

# Whitepaper

Een frisse en inclusieve kijk op  
IT-Recruitment



# 1. Inleiding

**Het huidige landschap van IT-recruitment wordt gekenmerkt door een sterke vraag naar IT-talent, terwijl het aanbod beperkt blijft. Desalniettemin wordt verwacht dat de vraag naar IT-geschoolden zal groeien naar 10% van alle arbeidsplaatsen in Nederland, wat neerkomt op zo'n 1 miljoen banen tegen het jaar 2030\*. In 2024 leek het aantal onvervulde IT-arbeidsplaatsen wat verminderd ten opzichte van de situatie tijdens de coronapandemie, maar desalniettemin blijft de vraag naar IT'ers groeien (met zo'n 3% t.o.v. 2023)\*\*. Door de aanhoudende vraag blijft er een groot tekort aan geschoolde IT-professionals, en dat tekort zal voorlopig niet verdwijnen. Dit komt mede doordat de sector de komende jaren te maken krijgt met een aanzienlijke vergrijzing, en dus uitstroom.**

Als gevolg van de krappe arbeidsmarkt is er een stevige concurrentiestrijd tussen bedrijven om hooggekwalificeerde IT-professionals, wat onder andere leidt tot hogere salarissen. Traditionele wervingsmethoden schieten steeds vaker tekort in deze dynamische en snel veranderende sector. Mede door genoemde vergrijzing en de veranderde markt, is er steeds meer behoefte aan verjonging en diversifiëring in de IT. Slechts 17% van de IT-professionals zijn vrouwen, wat aangeeft dat er ruimte is voor verbetering. NLDigital wil bijvoorbeeld dat de man-vrouw verdeling in de IT-sector groeit naar 50%\*\*\*.

Ondanks dat de sector vaak nog te kampen heeft met een stoffig imago, zijn er ook veel kansen om de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten. Zo is er haast geen bedrijf meer denkbaar dat niet iets wil verbeteren met behulp van IT-automatisering en een agile manier van werken. Digitale transformaties beschikken aantrekkingskracht voor jonge IT-professionals. Daarnaast is er een grote trend gaande waarbij bedrijven met low-code platforms zelf hun bedrijfsprocessen verbeteren. Daarvoor zijn harde technische skills minder belangrijk, maar kunnen soft skills juist meer toevoegen.

Tegelijkertijd zijn er nog steeds bedrijven die gebruik blijven maken van oude programmeertalen. Denk bijvoorbeeld aan de banksector, waarvoor haast geen mensen meer te vinden zijn die deze oude programmeertaal Cobol (uit 1957) nog willen leren. IT-recruitment vereist daarom innovatieve benaderingen om de juiste kandidaten aan te trekken en te behouden.

**In deze whitepaper nemen we je mee in de ontwikkelingen en hoe een nieuwe kijk op de werving van IT-talent kan bijdragen aan kwalitatieve en duurzame oplossingen voor het chronische IT-personeelstekort.**

\*Volgens bron: <https://www.agconnect.nl/maatschappij/arbeidsmarkt/1-miljoen-iters-in-2030-is-dat-haalbaar>  
\*\*Volgens bron: <https://www.uvw.nl/nl/kennis-en-cijfers/uvw-als-kennisorganisatie/bescheiden-banengroei-in-2024-en-2025>

