

## Hoe houd je grip op de externe ICT-inhuur?

**In de nieuwe JBR 2023 komt terug dat 44 procent van de totale inhuur in de Rijksdienst gaat naar ICT'ers. Alles bij elkaar is dat jaarlijks 1,359 miljard. Hoe houd je grip op externe inhuur van I-professionals? Wat kun je als Rijksorganisatie daarin zelf doen? De 13<sup>de</sup> kennissessie van I-Vakmanschap stond op 4 juni in het teken van het onderzoek 'Grip op ICT-inhuur', dat ABDTOPConsult recent heeft uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.**

Hoe het inhuurproces van ICT'ers verloopt bij de Rijksoverheid bracht ABDTOPConsult in kaart door middel van gesprekken met functionarissen binnen en buiten het Rijk. Directeur Peter Hennephof van de topconsultancytak van de Rijksoverheid zet even de stand van zaken op een rijtje in de kennissessie. In 2022 spendeerde het Rijk 4,9 miljard per jaar aan ICT, waarvan 1,3 miljard aan eigen ICT'ers en 1,1 miljard aan extern ingehuurde professionals. Dat komt neer op 10.000 eigen ICT-professionals en 8.000 die het Rijk inhuurt. 42 procent uit van de totale externe inhuur op alle terreinen bij het Rijk gaat naar ICT. Drie keer zoveel als in 2016. Het merendeel van de ingehuurde I-professionals is operatie, 16 procent heeft sturende functies en slechts 1 procent is strategische ICT-consultancy.

### Onderbuikgevoelens

Het onderzoek keek naar vier onderbuikgevoelens over externe ICT-inhuur. Het is duur, het is destructief, -want het leidt verlies van kennis-, de arbeidsmarkt is de boosdoener en er wordt niet op gestuurd. Toch heeft het Rijk eigenlijk alles rondom de inhuur goed georganiseerd, stelt Hennephof, zoals het categorie management op ICT inhuur, de KWIV-profielen en de kostenverdeling. "We hebben overal al beleid op, op alle pijnpunten, maar het grote makke is dat we niet doen wat we hebben afgesproken", geeft Hennephof als boodschap mee.

Ook al zijn redenen voor de inhuur van externe I-professionals vaak legitiem, toch vraagt Hennephof zich af of de Rijksoverheid niet overdrijft met de 44 procent externe inhuur. Een eerder PwC-onderzoek liet namelijk zien dat naarmate er meer externe inhuur is, er een negatievere productiviteitsontwikkeling is. Boven de 30 procent inhuur krijg je problemen met betrokkenheid en cultuur. "Rijksonderdelen moeten dus wel in de gevarezone zitten. Grijpen we niet te gemakkelijk naar inhuur?", vraagt Hennephof zich af.

### Maatschappelijke betrokkenheid

En is die arbeidsmarkt wel echt de boosdoener? De Rijksoverheid is een aantrekkelijke werkgever. Ze betaalt helemaal niet slecht. Maar Rijksorganisaties beconcurreren elkaar te veel en ze verkopen zichzelf te slecht, stelt hij. "Mensen zijn steeds meer op zoek naar maatschappelijk betrokkenheid. Dat hebben we in overvloed. Alleen we verkopen het niet." Verdere verbeterpunten voor rijksoverheden volgens Hennephof zijn dat ze zoeken naar schappen met vijf poten en te weinig tijd, geld en aandacht besteden aan het zelf opleiden en ontwikkelen.

"We weten waar de schoen wringt en welke verbeterpunten er zijn", gaat Hennephof verder. "Het is zelfs al opgeschreven. Denk aan het 'Beleidskader, inzet flexibele arbeid binnen de sector Rijk', of de I-strategie 2021, 2025 met het uitvoeringsprogramma 'I-Vakmanschap'. Maar we blijven ronddraaien in intenties en strategieën. Als we er niet

uitkomen, dan gaan we weer een onderzoek doen”, zo waarschuwt Hennephof. “We moeten nu echt dingen gaan oppakken. Dan moet je niet alleen kijken naar de CIO Rijk, maar ook gewoon in je eigen omgeving. Gebruik in je organisatie [deze presentatie](#) om vervolgens de 6 vragen aan het einde daarvan voor je eigen organisatie te beantwoorden. Kortom: kijk waar je zelf aan de slag kunt’.”

