

Whitepaper



Van Vinden naar Verbinden.

De verbinding tussen werkgever en werknemer
in Data & IT.

www.becruit.nl



Van Vinden naar Verbinden.

Bij Becruit spreken we al zeven jaar dagelijks met data- en IT-professionals én hun werkgevers. Wat ons opvalt? De wereld verandert snel, maar de behoefte aan menselijkheid is vandaag merkbaar groter dan ooit. Vanuit die ervaring én de gesprekken die we de afgelopen maanden voerden, schreven we deze whitepaper. We willen dat deze whitepaper jou helpt bij het maken van bewustere keuzes: als professional in je loopbaan, of als werkgever in de werving, onboarding en leiderschap. Je leest wat werkt, wat schuurt en waar kansen liggen voor échte verbinding.



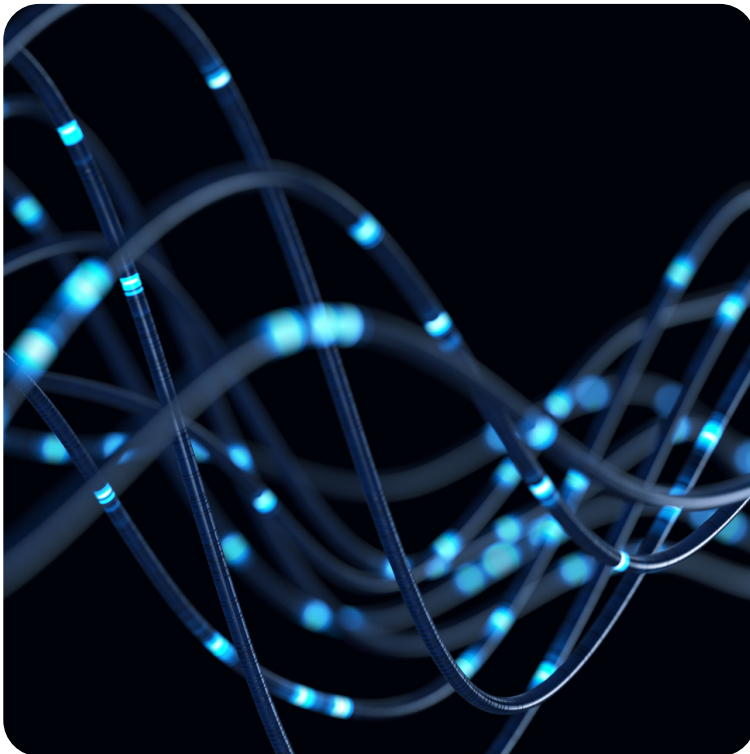
Ontmoet de Becruit expert.

Met deze whitepaper willen we niet alleen cijfers delen, maar context, nuance en richting bieden.

Zodat je als organisatie beter begrijpt waar de markt naartoe beweegt, en als professional ziet waar jouw waarde het verschil maakt.

Want pas wanneer alle factoren die mens, data en organisatie verbinden in balans zijn, kun je spreken van een écht toekomstbestendige organisatie.

Samen met Becruit heeft Mike deze Whitepaper tot stand gebracht.



“Verbinden begint met begrijpen. Pas als je écht luistert, ontstaat een duurzame samenwerking.”

Inleiding.

Waarom deze whitepaper?

Omdat we merken dat goede mensen schaars zijn en goede banen net zo goed. Een mismatch is voor niemand wenselijk. Robert Walters schrijft in meerdere blogs dat bijna de helft van de nieuwe medewerkers binnen 18 maanden vertrekt, vaak door een gebrekkige voorbereiding. Door inzichten te delen over wat professionals drijft en wat werkgevers belangrijk vinden, willen wij bijdragen aan betere matches en langere, positievere dienstverbanden. Om antwoorden te vinden, hebben wij vier rondetafelgesprekken gehouden met data- en IT-professionals bestaande uit zowel werknemers als werkgevers. Daarna hebben andere professionals deze bevindingen aangevuld door middel van schriftelijke input. In deze whitepaper delen we de inzichten uit deze gesprekken. We bespreken de drie fases van de arbeidsrelatie – **ergens komen, ergens zijn en ergens gaan** – en laten per fase zien wat er volgens professionals én werkgevers toe doet.

De arbeidsmarkt voor data- en IT-professionals is de afgelopen jaren sterk in beweging. Sinds 2021 waren er structureel meer vacatures dan werkzoekenden, wat leidde tot een krappe arbeidsmarkt volgens het [CBS \(2025\)](#). In het derde kwartaal nam het aantal vacatures echter verder af, waardoor er voor het eerst in vier jaar minder vacatures dan werkzoekenden waren. Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt daarmee iets is afgenomen, blijft het vinden én binden van de juiste mensen een uitdaging voor organisaties. Data en IT blijven naar verwachting de sterkst groeiende beroepsgroep, waardoor schaarste nog jaren zal aanhouden, voorspelde het [UWV \(2023\)](#). Echter nam het aantal banen in IT in het tweede en derde kwartaal van 2025 af volgens het CBS. Dit betekent dat mensen de sleutel zijn tot succes: werkgevers kunnen het zich niet permitteren om uitsluitend transactiegericht te werk te gaan. Tegelijkertijd stellen professionals andere eisen aan werk dan voorheen, denk aan autonomie, zingeving en groei. Een duurzame verbinding tussen werkgever en professional is belangrijker dan ooit. Bij Becruit geloven we in het terugbrengen van de menselijke maat in recruitment. We zien recruitment niet als transactie, maar als relatie. Met zeven jaar ervaring in het begeleiden van data- en IT-professionals weten we hoe waardevol het is om niet de functie, maar de persoon centraal te zetten. Onze community van “Becruiters” – data- en IT-professionals in ons netwerk – bevestigt dat professionals vandaag de dag vooral op zoek zijn naar betekenisvol werk en een omgeving die bij hen past, meer nog dan naar het hoogste salaris.

“De jonge generatie start niet meer op salaris, maar op zingeving.”



Dit merkte een deelnemer op tijdens een van onze sessies en uit onderzoek van [Deloitte \(2025\)](#), blijkt hetzelfde. Tegelijk zien we dat veel organisaties zoekende zijn: hoe vind je de juiste match en hoe houd je je mensen betrokken en gemotiveerd? In de hoofdstukken hierna bespreken we eerst de start van dienstverbanden (ergens komen), vervolgens het dagelijks werk en groei (ergens zijn), en tot slot het vertrek of de volgende stap (ergens gaan). We sluiten af met een praktisch Actieplan voor zowel werkgevers als professionals: hoe versterk je de onderlinge verbinding in de praktijk?

Ergens komen.

De eerste ontmoeting

De eerste fase van de arbeidsrelatie – “ergens komen” – omvat alles rond oriënteren, solliciteren en onboarden. In deze fase wordt de basis gelegd voor vertrouwen. Een eerste indruk kan maar één keer gemaakt worden, en die is vaak bepalend. Zowel professionals als werkgevers gaven aan dat eerste ontmoetingen en het sollicitatieproces doorslaggevend zijn voor het al dan niet aangaan van de samenwerking.