\*\*\*Meer informatie: <https://www.taskforcediversiteit.nl>

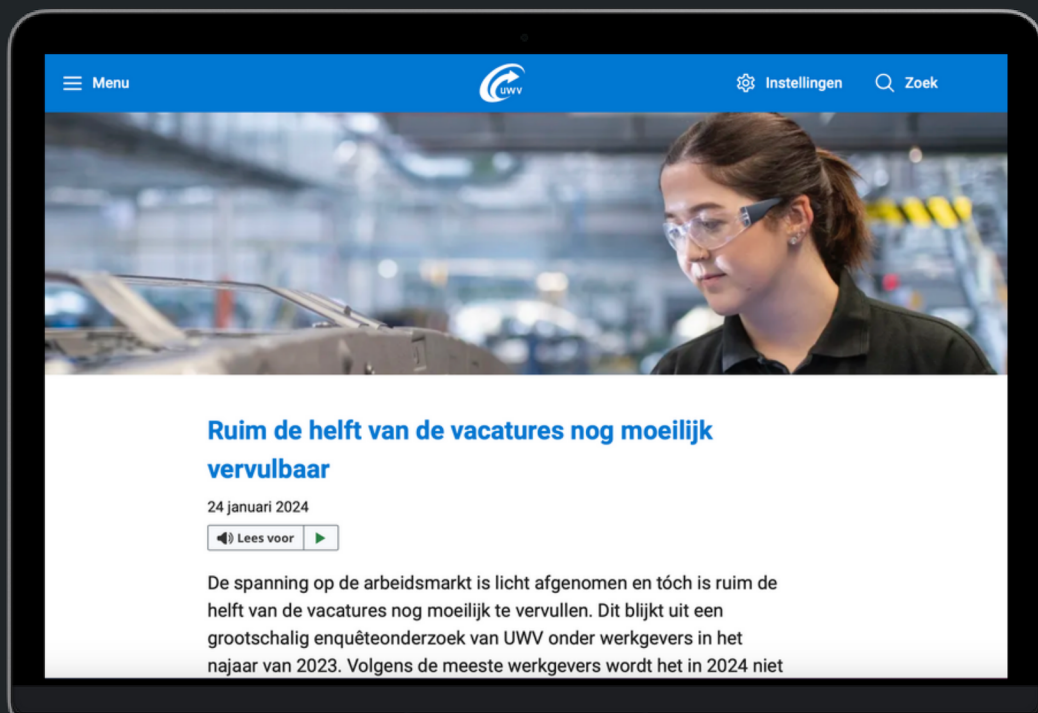
# Cijfers

In het laatste kwartaal van 2023 stonden er bijna

## 26.200 IT-vacatures open\*

Door digitalisering, automatisering en de inzet van kunstmatige intelligentie zijn er steeds meer hoogopgeleide ICT'ers nodig.

Ongeveer de helft van alle vacatures blijft lastig in te vullen.



\*Bron: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/ict>

# 2. Uitdagingen in IT-Recruitment

## Wat staat het invullen van IT-vacatures in de weg?

**Laten we de specifieke uitdagingen die het wervingsproces voor IT-specialisten bemoeilijken, nog eens samenvatten:**

Herkent u deze moeilijk oplosbare punten voor het invullen van IT-vacatures?

**- Te weinig aanbod:**

Er zijn nog steeds onvoldoende kandidaten die kiezen voor de IT-sector. In combinatie met de rappe vergrijzing de komende jaren, biedt dat een nog grotere uitdaging om de IT-branche op een aantrekkelijke manier te positioneren naar jonge instromers en diverse zijinstromers.

**- Tekort aan vaardigheden:**

Er is bovendien een tekort aan kandidaten met de juiste combinatie van technische (vaak specifieke) en zachte vaardigheden. Dit maakt het moeilijk om posities te vervullen die cruciaal zijn voor de digitale transformatie van bedrijven.

**- Snelle technologische veranderingen:**

Technologie evolueert snel, en de vaardigheden die vandaag in trek zijn, kunnen morgen verouderd zijn. Dit vereist een voortdurend aanpassingsvermogen van zowel kandidaten als recruiters. Tegelijkertijd wordt er nog veel gewerkt met oude technologie, waarvoor moeilijk mensen te vinden zijn omdat men vreest dat deze technologie vroeg of laat uitgefaseerd zal worden. Desalniettemin blijven mensen nodig voor die transitie en is er in de employee journey ruimte nodig voor 'een leven lang leren'.

**- Concurrentie:**

Grote technologiebedrijven en start-ups wedijveren om hetzelfde talent, wat salarissen opdrijft en het belang van flexibele arbeidsvoorwaarden vergroot, waardoor kleine en middelgrote ondernemingen moeite hebben om concurrerend te blijven op de arbeidsmarkt. Het langdurig binden van talent is vaak een uitdaging.

