

IT-bedrijven worden voorbijgestreefd door bedrijven uit andere branches als het gaat om digitaal werven. Dat helpt natuurlijk niet, nu er een enorme schaarste is aan hoogopgeleide IT-specialisten en er geen doelgroep is die hogere eisen stelt aan websites dan de IT'er.

door: ESTER SCHOP / E.SCHOP@AUTOMATISERINGGIDS.NL beeld: DE BEELDREDAKTIE / ERIK VAN 'T WOUDE

IT-BEDRIJVEN STAAN STIL MET RECRUITMENTSITES

Tussen de zes genomineerden van Digitaal Werven, een jaarlijkse onderzoek naar de digitale sollicitatie-ervaring, zat dit jaar slechts één IT-bedrijf. Alleen Calco kwam in aanmerking om als IT-bedrijf te worden uitgeroepen tot beste recruitmentsite van 2014. Dat lukte niet. Op 7 oktober werd bekend dat Bol.com met de hoofdprijs naar huis ging. Het bedrijf is de opvolger van Reed Business (2007), Tennet (2008), TamTam (2009), Deloitte (2010 en 2011) en Enexis (2012 en 2013). De jury was vooral te spreken over de uitstraling van de nieuwe recruitmentsite van Bol.com (banen.bol.com). ‘Men spreekt duidelijk de taal van de doelgroep en er zitten veel slimme persuasion-elementen in. De persoonlijkheid die Bol.com met haar consumentenmerk heeft komt ook terug in de recruitmentsite’, staat in het juryrapport.

Het is het achtste jaar dat het onderzoek wordt uitgevoerd. Ruim 400 organisaties zijn doorgemeten op 100 verschillende elementen. Denk daarbij aan arbeidsvoorwaarden en de sollicitatieprocedure. Er wordt gekeken naar de inhoud van de vacatures, de usability (is alles goed vindbaar) en het sollicitatieproces (kan ik met LinkedIn solliciteren of moet ik dertig velden invullen?). Ook de interactie met het bedrijf wordt in kaart gebracht. Initiatiefnemer Bas van de Haterd: “We solliciteren bij elke organisatie – met als doel afgewezen te worden – en meten zowel de snelheid als de inhoudelijkheid van de reactie. Ook stellen we vragen op Facebook en kijken naar de snelheid van de reactie, als die er komt.” Van de Haterd merkt dat de lat elk jaar hoger gelegd wordt. “In het eerste jaar scoorde geen enkele organisatie een rapportcijfer 7. Dit jaar zijn dat er 45.” Opmerkelijk is dat in voorgaande jaren relatief veel IT-bedrijven bij de genomineerden zaten, terwijl dat er dit jaar dus maar één is. Of je moet Bol.com meerekenen, maar dat is eigenlijk geen echt IT-bedrijf, al zoekt het wel veel IT'ers.

Van de Haterd noemt het opvallend hoe IT-bedrijven op dit vlak zijn teruggevallen. “Allerlei andere sectoren zijn aan het innoveren gegaan, terwijl de IT-bedrijven met hun eigen recruitmentsites stil blijven staan.” Bovendien valt op dat het enige IT-bedrijf dat dit jaar wel hoge ogen gooit met haar wervingssite met zo'n 350 medewerkers niet tot de grote jongens behoort.

De reden dat Calco nu zo goed scoort komt volgens de arbeidsmarkt-deskundige doordat ze het recruitmentproces zo serieus nemen. Het bedrijf is de afgelopen drie jaar verdubbeld in omvang. “Dat is best knap in crisistijd. Ze weten dat personeel hun belangrijkste asset is en zijn dus heel serieus bezig met werving. Calco kent een heel streng selectieproces; als je niet aan bepaalde eisen in testen voldoet, kom je er niet in. Doordat ze niet marchanderen met de harde eisen hebben ze meer tijd over voor de menselijke kant. Ook hebben ze geen heel zware systemen aan de achterkant, die hun proces dicteren. Die flexibiliteit komt de rest van de sollicitatie-ervaring ten goede.”

