

Ook toptalent moet in Silicon Valley vechten om een baan

Je moet slagen voor puzzels en absurde vragen beantwoorden, anders kom je er niet in. ‘Hoeveel haren heeft een cavia?’

Klaas Broekhuizen en Franka Rolvink Couzy San Francisco

Toen programmeur Jacob Thornton, beter bekend als @Fat, na tweeënhal jaar het hoofdkantoor van Twitter verliet, was dat groot nieuws op de internationale techwebsites. Hij werd gezien als een van de grote programmeertalenten van het socialemediabedrijf. Twitter raakte dat talent nu kwijt.

Nog steeds heeft Thornton wereldfaam. Zodoende krijgt hij regelmatig van beginnende ontwikkelaars de vraag: ‘Hoe kunnen we binnenkomen bij de grote techbedrijven in ‘the Valley’?’ Want wat zij ook doen, hoe vaak er ook wordt geroepen dat programmeurs schaars zijn, het lukt ze lang niet altijd aan een baan te komen. De introductietest was al horror.

Thornton besloot de proef op de som te nemen en solliciteerde zelf bij een van de grote jongens: Dropbox. Niet als senior computer scientist, wat hij is, maar als stagiair. Dat moet toch lukken, dacht hij. Maar wat bleek: Thornton werd bedankt en viel af. Verbouwereerd door zijn afwijzing twitterde hij: ‘Ze zeiden bij Dropbox: “Kom maar terug als je meer ervaring hebt”.’

Thornton vertelt in een toelichting dat het inderdaad de introductietest is

De lat ligt hoog
Befaamd programmeur solliciteerde als stagiair en viel af: ‘Te weinig ervaring’

Absurd hoog
Bedrijven stellen eisen die nauwelijks nog iets te maken hebben met de functie

Maar als je binnen bent...
Medewerkers worden zo gepamperd dat bijna niemand meer weg wil

die niet aansluit op de functie. In een gesprek op Twitter kreeg hij direct bijval, zoals van Ian Mitchell. ‘Een vriend van mij werd geweigerd bij Google voor een baan als front-end developer (bouwer van de voorkant van websites, red.), omdat hij niets wist van zelflerende computers.’

‘Geïnstitutioniseerd vooroordeel’, worden de volgens velen ongegronde afwijzingen in Silicon Valley ook wel genoemd. Bedrijven zoeken naar het talent onder de talenten en stellen eisen die nauwelijks meer iets te maken hebben met het uitoefenen van de functie. ‘En iedereen doet het’, meldt Thornton. Probleemoplossend vermogen wordt getoetst met een vraag als: hoeveel haren heeft een cavia?

De bedrijven hebben de keuze. Hoewel het voor veel starters lastig is een ontwikkelaar binnen te halen, krijgen de grote jongens genoeg talent van de topuniversiteiten. Eigenlijk is alleen Wall Street een grote concurrent. Eenvoudigweg omdat de grote namen het meest kunnen betalen, aantrekkelijke aandelenpakketten hebben (ze laten al groei zien) en uitstekende arbeidsvoorwaarden bieden.

Bij Google gaat iemand na de test ook nog eens door vier sollicitatiegesprekken met ‘Googlers’ die daarvoor zijn getraind en daarna volgt een keuring door een commissie. Maar wie binnen is, wordt zo gepamperd dat hij niet meer weg wil. Het verloop is met 4% per jaar relatief laag. Zeker in een regio waar jobhopen normaal is.

Sollicitanten die hoge cijfers kunnen laten zien, die net een van de beste tien universiteiten hebben doorlopen, zijn favoriet bij grote techbedrijven zoals Facebook, Apple, Google.

Verversing is belangrijker, want elk bedrijf heeft zo zijn eigen cultuur. Wie eerst tien jaar bij Twitter heeft gewerkt, en dus ervaring heeft, past waarschijnlijk niet meer bij Google, stelt een oud-medewerker van de hr-afdeling die niet bij naam wil worden genoemd.

Deze smalle toegangspoort leidt ertoe dat kinderen al op hun tiende worden aangespoord een stralend cv op te bou-



Deelnemers aan een 36-uurs ‘hackathon’ in het alumni-centrum van de Californische Stanford University.

FOTO: PETER DASILVA/HH

wen, stelt Inez Hollander Lake, die jaren les gaf in neerlandistiek aan Berkeley University en nu door ouders wordt ingehuurd om pubers te begeleiden. Het gaat er namelijk niet om welke studie je doet, maar aan welke universiteit je studeert. En om daar op te komen, moet je in ieder geval een 3,9 op een schaal van 4 halen.

Daarnaast tellen vrijwilligershulp en hobby’s. Sommige ouders laten hun kinderen een bijzonder instrument bespelen, zodat ze daarmee een plek in de universiteitsband kunnen krijgen en sneller worden aangenomen.

Wie niet vermogend genoeg is, moet in een sport uitblinken om een beurs te krijgen. ‘Mijn kinderen roeien hier vier uur per dag. Binnen drie maanden zitten ze op een professioneel niveau’, zegt Hollander Lake. Het is ‘survival of the privi-

leged’. ‘Tijd om te vervelen is er hier niet. Terwijl wie zich verveelt zijn passie vindt.’

Toch betaalt Hollander Lake voor haar roeiende kinderen nog het volle pond voor de universiteiten in Boston en Chicago. ‘Scholarships’ zijn er niet voor ieder kind.

Zodra de universiteit is behaald, moeten de jongvolwassenen in hun zomervakantie stage lopen. Dan begint de selectie bij de grote bedrijven eigenlijk al. De echte talenten blijven na hun stage hangen. Volgens hoogleraar ‘mathematical engineering’ Margot Gerritsen van Stanford haakt hierdoor ongeveer 15% van de studenten vroegtijdig af. Zij maken hun studie, na alle moeite die er is gedaan, dus niet eens af.

Maar het einddoel is wel bereikt: een felbegeerde plek binnen een van de grote techbedrijven.

Perks

Wie in Silicon Valley tech-talent aan zich wil binden met gratis ontbijt, lunch en diner, loopt hopeloos achter. Elk techbedrijf levert deze basisvoorzieningen. Wie zich wil onderscheiden moet met méér komen: de zogeheten ‘perks’.

Deze perks zijn een aanvulling op aandelen, die ook bij elk bedrijf worden uitgegeven, maar die

bij een succesvol bedrijf uiteraard meer waard zijn. En er wordt ook maatwerk geleverd. De werknemer die nog geen kinderen heeft, krijgt uitzicht op voor Amerikaanse begrippen ruim zwangerschapsverlof (vier maanden bij Facebook, vierenhalve maand bij Google) en goede kinderopvang. Na de zwangerschap is minder werken ‘bespreekbaar’, maar tussen de regels door klinkt de suggestie

dat ‘meer thuiswerken’ de echte ‘oplossing’ is voor verse ouders. Medewerkers van Google vinden unaniem dat het eten daar beter is dan bij de concurrenten. Voor groentjes die net van de universiteit komen, is dat een wezenlijke perk, die vertaald in geld ook echt wel iets waard is. Daarnaast kun je op je werkplek naar de kapper en naar yoga en wordt er met collega’s geskied.



Inez Hollander Lake