# 3. Innovaties in IT-Recruitment

## Welke kansen zijn er?

Om deze uitdagingen het hoofd te bieden, moeten bedrijven nieuwe wervingsstrategieën en technologieën omarmen. Enkele belangrijke innovaties in de traditionele werving zijn:

**- Gebruik van AI en automatisering:**

Artificial Intelligence (AI) en automatisering spelen een steeds grotere rol in het recruitmentproces. AI-tools\* kunnen bijvoorbeeld CV's screenen en voorselecties maken op basis van vooraf gedefinieerde criteria, wat tijd bespaart en de kans op menselijke vooringenomenheid vermindert. Dit biedt meer kansen om gekwalificeerd of getalenteerd personeel te vinden.

**- Data-gedreven recruitment\*\*:**

Het gebruik van data-analyse helpt recruiters om betere beslissingen te nemen. Door data te verzamelen en te analyseren, kunnen bedrijven trends identificeren en hun wervingsstrategieën aanpassen om betere resultaten te behalen.

**- Employer branding en candidate experience:**

Een sterke employer brand en een positieve candidate experience zijn cruciaal om talent aan te trekken en te behouden. Bedrijven moeten investeren in hun merk en ervoor zorgen dat kandidaten een positieve ervaring hebben gedurende het hele wervingsproces en de verdere employee journey.

Wil je ontdekken welke extra kansen Motopp ziet en benut?



\*Voorbeelden: HireVue, VireUp, Testgorilla en Pymetrics.

\*\*Een voorbeeld: LinkedIn Talent Insights, waarmee gedetailleerde gegevens over de arbeidsmarkt kunnen worden bekeken.

# 4. Gelijke kansen voor iedereen.

## De logische weg voor Motopp.

**Vanuit Motopp willen wij IT-afdelingen binnen het Nederlandse bedrijfsleven bewust maken van nieuwe perspectieven om IT-vacatures duurzaam te vervullen. Zo voegt Motopp een extra optie toe aan de huidige (nieuwe) wervingsstrategieën, door te kijken met een frisse blik naar potentieel talent. Motopp kijkt namelijk naar duurzame inzetbaarheid van nieuwkomers en het benutten van het talent van hoogopgeleide statushouders, met affiniteit voor IT. Diverse studies\* laten zien dat diversiteit en inclusie essentiële elementen zijn van een effectieve IT-strategie. Een divers team brengt verschillende perspectieven en innovaties met zich mee, wat cruciaal is voor een succesvolle concurrentiepositie. Bedrijven moeten proactief werken aan het bevorderen van een inclusieve werkcultuur en ervoor zorgen dat hun wervingsprocessen vrij zijn van vooroordelen.**

Voor Merijn Biesterveld en Jan Princen, co-founders van Motopp, was het een logische stap om naar het talent van statushouders te kijken: een groep die in Nederland vaak tussen wal en schip valt, ondanks dat er hoogopgeleid en gemotiveerd talent bij zit met de ambitie om in het Nederlandse bedrijfsleven hun steentje bij te dragen. Door met meer aandacht te kijken naar deze groep, is het mogelijk om te investeren in duurzame oplossingen voor het IT-tekort. Dat is voor het Nederlandse bedrijfsleven soms nog lastig, omdat het nieuw is. Motopp heeft zich hierin gespecialiseerd, en ontzorgt het bedrijfsleven met hun speciale en betaalbare aanpak. Wat Merijn en Jan betreft investeren bedrijven in gelijke kansen voor iedereen.

\*Te denken valt aan de volgende gerenomeerde onderzoeken:

[https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4209\\_Diversity-and-inclusion-revolution/DI\\_Diversity-and-inclusion-revolution.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4209_Diversity-and-inclusion-revolution/DI_Diversity-and-inclusion-revolution.pdf)

Source: <https://www.taskforcediversiteit.nl/nieuws/kick-off-werkgroep-di-2023/>

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

<https://www.tias.edu/nieuws-en-artikelen/item/aandeel-vrouwen-in-top-stabiliseert>

[https://www.michaelpage.nl/sites/michaelpage.nl/files/diversity\\_study\\_nl.pdf](https://www.michaelpage.nl/sites/michaelpage.nl/files/diversity_study_nl.pdf)

<https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

<https://www.verwey-jonker.nl/thema/diversiteit/>

## Jan Princen

Co-Founder



“De combinatie van het opbouwen van technische vaardigheden en het leren omgaan met de Nederlandse bedrijfscultuur zorgt voor een goede basis voor onze “Motoppers” om zo snel mogelijk op een waardevolle en waardige manier te kunnen bijdragen aan onze samenleving.”