Tijdens de rondetafels met professionals kwam een vijftal thema's steeds terug als het gaat om de eerste kennismaking met een potentiële werkgever: **inhoud van het werk, cultuur, transparantie, snelheid en ontvangst/voorbereiding**. Hieronder belichten we deze aspecten van beide kanten.

Eerste indruk en ontvangst. Hoe een kandidaat wordt ontvangen bij een eerste gesprek zegt veel over de organisatie. Een warme, persoonlijke ontvangst laat een blijvende indruk achter. Verschillende professionals vertelden hoe kleine dingen – vriendelijk begroet worden bij de receptie, een gesprekspartner die goed op de hoogte is – een groot effect hebben.

“Niets zo erg als ze bij de receptie niet eens weten dat je komt.”



Dit merkte een professional op, een rommelige of kille ontvangst kan meteen twijfel oproepen over het proces. Sterker nog: *“Je leert alles van een organisatie door even in de receptie te zitten.”* Wist je dat sommige kandidaten bewust 15 minuten eerder komen om rond te kijken in de ontvangstruimte? Hoe andere bezoekers ontvangen worden en hoe collega's elkaar begroeten is de eerste indruk. Als de sfeer in de ontvangsthall ongemakkelijk of onpersoonlijk is, bijvoorbeeld een aanmelding zonder menselijk contact zet dat de toon. Werkgevers onderschrijven dit belang: een van de aanwezige leidinggevendenden gaf aan dat hun bedrijf bewust investeert in een gastvrije ontvangst, juist om een mensgerichte cultuur te laten zien vanaf het eerste moment. Het advies is dus helder: zorg dat een kandidaat zich welkom voelt en dat iedereen die bij het sollicitatieproces betrokken is, weet van de afspraak. Goede voorbereiding is cruciaal. Niemand wil een sollicitatiegesprek voeren met iemand die jouw cv niet heeft gelezen of je verwacht met een andere kandidaat. *“Ik had een gesprek met iemand die dacht dat ik een heel ander persoon was.”* Neem daarom de tijd om goed voor te bereiden, stem intern af wie de kandidaat ontvangt, en wees oprecht geïnteresseerd. *“Het gevoel dat iemand echt naar je luistert, dat blijft hangen.”*

Inhoud en transparantie. Een ander cruciaal element in de “ergens komen”-fase is duidelijkheid over de inhoud van de functie en openheid over de voorwaarden. Professionals willen van tevoren weten wat een rol precies inhoudt en wat er van hen verwacht wordt. Een vage of overdreven functiebeschrijving wekt argwaan. Eerlijkheid werkt beter dan een voorstelling die mooier is dan de realiteit.

“Wees eerlijk over hoe het écht is, niet over hoe je wilt dat het lijkt.”



Ergens komen.

De eerste ontmoeting

Concreet: schets een realistisch beeld van de werkzaamheden, de uitdagingen én de bijzonderheden van de rol. Als werkgever doe je er verstandig aan expliciet te zijn over de inhoud van de functie en de rolverdeling binnen het team. Kandidaten waarderen het ook als organisaties transparant zijn over salarisbandbreedtes en arbeidsvoorwaarden. In de rondetafel met professionals werd meerdere malen benadrukt dat salaris niet per se de hoofdmotivator is, zolang het binnen een acceptabele bandbreedte valt.

“Het totaalpakket moet kloppen, geld is niet alles.”



Dit sluit aan bij bredere trends die ook zichtbaar zijn in het onderzoek van Deloitte (2025): betekenisvol werk en ontwikkelmogelijkheden kunnen zwaarder wegen dan een topsalaris. Tegelijk schept openheid over het aanbod – zoals salarisrange, extra's en hybride werken – vertrouwen en voorkomt teleurstelling later in het proces. Transparantie betekent ook eerlijk communiceren over de vervolgstappen in het proces en de bijbehorende tijdslijnen. Niets is zo vervelend voor een kandidaat als na een gesprek in het ongewisse gelaten worden.

Cultuur als matchcriterium. Zowel professionals als werkgevers benadrukten dat een cultuurmatch vaak belangrijker is dan slechts een aansluitende cv. *“Om écht de juiste mensen te vinden, gaat het om het doorgronden van de bedrijfscultuur en past deze persoon bij de bedrijfscultuur?”* Het bovenstaande deelde een werkgever in een van onze sessies. Oftewel, vakinhoudelijk kunnen veel kandidaten geschikt zijn, maar de vraag is of iemand qua waarden, gedrag en visie aansluit bij het team en de organisatie. Werkgevers vertelden dat een verkeerde aanname – iemand die niet in de cultuur past – vrijwel altijd binnen enkele maanden weer vertrekt of onvoldoende functioneert. *“Als iemand niet past bij de bedrijfscultuur, mislukt het binnen twee maanden.”* Professionals gaven aan tijdens sollicitaties scherp te letten op signalen van de bedrijfscultuur. Alles telt mee: hoe praten medewerkers onderling? Wat straalt de kantooromgeving uit? Is er ruimte voor humor? *“Ik moet bij mijn werkgever mezelf kunnen zijn.”* Voor werkgevers is de les om cultuur niet te onderschatten in werving. Maak waarden en teamdynamiek bespreekbaar tijdens de gesprekken. Laat kandidaten bijvoorbeeld informeel kennismaken met toekomstige collega's of leidinggevendenden, zodat beide kanten kunnen aanvoelen of er een klik is. Uit onze gesprekken bleek dat het betrekken van beslissers en directe collega's al in een vroeg stadium enorm helpt om wederzijdse verwachtingen af te stemmen. Zoiets vergt investering van tijd, maar de opbrengst is een betere kans op duurzaam succes en het is van belang dat de hele organisatie zich hiervan bewust is. Werkgevers, leidinggevendenden en recruiters moeten dus echt de tijd nemen om mensen te begrijpen én om te begrijpen wat de kandidaat zoekt. Een uitsluitend transactiegerichte aanpak leidt al snel tot een mismatch.

“Je moet aan de voorkant snappen: wat heeft iemand écht nodig?”



Ergens komen.

