

Slik kan nearshoring løse kompetansemangelen

Jan-Terje Nordlien

It-rekruttering 2018, 13. November 2018 DOGA





Behov



Ansettelse modell



Kompetanse



Jobbkultur



Prosjektgjennomføring

Behov

Hvilke behov har du?
Hva ønsker du å oppnå?

For å kunne forstå om vi kan løse bemanningsbehovet med Nearshoring, må vi først avklare behovet vi har.

01

Spare penger?

Er det virkelig det du ønsker?
Er det faktisk mulig?
Hva med overhead?

02

Skaffe spisskompetanse?

Spisskompetanse innen teknologi eller bransjeforståelse. Det finnes noen der ute med erfaring.

03

Trenger flere folk?

Når kan du bemanne opp?
Gir det ekstra effektivitet?

04

Prosjekt team vs. dedikerte team

Prosjekt team – gjennomfører alle eller i ett prosjekt fra A – Å.
Dedikert team – utvidelse av deres egnet team.

Ansettelse modell

Freelance eller fastansatte?

Om dere ønsker å hente inn Nearshoring ressurser via ett selskap. Er det lurt å se på hvilke type kontrakt de har med ressursene. Produktutvikling eller prosjektgjennomføring kan ha betydning for modellen.

01

Freelance via selskap

Ofte billigere
Blir letter borte?
Ingen fast kontor plass?
Ingen kollegaer

02

Ansatt i nearshoring-selskap

Kan ha høyere timepris.
Tilgang til sosialt miljø
Tilgang til ekspertise
De tar seg av HR
Gjenbruk senere
Mer stabilt
Kontor

03

Ansette freelance

Billiger enn ansette
Sjekk lov-verket

04

Ansette i nytt eget selskap

Prosjekt team – gjennomfører alle aller i ett prosjekt fra A – Å.
Dedikert team – utvidelse av deres egnet team.

Kompetanse

Hva er bedrift deres sin kjernekompetanse?

Alle selskaper er opptatt av å beholde sin kjernekompetanse in-house. Men hva er virkelig deres kjernekompetanse?



Jobbkultur

Hvor finner vi de dyktigste utviklerne?

Alle vil ha de beste utviklerene, side mange mener det lett kan være en faktor 8-10x mellom en god og dyktig utvikler?

- <https://medium.com/@CodementorIO/good-developers-vs-bad-developers-fe9d2d6b582b>
- <https://softwareengineering.stackexchange.com/questions/179616/a-good-programmer-can-be-as-10x-times-more-productive-than-a-mediocre-one>
- <https://hackernoon.com/good-developer-bad-developer-e65a1bba1838>
- <https://www.quora.com/What-is-the-difference-between-a-good-programmer-and-a-bad-programmer>

Hvor vi finner vi de beste utvikleren?

Hvem er best for dere?

01

Lokasjon, hva er best?

Norge?
Skandinavia?
Asia / India?
Vest Europa?
Øst Europa?
Eller Silicon Vally?

02

Kultur

Eksempler:
Amerikansk jobbkultur
Indisk jobbkultur
- Kaffekopp
- Utskifting
- Sjefen har rett
Kinesisk jobbkultur
Øst Europe er ulik

03

Utvelgelse

Logiske tester?
Praktiske tester?
Kultur forståelse /
kompatibilitet?

04

Løsningsorienter

Norsk jobbkultur /
forventing:
Selvgående
Proaktive
Løsningsorienter
Fortelle om utfordringen,
forventer en løsning

Prosjekt gjennomføring

Smidig utvikling Kommunikasjon

For å kunne løse bemanningsproblemet med Nearshoring, må du ha mennesker du kan kommunisere med og forstå hva som virkelig blir fortalt. Betyr ja – ja, har forstått at det er forstått. Ved større kulturelle forskjeller må mer detaljerte prosesser til.

1

Team oppsett

- Ingen outsidersere
- Onsite vs. remote

2

Prosess

- Smidig utvikling
- Standup møter
- Hva er gjort, beslutninger som er gjort, Hva skal gjøres

3

Utfordringer

- Skype/Telefon-skrekk
- Kommunikasjon, kommunikasjon, kommunikasjon

Thank You!

Jan-Terje Nordlien
CEO
Altoros Norge AS

jan-terje.nordlien@altoros.com

Skype ID: jan-terje.nordlien

418 51 051