

A group of five people are gathered around a long wooden table in a modern office setting. They appear to be in a collaborative meeting, with several colorful sticky notes and markers scattered on the table. The room has large windows with a view of other office spaces, and the ceiling features recessed lighting. A large blue triangle with a white dot pattern is overlaid on the left side of the image.

HIGH PERFORMANCE TEAMS IN DE IT EN FINANCE

Een whitepaper door

CALCO

HOE CREËER JE HIGH PERFORMANCE TEAMS IN IT EN FINANCE IN DE HUIDIGE ARBEIDSMARKT?

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
De uitdagingen op de arbeidsmarkt voor IT en Finance	4
Traineeships als oplossing voor het personeelstekort	4
Duurzame personeelsoplossing	5
De beste kandidaat voor jouw team	5
Diversiteit	6
Calco en high performance teams	6
High performance teams in de IT en Finance	7
Onderzoek	
Wat zijn de kenmerken van een high performance team?	8
Verdeling man/vrouw	9
Leeftijd	10
Opleidingsniveau	11
Conclusie	13



INLEIDING

De IT- en Finance-sector staan voor een grote uitdaging. Onder 'normale' omstandigheden is er door de snelle ontwikkelingen al een groeiende behoefte aan nieuwe talenten. De huidige krappe arbeidsmarkt laat de tekorten nog hoger oplopen.

Het vinden van gekwalificeerde professionals met een hbo- of wo-opleiding op IT of Finance vlak is bijna een onmogelijke opgave geworden. Een flinke uitdaging dus!

De problemen die organisaties ervaren bij het aantrekken van geschikte IT- en Finance-talenten, resulteert in vertragingen in projecten en overbelaste medewerkers. Dit heeft weer gevolgen voor de huidige zittende populatie:

hun motivatie daalt en het verloop onder deze medewerkers stijgt. Organisaties komen in een neerwaartse spiraal terecht.

Het inhuren van tijdelijke krachten lijkt een oplossing, maar dit blijkt duur en niet duurzaam te zijn, aangezien deze professionals op een gegeven moment de organisatie verlaten en waardevolle kennis meenemen.

Het tekort aan personeel en het verlies aan expertise heeft een grote impact op de voortgang en ontwikkeling van een organisatie. Hoe kun je hier als organisatie het beste mee omgaan?

DE UITDAGINGEN OP DE ARBEIDSMARKT VOOR IT EN FINANCE

Er staat een aanzienlijk aantal vacatures open op IT- en Finance-gebied. In Nederland ligt het aantal openstaande vacatures waar een hbo- of wo-opleiding vereist is ontzettend hoog. Dit geeft aan hoezeer bedrijven worstelen met het aantrekken van geschikte IT- en Finance-professionals. Tegelijkertijd zijn er wél professionals met een hbo- of wo-opleiding beschikbaar, wat aangeeft dat potentieel talent aanwezig is in de markt.

Echter, het verschil tussen vraag en aanbod is aanzienlijk. De gap tussen het aantal openstaande

vacatures en het aantal beschikbare professionals toont de uitdagingen waarmee organisaties te maken hebben. Deze kloof creëert concurrentie tussen bedrijven en verhoogt de druk om goede professionals aan te trekken en te behouden.

De uitdagingen op de arbeidsmarkt kunnen we niet veranderen. Hoe we ermee omgaan wél.

Einstein zei al: Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg. We moeten dus iets anders doen om de uitkomst te veranderen.

TRAINEESHIPS ALS OPLOSSING VOOR HET PERSONEELSTEKORT

Een effectieve manier om het tekort aan hoogopgeleide IT- en Finance-professionals aan te pakken, is door middel van traineeships. Traineeships bieden afgestudeerden de mogelijkheid om een (nieuw) vak en nieuwe vaardigheden te leren, praktijkervaring op te doen en zich verder te ontwikkelen binnen een organisatie. Het stelt bedrijven in staat om startend talent aan te trekken en hen op te leiden tot hoogwaardige professionals die waarde kunnen toevoegen aan het team.