De eerste ontmoeting

Snelheid en communicatie. In een krappe arbeidsmarkt verwachten professionals ook een vlot proces. Goede kandidaten hebben vaak meerdere opties en weinig geduld voor wekenlange procedures. Zowel professionals als werkgevers herkennen dit: *“Het werven... dat is gewoon een zorgpunt.”* Een gestroomlijnd sollicitatieproces, kort maar krachtig, verdient de voorkeur. Denk aan enkele rondes binnen een overzichtelijke periode, met duidelijke beslistermijnen. Dat betekent niet hals-over-kop beslissen, wel tempo houden en kandidaten tussentijds op de hoogte brengen. Over communicatie zeiden professionals: liever regelmatig een korte update zoals: “er is een kleine vertraging, maar je hoort uiterlijk vrijdag van ons”, dan radiostilte. Onzekerheid doet afhaken. Daarnaast kwam naar voren dat persoonlijke benadering een versneller is: bedrijven die snel schakelen met bijvoorbeeld een persoonlijk berichtje of telefoontje van een toekomstige collega of leidinggevende, maken meer indruk dan een standaardmail van HR. Het draait om kwaliteit en warmte in plaats van kwantiteit. Een mooie ervaring van een professional was: *“De persoonlijke aandacht... dat vond ik heel bijzonder.”*

Tot slot werd duidelijk dat **netwerken** een grote rol spelen bij “ergens komen”. Veel professionals vinden nieuwe uitdagingen via hun eigen netwerk of vakcommunity. Warme introducties, referral recruitment en peer-aanbevelingen werken in deze branche erg goed. Voor werkgevers betekent dit dat het lonen kan om hun eigen medewerkers en community in te zetten bij werving, en ook om een goede naam op te bouwen in de sector. Professionals kijken namelijk rond in hun eigen kring: communities, LinkedIn-groepen, oud-collega's. Een werkgever bevestigde dit beeld: *“Goede mensen liggen niet op straat, die zijn lastig te vinden.”* Met andere woorden, je moet als bedrijf gevonden willen worden door talent, door aanwezig te zijn op de plekken waar zij zich bevinden en een positief, eerlijk verhaal neer te zetten.

Samengevat, in de fase ergens komen draait het om: een persoonlijke en goed voorbereide eerste indruk, een helder en eerlijk verhaal over de rol en voorwaarden, het nadrukkelijk meenemen van cultuur als beslissende factor, en een vlot en transparant selectieproces. Wanneer hieraan voldaan wordt, vergroot dat de kans op een echte verbinding van begin af aan. Zoals nog een van de professionals het mooi samenvatte:

“Het gevoel dat iemand echt luistert en met je meedenkt, dat blijft je bij.”



Ergens zijn.

Groeien en Blijven

Na de goede start komt fase twee: ergens zijn, de periode waarin de professional daadwerkelijk bij de organisatie werkt. Dit is in feite het hart van de arbeidsrelatie. Hier moet waargemaakt worden wat in de eerste fase is beloofd. In deze fase bepalen factoren als ontwikkeling, autonomie, werksfeer, leidinggevend en waardering of iemand met plezier blijft of langzaam zich gaat heroriënteren op de arbeidsmarkt. Werkgevers gaven in onze rondetafels toe dat behoud net zo'n uitdaging is als instroom: mensen krijgen is moeilijk, mensen houden is net zo moeilijk. Sterker nog, verschillende leidinggevenden vertelden dat ze inmiddels een groot deel van hun tijd besteden aan het binden van hun mensen. *"50% van mijn tijd gaat naar onze mensen."* Bovenstaande vertelde een IT-manager, waarmee hij bedoelde: zorgen dat medewerkers tevreden zijn, zich ontwikkelen en blijven groeien. Die focus is niet voor niets, want waar in fase 1 de kandidaat kiest voor de werkgever, is het in fase 2 de werkgever die elke dag opnieuw gekozen moet worden door de professional.

Uit de input van professionals kwamen vier kernwoorden naar voren voor de ergens zijn-fase: **ontwikkeling, autonomie, plezier en erkenning**. Werkgevers noemden vergelijkbare thema's: ze benadrukten vooral het belang van betekenisvol werk, bedrijfscultuur en binding. Hieronder bespreken we de belangrijkste aspecten van deze fase, opnieuw ondersteund door ervaringen en quotes.

Ontwikkeling en groei. Vrijwel alle professionals geven aan: stilstand is achteruitgang. De mogelijkheid om je verder te ontwikkelen binnen een baan is een sterke binder. Dit kan formeel: via opleidingen, cursussen of traineeships – maar ook informeel: via coaching on the job, leren van collega's of nieuwe projecten krijgen.

"Als ik na een jaar niets nieuws heb geleerd, begin ik me af te vragen of ik hier nog op mijn plek zit."



Dit gevoel wordt gedeeld door generaties heen, maar is zeker bij jongere professionals uitgesproken. Uit onderzoek blijkt dat doorlopend leren voor 16% van Gen Z en 13% van millennials in Nederland zelfs het voornaamste carrièredoel is. Ontwikkeling weegt daarbij zwaarder dan incidentele salarisprikkels (het salaris volgt vaak wel als je groeit, is de gedachte). In onze rondetafels klonk dit net zo: professionals willen uitgedaagd blijven en nieuwe kennis opdoen. Werkgevers herkennen dit en proberen hier proactief op in te spelen. Zo kan het nuttig zijn om jaarlijks met elke IT-professional in het team samen te bekijken welke nieuwe skills of ervaring waardevol zijn voor zowel de persoon als de organisatie, om te voorkomen dat iemand vertrekt omdat hij of zij denkt elders verder of harder te kunnen groeien. Concrete tip voor werkgevers: bied zichtbare groeipaden. Laat zien welke stappen iemand kan maken (horizontaal of verticaal) en ondersteun die ambitie. Dat kan ook in kleine dingen: budget en tijd voor opleidingen, het faciliteren van kennissessies of congressen, of iemand mentor laten worden voor een nieuweling. Professionals waarderen het enorm als hun werkgever in hen blijft investeren – het schept loyaliteit. Een professional zei hierover: *"Persoonlijke coaching is mijn beste leerschool geweest in de afgelopen jaren."* Andersom is het ontbreken van ontwikkelperspectief een recept voor het zoeken naar een andere uitdaging (zie ook Hoofdstuk 4).

Ergens zijn.

Groeien en Blijven

Autonomie en vertrouwen. Een tweede pijler voor werktevredenheid is autonomie: de ruimte krijgen om je werk op jouw manier te doen, met vertrouwen van bovenaf. Micromanagement en overdreven controle staan hoog op de irritatielijst van IT-professionals. *“Micromanagement is niet goed voor de samenwerking en het bedrijf.”* Wist je dat professionals graag beoordeeld worden op resultaat in plaats van randzaken? Zeker in de IT-sector – waar remote en hybride werken goed mogelijk is – wordt sturen op output steeds meer de norm. Dit betekent niet dat professionals zomaar hun gang willen gaan zonder afstemming. Integendeel, ze geven aan behoefte te hebben aan duidelijke doelen en kaders en vervolgens vrijheid in de uitvoering.

“Ik wil graag ruimte om keuzes te maken, zelf dingen in te vullen en verantwoordelijkheid te nemen.”



