



bijlage

Terugdringen externe inhuur

Onze referentie
2025-0000397415

Bijlage nummer	1.
Horend bij	Kamerbrief Terugdringen externe inhuur (2025-0000217899)
Datum	2 april 2025
Onze referentie	2025-0000397415

In deze bijlage behorend bij de Kamerbrief Terugdringen externe inhuur worden de activiteiten op het gebied van ICT weergegeven die voort zijn gekomen naar aanleiding van het ABD-top consult onderzoek: Grip op ICT-inhuur.

Activiteiten op het gebied van ICT inhuur

ABD Topconsult heeft in april 2024 het onderzoek Grip op ICT inhuur¹⁰ afgerond naar het terugdringen van externe inhuur op het terrein van ICT. Dit is van belang omdat externe inhuur op het terrein van ICT 44 % (in 2023) van de totale inhuur bedraagt. Naar aanleiding hiervan is er een strategische aanpak voor een duurzame ICT-arbeidsmarkt opgesteld.

Strategische aanpak voor een duurzame ICT-arbeidsmarkt

De Rijksoverheid staat voor een structurele uitdaging op het gebied van ICT-capaciteit. De toenemende digitalisering vraagt om gespecialiseerde kennis, terwijl de arbeidsmarkt steeds krappere wordt. Binnen de I-strategie Rijk wordt er aanvullend beleid ontwikkeld op het staande personeelsbeleid van de rijksoverheid om deze uitdaging op te vangen en grip te krijgen op de instroom, doorstroom en borging van cruciale digitale expertise.

Om hier structureel op in te spelen, wordt er een programma ontwikkeld waarin diverse projecten worden samengebracht die bijdragen aan een toekomstbestendige ICT-arbeidsmarkt. Dit programma, genaamd ICT-Personeelsstrategie richt zich op meerdere strategische pijlers die gezamenlijk de afhankelijkheid van externe inhuur verminderen en de interne kennispositie versterken. De aanpak rust op de volgende pijlers:

A. Gerichte regie op ICT-capaciteit en personeelsontwikkeling

Een samenhangende rijksbrede strategie op ICT-capaciteit vereist diepgaand inzicht in zowel de huidige als toekomstige personeelsbehoefte. In dit kader vormt het Functiegebouw Rijk (FGR) een essentiële kapstok, aangezien het bijdraagt aan een effectieve inrichting van de rijksoverheid, flexibele organisatievormen en een slagvaardig organisatie- en personeelsbeleid. Dit stelt zowel de ambtenaar als de organisatie in staat om zich optimaal aan te passen aan veranderende eisen en

omstandigheden. Bovendien ondersteunt het FGR de flexibiliteit, resultaatgerichtheid en professionele ontwikkeling van medewerkers, wat cruciaal is voor een toekomstbestendige ICT-arbeidsmarkt. Om deze strategie verder te versterken, biedt het Kwaliteitsraamwerk Informatievoorziening (KWIV) een gestructureerde aanpak voor het identificeren van benodigde ICT-competenties en het bevorderen van de professionalisering van de informatievoorzieningsfunctie binnen de overheid. Zo hebben ruim 11.000 overheidsmedewerkers een KWIV-profiel. Daarnaast wordt gekeken naar de strategische inzet van pools om interne expertise flexibel en duurzaam in te zetten, waardoor de afhankelijkheid van externe inhuur wordt verminderd. Binnen de Rijksoverheid bestaan verschillende pools met ICT-expertise, zoals het I-traineeship, I-Interim Rijk en het Rijks ICT Gilde. Deze dragen bij aan het versterken van interne kennis en het verminderen van de noodzaak om externe ICT-professionals in te huren.

B. Instroom van nieuw talent als oplossing voor kennis- en capaciteitsbehoud

Om het tekort aan digitale kennis en capaciteit binnen de overheid structureel aan te pakken, wordt actief ingezet op de instroom van nieuw ICT-talent. Door vroegtijdig talent te werven en op te leiden, wordt er een duurzame basis gelegd voor de interne expertise en wordt de afhankelijkheid van externe inhuur verminderd. Daarom is het belangrijk dat het rijk altijd een aantal boven formatieve startersfuncties heeft, waar nieuw talent op kan landen en zo door kan stromen. Dat kan via I-Stage¹ maar ook bijvoorbeeld via omscholing. Dit vergroot niet alleen het aanbod van gekwalificeerde ICT-professionals binnen de Rijksoverheid, maar helpt ook om kennis langdurig te borgen en externe inhuur op termijn te verminderen.

C. Stimuleren gebruik interne ICT pools

Binnen het rijk hebben we verschillende ICT pools die rijksorganisaties kunnen gebruiken om hun tijdelijke capaciteitsbehoefte in te vullen. Het gebruik van bestaande pools zoals I-Interim Rijk (IIR), het Rijks ICT Gilde maar ook de pools die departementen zelf hebben moeten worden gestimuleerd, zodat interne ICT-experts makkelijker binnen de overheid kunnen worden ingezet zonder afhankelijkheid van externe partijen. Door deze interne schil, wordt de noodzaak om externen in te huren op termijn steeds kleiner.

D. Positionering als concurrerende ICT-werkgever

Om schaarse ICT-professionals aan te trekken en te behouden, wordt arbeidsmarktcommunicatie versterkt. De overheid positioneert zich nadrukkelijker als innovatieve en maatschappelijk relevante werkgever via gerichte campagnes zoals de arbeidsmarktcampagne 'Programmeer je eigen baan', verschillende online evenementen met een deelname van meer dan 1.455 personen, en een grootschalig jaarlijks wervingsevenement dat afgelopen jaar ruim 700 geïnteresseerde IT-professionals en informatiespecialisten trok. Ook wordt er

¹ Via I-stage worden jaarlijks circa 70 stagiairs geplaatst bij verschillende rijksorganisaties. Dit programma biedt studenten praktijkervaring binnen de overheid, waardoor zij na hun studie gemakkelijker kunnen instromen in vaste functies.

geïnvesteed in samenwerkingen met onderwijsinstellingen waarbij het I-stagebureau bijdraagt aan de instroom van talent. De volgende stap is om de 'omscholers' centraler te gaan binden en boeien middels programma's zoals Make IT Work. Programma's zoals het Rijks ICT Gilde bieden professionals de mogelijkheid zich in een dynamische omgeving te ontwikkelen, wat de aantrekkelijkheid van een loopbaan binnen de overheid vergroot en de externe inhuur vermindert.

E. Duurzame ontwikkeling en retentie van ICT-talent

Naast instroom is het behoud en de doorontwikkeling van talent essentieel voor een structurele vermindering van externe inhuur. I-traineeship, omscholing, I-stage en ICT-pools bieden niet alleen instroommogelijkheden, maar versterken ook de interne doorgroeiperspectieven. Daarnaast wordt ingezet op nieuwe samenwerkingsvormen, zoals interdepartementale kennisuitwisseling en gespecialiseerde I-Leerkaarten en I-Loopbaanpaden, om medewerkers langdurig te binden aan de overheid. Zo zijn er in totaal 24 I-Leerkaarten beschikbaar, waarmee I-professionals zich verder kunnen ontwikkelen op uiteenlopende vakgebieden, zoals Informatieanalyse en Scrum Master.

**DG Digitalisering &
Overheidsorganisatie**
DGD00-A&O-Topinkomens &
Economische Adv.
TEA

Datum
2 april 2025

Onze referentie
2025-0000397415