



*'Bij ons
is de klant
niet de
enige koning'*

TALENT

ICT GROUP WIL BOEIEN EN BINDEN

Een 'battle for talent' wordt de huidige run op techneuten wel genoemd. Gerenommeerde bedrijven strijden onderling om de beste IT'ers binnen te halen en trekken daarvoor alles uit de kast. ICT Group kiest hierbij voor intensieve begeleiding van talenten, soms al voordat zij bij het bedrijf werkzaam zijn. Door talent te herkennen én erkennen ervaart het bedrijf tot op heden weinig schaarste.

PASPOORT

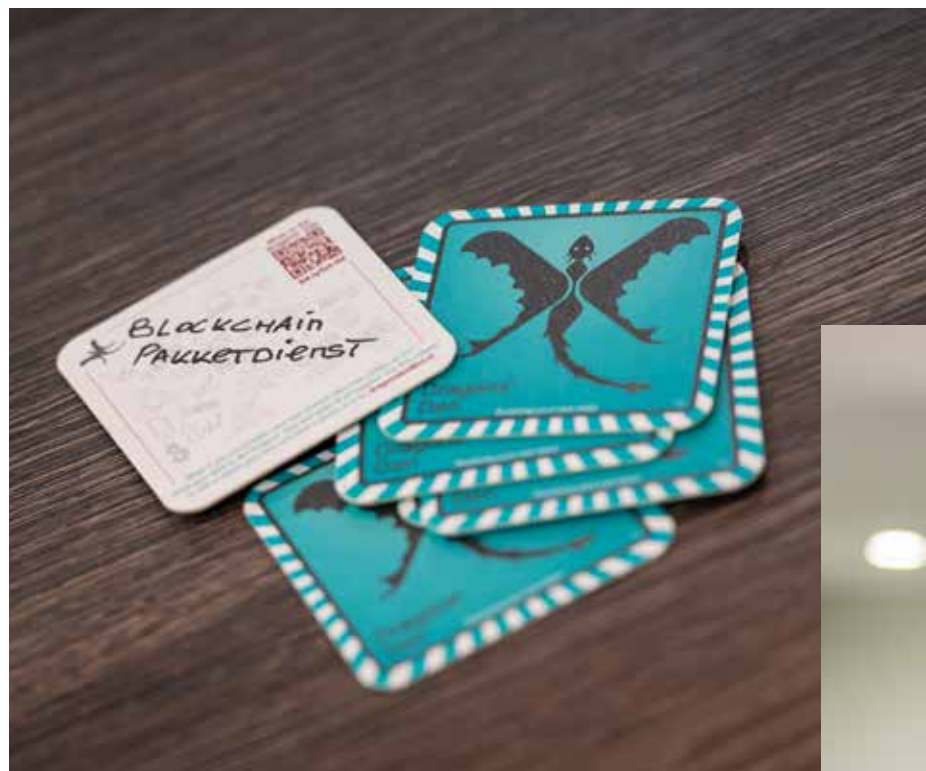
Jos Blejje (1959) is sinds december 2013 CEO van ICT Group. Na zijn opleiding bij de Rijksaccountantsdienst start hij zijn loopbaan bij Price Waterhouse. Hij zet deze voort bij EDS, IBM om vervolgens in 2000 te beginnen bij het huidige ATOS, waar hij diverse functies heeft vervuld. "Door heel benaderbaar te zijn, staat hij voor de organisatie en de mensen", vindt Bart Lamot over zijn werkgever. "Jos is geen technicus, maar wel volledig geaccepteerd door de groep."