Werkgevers noemden dat ook als succesfactor: teams presteren beter wanneer eigenaarschap laag in de organisatie ligt. Een manager gaf toe dat dit soms lastig is voor senior leidinggevenden die gewend waren aan aanwezigheidscultuur, maar dat het in deze tijd noodzakelijk is. **Hybride werken** is bij uitstek zo'n gebied waar vertrouwen belangrijk is. Veel professionals werken deels vanuit huis, deels op kantoor. Ze vinden het belangrijk dat de werkgever daarbij niet argwanend is, maar faciliteert. Bijvoorbeeld: duidelijke afspraken over wanneer men samenkomt (voor co-creatie, brainstorming) en wanneer men zelf het werk kan indelen. Als ritme en de verwachtingen daarover niet expliciet zijn, ontstaan gemakkelijk misverstanden. Wanneer autonomie wordt gegeven, komt daar verantwoordelijkheid voor terug. Professionals zeiden: vertrouwen krijgen motiveert juist om te laten zien dat het kan. Autonomie betekent ook dat het management niet constant over je schouder meekijkt of politiek bedrijft, maar je vertrouwt als professional. *“Zodra management vooral voor zichzelf bezig is, voel ik me niet meer op mijn plek.”* Werkgevers verwachten op hun beurt dat medewerkers zelf initiatieven nemen en problemen aankaarten. Autonomie betekent dus niet anarchie, maar een volwassen samenwerking gebaseerd op vertrouwen.

Visie en leiderschap. Een aspect dat nadrukkelijk naar voren kwam, is het belang van inspirerend leiderschap en een heldere, duidelijke visie. Professionals willen voelen dat hun werk bijdraagt aan het grote geheel – de missie en visie van de organisatie. *“Als er geen visie is, wordt het zwemmen.”* Zo omschreef iemand de situatie waarin een team zonder duidelijk doel ronddobbert. Goede leiders geven richting én laten zien hoe ieders werk daaraan bijdraagt. Een leidinggevende vertelde: *“Ik legde altijd uit: als wat je doet de visie niet ondersteunt, moet je ermee stoppen.”*

Ergens zijn.

Groeien en Blijven

Dat werd als heel prettig ervaren, het maakte keuzes op de werkvloer eenvoudiger en gaf medewerkers het gevoel onderdeel te zijn van iets groters. Daarnaast verwachten professionals **coachend gedrag** van hun managers. Uit de Deloitte enquête onder Nederlandse Gen Z'ers en Millennials blijkt bijvoorbeeld dat 58% van Gen Z en 56% van Millennials vindt dat het begeleiden en inspireren van teamleden de belangrijkste taak is van een manager, maar slechts 31% en 25% ervaart die inspiratie in de praktijk. Dat is een flinke kloof. Ook in onze sessies hoorden we voorbeelden van zowel goede als slechte leiderschap. Waar het goed gaat, voelen professionals zich gehoord en gesteund door hun leidinggevende. Waar het misgaat, horen we klachten over managers die met andere zaken of de cijfers bezig zijn. Leidinggevend en professionals die **eerlijkheid en openheid tonen**, ook wanneer er iets misgaat, krijgen respect. *“Eerlijkheid wordt het meest gewaardeerd, ook als iets fout gaat.”* Dat raakt aan psychologische veiligheid; een goede leider creëert een sfeer waarin fouten gezien worden als leermoment en waar mensen durven aangeven als ze ergens mee zitten. Werkgevers erkennen dit ook. Een van de managers aan tafel gaf aan dat hij het belangrijk vindt om echt te proberen te begrijpen wat er bij zijn medewerkers speelt. In het kort: professionals blijven langer bij een organisatie als ze goed leiderschap ervaren – waarbij visie, menselijkheid en coaching centraal staan. Zoals een van de professionals het verwoordde: *“Een organisatie waar eerlijkheid niet alleen gezegd wordt, maar ook gewaardeerd wordt.”*

Waardering en erkenning. Waardering is de lijm die teams bij elkaar houdt. Iedereen wil gezien worden voor zijn of haar bijdrage. In de praktijk gaat het om zowel formele erkenning als informele waardering (een simpel “goed gedaan” of het vieren van een behaalde deadline met het team). Professionals gaven aan dat gebrek aan waardering een reden kan zijn om motivatie te verliezen. *“Zonder waardering loop ik leeg.”* Hiermee doelde een professional op het gevoel dat je werk voor niets is als niemand het opmerkt of erkent. Opvallend is dat waardering niet altijd in geld hoeft te zitten. Natuurlijk wil iedereen eerlijk betaald worden, maar extra bonussen verliezen snel hun glans als de dagelijkse waardering ontbreekt. Kleine, oprechte gebaren bleken veel effect te hebben op werkgeluk, zoals een bedankje of het uitspreken van vertrouwen. Werkgevers vertelden dat ze zich steeds meer realiseren dat ze consistent aandacht moeten hebben voor hun mensen, niet alleen bij de jaarlijkse beoordeling. *“Om mensen te houden moet je van ze houden.”* Zei een van de werkgevers, doelend op het oprechte menselijke aspect: interesse tonen in wie je medewerkers zijn en wat hen drijft. Feedback (positief en opbouwend kritisch) hoort hier ook bij. Professionals willen graag weten waar ze aan toe zijn en groeien juist van regelmatige feedback. Een cultuur van erkenning betekent ook dat successen **gevierd** worden, samen iets lekkers delen na een gehaald project, of in een meeting stilstaan bij iemands persoonlijke mijlpaal. Het draagt enorm bij aan de verbinding binnen het team. Uit het onderzoek van Deloitte blijkt bovendien dat een gebrek aan erkenning een belangrijke stressfactor is. Het op peil houden van waardering is daarmee niet alleen “leuk om te doen”, maar pure noodzaak voor de welzijn en retentie van medewerkers.

“Ik vind waardering en me veilig voelen het allerbelangrijkste.”



Ergens zijn.

Groeien en Blijven

Werkplezier en balans. In het verlengde van het bovenstaande is werkplezier misschien wat abstracter, maar minstens zo belangrijk. Werkplezier ontstaat als de inhoud van het werk aansluit bij iemands passie, wanneer de sfeer goed is en wanneer er ook gelachen kan worden. In onze rondetafels noemden professionals dingen als gezellige kantoorhumor, samen successen vieren en af en toe een teamuitje als factoren die het verschil maken in dagelijkse werktevredenheid. Daarnaast kwam het onderwerp **werk-privébalans** veelvuldig ter sprake. Vrijwel iedereen, van junior tot directie, benoemde dat een gezonde balans tussen werk en privé een basisvoorwaarde is om gelukkig te blijven in een baan.

“Ik ben bewust minder gaan verdienen, maar ik kreeg er rust en plezier voor terug.”



Vertelde een professional over de keuze om een minder stressvolle baan te nemen. Dit illustreert dat meer salaris niet opweegt tegen structurele overbelasting of een cultuur waarin altijd meer, meer, meer wordt gevraagd. Werkgevers gaven aan dat ze hier ook alert op zijn: zo vertelde één werkgever dat in hun organisatie overuren standaard worden gecompenseerd en dat leidinggevenden een seintje krijgen als iemand te vaak 's avonds laat online is.