Iedereen zoekt de perfecte kandidaat: het schaap met de vijf poten. De perfecte kandidaat bestaat echter doorgaans niet. Calco heeft met haar traineeships een manier gevonden om de perfecte kandidaat zelf te creëren.

Wij werken samen met jonge, hoogopgeleide en getalenteerde professionals en bieden hen de mogelijkheid om zich te ontwikkelen tot IT- of Finance-professionals. Door middel van intensieve opleidingen en begeleiding worden de trainees klaargestoomd tot experts in het vakgebied.

DUURZAME PERSONEELSOPLOSSING

Wij kijken vervolgens op een strategische manier naar de behoeftes en wensen van organisaties. Op basis van deze gegevens, vinden wij kandidaten voor je die heel goed passen in jouw team en binnen jouw organisatie. Deze kandidaten gaan aan de slag bij jouw organisatie en worden zo'n twee jaar lang begeleid en verder opgeleid door Calco. Na deze twee jaar, presteren zij op medior niveau en kunnen organisaties deze kandidaten kosteloos overnemen. Dit gebeurt

in 90% van de gevallen. 5 jaar daarna werkt in de regel 85% van de professionals nog steeds bij dezelfde organisatie.

Calco, als toonaangevend bedrijf op het gebied van traineeships in IT en Finance, speelt hiermee een cruciale rol bij het overbruggen van de kloof tussen vraag en aanbod.

DE BESTE KANDIDAAT VOOR JOUW TEAM

Om jou goed advies te kunnen geven, onderzoeken we samen welke kandidaten jouw organisatie of team nodig heeft. Wij kennen onze trainees enorm goed. Door van jou te horen wat je nodig hebt, kunnen wij de beste match maken. En er zelfs voor zorgen dat kandidaten over kennis en vaardigheden beschikken die hard nodig zijn binnen jouw bedrijf. Daarnaast is het mogelijk kandidaten specifiek op te leiden voor een rol in je team. Ons doel: jou helpen bij het creëren van high performing teams.



DIVERSITEIT

Wat Calco hierin extra uniek maakt, is het streven naar diversiteit binnen de teams. High performance teams zijn samengesteld uit professionals met verschillende achtergronden, vaardigheden en perspectieven. Dit bevordert innovatie, creativiteit en betere besluitvorming. Calco wil graag een goede man/vrouw-verdeling bewerkstelligen op de werkvloer. Het streven is om binnen de IT en Finance uit te komen op een 50/50 verdeling. Daarnaast kijkt Calco naar talent, ambitie en skills. Niet naar studierichting, afkomst, waar men zich mee identificeert, religie of op wie iemand verliefd wordt.

Inmiddels zijn wij al ruim 19 jaar dé IT talent ontdekker van Nederland. Onze aanpak werkt.

Opdrachtgevers merken dat Calco trainees ontzettend leergierig, flexibel en communicatief vaardig zijn. Juist omdat zij nieuw zijn in het werkveld, zijn zij nieuwsgierig en stellen zij veel goede (waarom) vragen. Door deze vragen te stellen en de status quo te challengen, kunnen mooie, innovatieve ideeën ontstaan.

Dit leidt tot high performing teams die in staat zijn om topprestaties te leveren. Door de juiste mix van talent, vaardigheden en diversiteit te creëren, kunnen organisaties profiteren van betere resultaten en daarmee hun concurrentievoordeel op de markt pakken.

CALCO EN HIGH PERFORMANCE TEAMS

Recentelijk heeft Calco onderzoek uitgevoerd bij tal van IT-managers omtrent hun teams. Ook al is het onderzoek toegespitst op de IT, veel van de resultaten zullen ook opgaan voor Finance afdelingen. De resultaten zijn dan ook voor beide disciplines uitermate interessant te noemen. Uit het onderzoek bleek, dat iedereen streeft naar hetzelfde: het bereiken van een High Performance Team. Een HPT behaalt immers betere resultaten. Maar wat houdt zo'n team precies in? Welke overeenkomstige kwaliteiten of eigenschappen bezitten deze teams? In dit onderzoek werd gekeken naar de definitie, eigenschappen en opbouw van IT teams in relatie tot een High Performing Team. Calco en high performance teams.

