

# Microsoft TalentLab brengt talent en werkgevers bij elkaar

WIE NU KANDIDATEN AANBRENGT, WORDT EXTRA BELOOND

Onlangs werd Microsoft TalentLab geïntroduceerd. Een portalsite gemaakt door Microsoft ten behoeve van zijn partners, die ICT-professionals die openstaan voor een nieuwe uitdaging op hun wenken bedient. Daartoe biedt Microsoft TalentLab onder meer een overzicht van vacatures, opleidingsmogelijkheden en competentietesten. Wie de komende periode geschikte kandidaten aanbrengt, wordt bovendien extra beloond. Hoog tijd voor .NET Magazine om de site te bezoeken en met de bedenkers om de tafel te zitten.

Interactie en tweerichtingsverkeer, gebouwd op Web 2.0-technologie, dat zijn wellicht de belangrijkste eigenschappen van Microsoft TalentLab. Op de nieuwe portalsite, eind maart geïntroduceerd, vind je als ICT-professional een overzicht van partners en hun vacatures, informatie over beschikbare opleidingen en tests waarmee je kunt ontdekken waar je talenten liggen (in het kader 'Microsoft TalentLab in vogelvlucht' lees je meer over de functionaliteit). De makers hebben hoge verwachtingen van TalentLab: uiteindelijk moet de portalsite jaarlijks honderden vacatures kunnen invullen. Dat het initiatief geen overbodige luxe is, maakt recent onderzoek van IDC haarfijn duidelijk. De marktvoorspeller voorspelt dat de vraag naar gecertificeerde ICT-professionals, zoals business consultants en ontwikkelaars, flink toeneemt. Als gevolg van de economische groei verwacht het bureau voor de periode 2007-2008 een groei van ruim 10.000 softwaregerelateerde banen in Nederland. Alleen al onder de Microsoft Certified Partners en Gold Certified Partners bestaat vraag naar drie- tot vierduizend IT-professionals met Microsoft-kennis. Bovendien zullen de komende twee jaar de IT-uitgaven met zo'n 5 tot 6 procent toenemen. Werk aan de winkel, dus.

## Handen ineen

"Microsoft TalentLab is een gezamenlijk initiatief van Microsoft en haar partners. Het idee zelf is eigenlijk ontstaan in Boston tijdens een bijeenkomst. Vervolgens hebben we een stuurgroep met partners opgezet en het concept verder uitgewerkt en vormgegeven", verduidelijkt

Diane Janknegt, die bij Microsoft werkt als Group Manager Partner Development and Marketing. Haar collega Eric Thijssen, Director MKB & Partners bij Microsoft, legt uit dat de portal is bedoeld als aanvulling op de bestaande recruitmentkanalen. Thijssen: "Voor de kandidaat biedt Microsoft TalentLab meer dan alleen een overzicht van de vacatures. TalentLab stelt je immers in staat heel doordacht te kiezen voor een technologie of partner. Daarbij kun je rekening houden met extra mogelijkheden, zoals de geboden opleiding en welke bedrijfsfeer en dito partner het beste bij je passen. Wat ons betreft moet de portal energie en enthousiasme creëren bij de doelgroep, en de partner ondersteunen bij het in contact komen met kandidaten." Over die partners gesproken, op het moment van schrijven heeft Microsoft TalentLab 49 participerende partners. Deelname aan dit initiatief staat open voor andere partners. Er worden daarbij twee toelatingscriteria gehanteerd: de partner moet zijn gecertificeerd en een specialisatie hebben in een van de drie vakgebieden waar de portal zich op richt. De partners betalen voor deelname aan het concept. Janknegt: "De partners betalen een jaarlijkse bijdrage en kunnen vacatures per maand kopen. Deze kunnen daarna worden verlengd."

Eén van de participerende partners is Avanade. André Huizing is als General Manager van Avanade Nederland vanaf het begin bij dit project betrokken en ziet vooral de samenwerking tussen de verschillende partijen als waardevolle eigenschap. "Voor Avanade is het van minder belang waar onze sollicitanten vandaan komen; wij richten ons in eerste instantie op de kwaliteit van de mensen. Binnen de portal is een mooie rol weggelegd voor Microsoft: die bestaat uit het vergroten van 'de vijver met talent'. En daar profiteert uiteindelijk natuurlijk iedereen van", aldus Huizing. Ook Avanade ondervindt hinder van de schaarste op de arbeidsmarkt. Huizing: "De zoektocht naar talent is inmiddels een structurele uitdaging geworden. Het aantal afgestudeerden van IT-opleidingen in Nederland valt bijzonder tegen. Ik schat dat er van het wetenschappelijk onderwijs in Nederland dit jaar zo'n honderd tot honderdvijftig afgestudeerden zijn. Vergelijk dat eens met een land als India, waar jaarlijks zo'n 100.000 man afgestudeert."

## Handwerk troef

Behalve voor Microsoft en de partners is een belangrijke rol weggelegd voor E-people. Dit recruitmentbureau fungeert als objectieve schakel tussen de sollicitant en de partner. De consultants van E-people beoordelen de ontvangen kenmerken van de kandidaat en dragen vervolgens een drietal potentiële werkgevers (partners) aan. Er wordt daarbij gelet op een 'match' tussen onder meer de wensen van de kandidaat, de



V.l.n.r.: André Huizing, Eric Thijssen, Diane Janknegt en Ruud de Jonge (foto Milan Vermeulen)

competenties en het bedrijfsprofiel van de partner. Hoe modern TalentLab ook is, bij dit proces gaat het om ouderwets handwerk. "We richten ons erg op de kwaliteit van de kandidaat, en het succes van het concept is afhankelijk van de juiste matching", legt Janknegt uit. Toch beslist de sollicitant met welke partners uiteindelijk een gesprek wordt opgezet.