Het thema **mentale gezondheid** ligt op tafel; professionals verwachten van werkgevers begrip en ondersteuning op dat vlak. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om flexibel te werken wanneer de thuissituatie daar om vraagt, of het aanbieden van programma's voor vitaliteit. Vertrouwen speelt ook hier een rol, waar het vroeger minder normaal was om aan te geven dat je het even niet aankon, wordt het nu steeds beter bespreekbaar. “Vroeger stond er iemand aan je deur als je ziek was, dat kan nu niet meer.” Doelend op de vroegere controlecultuur versus het hedendaagse begrip dat iemand ook weleens mentaal kan uitvallen en steun nodig heeft in plaats van argwaan.

Kortom, in de fase ergens zijn komt het erop neer dat zowel werkgever als professional continu werken aan de relatie. Voor de werkgever betekent dit: de medewerker uitdagen en laten groeien, vertrouwen geven, successen samen vieren en oog hebben voor het welzijn van de medewerkers. Voor de professional betekent het: initiatief tonen, je ontwikkelen, feedback vragen en je uitspreken over wat je nodig hebt. Waar deze elementen samenkomen ontstaat die verbinding waar we naar op zoek zijn, een situatie waarin de professional met plezier zijn of haar talent inzet en de werkgever daarvan profiteert in de vorm van loyaliteit en resultaten. Mensen werken niet alleen voor geld, ze willen een doel hebben en waarde toevoegen.

Ergens gaan.

Afscheid en vooruitgang

“Zodra ik merk dat mensen er niet meer in zitten voor de club, zoek ik iets anders.”



Geen enkele arbeidsrelatie duurt voor eeuwig. Dit kan vrijwillig zijn zoals bij een nieuwe baan, verhuizing of het starten van een eigen bedrijf. Dit kan ook onvrijwillig zijn zoals bij het aflopen van een contract of een reorganisatie. In dit hoofdstuk kijken we vooral naar de redenen waarom data- en IT-professionals besluiten te vertrekken en hoe dat vertrekproces verloopt. Ook bespreken we de verschillen tussen doorstromen (intern of extern een volgende stap vinden) en doorgroeien (je binnen de organisatie verder ontwikkelen), aangezien een gemiste doorgroei-intern vaak leidt tot de zoektocht naar doorgroeimogelijkheden elders. Tot slot besteden we aandacht aan het belang van een goede afronding, omdat dit invloed heeft op hoe beide partijen terugkijken op de ervaring en mogelijk in de toekomst weer met elkaar willen samenwerken.

Uit de rondetafelgesprekken met professionals kwamen vier hoofdoorzaken voor vertrek naar voren: **stagnatie, cultuurmismatch, gevoel (instinct) en timing/marktdruk**. Deze komen overeen met wat werkgevers ervaren bij uitstroom.

Stagnatie – geen groei, geen uitdaging. De meest genoemde aanleiding voor professionals om om zich heen te gaan kijken, is het gevoel vast te zitten. Dat gevoel ontstaat meestal niet van de ene op de andere dag, maar sluimert: er zijn al een tijdje geen nieuwe uitdagingen, men leert weinig nieuws, of de rol is te smal geworden. Als een professional geen perspectief ziet op doorgroeien of verbreden binnen de organisatie, neemt de kans toe dat hij/zij buiten gaat kijken. Werkgevers herkennen dit patroon: werknemers, zeker in snelle sectoren als IT, hebben elke paar jaar een nieuwe stip op de horizon nodig. Gebeurt dat niet, dan dreigt vertrek.

“Als je me niet meer prikkelt, wordt het routine, en dan is het klaar.”



De oorzaak van stagnatie kan liggen in ontbrekende carrièrepaden, of in management dat geen aandacht heeft voor iemands ambities. De actie die hierbij helpt, zo bleek uit de discussies, is tijdig het gesprek aangaan. Regelmatige ontwikkel- en loopbaanupdates zijn cruciaal. Als werkgever kun je bijvoorbeeld jaarlijks vragen: “Waar zie jij jezelf over een jaar of twee?” en samen onderzoeken of dat binnen de organisatie mogelijk is. Als professional is het verstandig dit zelf ook aan te kaarten: wacht niet af tot je uitgekeken bent, maar geef aan dat je meer uitdaging zoekt. Naar aanleiding van onze sessies kwam het idee van een **periodieke rolscope-review**: evalueren of iemands rol nog passend is of uitgebreid kan worden. Zo voorkom je dat iemand zich in een keurslijf gevangen voelt. Toch zal stagnatie, realistisch gezien, altijd blijven voorkomen; niet iedere organisatie heeft doorlopend nieuwe kansen. In zulke gevallen is het eerlijk om dat te erkennen. Een aantal werkgevers gaf aan dat zij, hoewel ze waardevolle professionals liever behouden, begrip hebben als iemand extern verder gaat zoeken, omdat intern de rek eruit is. Sommigen houden zelfs actief contact met oud-medewerkers (alumni-netwerk), in de hoop ze later op een hoger niveau terug te halen. Dat is slim: vandaag vertrekken betekent niet voorgoed kwijt, mits de relatie goed is gebleven (daarover later meer).

Ergens gaan.

Afscheid en vooruitgang

Cultuurmismatch – niet passen in de organisatie. De tweede veelgenoemde reden voor vertrek is een mismatch in cultuur of waarden. Soms komen mensen er gaandeweg achter dat ze toch minder goed bij de organisatie pasten als gedacht. Professionals vertelden dat ze in zo'n geval vaak relatief snel vertrekken. Werkgevers zien dit ook. Iemand kan uitstekende vakkennis hebben, maar als de manier van werken of communiceren botst met de rest van het team, wordt het een ongelukkig huwelijk. Het belang van een goede aansluiting tussen medewerker en bedrijfscultuur werd door iemand in de directie onderstreept; een mismatch leidt vaak tot snelle uitval, zelfs wanneer de technische vaardigheden goed zijn. *“Iemand kan op technisch gebied de beste zijn, maar zonder cultuurfit gaat het niet werken.”* Meestal manifesteert een cultuurmismatch zich in kleine irritaties en wederzijds onbegrip. Bijvoorbeeld: een innovatieve medewerker in een zeer hiërarchische organisatie, of een extraverte medewerker in een sterk introverte organisatie. Op den duur leidt dat tot frictie. De belangrijkste les uit onze gesprekken: **wees bij aanvang al open over je cultuur** om dit soort situaties te beperken (zie ergens komen). Cultuur is niet tastbaar, dat moet je echt ervaren in de organisatie. Het is lastig om cultuur volledig te beschrijven in een vacaturetekst. Daarom is het zo belangrijk om tijdens sollicitaties meerdere mensen te betrekken en eerlijk te communiceren over imago, identiteit en hoe de dingen daadwerkelijk gaan binnen het bedrijf.

