



eindklant. Aan ons om de nodige contactmomenten te voorzien”, zegt Dirk Bervoets nog.

Zonder it-studies?

NorthgateArinso is zowat de marktleider in human resources outsourcing. Het bedrijf levert dus hr business-oplossingen aan voornamelijk grote bedrijven en organisaties in de publieke sector. Het doel? Slimmere processen en efficiëntere technologieën voor administratie, payroll, recruitment, learning en talent management. En daar komt uiteraard veel it bij kijken. Toch zoekt NorthgateArinso niet uitdrukkelijk naar pure it-profielen. “We zoeken in de eerste plaats mensen met een ruime achtergrond, dus zelfs gediplomeerden in filosofie, psychologie of pedagogie”, zegt Kobe Verdonck, de regional executive director voor de emea-regio. Zelf is hij daar nog het beste wandelende bewijs van. “Ik ben een licentiaat in de rechten. Ik wou wel altijd in een internationale context werken, en ben daarom voor een ngo begonnen. Na twee jaar ben ik teruggekeerd naar België en toch in de advocatuur gaan werken. Daar heb ik nooit mijn draai in gevonden”, vertelt Verdonck. Uitein-

Arinso – de kans om op interview te komen. “Op twee minuten was de zaak beklonken”, weet Verdonck nog goed die zich nadien flink opwerkte tot hij in 2007 na de acquisitie door Northgate gevraagd werd om de emea-regio te leiden. In al die tijd was Arinso geëvolueerd van een Belgische SAP-integrator tot een grote internationale SaaS-speler die in 40 landen services biedt en in 22 landen aanwezig is. “Ik ben eigenlijk in de it ingerold vanuit mijn interesse voor innovatie en technologie”, zegt Verdonck. Of zijn gebrek aan it-studies dan nooit een handicap was? “Nee integendeel, ik heb altijd voordeel kunnen halen uit de ruimere basisopleiding die ik heb. Bovendien hanteer ik nu veel meer een businessperspectief én helpt mijn juridische achtergrond ook bij bijvoorbeeld het afsluiten van contracten.”

Verdonck is het er volmondig mee eens als we hem onze stelling voorleggen dat er weer een ‘war for talent’ uitbreekt: “Ik zie alleen maar dat de vraag naar it alsmaar meer vanuit de business komt. It is in alsmaar meer bedrijven echt ‘core’ business geworden. Ook in onze sector – de hr-oplossingen – is dat het geval en dus is goed, gemoti-

HET GRAS IS GROENER AAN DEZE KANT

Soms loopt een carrière net iets anders dan verwacht. Stefan De Cap, test manager bij CTG, kan er van meespreken. Acht jaar geleden startte hij als een developer “maar dat was niet bepaald een succes. Na een jaar ben ik door de economische omstandigheden van de werkgever al terug op de arbeidsmarkt beland.” Nadien is hij eerder toevallig bij het it-consultancybedrijf CTG terecht gekomen. “Ik ben naar de introductiedag geweest, ik heb daar gekozen voor een ‘testklas’ en naar mijn gevoel zat dat meteen goed. Na een kleine maand opleiding ben ik dan bij CTG gestart en had ik meteen het gevoel dat ik daar persoonlijk goed begeleid werd, en dat er ook écht geïnvesteerd werd in de mensen”, vertelt Stefan De Cap.

De sfeer met collega’s zat goed, er waren voldoende team events en gelegenheden om collega’s te leren kennen, en de carrière verliep zoals dat hoorde. “Met af en toe eens een promotie of een kleine opslag, zoals dat bij een normale carrière loopt”, zegt De Cap. Geen reden tot klagen dus, maar na vijf jaar trouwe CTG-dienst besloot hij toch om de deur achter zich toe te trekken. “Ik had een ander financieel beter aanbod gekregen met een takenpakket dat er op papier even leuk uit zag. Ik heb dan ook niet getwijfeld. Maar al snel merkte ik dat ik bij die nieuwe werkgever (HP) toch niet de ondersteuning kreeg die ik op papier ging krijgen. Ik miste ook het contact met collega’s en team meetings bestonden niet. Samengevat had ik het gevoel dat ik een werknemer met een nummer was”, legt De Cap uit. Via zijn ex-collega’s bij CTG – “die ik trouwens op dat moment nog meer zag dan mijn nieuwe collega’s” – polste hij voorzichtig of een terugkeer mogelijk was. “Ik kreeg te horen dat dat door de crisis toen niet mogelijk was, maar dat men mij in principe wel terug wou. Uiteindelijk ben ik nog een jaar bij HP blijven werken, maar al die tijd stond ik te popelen om te vertrekken. Toen ik begin vorig jaar dan het telefoontje kreeg dat er terug een plaats voor mij was bij CTG was ik dan ook enorm tevreden”, aldus Stefan De Cap. En dat financiële argument dan? “Ach, het financiële aspect was ondertussen – echt waar – van ondergeschikt belang geworden. Maar uiteindelijk ben ik er toch licht op vooruit gegaan ja”, aldus nog een tevreden man.

“FLEXIBILITEIT BIEDEN IS EVEN BELANGRIJK ALS EEN GOED LOON.”

delijk kreeg hij van Jos Sluys – de oprichter en toenmalige ceo van Argus Integrated Solutions wat later afgekort werd tot

veerd talent nodig.” In Europa en Latijns-Amerika wil NorthgateArinso dit jaar tussen de 500 à 700 mensen aanwerven.

Kobe Verdonck ziet daarbij wel grote verschillen tussen de landen. “In Spanje en Portugal is het gemakkelijk om aan te werven. Logisch, want we spreken daar over een werkloosheidsgraad van meer dan 40 procent. Ons shared services center is trouwens in Granada gevestigd. In Duitsland daarentegen is het momenteel quasi onmogelijk om iemand aan te werven en in landen als Rusland is het moeilijk om de juiste kwalificaties te vinden.” Dat het door de ‘rui-

mere’ achtergrond die NorthgateArinso zoekt in nieuwe rekruten – en bijgevolg een heel breed gamma aan diploma’s in aanmerking komt – minder last heeft van een schaarste wil Verdonck toch niet gezegd hebben. “Wij zijn echt heel selectief en zoeken echt nadrukkelijk naar erg gemotiveerde jongeren met een open blik op de wereld en interesse in vernieuwing. Hen vervolgens behouden is ook al een uitdaging”, besluit Kobe Verdonck. □