### Terugdringen externe inhuur

Er zijn genoeg activiteiten waar organisaties gebruik van kunnen maken om de inhuur en personeelstekort op ICT-gebied terug te dringen, vertelt Harry Feringa, beleidsmedewerker bij CIO Rijk, als reactie op het ABDTOPConsult-rapport. Het wordt echt tijd om acties te ondernemen, is hij het met Hennephof eens. De nieuwste cijfers laten zien dat het aandeel externe ICT-inhuur zelfs gegroeid is naar 44 procent. “De kosten voor de inhuur liggen hoger dan de kosten voor het eigen ICT-personeel. We zien dat ICT nog steeds de krapste sector is binnen het Rijk, met 2,5 sollicitaties per vacature. Ook al hebben die vacatures een marktconforme beloning. Terwijl de vraag naar I-kennis groeit, neemt die bij ons af door vergrijzing. We durven weinig starters in huis en gaan dus maar inhuren waarmee de kennis niet geborgd blijft.”

Drie aanbevelingen uit het rapport raken rechtstreeks de HR bij het Rijk en I-Vakmanschap, stelt Feringa. “De uitvoering werkt bottom-up aan een ‘best-guess sourcingsstrategie’ en is zelf verantwoordelijk voor het realiseren van die strategie. De Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijksdienst (ICBR) organiseert samenhang in de beleidsontwikkeling tussen HRM, ICT en Inkoop en we vliegen recruitment, binden en boeien creatief en robuust aan. We willen niet meer als afzonderlijke kokers werken. Eind mei hebben we daarvoor de eerste stap genomen door de HR-directeuren en ICT-directeuren bij het Rijk voor het eerst bij elkaar te krijgen. Waar raken het ICOP werkplan en de I-strategie elkaar? En waar kunnen we samen op inzetten? Ze merkten dat ze ontzettend veel hebben om over te praten. Daarom gaan we vaker met elkaar in gesprek om zo echt stappen te kunnen zetten met elkaar.”

Dankzij het Kwaliteitsraamwerk Informatievoorziening (KWIV) krijgen Rijksorganisaties ook meer inzicht in de I-populatie die ze in huis hebben, gaat Feringa verder. “We kunnen de vergrijzingsgolf en risico’s in kaart brengen, zodat het Rijk op het juiste moment het juiste personeel kan aannemen. Met ondersteuning van I-Partnerschap en RADIO ontwikkelen we de I-kennis van de rijksambtenaren.”

Daarnaast moet doorlopende arbeidsmarktcommunicatie zorgen voor instroom van I-professionals en jong talent. De nadruk daarin ligt op de maatschappelijke relevantie en de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Ook uitbreiding van het Rijks ICT-Gilde en het stimuleren van detavast constructies staan op de agenda. Daarbij huur je extern iemand voor één jaar in, die je dan aan het eind van het jaar in dienst neemt. De ontwikkeling wordt gefaciliteerd door de marktpartij waarmee de begeleiding grotendeels wordt ontzorgd.

Verder raadt Feringa departementen aan om waar mogelijk is al voor te sorteren op de wet DBA, de wet op schijnzelfstandigheid, waarvan handhaving pas vanaf 2025 ingaat, en gebruik te maken van veel bestaande regelgeving. “Denk aan het belonen van 40-urige werkweek, het IKB budget bovenop het basissalaris zien, of een arbeidsmarkttoelage als

iemand binnenhalen anders niet kan.” Bovenal benadrukt hij het belang om meer starters binnen te halen. “Zo creëer je de mediors en seniors van de toekomst.”

[Meer weten?](#)

*Op 1 oktober vindt de volgende Kennissessie plaats van I-Vakmanschap van 11:00 tot 12:00.  
Tot dan!*