

Arbeidsmarkt voor IT'ers verandert

Specifieke profielen gevraagd

AMSTERDAM – De vraag naar hoger IT-personeel beweegt van generieke managementvaardigheden naar een specifieke combinatie van inhoudelijke kennis en een businessgericht profiel. Omdat zulke profielen schaars zijn, zullen bedrijven talentvolle IT'ers weldoordacht en gestructureerd moeten benaderen. Dat zegt Edwin Verspui van VA Search, gespecialiseerd in senior executives binnen het CIO- en consultancydomein.

Hoe zou jij de arbeidsmarkt voor IT-talent typeren?

“Veel bedrijven die de afgelopen jaren zijn gaan outsourcen zijn vervolgens geconfronteerd met de uitdagingen om de externe partijen effectief aan te sturen. Dat verklaart de vraag naar specialistisch talent: mensen met ervaring in het managen van (offshore)leveranciers. Als het gaat om de inhoud wordt vaak specifieke technologische kennis gevraagd, zoals het kunnen uitrollen van gestandaardiseerde applicaties als SAP of Oracle. Ook blijft er veel behoefte aan mensen met senior programma-managementervaring en profielen met diepgaande architectuurkennis.”

Zijn mensen met de juiste kennis en vaardigheden voldoende voorhanden, of lopen vraag en aanbod uiteen?

“De talentbehoefte is specifieker geworden en omdat veel organisaties op zoek zijn naar dezelfde profielen, moet je deze soms in het buitenland zoeken. Het is overigens niet zozeer de kunst om het specifieke talent te identificeren, het gaat erom met een gestroomlijnd proces de voordelen voor zowel de organisatie als de potentiële werknemer helder te krijgen, waardoor er voor beide partijen een logische upside te zien is. Ten slotte is een vlot *hiringproces* essentieel om het talent in de organisatie te krijgen.”

Ligt daar de meerwaarde van gespecialiseerde executive-searchorganisaties?

“Een gespecialiseerde searchorganisatie



brengt niet alleen het juiste netwerk maar biedt ook een proces waardoor de hiring-manager volledig inzicht krijgt welke opties er in de markt beschikbaar zijn. Het interviewproces van een gespecialiseerde executive-search-organisatie heeft een heel ‘open’ begin. Het interview is in eerste instantie als kennismaking: een algemeen beeld van de kandidaat. Daarna wordt

uitgezocht wat de carrière doelstellingen zijn. Deze benadering stelt de specialist in staat om te assessen of een bepaalde opportuniteit überhaupt past in het grotere carrièreplaatje. Het aannemen van een nieuw persoon in een team is tijdrovend en het goed managen van kandidaten is essentieel voor de perceptie van het bedrijf in de markt.”

De toegevoegde waarde van de enterprisearchitect