

Kennismigranten geen probleem voor overheid

De India-route van Dosign

Via internet reageerden steeds meer Indiase ingenieurs op de vacatures van Dosign. In 2007 plaatste het detacheringbureau er vijftig in Nederland, zodat het bedrijf tijdens de hoogconjunctuur geen 'nee' hoefde te verkopen aan klanten. Op 1 februari 2011 opende Dosign een kantoor in Mumbai en sinds kort is er een website waarop de Indiase ingenieurs zich met cv en een videofilm presenteren.

- Angèle Steentjes -

Voor Ramón Feuth, medeoprichter en directeur van Dosign Engineering (hoofdkantoor in Rotterdam), zijn niet recessies maar perioden van hoogconjunctuur moeilijke tijden, omdat het aanbod van technici dan een bottleneck wordt. Feuth: 'Je verliest klanten als je nee moet verkopen. Net als een groenteboer die geen broccoli kan leveren.' Tijdens de hoogconjunctuur van 2007 was het lastig om technici te vinden. Dosign Engineering in Rotterdam koos als oplossing voor het aantrekken van ingenieurs uit India. 'Wij hebben een Engelstalige site en daar kwamen steeds meer sollicitaties uit allerlei delen van de wereld binnen, waaronder veel uit India. Dit bracht ons op het idee om Indiase ingenieurs hiernaartoe te halen voor onze klanten.'

Gedegen

De eerste stap was een advertentie in de *Times of India*, met als resultaat zesduizend sollicitaties. Hieruit werden honderd kandidaten geselecteerd. 'Voor een detacheerder betekent kwaliteit dat zowel de klant als de gedetacheerde tevreden is. Daarom besteden wij veel aandacht aan selectie en matching.' Tijdens het sollicitatiegesprek werd uitvoerig ingegaan op de verwachtingen van de Indiase ingenieurs. Er zijn drie redenen dat Indiërs naar Nederland willen komen, aldus Feuth. 'Zij willen hun cv verbeteren en dat kan door mee te werken aan projecten in Noordwest-Europa. De

andere redenen zijn de betere leefomstandigheden hier en de gunstiger arbeidsvoorwaarden.' Toch waarschuwt Feuth de Indiase sollicitanten voor te hoge verwachtingen. 'Stel dat iemand in India een leidinggevende of managementfunctie heeft. Het is dan belangrijk om hem duidelijk te maken dat je niet direct in de leiding van een Nederlands bedrijf kunt komen, omdat je bijvoorbeeld geen Nederlands spreekt.' Een ander misverstand is dat het mogelijk is snel rijk te worden met werken in Nederland. 'Wij maken de sollicitanten duidelijk dat de salarissen hier hoger liggen, maar de kosten ook.'

Voor de klanten van Dosign zijn de technische capaciteiten en ervaring van de Indiase ingenieurs het belangrijkste. 'Wij controleren daarom zorgvuldig de referenties en testen iedereen op hun technische kennis. Er kan bij een plaatsing natuurlijk van alles misgaan, maar op deze manier weten wij zeker dat wij capabele mensen leveren.' Belangrijk is wel duidelijke afspraken te maken over het salaris, aldus Feuth. 'Indiërs zijn dol op onderhandelen en beginnen het liefst iedere maand opnieuw. Ik begrijp dat wel – in India zijn geen sociale voorzieningen – maar als bedrijf willen wij dat niet.'

Website

De gedegen aanpak had resultaat. Vijftig Indiase ingenieurs kwamen in 2007 naar Neder-



Ramon Feuth met links van hem mede-directeur Seth van Hinthem en (rechts) twee medewerkers van Dosign-Mumbai, Mohan Pillai en Kelvin Rodrigues. De tekst is 'Dosign' in het Hindi

land en op twee na was het een groot succes. Van die twee werd er één ziek en kon de ander de verwachtingen niet waarmaken. Feuth: 'Het grote voordeel is dat het merendeel geplaatst is bij internationale bedrijven, waar de voertaal meestal Engels is. Alle Indiase ingenieurs beheersen die taal, dus daardoor was inpassen in een organisatie meestal geen probleem.'

Een andere reden voor het succes was de aandacht voor de sociale component door Dosign. 'We verzorgen zowel een taal cursus als een integratie cursus voor hen. Daarnaast regelen wij hun huisvesting en organiseren we activiteiten waardoor zij elkaar leren kennen. Sociale contacten zijn heel belangrijk als je in het buitenland bent.'

