

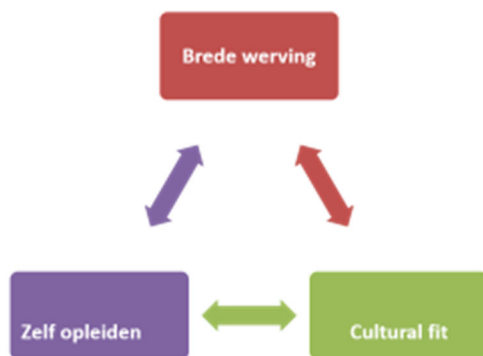


Creatief werven van ICT-personeel

- Geplaatst door [dr. Mirjam Baars, MBA](#) op 20 maart 2018 om 7:09am
- [Bekijk bericht](#)

Er is een sterk tekort aan ICT-personeel. Uit een onderzoek van het CBS (2017) blijkt dat één op de vier ICT-bedrijven aangeeft minder te kunnen produceren doordat er te weinig personeel is.

Voor HR-afdelingen is het een uitdaging om op creatieve wijze te werven, zodat er toch voldoende ICT-ers kunnen instromen. ICT-detacheerder Calco heeft een unieke methode ontwikkeld om dit te realiseren. De werving- en selectie van ICT-ers is bij Calco gebaseerd op drie pijlers: brede werving, zelf opleiden en 'cultural fit'.



Brede werving

Kenmerkend voor het wervingsbeleid van Calco is dat sollicitanten niet noodzakelijk een ICT-opleiding moeten hebben gedaan. Volgens Alyanne Hurenkamp, HR adviseur bij Calco, is de enige voorwaarde die Calco stelt dat sollicitanten minimaal een havo/vwo diploma of HBO/WO diploma hebben. In het aannamebeleid is een strenge selectie op analytisch vermogen en competentieniveau. Typische Calco trainees zijn communicatief vaardig, proactief en durven kritische vragen te stellen. Daarnaast zijn ze erg ambitieus, leergierig en willen ze graag de wereld van de IT ontdekken.

Ook werft Calco niet specifiek voor vacatures. Hurenkamp: “We stellen niet eerst een vacaturetekst op en werven daarna pas medewerkers. We kiezen er juist voor om een brede groep mensen te werven met voldoende analytisch vermogen en met aantoonbare affiniteit met ICT. Bij aanname weten we ook nog niet waar ieders talenten liggen, hier komen we tijdens de opleidingsperiode achter. We nemen zo breed aan, omdat we er vanuit gaan dat als we ze eenmaal hebben opgeleid en talenten hebben ontdekt, er altijd wel functies beschikbaar zijn.”

Hoewel het lijkt alsof Calco weinig eisen stelt aan sollicitanten, is dit geenszins het geval. Er wordt juist zeer zorgvuldig gecheckt of sollicitanten over voldoende analytisch vermogen beschikken. Hurenkamp: “Sollicitanten solliciteren bij ons op een traineeship. Voor deze traineeships hanteren we een strenge selectiemethode. Eerst wordt geselecteerd op basis van CV en motivatiebrief. Vervolgens moeten sollicitanten een analytische test maken. Hierna volgt een assessment dag, waarbij de communicatieve

vaardigheden, pro-activiteit en samenwerking worden getoetst. Van het totaal aantal sollicitanten dat bij ons 'in de pijplijn' komt, start uiteindelijk maar 6% in ons traineeship. Door deze strenge selectie hebben wij medewerkers in dienst die ook in staat zijn om binnen de opleidingsperiode van 2 maanden de IT te leren kennen en die ook bij de opdrachtgever een vliegende start in hun carrière kunnen maken, waarbij ze een zeer steile leercurve laten zien.



Zelf opleiden

Calco leidt haar sollicitanten zelf op tot ICT-er. Hurenkamp: “Sollicitanten volgen bij ons eerst twee maanden een ‘crash-course’. Hierna volgt een ‘training on the job’-traject bij een opdrachtgever. Tijdens de ‘crash-course’ besteedt Calco zowel aandacht aan ICT-vaardigheden als aan persoonlijke vaardigheden.”