## Merijn Biesterveld

Co-Founder



“Er is een kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt die we bij Motopp overbruggen door gemotiveerde mensen de juiste kansen te geven. Om dit succesvol te doen geven we deze mensen technische training op niveau en persoonlijke begeleiding. We kijken niet naar waar iemand vandaan komt maar wat iemand wil bereiken.”

# 5. De rol van Motopp

**De IT-recruitmentindustrie is de afgelopen jaren aanzienlijk geëvolueerd, gedreven door technologische vooruitgang en veranderende marktbehoeften. In reactie op deze veranderingen hebben Merijn en Jan in 2020 het bedrijf Motopp opgericht, met een frisse en inclusieve benadering voor het werven en selecteren van IT-talent. Met Motopp hebben zij een gebied betreden dat voor IT-recruiters nog grotendeels onontgonnen was. Inmiddels, zoveel jaren later, is Motopp uitgegroeid tot een expert en een onmisbare partner geworden voor diverse organisaties die geloven in de visie en aanpak van Motopp.**

Motopp staat voor "Motivational Opportunity"; iedereen die wil en kan, verdient een gelijke kans. Bij Motopp kijken we niet naar waar iemand vandaan komt, maar naar wat ze willen bereiken. In samenwerking met gemeenten worden zorgvuldig kandidaten geselecteerd die geschikt zijn voor een intensief trainings- en begeleidingsprogramma, waarmee mensen worden klaargestoomd voor een baan in de IT. Wanneer de Motopp-kandidaten klaar zijn om bij hun nieuwe opdrachtgever aan de slag te gaan, worden ze nog een jaar lang intensief begeleid.

Motopp biedt hiermee een 'complete' benadering voor het werven van statushouders en nieuwkomers, die verder gaat dan de traditionele focus op technische vaardigheden en taalvaardigheid. Door mensen die gemotiveerd zijn, intensief te begeleiden bij alle aspecten van een goede integratie in de Nederlandse werkcultuur, vergroot de kans op een succesvolle match tussen kandidaten en de functies die zij gaan vervullen aanzienlijk. Bij Motopp geloven we dat als je iets 'heel wil maken', je niet op één fragment moet focussen. Wij kijken daarbij naar het samenspel van 'alle facetten', als het gaat om het welzijn en functioneren van de persoon, met al haar/zijn IT talenten en vaardigheden. We zijn dan ook trots dat 96% van onze doorstromers langdurige plaatsingen weten te realiseren door de tevredenheid aan de kantzijde. Ook de kandidaten bloeien op, omdat ze eindelijk perspectief hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt.

**Bekijk Motopp's  
succes in cijfers.**





**31+**

inmiddels getrainde nationaliteiten.

Motopp zet in op

**1.000**

gevulde vacatures per jaar.

**50+**

bedrijven gingen met ons in zee.

We werken samen met

**150+**

gemeenten en werkgeversservicepunten

**200+**

geplaatste Motoppers!

**96%**

heeft na 18 maanden een vast contract.

# 6. De Aanpak van Motopp

## Waarom je Motopp zou moeten toevoegen aan de Recruitmentmix

### Voordelen voor Werkgevers:

- **Verbeterde kans op een match en retentie:** Een betere fit op basis van motivatie en intensieve begeleiding van de kandidaat om zijn/haar weg te vinden in de Nederlandse bedrijfscultuur. Hierdoor is er een grotere kans op integratie, hoge prestaties en wederzijdse tevredenheid, waardoor de kans op verloop aanzienlijk vermindert.
- **Efficiëntie in recruitment en kostenbesparing:** Door het voorwerk van Motopp is er een aanzienlijke kans op het vinden van een potentieel waardevolle match.
- **Voldoen aan SROI-verplichtingen:** Het is mogelijk om 100% te voldoen aan social return verplichtingen door samen te werken met Motopp. Bovendien is Motopp PSO30+ gecertificeerd.
- **Invulling van D&I beleid:** Meer diversiteit op de werkvloer leidt tot betere prestaties, concurrentiekracht en aantrekkelijkheid van de werkgever (zie tevens pagina 6).

