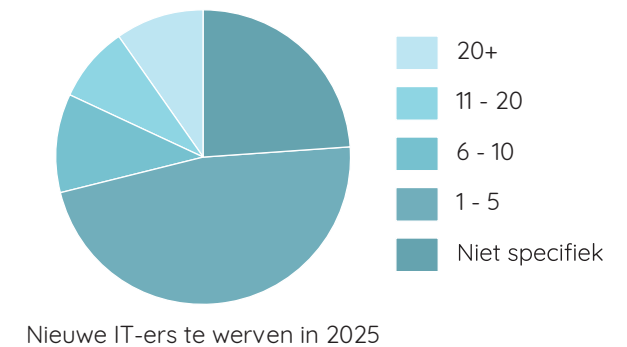
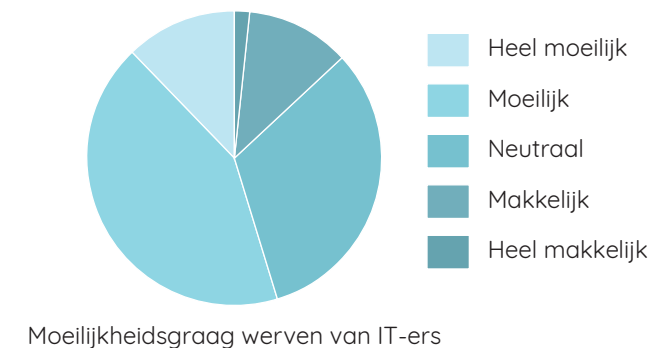
Samenwerken met vaste partner

Behoefte aan nieuw personeel en wervingsmoeilijkheden

Voor veel organisaties blijft het vinden van ICT-professionals een hardnekkige uitdaging. Uit het onderzoek blijkt dat 43% van de respondenten het werven van IT'ers als moeilijk ervaart. Nog eens 12% bestempelt het zelfs als zeer moeilijk. Slechts een kleine groep geeft aan dat de werving makkelijk verloopt. Daarmee blijft het aantrekken van geschikt talent voor veel organisaties een complex en tijdrovend proces.

Tegelijkertijd zijn de wervingsambities voorzichtig. De meeste organisaties verwachten dit jaar tussen de één en vijf nieuwe ICT-professionals aan te nemen. Slechts een klein aantal denkt aan een uitbreiding van meer dan tien medewerkers. Daarnaast heeft een aanzienlijk deel nog geen duidelijke prognose opgesteld voor hun personeelsbehoefte in 2025.

Opvallend is dat ruim 60% van de organisaties verwacht dat de instroom vergelijkbaar blijft met vorig jaar. 25% voorziet een stijging in het aantal benodigde ICT'ers, terwijl 13% juist een afname verwacht. Deze cijfers laten zien dat de groeiambities in veel gevallen worden getemperd door realiteitszin. Organisaties erkennen de noodzaak van uitbreiding, maar worden daarbij geremd door een krappe arbeidsmarkt, interne besluitvorming en toenemende concurrentie om talent.



Wervingskanalen en obstakels

De meeste organisaties maken gebruik van traditionele methodes om ICT-professionals aan te trekken. Uit het onderzoek blijkt dat directe werving via het eigen HR-team het vaakst wordt ingezet, gevolgd door recruitmentbureaus, netwerk & referrals, vacaturewebsites en freelanceplatforms. Dit is de top 5 van meest gebruikte wervingskanalen:

- Eigen HR of recruitmentteam
- Externe recruitment- of detacheringsbureaus
- Netwerk en referrals (via collega's of kennissen)
- Vacaturewebsites zoals Indeed of Nationale Vacaturebank
- Freelanceplatforms (zoals Freelance.nl of Upwork)

Toch blijkt uit de resultaten dat deze kanalen niet altijd effectief zijn. De belangrijkste obstakels die organisaties ervaren bij het aantrekken van geschikt IT-talent zijn:

- Een tekort aan gekwalificeerde kandidaten
- Sterke concurrentie van andere werkgevers
- Arbeidsvoorwaarden die niet goed aansluiten bij verwachtingen van kandidaten
- Trage of stroperige interne procedures
- Een beperkt bereik of onjuiste doelgroepbenadering via de ingezette kanalen

Deze knelpunten zorgen ervoor dat zelfs met actieve werving en inzet van externe bureaus het vinden van de juiste kandidaat vaak lastig blijft. De meest genoemde belemmering is het gebrek aan gekwalificeerde kandidaten, gevolgd door de grote concurrentie op de markt. In sommige gevallen wordt ook aangegeven dat interne processen te langzaam verlopen om geschikte kandidaten tijdig aan te nemen.

Klaar om anders naar IT-werving te kijken?

De druk op IT-afdelingen neemt toe. Projecten stapelen zich op, goede professionals zijn schaars en het aantrekken van de juiste mensen voelt soms als een wedstrijd die je al bij de start verliest. Ondertussen verandert de rol van de IT-manager: je denkt mee over strategie, innovatie en – steeds vaker – over recruitment.

Toch zien we dat veel organisaties kansen laten liggen als het gaat om het slim inzetten van technologie, data en AI in hun wervingsproces. Terwijl juist daar winst te behalen valt. Niet met standaard oplossingen, maar met een aanpak die aansluit op jouw praktijk, ambities en team.

Plan direct een vrijblijvende afspraak

Volg ons ook op social media:

-  hello_professionals
-  Hello Professionals
-  Hello Professionals BV

Meer weten?

Neem contact op met Maarten Cobelens, maarten@hello-professionals.nl of 06-26104002. Of neem een kijkje op onze website: <https://www.hello-professionals.nl/>.