“Sfeer proeven met de mensen daar – een praatje maken, een keer meelunchen – is helemaal niet zo gek. Je kiest tenslotte een werkplek voor jaren.”



Als het tóch misloopt en iemand vertrekt vanwege een mismatch, is dat meestal het beste voor beide partijen. Het is geen falen maar een leermoment, zowel werkgever als professional leren beter waar ze wel of niet bij passen. Ook hier geldt dat een respectvol vertrek belangrijk is. Professionals vertelden dat ze organisaties waarderen die ondanks de teleurstelling toch met een warme handdruk uit elkaar gaan. Iemand vertelde dat hij ergens niet paste, maar dat de werkgever begrip toonde. Ze zijn in goed overleg uit elkaar gegaan en er is zelfs hulp geboden bij het vinden van iets anders. Zo kan het ook.

Gevoel & oriëntatie – de stille zoektocht. Een interessante dynamiek die meerdere professionals beschreven, is dat een gevoel hen triggert om zich te gaan oriënteren, vaak lang vóórdat er daadwerkelijk ontslag wordt genomen. Dat gevoel kan van alles zijn: onvrede, nieuwsgierigheid naar iets anders, het idee dat “er misschien meer is”. Zodra dat gevoel serieus wordt, gaan mensen vaak stilletjes hun opties verkennen. Dit gebeurt via-via: netwerkgesprekken, luisteren naar wat oud-collega's doen, af en toe eens op LinkedIn kijken naar vacatures. Pas daarna volgt de stap naar echt solliciteren. Werkgevers onderschrijven dit beeld. Een deelnemer vertelde dat wanneer zij zien dat iemand ineens heel actief wordt op LinkedIn, ze eigenlijk al genoeg weten. De truc is, net zoals hiervoor, om vóór die fase al signalen op te pikken en in gesprek te blijven. Regelmatige check-ins tussen leidinggevende en medewerker kunnen hier helpen door gewoon te vragen “Hoe zit je erin? Zie je bij ons nog wat je zoekt de komende tijd?”. *“Loon op zichzelf is voor mij nog nooit de reden geweest om ergens te gaan.”*

Ergens gaan.

Afscheid en vooruitgang

Als een medewerker merkt dat de organisatie actief meedenkt met ambities (of die nu intern liggen of extern), vergroot dat de kans dat hij/zij óf blijft, óf in elk geval open kaart speelt over vertrekintenties. In onze sessies kwam naar voren dat werkgevers liever hebben dat daar geen taboe op rust. Werkgevers waarderen het wanneer medewerkers eerlijk aangeven wat hen elders aantrekt, zodat een vertrek niet onverwacht komt. Voor professionals geldt: luister naar je onderbuik. Als jouw gevoel zegt dat je niet meer op je plek zit, negeer dat niet te lang. Ga het gesprek aan of kijk rustig rond, maar bespreek ook eerst intern wat je mist – wellicht is er een oplossing.

Timing en marktdruk – het tegenbod-dilemma. Wanneer een professional een concrete nieuwe kans krijgt, bijvoorbeeld een aanbod van een ander bedrijf, ontstaat vaak marktdruk. Werkgevers vertelden dat dit een lastig moment is om iemand alsnog te behouden. Op het moment dat een medewerker een andere aanbieding op zak heeft, voelt de huidige werkgever soms de noodzaak om met een tegenbod te komen – zoals een salarisverhoging of promotie – om iemand te laten blijven. Maar beide kanten gaven aan: een tegenbod is zelden de echte oplossing.

“Als mensen eenmaal buiten aan het praten zijn, zijn ze al deels weg. Dan kun je er nog honderd euro tegenaan gooien, maar dat verandert weinig meer.”



Met andere woorden, als iemand eigenlijk weg wil vanwege inhoud, cultuur of groei, dan zal een hoger salaris het vertrek misschien uitstellen, maar niet voorkomen. Professionals vertelden dat wanneer het enige wat een werkgever te bieden heeft een bak geld is op het moment dat ontslag wordt ingediend, dit eerder bevestigt dat ze al die tijd niet écht begrepen zijn. Het verhogen van het salaris wordt vaak als risicovol gezien: collega's kunnen dit als oneerlijk ervaren en bovendien blijft de vraag of iemand betrokken blijft zodra de financiële prikkel is toegekend. Daarom is het verstandiger om proactief te werk te gaan in plaats van reactief. Voer bijvoorbeeld jaarlijks een marktwaardecheck en bespreek ambities ruim vóór een eventueel vertrekgesprek. Daardoor weten beide partijen waar ze aan toe zijn. *Het is het mooiste als je als leidinggevende zélf zegt: jouw marktwaarde stijgt sneller; laten we dit nu adresseren.*

In 2025 is de situatie iets genormaliseerd (volgens UWV en CBS is de krapte iets afgenomen), maar toch zal het tegenbod-dilemma soms op tafel komen. Goede IT'ers kunnen vaak elders meer verdienen. De consensus uit de gesprekken: **voorkóm dat alles neerkomt op één kritieke (en vaak slechte) dag aankomt.** De dag waarop iemand een aanbod van buiten krijgt of aangeeft te willen vertrekken. Zorg dat je als werkgever én professional continue in gesprek bent over wederzijdse verwachtingen, waardering en toekomst. Dan hoef je niet te reageren op het moment suprême, maar bouw je onderweg al aan wederzijdse loyaliteit.

Ergens gaan.

Afscheid en vooruitgang

Afronden en de deur openlaten. Wanneer het toch tot een vertrek komt, is de manier van afronden van groot belang. Zowel professionals als werkgevers benadrukten dat een respectvol afscheid veel waard is. Voor de professional: verbrand geen schepen. Vandaag collega, morgen misschien weer samen via een andere organisatie. Wist je dat oud-werknemers vaak de meest waardevolle ambassadeurs zijn in de markt? Voor de werkgever: toon begrip, bedank de vertrekkende medewerker op oprechte wijze voor de bijdrage en vier desnoods samen het afscheid met het team. Dit gebeurt gelukkig steeds vaker. Het gevolg is dat professionals een werkgever sneller aanraden bij andere professionals, juist omdat ze tot het eind als mens gezien werden. Die goodwill is goud waard. Een andere deelnemer benoemde het volgende:

“Ik ken iemand die later gewoon weer werd ingehuurd door dezelfde werkgever omdat de relatie goed was gebleven.”