Uit het onderzoek bleek dat de meest efficiënte teams binnen IT divers zijn in opleiding, leeftijd en gender. Zo zagen we bijvoorbeeld dat lang niet iedereen binnen een HPT een IT opleiding heeft afgerond: een derde van de respondenten gaf aan dat hun team niet alleen bestaat uit werknemers met een studieachtergrond in IT. 20% van deze groep gaf zelfs aan dat de helft of minder een IT opleiding heeft gevolgd. Een uitgelezen moment dus om IT (en Finance) teams diverser en high performing te maken!

HIGH PERFORMANCE TEAMS IN DE IT EN FINANCE



Een High Performance Team behaalt betere resultaten. Maar wat houdt zo'n High Performance Team precies in? Welke overeenkomstige kwaliteiten of eigenschappen bezitten deze teams? Bedrijven geven hier over het algemeen hun eigen invulling aan, maar in werkelijkheid ontbreekt een eenduidige definitie. Calco vroeg daarom IT-managers van teams met minimaal 10 IT'ers binnen hun bedrijf naar de rol van IT. In dit onderzoek keken we naar de definitie, eigenschappen en opbouw van IT-teams in relatie tot een High Performance Team. Hoe ziet het gemiddelde IT-team in Nederland eruit? En zal hun rol veranderen in de toekomst?

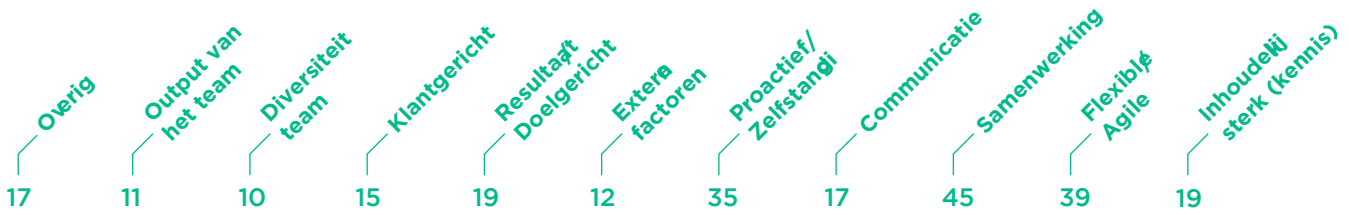
Omdat vrijwel alle bedrijven – ook bedrijven zoals banken die van origine niet technologie-gedreven zijn – inmiddels enorm veel producten of bedrijfsprocessen hebben die afhankelijk zijn van, of IT-gedreven zijn, bestaat er een continue vraag naar IT'ers in Nederland.

Er is voornamelijk een tekort aan de technisch afgestudeerde hbo'er in Nederland. Daarnaast bezit deze vaak ook niet de ervaring, juiste skillset of de relevante kennis. Hierdoor zijn bedrijven gedwongen creatiever te worden bij het samenstellen van een succesvolle IT-afdeling. Goed nieuws voor IT-managers van Nederland, want uit ons onderzoek blijkt dat High Performance Teams juist divers zijn in opleiding en leeftijd en daarnaast hoger scoren bij een betere man/vrouw verdeling.

Zo zagen we bijvoorbeeld dat lang niet iedereen binnen een HPT een IT-opleiding heeft afgerond: een derde van de respondenten gaf aan dat hun IT-team niet alleen bestaat uit werknemers met een studieachtergrond in IT. 20% van deze groep gaf zelfs aan dat de helft of minder een IT-opleiding heeft gedaan.

Het is duidelijk dat er een transitie gaande is waarbij de IT-afdeling steeds minder ondersteunend is aan de bedrijfsvoering en juist meer strategisch betrokken. Zo kwam ook in het onderzoek naar voren dat IT in de toekomst een meer leidende rol zal gaan vervullen waarbij een uitgebreidere skillset en meer diverse kwaliteiten van de IT-er gevraagd zullen worden. Een uitgelezen moment dus om IT-teams diverser en high performing te maken!