### Voordelen voor Kandidaten:

- **Beter passende functies:** Kandidaten krijgen kans op werk in rollen die beter aansluiten bij hun motivaties en vaardigheden, of krijgen überhaupt een kans op de Nederlandse arbeidsmarkt, omdat werkgevers zonder de aanpak van Motopp eerder de stap met statushouders of nieuwkomers niet durfden te maken.
- **Groei en ontwikkeling:** Kandidaten worden gestimuleerd om in rollen te groeien die overeenkomen met hun carrièredoelen en persoonlijke drijfveren.
- **Werktevredenheid:** Een betere match tussen persoonlijke en organisatorische waarden draagt bij aan een hoger werkplezier.

Wat onze People Development Managers motiveert.



“In mijn rol begeleid ik de groei van onze 'Motoppers. Hoogopgeleide vluchtelingen die me elke dag inspireren met hun leergierigheid. De transformatie die mensen doormaken vanaf hun eerste dag bij ons tot zij aan de slag gaan bij een van onze partnerbedrijven, is prachtig om te zien.”

**Wanda Compier**  
People Development Manager



“Ook zonder de nodige ervaring of achtergrond kun je wel degelijk talent hebben, maar dat moet je wel willen ontdekken. Naast de basiseisen willen we vooral iemands drive voelen.”

**Dave Baltus**  
Internship Manager



# Eenmaal met succes gevonden...

begeleiden we veelbelovende kandidaten intensief naar een IT-baan.

## Basistraining

We starten het traineeship met een reeks workshops: twee weken lang leren deelnemers over de Nederlandse werkcultuur, normen en waarden. Ook zijn er lessen in presentatietechnieken, taalvaardigheid, agile/scrum, het bouwen van een cv en een eerste kennismaking met programmeren. Iedereen is uniek, daarom start elke deelnemer met een personal development plan (PDP): de basis voor het begeleidingstraject.

1

## Basistraining IT

Met alle basiskennis onder de knie werken we aan de business IT vaardigheden en voldoende skills om als IT-professional in Nederland te kunnen werken. Elke deelnemer leert de basis principes van programmeren en specifieke IT-platforms. Daarbij is er intensieve ondersteuning van experts met de juiste IT ervaring.

2

## Interne stage (agile workexperience)

Met alle basiskennis onder de knie werkt een deelnemer 3 maanden in teamverband bij een nagebootst bedrijf aan een fictieve applicatie bij ons op kantoor, om alvast te proeven van de Nederlandse werkcultuur en alles wat ze hebben geleerd in de praktijk te brengen. Met tweewekelijkse coachingsessies en dagelijks contact met de internship manager, houden we bij hoe het gaat.

3

## Maatwerk bootcamp

Hier trainen we de deelnemers in zes weken naar de specifieke behoeften van de klant. We matchen hierbij de eigenschappen van de trainees zo goed mogelijk met deze gevraagde skills. Zo zorgen we dat er goede aansluiting ontstaat van de kandidaten op de vraag bij de klanten. Alles goed doorlopen? Dan zijn de deelnemers klaar voor de volgende fase van het traineeship, met een certificaat op zak.

# 4

## Klaar voor het echte werk

Zijn alle onderdelen in de eerste 3-6 maanden training, succesvol doorlopen, dan krijgt een Motopper de status 'ready for work' en stomen we hem klaar om vol vertrouwen een sollicitatiegesprek in te gaan. Is er een match, betekent dat de start van weer een carrière in het Nederlandse bedrijfsleven!