Leeftijdscriminatie is in Nederland niet toegestaan. Dat weet Jos Blejje, CEO van de Barendrechtse automatiseerder ICT Group, ook wel. Toch doet hij er alles aan om jonge mensen binnen te halen én binnen te houden. "Het verloop binnen onze organisatie is kleiner dan bij onze concurrenten. Om dat te bereiken, laderen wij projecten en producten op onze website met allerlei filmpjes en zijn actief op social media om een jongere generatie aan te spreken. Daarnaast bieden we interessante projecten aan, hebben we een eigen laboratorium waar technische hoogstandjes worden ontwikkeld en bieden we gamerooms op kantoor aan. Maar wie zich niet erkend voelt, gaat dol. Daarom hebben we voor het behoud van onze talenten verschillende mensen in dienst die ze zorgvuldig begeleiden – al vanaf hun eerste studiejaar." →

Talent scouten

Innovatiemanager Bart Lamot is zo iemand. Namens ICT Group onderhoudt hij goede contacten met de diverse technische opleidingen in heel Nederland én met hun studenten. “We zijn aanwezig op Open Dagen en bedrijvendagen van universiteiten en hogescholen, verzorgen gastcolleges en begeleiden projecten. Al vanaf hun eerste studiejaar scouten en begeleiden wij studenten. In dat traject ben ik persoonlijk overigens volkomen transparant: een student weet heel goed dat ik een oogje op hem of haar heb óf dat het nooit iets tussen ons zal worden. Onze betrokkenheid bij de opleidingen zorgt per jaar landelijk voor minimaal 25 afstudeerders binnen ICT Group.” Lamot denkt dat het bedrijf aanspreekt vanwege de oprechte passie voor techniek. “Wij komen er rond voor uit wie en wat we zijn: mensen die gék zijn op technologie! We presenteren ons op Open Dagen ook niet als recruiter, maar als techneur. We stralen uit dat we met een groep van inmiddels ruim duizend technici binnen ICT Group vooral datgene doen wat we allemaal ontzettend leuk vinden: werken met techniek. Tijdens gastcolleges laten we zien wat we zoal maken en ontwikkelen. Omdat veel van onze software onzichtbaar is, zijn IT-studenten soms verbaasd over wat wij doen en kunnen. Zelfs zij hebben moeite om alle actuele ontwikkelingen bij te houden.”

Is de student eenmaal binnen in het bedrijf, dan wordt hard gewerkt aan het behoud van het laagdrempelige imago van de organisatie. “Studenten mogen gerust een idee aan mijn bureau komen pitchen”, aldus Blejje, die meestal op het hoofdkantoor in Barendrecht zit. ICT Group heeft daarnaast nog zes nevenvestigingen in Nederland; recent is bovendien een vestiging in België geopend en daarnaast zijn er agentschappen in Duitsland en Bulgarije. “Ik ben ook van harte bereid om naar een van onze andere locaties te rijden en daar een talent



PASPOORT

Bart Lamot (1977) studeerde micro-elektronica en werkte al tien jaar in de IT, voordat hij ruim drie jaar geleden innovatiemanager bij ICT Group werd. Ook heeft hij een eigen bedrijf in computerspellen gehad. “Barts eigen talent? Hij spreekt de taal van de student”, aldus Jos Blejje. “Bart heeft direct een klik met de mensen die hier komen binnenlopen.”



de nodige zendtijd te bieden. Ik probeer studenten en werknemers regelmatig uit te dagen: laat me weten wat je hebt bedacht en denkt te kunnen. Wij zijn goed in wat we doen, maar samen worden we nog sterker. Bovendien organiseren wij intern een soort Dragons’ Den; de moderne versie van een ideeënbu. Werknemers kunnen een idee uploaden, dat vervolgens wordt beoordeeld door een commissie die deels uit externe professionals bestaat. Zien zij er iets in, dan gaan we met het

Al vanaf hun eerste studiejaar scouten en begeleiden wij studenten’



project van start en komen snel tot conclusies. Dat kan betekenen dat we er ook al spoedig de stekker weer uittrekken: we wachten niet per definitie tot de baby volwassen is. Wij durven te falen. Wij durven afscheid te nemen van plannen of van mensen, wanneer ze niet brengen wat wij ervan verwachten. Daarbij geldt natuurlijk wel dat voor de meeste mensen ICT Group hun eerste werkgever is. We kunnen de diamant dus nog slijpen. Soms moet je iemand eerst een kans geven.”