DE KENMERKEN VAN EEN HIGH PERFORMANCE TEAM

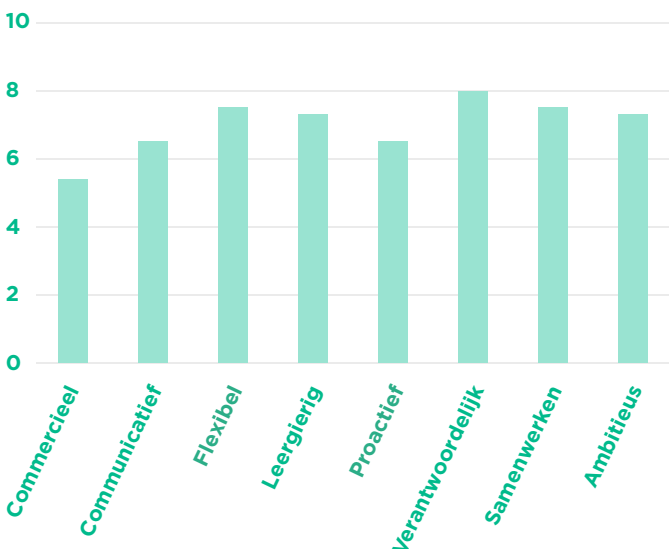


De kandidaten werden open vragen gesteld, wat de meest genoemde antwoorden extra interessant maakt. Hierboven zie je de antwoorden in absolute aantallen. De top 3 vormden samen 50% van alle antwoorden, deze waren: een goede onderlinge samenwerking (19%), flexibiliteit (16%) en proactiviteit / zelfstandigheid (15%). Verder werden communicatie, klantfocus en diversiteit binnen het team ook vaak genoemd als kenmerkend voor een HPT.

Met welk cijfer beoordeel je jouw IT-afdeling op onderstaande skills?

De respondenten beoordeelden hun eigen IT-teams vrij hoog en er vielen geen onvoldoendes. Wel werden de teams duidelijk het laagst ingeschat op commercieel vermogen.

Verantwoordelijkheidsgevoel wordt als hoogst gewaardeerd met een 8 als gemiddelde.



Welk cijfer geef je jouw team als HPT?

50 (31%) van de 163 respondenten geven hun team als HPT een 8 of hoger, terwijl 15% hun team een onvoldoende geeft (een 5 of lager). Wat zijn de grootste verschillen tussen deze twee groepen?

De groep die een onvoldoende scoort:

- ▶ Bij 72% van deze bedrijven heeft de IT-afdeling een ondersteunende functie binnen het bedrijf.

De meeste respondenten waren vrij positief over hun eigen team en bijna een derde gaf zijn/haar team een 8 of hoger. Bij deze groep kon het volgende worden opgemerkt:

- ▶ In 49% van de gevallen heeft de IT-afdeling een bepalende rol binnen het bedrijf.

VERDELING MAN/VROUW

De man/vrouw verdeling blijkt ongelijk: slechts 5 uit 163 bedrijven hebben een groter percentage vrouw dan man in hun afdeling. Ofwel: 3%. Waar 7% van alle bedrijven uitsluitend mannen heeft werken op de IT-afdeling, heeft geen enkel bedrijf uitsluitend vrouwen werken op de IT-afdeling. Daarnaast zijn er slechts 5 bedrijven (3%) waarbij meer dan de helft vrouw is op de IT-afdeling.

Welke kenmerken hebben teams met een ander man/vrouw percentage?

Hier is gekeken of teams met een hoger percentage vrouwen anders scoren op de kenmerken: commercieel vermogen, communicatie, flexibiliteit, leergierigheid, proactiviteit, verantwoordelijkheid, samenwerking en ambitie. Er is een vergelijking gemaakt van teams zonder vrouwen (0%) en teams die voor minimaal 40% uit vrouwen bestaat. Hier kwam een aantal interessante verschillen naar voren:

- ▶ Teams met meer vrouwen worden een stuk hoger beoordeeld op communicatief vermogen, proactiviteit en ambitie.