We zien dit in de praktijk ook: met veel professionals wordt contact gehouden via communities, en sommigen keren later terug in nieuwe functies bij oude of nieuwe werkgevers. Een goed afscheid is dus feitelijk het begin van een nieuwe fase van de relatie, misschien niet meer als werknemer, maar wel als onderdeel van elkaars netwerk. *“Het is echt een kleine wereld, vroeg of laat kom je elkaar weer tegen. Ik werk nog geen vijftien jaar en ik zie zoveel mensen alweer op nieuwe plekken verschijnen waar je toch weer mee in gesprek komt.”*

Tot slot, valt binnen “ergens gaan” ook de **doorstroom** binnen de organisatie: wanneer iemand naar een andere afdeling of rol gaat. Dat is natuurlijk het beste scenario: de persoon blijft behouden voor de organisatie en krijgt toch een frisse start. Hier raken de fases ergens gaan en ergens komen elkaar: intern doorstromen betekent afscheid nemen van een team en aansluiten bij een nieuw team. Werkgevers doen er goed aan dit net zo serieus te benaderen. Transparantie naar het team en een warme introductie in het nieuwe team bevorderen dat de interne mobiliteit succesvol is. Professionals waarderen de mogelijkheid om binnen het bedrijf van plek te wisselen, het voorkomt stagnatie én laat zien dat de werkgever in hen wil investeren.

Samengevat laat de fase ergens gaan zien dat het einde van een samenwerking ook respectvol en strategisch benaderd moet worden. De belangrijkste vertrekredenen – geen groei, geen fit en externe lokroepen – kunnen vaak eerder gesignaleerd en soms voorkomen worden door open communicatie en ontwikkeling. En als het toch zover komt, dan scheiden goede wegen zich het liefst in goed overleg. Werkgevers en professionals die met begrip en waardering uit elkaar gaan, versterken juist hun **netwerk**. Die houding typeert een toekomstgerichte visie op de arbeidsmarkt: vrij verkeer van talent, maar in goede verstandhouding.

Voor werkgevers.

Hoe versterk je de verbinding?

In de vorige hoofdstukken hebben we gezien **wat** belangrijk is in de drie fases van de arbeidsrelatie. Maar wat kun je hier nu concreet mee doen, op dit moment? In dit actieplan geven we aanbevelingen op basis van de inzichten, voor zowel werkgevers als professionals. Het zijn praktische tips om de verbinding te versterken, ongeacht de fase.

- **Investeer in een goed begin:** Zorg voor een professionele én hartelijke sollicitatie-ervaring. Wees voorbereid, heet kandidaten welkom op een zo persoonlijk mogelijke manier en communiceer tijdig. Een goede eerste indruk legt de basis voor vertrouwen.
- **Wees eerlijk en transparant:** Communiceer open over functie-inhoud, cultuur en arbeidsvoorwaarden. Laat zien wie je bent als organisatie, zodat de juiste mensen zich aangetrokken voelen en mismatches afnemen.
- **Selecteer op cultuur én competentie:** Betrek naast HR ook toekomstige collega's of leidinggevendenden bij de selectie om de culturele fit te toetsen. Laat kandidaten een dagdeel meelopen op de afdeling. Een duurzame match gaat verder dan het cv; het gaat om passen bij het team.
- **Houd het tempo erin:** In een krappe markt is snelheid geboden. Richt het sollicitatieproces efficiënt in en laat kandidaten niet onnodig wachten. Korte lijnen en persoonlijk contact (bel zelf even met goed nieuws in plaats van een formele mail) maken een groot verschil.
- **Blijf ontwikkelen en uitdagen:** Bied medewerkers continu mogelijkheden om te leren en groeien. Maak een persoonlijk ontwikkelplan, stel samen doelen op en evalueer deze regelmatig. Laat zien welke carrièrepaden er binnen de organisatie zijn. Mensen die zich kunnen ontwikkelen, blijven langer.
- **Geef vertrouwen en autonomie:** Toon dat je professionals serieus neemt door ze ruimte te geven. Stuur op resultaten in plaats van aanwezigheid. Vermijd micromanagement; geef duidelijke doelen en laat de invulling aan het team. Vertrouwen werkt wederzijds: medewerkers voelen zich verantwoordelijker en laten je niet in de steek.
- **Zorg voor inspirerend leiderschap:** Train en coach leidinggevendenden in coachend management. Beloon managers op hoe goed ze hun team laten floreren, niet alleen op harde cijfers. Stimuleer hen om regelmatig één-op-één gesprekken te voeren, interesse in de mens achter de medewerker en het delen van een duidelijke visie.
- **Erken en waardeer consistent:** Creëer een cultuur van waardering. Spreek uit wat goed gaat, vier successen (klein en groot), en geef frequente feedback. Voorkom dat waardering alleen voorkomt in de jaarlijkse beoordelingscyclus – maak het onderdeel van de dagelijkse werkcultuur. Mensen die zich gezien voelen, blijven gemotiveerd.

Voor werkgevers.

Hoe versterk je de verbinding?

- **Bewaak werk-privébalans en welzijn:** Laat zien dat je om je mensen geeft door druk en overwerk in de gaten te houden. Moedig het opnemen van vakantiedagen aan, bied flexibiliteit waar mogelijk (thuiswerken, werktijden) en ondersteun bij stress of privé-uitdagingen. Mentale gezondheid is cruciaal: een medewerker in balans presteert beter en blijft langer.
- **Voer exit- en staygesprekken:** Wacht niet tot iemand weggaat om te vragen hoe het met hem/haar gaat, doe dat ook tussentijds. Vraag wat mensen bindt en wat hen eventueel zou doen vertrekken. Die input is goud waard om tijdig verbeteringen door te voeren en vertrekredenen weg te nemen.
- **Afscheid met respect:** Als een medewerker toch vertrekt, handel het vertrek netjes af. Bedank iemand oprecht voor de samenwerking, organiseer een afscheid (al is het informeel) en laat de deur open voor toekomstige samenwerking. Een oud-medewerker die positief terugkijkt, wordt een ambassadeur in de markt – waardevol voor de reputatie én mogelijk komt hij of zij ooit terug.

Voor professionals.

Hoe versterk je de verbinding?