De eerste 12-18 maanden is dat op projectbasis bij de klant en bij Motopp op de loonlijst. De People Development Manager kijkt mee, steunt waar nodig én mag de Motopper daarna hopelijk feliciteren met een contract bij zijn nieuwe werkgever. In 96% van alle doorstromers van het trainingsprogramma, is dit een feit! Samen met gemeenten en opleidingspartners zorgen we dat ons proces altijd up-to-date is. Dat is het fundament van onze succesformule.

# 5

## Profielen van onze Motoppers

Wij bieden verschillende functieprofielen zoals junior analyst, (lowcode) developer, tester, data-engineer, servicedesk medewerker, projectmanager, consultant, application manager, functioneel beheerder. Trainees werken met platforms als SAP, ServiceNow, Mendix, Python en Javascript. We kijken continu mee en steunen waar nodig, zodat alle Motoppers op de juiste plek terecht komen.



# 7. De Toekomst van Motopp in IT-Recruitment

Motopp heeft bewezen dat het een wezenlijke bijdrage levert aan het oplossen van IT-vacatures en het potentieel heeft om de traditionele IT-recruitmentindustrie te transformeren. Door kandidaten via Motopp te selecteren, kunnen bedrijven de investeringen in arbeidsmigranten verminderen en tegelijkertijd de maatschappelijke kosten van statushouders en de opvang van (voormalige) vluchtelingen verlagen. Bovendien draagt deze methode bij aan de gewenste diversiteit en inclusie op de werkvloer, en zeker in de IT, door een breder spectrum aan kandidaten te evalueren op basis van een veelzijdigere set van criteria. Motopp heeft de ambitie om in de komende jaren te groeien naar 1000 vervulde vacatures per jaar.



# PSO 30+ gecertificeerd

Omdat we meer dan gemiddeld  
sociaal ondernemen.

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een wetenschappelijk onderbouwd kwaliteitskeurmerk dat inzicht geeft in de mate waarin organisaties meer dan gemiddeld sociaal ondernemen, gericht op de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Motopp ontving recent het PSO 30+certificaat, ontwikkeld als extra uitlezing binnen het hoogste PSO-prestatielniveau (trede 3). Hier zijn we trots op! Het betekent dat we een betrouwbare partner zijn voor bedrijven en (semi)overheidsinstellingen die moeten voldoen aan de aanbestedingswet, of die Social Return verplichtingen hebben.

Dit betekent dus ook dat we een goede partner zijn voor openstaande vacatures bij gemeenten.



# 8. Aanbeveling voor IT-Recruiters

Motopp vertegenwoordigt een frisse en inclusieve benadering in IT-recruitment, die verder reikt dan traditionele wervingsmethoden. Door het talent onder statushouders en nieuwkomers te benutten en hierbij breder naar hun hoogopgeleide scholing en ervaring te kijken, legt Motopp nadruk op zowel technische als persoonlijke kwaliteiten. Dit biedt een vernieuwende kijk op hoe talent kan worden geïdentificeerd en ontwikkeld. Deze whitepaper onderstreept de noodzakelijke transformatie van IT-recruitment, waarbij een duurzame en effectieve talentstrategie wordt ontwikkeld door samen te werken met Motopp. We komen graag in contact om een traject op maat te organiseren voor het invullen van openstaande vacatures.

Wil je meer weten over de voordelen van diversiteit en inclusie op de werkvloer?

Bekijk dan ook onze artikelen op:  
<https://www.motopp.nl/resources/>

Of maak een afspraak met...

---



**Magnus Beers**  
Business development

Heb je interesse om de mogelijkheden voor jouw IT-afdeling te bespreken en wil je gemotiveerde nieuwkomers perspectief op een baan in de IT bieden? Heb je openstaande IT-vacatures waar je een duurzame oplossing voor zoekt? Wil je iets doen aan social return en heb je belangstelling voor onze aanpak? Collega Magnus staat je graag te woord om een samenwerking te bespreken.  
Bel naar: [+31 \(0\)20 2610453](tel:+31202610453) of mail naar: [magnus.beers@motopp.nl](mailto:magnus.beers@motopp.nl)

---



# Onze partners

Op dit moment werken we samen met meer dan 50+ bedrijven.

Omdat onze aanpak werkt, breidt ons netwerk van partnerbedrijven rap uit, in de randstad en daarbuiten.