Teams waarin meer vrouwen werken, geven hun team een hoger cijfer als High Performance Team:

- ▶ Teams waar minimaal 40% vrouw is, scoren gemiddeld 0,8 punt hoger dan teams met minder vrouwen.
- ▶ Teams waar minimaal 50% vrouw is, is dit nog iets hoger met gemiddeld 1 punt hoger.

Commercieel



Communicatief



Flexibel



Leergierig



Proactief



Verantwoordelijkheidsgevoel



Samenwerken



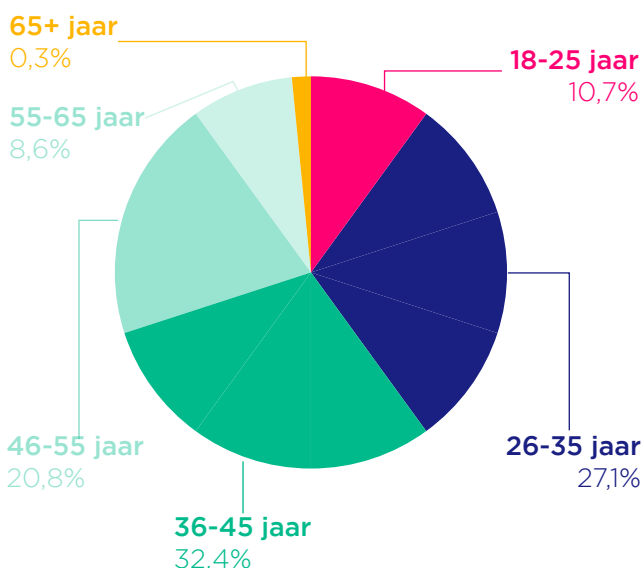
Ambitieuus



LEEFTIJD

Er werd in de survey ook gevraagd naar de verdeling van leeftijdsgroepen binnen teams. Er is een verdeling gemaakt van vijf groepen. De respondenten gaven hierbij aan hoeveel procent van hun team zich in de respectievelijke groep bevond. Zo kwamen we tot het volgende beeld van de leeftijdsverdeling binnen IT-teams.

De twee grootste leeftijdsgroepen 26-35 en 36-45 liggen heel dicht bij elkaar en zijn beide ongeveer een derde. De meest opvallende bevindingen zijn dat de groepen 18-25 en de 55-65 ongeveer even groot zijn - en dat er bijna geen 65-plussers op de IT-afdeling te vinden zijn.



Welke rol speelt leeftijd binnen High Performance Teams?

We keken naar de verdeling van leeftijdsgroepen in teams per hoog- en laagscorende groep. Eerst keken we naar de teams die hun team een 8 of hoger gaven als HPT ten opzichte van de teams die zichzelf een 7 of lager gaven. Ter vergelijking keken we ook naar de groep die zichzelf een 7 en hoger gaf, afgezet tegen de groep die hun team een 6 of lager gaf. We zien het volgende overzicht:

Hoger en lager dan 8

	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	65+
8 en hoger	12%	28%	30%	20%	10%	-
Lager dan 8	11%	24%	32%	23%	9%	1%

- Zo zien we dat bij de groep die zichzelf hoog beoordeelt, de twee lagere leeftijdsgroepen net wat beter vertegenwoordigd zijn en dat de nadruk binnen deze teams ligt op de lagere leeftijdsgroepen.

Hoger en lager dan 7

Wanneer we kijken naar de groep die zichzelf een 7 of hoger geeft als High Performance Team, zien we ongeveer dezelfde trend, maar nog sterker uitvergroot:

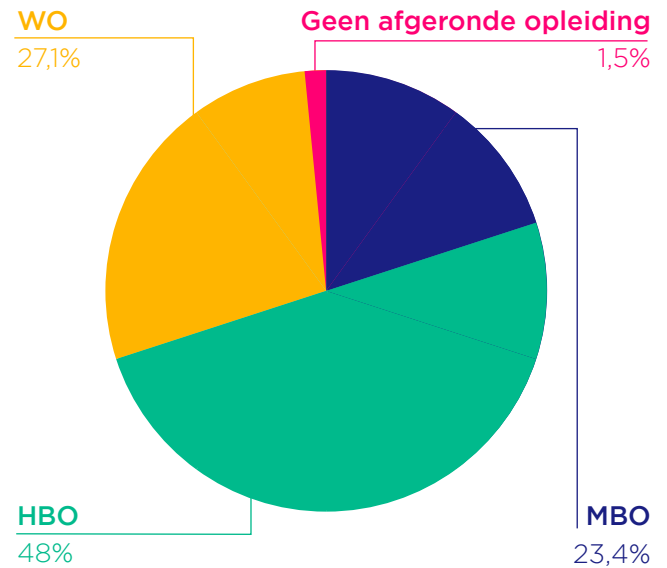
	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	65+
7 en hoger	12%	28%	31%	20%	9%	-
Lager dan 7	7%	21%	33%	26%	12%	1%

- Bij de teams die juist hoog scoren als High Performance Team, zijn de jongste twee leeftijdsgroepen (18-25 en 26-35) een stuk beter vertegenwoordigd. Vooral de leeftijdsgroep 18-25 doet het hier een stuk beter en is 70% keer zo goed vertegenwoordigd.
- We zien dat bij de groep die zichzelf een zes of lager geeft, de leeftijdsgroepen 18-25 en 26-35 een stuk slechter vertegenwoordigd zijn en dat de leeftijdsgroepen meer naar achter uitlopen.

OPLEIDINGSNIVEAU

Bijna de helft - en verreweg de grootste groep - van de teams heeft een hbo-opleiding gedaan. Interessant is dat de groep wo en mbo ongeveer even groot zijn. Slechts 1,5% heeft geen opleiding gedaan.

- ▶ 12% van de bedrijven heeft mensen in dienst op de IT-afdeling zonder IT-opleiding. Deze werknemers bevinden zich het meest in de leeftijdscategorieën 26-35 (26%) en 36-45 (25%).



Hoe beïnvloeden verschillende opleidingsniveaus het team intern?

Per opleidingsniveau binnen teams keken we naar de gemiddelde score van verschillende eigenschappen. We vergeleken hierbij twee groepen: de teams waarbij 50% of meer mbo, hbo of wo was opgeleid (de groepen “hoog”) en de groepen waarbij dat percentage lager dan 50% was (de groepen “laag”). Hieruit kwam het volgende overzicht:

	Commercieel	Communicatief	Flexibel	Leergierig	Proactief	Verantwoordelijk	Samenwerken	Ambitieus
MBO HOOG	5,4	6,8	7,6	7,3	6,9	7,8	7,2	6,9
MBO LAAG	5,4	6,4	7,4	7,4	6,8	8	7,5	7
HBO HOOG	5,3	6,5	7,4	7,2	6,8	8,1	7,5	6,8
HBO LAAG	5,5	6,5	7,4	7,5	6,9	7,9	7,4	7,2
WO HOOG	6,1	6,6	7,5	8,1	7,2	8,2	8	8
WO LAAG	5,2	6,4	7,4	7,2	6,8	8	7,3	6,8

Verschillen per opleidingsniveau

- ▶ Interessant is dat zowel bij de “hoge” groep als bij de “lage” groep, er tussen mbo en hbo vrij weinig interne verschillen zijn. Alle verschillen zijn kleiner dan een halve punt.
- ▶ Bij wo zijn de verschillen groter. Een hoger aantal wo'ers in het team, brengt meer commercieel vermogen (0,9 punt verschil), meer leergierigheid (0,9 punt hoger), meer samenwerking (0,7 punt hoger), maar vooral meer ambitie: 1,2 punt hoger.