Het eerste jaar mag de familie nog niet meekomen. 'Wij willen eerst zeker weten dat het iemand hier bevalt en dat die persoon ons bevalt. Als je iemand met zijn hele familie na een paar maanden moet terugsturen, is dat een sociaal drama dat je moet proberen te vermijden.'

Het Indiase avontuur heeft zich ondertussen uitgebreid. Dosign heeft sinds 1 februari 2011 een vestiging in Mumbai (het voormalige Bombay) om ook in India ingenieurs te selecteren en daar te detacheren. 'Wij hebben een enquête gehouden onder honderd Indische contacten en daaruit kwam Mumbai als beste vestigingsplaats uit de bus.' De eerste plaatsingen zijn ondertussen een feit. 'Veel internationale bedrijven hebben ook vestigingen in India. Een aan-

tal kent ons al als detacheerder in Nederland, Duitsland of België en doet dan ook graag in India met ons zaken.'

Voor de Europese klanten heeft Dosign een website gemaakt, waar de Indiase ingenieurs zich presenteren met niet alleen hun cv maar ook met een videofilm. 'Wij willen hen ook gaan plaatsen in Duitsland en België. Het is voor klanten interessant als zij een kandidaat ook zien en horen praten en niet alleen een cv voorgelegd krijgen.' Feuth ziet de 'India-route' voorlopig als een goede oplossing voor het Nederlandse structurele tekort aan technici. 'Gelukkig ziet de overheid dit ook en legt zij de komst van kenniswerkers naar Nederland geen strobreed meer in de weg.'

www.dosign-recruitment.com

P&O manager

Chiel Kronenburg



Bedrijf: Sogeti Nederland

Aanleiding: 350 tot 500 professionals werven in 2011

'Wij zijn de beste opleider van Nederland'

Tussen de 350 en 500 professionals wil Sogeti Nederland in 2011 binnenhalen: testers, programmeurs, adviseurs, architecten, unit-managers, sales-managers en project-managers. Ze worden vooral via/via geworven, op *social media* en carrièrebeurzen, maar ook op de campussen van hogescholen en universiteiten.

Chiel Kronenburg, relatie-manager HBO WO: 'Wij willen op het netvlies van studenten staan. Als ze het rode schoppen-teken zien, moeten ze meteen aan ons denken. Vervolgens proberen we hen te trig-

geren met inhoud. Bij ons kunnen ze de meest interessante technische uitdagingen verwachten want we werken voor de grootste bedrijven van Nederland. En in onze Academy bieden we maar liefst 350 opleidingen aan.'

Wereldwijd heeft het van oorsprong Franse bedrijf meer dan twintigduizend medewerkers. In Nederland zijn het er 3.200 (in acht vestigingen). Vanuit Mumbai en Bangalore in India werken nog eens tweehonderd mensen voor Sogeti Nederland. Nu de IT langzaam uit het crisistal krabbelt, moet er weer flink gewor-

ven worden. Maar de eisen die aan *young professionals* worden gesteld, zijn veranderd. Dat komt omdat de IT-sector zelf is veranderd. Zo willen ook zakelijke gebruikers alle functionaliteiten via smartphone en PDA ontsloten hebben. Daarnaast is de hoeveelheid data exponentieel gegroeid. (In 2011 is de hoeveelheid data even groot als in alle jaren daarvoor bij elkaar.) Verder komt *the internet of things* steeds dichterbij: stofzuigers en tandenborstels zijn straks ook op internet aangesloten. Dit alles heeft impact op opslag,

veiligheid en de vraag naar geïntegreerde toepassingen. En wie kunnen dit realiseren? Juist, alleen de allerslimste studenten. Hoe herkent Kronenburg hen? 'Een Sogetist is kritisch - ook tegen de *ceo* - open en gepassioneerd. Hij of zij wil altijd beter worden, heeft een pro-actieve houding, kan zichzelf verkopen, is ondernemend en kan lobbyen voor nieuwe opdrachten.'

Sogeti heeft tijdens de kredietcrisis niemand ontslagen, terwijl de vier grootste IT-bedrijven van Nederland bijna zesduizend mensen de laan uit stuurden. Kronenburg: 'Natuurlijk

heeft dat geld gekost. Gelukkig konden we het betalen. We hebben geleerd van de situatie begin deze eeuw. Toen hebben we mensen ontslagen en kostte het vijf jaar om het evenwicht te herstellen. Deze keer hebben we mensen extra veel trainingen aangeboden om de moeilijke periode te overbruggen. En we hebben intern een andere verdeling over de sectoren gemaakt waardoor we minder afhankelijk van de financiële sector zijn. Wij zijn nu klaar voor de aantrekkelijke markt terwijl onze concurrenten nog op sterkte moeten komen.'