Niet top meer

De grote IT-jongens behoren volgens van de Haterd niet meer tot de top als het gaat om de digitale sollicitatie-ervaring. Dit heeft volgens hem meerdere redenen. Ten eerste nemen steeds meer grote IT-bedrijven hun recruitmentsite bij gebrek aan budget in eigen hand. Deze bedrijven hebben vaak nog wel wat mensen op de bank zitten. “Op zich ben ik daar niet op tegen, want een intern project straalt vaak ook het bedrijf uit. Maar een IT'er is geen communicatie-expert, dat is een vak apart. Met als gevolg dat het een site wordt bedacht vanuit de techniek en niet vanuit het gebruik. Dat is een doodzonde.”

Ten tweede wordt recruitment vaak gecentraliseerd, vooral bij grotere IT-bedrijven. Met name bij internationale partijen kan dit tot grote problemen leiden. Van de Haterd: “Dan moet er opeens één site komen



Bas van de Haterd: “Bij IT-bedrijven is echt alles een project. Dus het is afgerond en dan is het ook klaar. Bij Enexis, de winnaar van de laatste twee jaar, is het een proces. Elk jaar moet de site daar beter.”

die per land aangepast wordt. Dat heb ik in alle jaren nog nooit goed zien gaan. Soms levert dat hele grappige fouten op. Zo zijn we een Frans en Zweeds privacy-statement tegengekomen dat geaccepteerd moest worden om te mogen solliciteren. Ook hebben we een vertaald privacy statement gezien, dat in strijd met de Nederlandse wet was. Bovendien voelt in Nederland niemand zich eigenaar.” Daarnaast loopt ons land volgens hem voorop als het om kandidaatervaringen en recruitment gaat. “Als je dan je Franse of Duitse hoofdkantoor de leiding laat nemen, zit je op het niveau dat we in Nederland vijf jaar geleden hadden.”

Remmende voorsprong

Tot slot speelt volgens van de Haterd de wet van de remmende voorsprong mee. Een aantal jaar geleden kwam het gros van de genomineerde wél uit de IT-sector. Sogeti, Cap Gemini en Ordina zijn allemaal ooit genomineerd geweest. “Bij IT-bedrijven is alles een project. Is het afgerond, dan is het ook klaar. Bij Enexis, de winnaar van de laatste twee jaar, is het een proces. Elk jaar moet de site daar beter. Elk jaar moet het proces beter. Bij de grote IT-reuzen is het project afgerond en dan is er ook geen ruimte meer voor verbeteringsuggesties tot het project opnieuw is opgestart.” Dit heeft volgens hem ook tot gevolg dat tegen de tijd dat een project opnieuw gestart wordt in veel gevallen de mensen die het de vorige keer gedaan hebben er niet meer bij betrokken zijn en dus dezelfde fouten opnieuw gemaakt worden.

Van de Haterd vindt dit onverstandig. “Er is geen doelgroep die hogere eisen stelt aan de site dan IT'ers. Tegelijkertijd hoor ik overal dat de IT'er het schaarste beroep is.” Dat blijkt uit gegevens van Jobfeed. Jobfeed brengt alle online vacatures in kaart en becijferde dat de IT-sector in het tweede kwartaal van dit jaar de belangrijkste sector was waar werk te vinden is. Maar liefst 13,3 procent van alle vacatures in Nederland komt uit die hoek. “Het is zorgwekkend te noemen dat andere bedrijven die ook heel erg op zoek zijn naar IT'ers, zoals Bol.com, de grote IT-werkgevers voorbij streven op het gebied van digitaal werven en sollicitatie-ervaring. Als IT-bedrijven de *war on talent* willen winnen, moeten ze serieus aan de bak op dit vlak.”