- **Kies bewust en wees eerlijk over je wensen:** Ga bij sollicitaties na of een organisatie echt bij jou past. Vraag naar de cultuur, spreek toekomstige collega's als dat kan, én proef de sfeer. Communiceer zelf ook duidelijk wat jij belangrijk vindt (bijv. ontwikkelmogelijkheden, flexibiliteit). Dat voorkomt een mismatch achteraf.
- **Bereid jezelf goed voor:** Net zoals je van een werkgever voorbereiding verwacht, zorg jij dat je weet met wie je spreekt en wat het bedrijf doet. Stel vragen die verder gaan dan de vacaturetekst en toon oprechte interesse. Daarmee laat je zien dat je investeert in de relatie vanaf moment één.
- **Blijf leren en ontwikkel jezelf:** Wacht niet passief op opleidingskansen; neem zelf initiatief. Bespreek met je leidinggevende welke cursussen of projecten je verder kunnen brengen. Houd je vak bij via communities, meetups of online learning. Als jij actief aan je groei werkt, zal je werkgever dat eerder faciliteren én je vergroot je waarde op de arbeidsmarkt.
- **Neem verantwoordelijkheid en toon eigenaarschap:** Doe wat je belooft en wees transparant over je voortgang. Creëer vertrouwen door duidelijk te zijn over wat je oppakt en wat je nodig hebt om goed werk te leveren. Vraag om ruimte als je die nodig hebt, vaak is er meer mogelijk dan je denkt, mits je het gesprek aangaat. Werkgevers waarderen professionals die meedenken en met oplossingen komen.
- **Communiceer over je behoeften:** Loop je ergens tegenaan of mis je iets in je werk? Bespreek het. Of het nu gaat om te weinig uitdaging, onduidelijke verwachtingen of privé-omstandigheden die druk veroorzaken: door het te benoemen geef je de organisatie de kans om mee te denken. Goede werkgevers waarderen dat en zoeken graag naar oplossingen.
- **Zoek mentor en feedback:** Sta open voor begeleiding van ervaren collega's (formeel of informeel). Feedback vragen en gebruiken laat zien dat je wilt groeien en onderdeel wilt zijn van het team. Het versterkt bovendien je relaties op de werkvloer.
- **Bewaar balans en bewaak je grenzen:** Data en IT kunnen intensieve vakgebieden zijn. Ken je grenzen en geef ze aan. Overwerken kan een keer, maar niet structureel. Neem je vakantiedagen en pak rust wanneer nodig. Een goede werkgever respecteert dat. Zo niet, dan is dat een belangrijk signaal om je plek te heroverwegen. Onthoud: je hebt maar één gezondheid, en in een gezonde werkrelatie is daar ruimte voor.
- **Blijf verbonden, ook als het minder gaat:** Merk je dat je minder enthousiast wordt over je werk? Ga juist dán het gesprek aan. Misschien is er een ander project of een andere rol binnen de organisatie die je weer energie geeft. Ga niet direct stilletjes solliciteren bij de eerste dip, maar onderzoek eerst wat er intern mogelijk is. Je werkgever heeft er net zoveel baat bij als jij dat je met plezier werkt

Voor professionals.

Hoe versterk je de verbinding?

- **Vertrek met opgeheven hoofd:** Besluit je dat het tijd is om verder te gaan? Rond het professioneel af. Geef tijdig aan dat je vertrekt zodat kennisoverdracht goed geregeld kan worden. Wees dankbaar voor wat je geleerd hebt – ook als niet alles perfect verliep – dat maakt het afscheid positiever. Verbrand geen bruggen; je weet nooit wanneer jullie paden zich opnieuw kruisen.
- **Koester je netwerk:** Houd ook na een vertrek contact met oud-collega's, je netwerk is een van je grootste krachten. Via-via ontstaan vaak de mooiste kansen, en je kunt op jouw beurt anderen helpen. Deel kennis, blijf zichtbaar in communities en ondersteun elkaar. Uiteindelijk draait de arbeidsrelatie – net als deze hele whitepaper – om verbinding tussen mensen. Investeer daarin gedurende je hele loopbaan.

Slotwoord.

Van vinden naar verbinden. In deze whitepaper hebben we de arbeidsrelatie gevolgd van het moment dat een professional een organisatie leert kennen, tot aan het moment van vertrek. Elke fase kent zijn eigen uitdagingen, maar de rode draad is duidelijk: menselijkheid, wederzijds begrip en open communicatie maken het verschil. Een cv of vacature mag dan het beginpunt zijn, het échte werk zit in het opbouwen van een relatie waar beide partijen beter van worden.

Voor werkgevers betekent dit: durven investeren in mensen, ook wanneer dat niet meteen rendement oplevert in harde cijfers. Het betekent *luisteren* naar wat professionals nodig hebben in plaats van te sturen op oude patronen. En het betekent eerlijk zijn van sollicitatie tot vertrek, zodat vertrouwen kan groeien.

Voor professionals betekent het: deel je ambities en zorgen, neem regie over je ontwikkeling en geef je werkgever de kans om je te begeleiden naar je volgende stap, intern of extern. Uiteindelijk willen we allemaal dat werk een plek is waar we tot bloei komen en waar we gezien worden als mens, niet als nummer.

Becruit zal zich blijvend inzetten om die verbinding te versterken. Zoals onze belofte luidt: wij geloven in het terugbrengen van de menselijke factor in recruitment, zodat carrièregeluk en waardecreatie hand in hand gaan. Hopelijk heb je in deze whitepaper inzichten gevonden die jou daarbij inspireren. Want als jij als professional op de juiste plek zit en jij als werkgever de juiste mensen weet te vinden én te houden, dan winnen we allemaal aan die verbinding.

Laten we van vinden naar verbinden gaan – met elkaar, voor de toekomst van Data en IT.



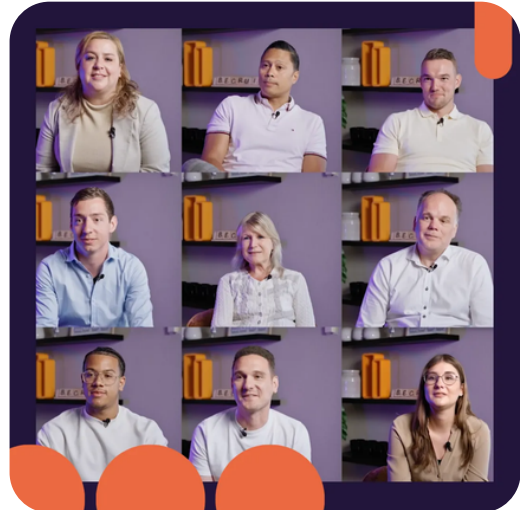
Wij zijn er voor jou!

Onze Recruiters

Samen vormen we een exclusief netwerk in de wereld van Data, IT en Technische IT. De Beccruit community gelooft in de kracht van samenwerking, netwerken en gedeelde waarden om de wervingsservaring te verbeteren en de juiste mensen met de juiste kansen te verbinden! Ben jij straks die verschilmaker? Word Beccruiter!

Klik hier

[Becruiter worden](#)



Strategisch Partner in Data & IT.

Voor onze Partners

Als organisatie die strategie en uitvoering samenbrengt begeleiden we bedrijven bij de inrichting van complexe IT-landschappen. Van het invullen van cruciale sleutelrollen tot het regisseren van volledige transitities.

Steeds meer organisaties kiezen voor onze aanpak, omdat we verder kijken dan cv's! Wij bouwen aan strategische teams met kwaliteit en duurzame impact.

Klik hier

[Onze werkwijze](#)

What's in IT for me?

- ✓ Advies bij het samenstellen van strategische teams en key functionarissen.
- ✓ Diepgaande expertise in complexe IT-rollen.
- ✓ Kennis van de drijfveren en ambities van de doelgroepen.
- ✓ Een persoonlijke en betrokken aanpak, met oog voor de lange termijn.

www.becruit.nl



 www.becruit.nl

 info@becruit.nl

 [.@Becruit](https://www.linkedin.com/company/becruit)