

DATA lokstof voor ict-medewerkers

De markt voor ict-talent verkraapt, zo zegt men. Werkgevers die dingen met data doen zijn sexy, zeker als de link wordt gelegd met termen als big data, blockchain, kunstmatige intelligentie (ki) en/of robot. Maar hoe vind je als werkgever de talenten?



TEKST: RENÉ VELDWIJK BEELD: SHUTTERSTOCK

Bovenstaande intro komt ongeveer overeen met de column die de redactie van Computable mij vroeg te schrijven. Dat lukt mij niet. Of beter, het lukt mij wel, maar van elk concept druipt het cynisme af; cynisme dat ik liever reserveer voor stukjes over ict-faalprojecten. Wat wel werkt, is het schrijven van een advies voor ict-talenten. Werkgevers kunnen daar ook iets mee, gewoon door dit stukje te inverteren. Mijn eerste advies aan ict-talent is om te gaan voor iets dat beklijft. Neem kunstmatige intelligentie/artificial intelligence (ki/ai), het summum van datagedreven high-tech. Ki was ergens in de vorige eeuw ook een hype. Ik had collega's die van ki hun carrière wilden maken. Zij bleven het langste hangen in de wondere wereld van Cobol toen ki

flopte en stilzwijgend doodging. Wie zijn carrière ophangt aan de 21ste-eeuwse variant van ki heeft beslist betere kansen. De oude ki baseerde zich niet op data maar was een speciale variant van programmeren die niet zo succesvol bleek. De nieuwe ki baseert zich op heel veel (sensor) data waarin met behulp van mensen en algoritmen wordt gezocht naar patronen. Deze datagedreven ki doet het wel. Sterker, Elon Musk en Stephen Hawking zijn er doodsbang voor. Nieuwe ki is de basis voor zelfrijdende auto's, autonome killerdrones en robots, Parship-next en natuurlijk beter toegesneden advertenties. Het enige puntje is dat

het eigenlijk niet gaat over data maar weer over algoritmen. Data staan tot de nieuwe ki als silicium-atomen tot een computerchip. Of neem blockchain, dat een grote, trendy uitstraling heeft. Roep 'blockchain' en je bent de lieveling van iedere ambtenaar. Iedere snuggere schoolverlater zal aanvoelen dat dit van voorbijgaande aard is. Net als ki is ook blockchain vermoedelijk een blijvertje, maar dan niet binnen maar onder allerlei



toepassingen. Blockchain wordt dan zo iets als tcp/ip, wel een fundament maar als zodanig geen disruptie. Een blockchain-carrière is vrij van ambtenaren, vrouwelijke collega's... en data.

Naast de specialisatie is er ook nog een andere te maken keuze: bij welk (soort) bedrijf wil ik werken? Die vraag is moeilijker dan het lijkt. Neem mijn geval: ik koos midden jaren tachtig voor relationele technologie als basis voor mijn carrière en promoveerde in 1993 op flexibel relationeel modelleren. Bepaald een gouden greep want de datawereld is nog steeds grotendeels relationeel, groeit in rijkdom en explodeert in omvang. Maar het scheelde niets of ik was gaan werken bij een bank (de NMB). Dáár waren data echt belangrijk! Gelukkig waarschuwde een eerder afgestudeerde studievriend voor deze valkuil: data zijn voor banken zó belangrijk dat ze zich vastklampen aan pre-relationale databases zoals IDMS of IMS (google maar!), dus blijf daar weg. Dit soort adviezen zijn bepalend voor carrières.

Wat moet ik de afstudeerders van nu adviseren? Best moeilijk. Natuurlijk is werken bij de Frightful Five (dat zijn Amazon, Apple, Facebook, Google en Microsoft) een kansrijke route, maar dat betekent verkassen naar de VS. Een (gemakkelijk) negatief advies is werken bij of voor de overheid: niet doen als je technologie gedreven bent. Een positief advies is om indien mogelijk weg te blijven van het werken met persoonsgegevens (ja, zelfs als het om een geheime dienst gaat). Hoewel privacy het steeds aflegt tegen de commercie en het wantrouwen van hen die ons besturen, zal er rond gebruik van persoonsgegevens nog veel strijd worden

geleverd. Dat leidt af en dus is het beter om je te richten op andersoortige data. In negatieve zin weet ik overigens waarover ik spreek, want ik werk helaas te veel met persoonsgegevens voor overheden. Naast alle data hi-tech (die soms niet echt over data gaat) is er dan ook nog de klassieke gegevensgerichte systeemontwikkeling. Het gaat nog decennia duren voor de berekening van bijvoorbeeld een nettosalaris of de logistieke afhandeling van een bestelling is vervangen door een ki-algoritme of decentraal plaatsvindt via een blockchain-platform. En deze rijpe markt zal niet alleen blijven bestaan maar ook groeien, niet in de laatste plaats omdat toptalent elders heengaat. De focus is al twee decennia aan het verschuiven van gegevensstructurering naar algoritme-ontwikkeling. Probeer eens iemand te vinden onder de dertig die een complexe database kan ontwerpen – weinig kans. De nieuwe focus op data is welbeschouwd een focus op innovatieve algoritmen en lost in dat opzicht niets op. Voor ict-talent liggen hier kansen, mits je de juiste oudere collega's treft want databaseontwerp zit nauwelijks nog in ict-opleidingen. Tot zover mijn adviezen voor jonge datagedreven ict'ers. Ik ken werkgevers die deze column kunnen benutten bij het werven van talent. Ik ken er meer die ik in overweging geef om dit artikel te shredderen. ◀