Onderlinge verschillen

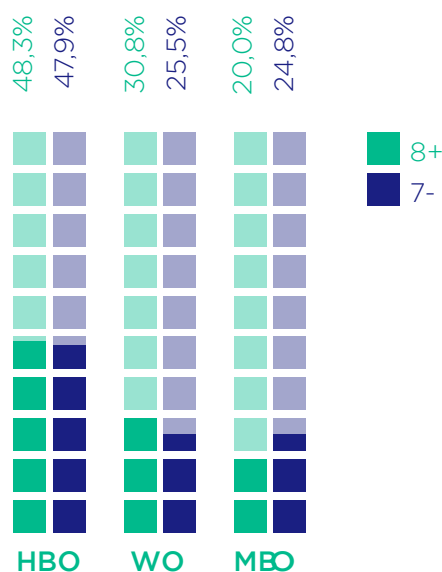
Ondanks dat er niet hele grote verschillen zijn, is het toch interessant dat een hoog -of juist laag- aantal collega's met een specifieke opleiding, anders scoren op eigenschappen binnen het team. Een hogere variatie in opleidingsniveau leidt tot een bredere set aan teamskills.

- ▶ Teams met een hoger percentage wo'ers scoren het hoogste van alle groepen op commercieel vermogen, leergierigheid en samenwerking. Maar vooral op ambitie wordt er onderling door wo'ers het hoogste gescoord.
- ▶ Teams met een hoog aantal mbo'ers scoren het hoogste op communicatieve vaardigheden en flexibiliteit.

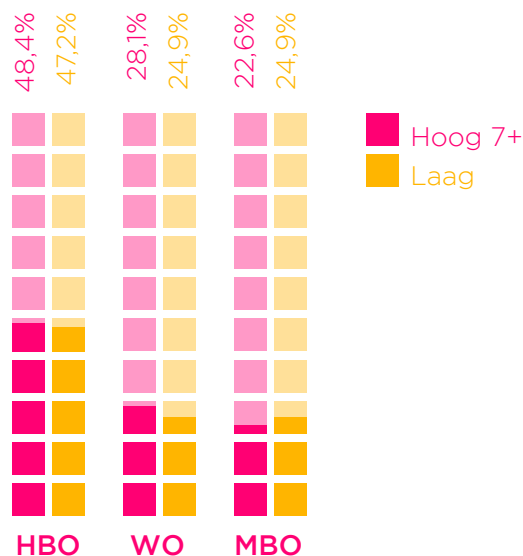
HPT en opleidingsniveaus

We zien bij zowel de teams die zichzelf een hoog cijfer geven, als bij de teams die zichzelf een lager cijfer geven als HPT, eenzelfde verdeling op de werkvloer. Zo is de helft van alle teams hbo opgeleid, een kwart universitair opgeleid en heeft een vijfde tot een kwart een mbo studie gedaan. Wel zien we een kleine daling in het aantal mbo-opgeleiden en een kleine stijging in het aantal wo-opgeleiden bij de teams die zichzelf een hoog cijfer geven als High Performance Team.

8 en hoger



7 en hoger



CONCLUSIE

De krapte op de arbeidsmarkt voor IT- en Finance-professionals met een hbo- of wo-opleiding vormt een grote uitdaging voor bedrijven. Het aantal openstaande vacatures is aanzienlijk, terwijl het aantal beschikbare professionals beperkt is. Dit creëert een kloof tussen vraag en aanbod, waardoor bedrijven worden gedwongen om creatieve strategieën te gebruiken om goede professionals aan te trekken en te behouden.

Calco biedt een oplossing door middel van traineeships, waarbij jonge professionals met een hbo- of wo-studieachtergrond worden opgeleid tot hoogwaardige IT- of Finance-professionals. Calco legt de nadruk op diversiteit binnen de teams, wat bijdraagt aan betere prestaties en innovatie. Met Calco als partner kunnen organisaties vertrouwen op een betrouwbare en duurzame oplossing voor hun personeelsbehoefte, en tegelijkertijd high performance teams creëren die cruciaal zijn voor het behalen van organisatiedoelen.

KOM IN CONTACT MET CALCO

Calco bemiddelt IT en Finance talenten door heel Nederland vanuit het kantoor in Amsterdam. Hierbij hebben wij een sterke focus op diversiteit. Ben je geïnteresseerd in professionals die staan te trappelen om bij je aan de slag te gaan of wil je meer weten over Calco? Neem dan contact op.

 020 - 7 652 652

 info@calco.nl

 www.calco.nl

CALCO