## Shoppen bij de burens

Bang dat huidige werknemers via Microsoft TalentLab massaal overstappen naar concullega's, is André Huizing niet. "Geshopt wordt er genoeg in de huidige markt. Sterker nog: als je als IT-professional niet minstens eenmaal in de maand wordt gebeld met een aanbieding, moeten wij ons zorgen maken. De markt op zich is al transparant genoeg, en volgens mij zal Microsoft TalentLab deze situatie niet in negatieve zin beïnvloeden." Diane Janknegt vult Huizing aan: "Voor de kleinere partners is het soms lastig te concurreren met de 'grotere partijen'. Door de samenwerking binnen dit project liggen er opeens meer mogelijkheden binnen handbereik. Zo is het mogelijk om een groep programmeurs een week in Redmond op bezoek te laten gaan, zodat ze daar kunnen meekijken met de 'hotshots'."

## 'Eat Your Own Dogfood'

Vooralsnog richt Microsoft TalentLab zich bij de werving op drie technologieën: .NET, Office SharePoint en Dynamics. Ruud de Jonge, bij Microsoft werkzaam als Director Developer Platform & Enthusiasm, vindt het belangrijk dat de portal ook fungeert als showcase van de eigen technologie. De Jonge: "Ontwikkelaars zijn een apart publiek. Met loze marketing hoeft je niet bij ze aan te komen. Developers zijn resultaatgericht ingesteld. Daarom laten we met deze portal zien wat er mogelijk is op technologisch vlak. Voor ons is Microsoft een als showcase voor de .NET-technologie." Wie de portal bezoekt, merkt direct dat de site is voorzien van 'Web 2.0'-extra's, zoals koppelingen met social networking-sites Hyves en LinkedIn. Ruud de Jonge benadrukt dat er bewust voor is gekozen om deze functionaliteit aan te bieden: "Participatie is van belang om te kunnen enthousiasmeren. Via sites als Hyves en LinkedIn kun je je enthousiasme en kennis delen, en tegelijkertijd je netwerk verbreden." Het enthousiasme om met elkaar te delen komt ook terug in de 'beloningscomponent' van de portal. Bezoekers die succesvol een kandidaat weten aan te dragen voor een vacature op Microsoft TalentLab maken bijvoorbeeld kans op een Xbox 360 of op gratis toegang tot de Microsoft DevDays (zie ook het kader 'Voor wat, hoort wat').

## Community-gedachte

Hoewel de portalsite relatief jong is, zijn de initiatiefnemers nu al te spreken over het resultaat. Janknegt: "TalentLab is eind maart gelanceerd. Twee weken later al hadden honderd kandidaten een profiel aangemaakt. Dat was voor ons de bevestiging dat de portal tegemoet komt aan een behoefte. We rekenen verder nog op een flinke 'boost': eind dit jaar moeten honderden profielen zijn aangemaakt." Het initiatief van Microsoft Nederland en zijn deelnemende partners is overigens niet alleen in Nederland opgemerkt. Microsoft Corp. heeft inmiddels interesse getoond, terwijl ook Microsoft EMEA de ontwikkelingen volgt. Ruud de Jonge: "We gaan hier een stap verder dan alleen het platform promoten. Nu is het tijd ervoor te zorgen dat mensen met onze technologie mooie dingen kunnen bouwen. Microsoft TalentLab heeft echt een community-insteek, ons doel is dat de site uiteindelijk gedragen gaat worden door de deelnemers zelf. Dan is onze missie volbracht." Je vindt Microsoft TalentLab op [www.microsofttalentlab.nl](http://www.microsofttalentlab.nl).

### Microsoft TalentLab in vogelvlucht

Microsoft TalentLab ([www.microsofttalentlab.nl](http://www.microsofttalentlab.nl)) bestaat uit drie pijlers: 'Ontdek', 'Train' en 'Vind'.

#### 1. ONTDEK

In het gedeelte 'Test Jezelf' kun je de Competentietest doorlopen en achterhalen op welke gebieden je kernkwaliteiten liggen. In hetzelfde onderdeel vind je de Kennistest. Deze test geeft in een percentage aan hoe goed een functie bij je past.

#### 2. TRAIN

Microsoft TalentLab richt zich op drie Microsoft-technologieën: .NET, Office SharePoint en Dynamics. In het onderdeel 'Trainingen' laat de portal zien welke functies en bijbehorende certificaten bestaan, en welke vacatures ervoor zijn.

#### 3. VIND

In het onderdeel 'Werkgevers & Vacatures' tref je twee tabbladen aan met een overzicht van werkgevers en vacatures en trainingen. Op een Virtual Earth-landkaart zie je in één oogopslag waar de partner of 'vacatures' zich bevinden.

Verder beschikt TalentLab over een tweetal RSS-feeds: de Werkgever-feed en de Vacature-feed. Eenmaal geabonneerd, blijf je op de hoogte zonder de site telkens te hoeven bezoeken.