Employees first, customers second

Dat de werknemer een belangrijke rol binnen ICT Group speelt, is voor Blejje een heel bewuste keuze. “Ik geloof heel sterk in de titel van een boek dat ik onlangs heb gelezen: ‘employees first, customers second’. Bij ons is de klant niet de enige koning. Juist de tevredenheid van onze eigen mensen vormt mijn leidraad. Die zorgt namelijk voor kwaliteit in output. Daarom heten we jong talent van harte welkom binnen ons →

bedrijf en laten we hen tijdens onze introductiedagen zien en ervaren dat ze aan het roer staan van hun eigen carrière. We dagen hen uit zichzelf te verbreden of te verdiepen – of allebei. We laten duidelijk merken dat we hen een heleboel te bieden hebben, maar dat we in ruil daarvoor ook heel veel terugverwachten. De meeste mensen vinden dat fantastisch. Er is bij mij nog niet iemand binnengelopen die om opslag heeft gevraagd. Wel om een leuk project.”

Voor projecten hanteert ICT Group drie business thema's: Smarter Industries, Smarter Cities en Smarter Health. “Onze medewerkers stromen als vanzelf in het business thema dat hen past”, vertelt Blejje. Hij lacht even. “Vaak is dat ook afhankelijk van de regio waarin ze zijn opgegroeid en opgeleid; de voorselectie vindt plaats op de hogeschool. Alles wat we uit Rotterdam binnenkrijgen, ruikt naar de haven. Zij neigen dus direct naar Smarter Industries.” Niet alle studenten die instromen, zijn afkomstig uit Nederland. “We hebben 21 nationaliteiten in dienst, waaronder veel Aziaten. Overigens is ICT Group sowieso een internationaal bedrijf: tien procent van onze omzet is afkomstig uit het buitenland.”

Aandelenparticipatie

Blejje bespeurt twee momenten in de loopbaan van zijn medewerkers waarop ICT Group hen soms moet loslaten. “Het speelt in de leeftijd van 30 tot 35 jaar, wanneer financiële drijfveren en de wens huisje, boompje en beestje te hebben leidend worden. Wij belonen in lijn met de markt maar niet bovenmatig, omdat we vinden dat werkvreugde moet prevaleren boven geld. Soms maken mensen dan andere keuzes.” Ook een jaar of tien later, in de leeftijd van 40 tot 45 jaar, scheiden nu en dan de wegen. “Vaak gaat het in die gevallen om mensen met managementambities. Die kunnen wij niet altijd vervullen: de beste specialist is niet perse de beste manager.”

*‘Wie zich
niet erkend
voelt,
gaat dolen’*

Met het interne programma Boeien & Binden heeft ICT Group volgens Blejje de juiste balans gevonden tussen talent belonen en, om met zijn eigen woorden te spreken, ‘een geldwolf worden’. “Ons programma Boeien & Binden draait om aandelenparticipatie. Ieder jaar mogen onze medewerkers een maandloon inleggen om met korting aandelen in het bedrijf te kopen. Daarnaast krijgt men na drie jaar voor iedere vier zelf geïnvesteerde aandelen één aandeel als loyaliteitsbonus. Deze regeling levert de medewerker niet alleen een fiscaal voordeel en een leuk extraatje op, het zorgt ook voor nog meer betrokkenheid bij het bedrijf. Een aantal medewerkers wist niet eens dat we al twintig jaar beursgenoteerd zijn. Nu praat men bij de koffieautomaat toch regelmatig over hoe het met het bedrijf en dus hun aandelen gaat.”

Talent vroegtijdig ontdekken om het vervolgens te boeien en binden: daarmee lijkt ICT Group vooralsnog de strijd om talent te winnen en schaarste of verloop laag te houden. “Wie bij ons komt werken, kiest voor diversiteit en durf. Je kunt je breed ontwikkelen en krijgt al jong veel verantwoordelijkheid.” Een aanpak die vruchten afwerpt. Blejje lacht bescheiden, maar tevreden. “Onze klant en chipmachinebouwer ASML in Veldhoven heeft gevraagd of wij ieder jaar een clubje van hun medewerkers willen opleiden. Dat is een groot compliment; dus we moeten wel iets goed doen.” ■