Volgens Hurenkamp vormen de persoonlijke vaardigheden een steeds belangrijker element van het ICT-werk: “In organisaties speelt het implementeren van ICT een steeds belangrijker rol. Dit brengt met zich mee dat ICT-ers zich steeds meer op mensen moeten richten. Samenwerken en communicatieve vaardigheden zijn dus ook van groot belang in deze rollen. Dit wordt vaak over het hoofd gezien.”

Bij Calco heeft men omwille van bovenstaande reden zowel technische docenten als docenten in dienst die zich richten op persoonlijke vaardigheden. De technische docenten richten zich vooral op onderdelen als beheer en programmeren. De persoonlijke vaardigheids-docenten richten zich meer op het coachen. Zij kijken wat iemands persoonlijke vaardigheden zijn en op welke wijze zij deze het best kunnen ontwikkelen en inzetten in hun werk.



Cultural fit

Naast een focus op analytisch vermogen, is de 'cultural fit' bij Calco ook een belangrijke factor bij het aannemen van nieuwe medewerkers. Hurenkamp: "Bij Calco hebben we zoiets als een 'Calco-sausje'. Dit zijn kenmerken die voor de cultuur van Calco van belang zijn en waarop we selecteren. We hebben bijvoorbeeld kernwaarden waar we sterk in geloven. Je kunt dan denken aan: bruis, vier successen, zie kansen en benut ze, overtref de verwachtingen, maak elke dag het verschil. Bij het werven van nieuwe medewerkers zoeken we mensen die bevlogen, ambitieus zijn en willen leren. Medewerkers die enthousiast zijn en open staan voor veranderingen hebben bij ons zeker een streepje voor."

Teveel onbenut potentieel

Volgens Hurenkamp is er nog veel onbenut potentieel als het om het werven van ICT-personeel gaat. "HR-adviseurs selecteren nog te vaak op basis van een vacaturetekst met een gericht takenpakket. Ze staan dan enkel open voor sollicitanten die precies in dit plaatje passen. Hierdoor wordt de visvijver vanzelf onwaarschijnlijk klein. Om de slaagkans bij het werven van ICT-vacatures te vergroten, zouden HR-adviseurs breder moeten werven en de focus meer moeten richten op persoonlijke vaardigheden. Ook zouden HR-adviseurs meer creativiteit ten toon kunnen spreiden als het gaat om het werven van niet-ICT opgeleid personeel en kunnen nagaan of er wellicht mogelijkheden zijn om hen zelf op te leiden. Op deze wijze kan veel onbenut ICT-potentieel alsnog effectief worden ingezet. Door deze innovatieve manier waarop wij naar potentie en talent in de markt kijken, wordt de pool met gekwalificeerde IT-ers vergroot. Dit is hard nodig, aangezien er immers een enorme disbalans is tussen de vraag en het aanbod van IT-ers."

Auteur

Mirjam Baars voert vanuit onderzoeksbureau SatisAction in samenwerking met PW. een jaarlijks onderzoek uit naar talentontwikkeling binnen (o.a. ICT-) bedrijven (zie www.nationaalonderzoektalentontwikkeling.nl). Deelnemende bedrijven komen in aanmerking voor het [Keurmerk Talentontwikkeling](#), waarmee zij hun wervingskracht kunnen vergroten.

Aan dit onderzoek nemen in 2018 de volgende organisaties deel: Achmea, Calco, Springest, Redkiwi, Kabisa, Maxlead, Viisi, Balance, Voys, Strict, Bartosz ICT, ilionx, Jonge Honden, NewPeople, Ultimaker, Experius, Devhouse Spindle, Groene Hart Ziekenhuis, Infi, GlobalOrange, TOPdesk, Traffic4U, KZA, BDO, Newskool, MediaCT, Novius, Insyde, Burst, PauwR, Solid Professionals, Winvision, Handpicked Agencies, HSO, ezCompany, Itelligence, Oberon, Dept Agency, Next View, Advise, Batavia Biosciences, DB Telecom, DearNova, Nochii, BannerConnect, Trimm, DotControl, Emark en Xsarus.

