

Verslag expert meeting georganiseerd door High Tech NL en M2i

“Schaarste in de R&D-intensieve industrie”

15 december 2016 - Bosch Security Systems

Afgelopen 15 december werd een groep van ondernemers verwelkomd door Rindert Kroos, Director Human Resources Bosch Security Systems, om onder leiding van de moderatoren Marike Rupert (M2i) en Jos van Erp (High Tech NL) ervaringen en meningen uit te wisselen rondom het thema “Schaarste in de R&D intensieve industrie”.

Deze vraag werd door de deelnemers in perspectief geplaatst van:

- Lange termijn innovatie en de tendens naar steeds meer open innovatie en samenwerking met andere marktpartijen.
- De “war on talent” die zich momenteel afspeelt.
- Herijking van het benodigde niveau van medewerkers in het algemeen.
- Het feit dat er steeds meer internationale kenniswerkers in Nederland werkzaam zijn.
- De verwachte explosieve economische groei in de Brainport regio (verwacht 10% vs 2,1% landelijk).

Er ontspon zich al snel een levendige discussie rond de kernvraag **“Hebben we tekorten op Master en PhD niveau”?** Hieronder een greep uit de discussies rondom deze vraag.

De “war on talent” manifesteert zich op meerder manieren; niet alleen tussen bedrijven, maar ook tussen bedrijven en kennisinstellingen. Afgestudeerde masters worden met hoge aanvangssalarissen verleid om direct het bedrijfsleven in te duiken in plaats van te promoveren. Verschillen van meer dan € 1000,- per maand worden genoemd. Het blijkt dat het aantal studenten met een Nederlandse achtergrond mede hierdoor behoorlijk ondervertegenwoordigd is in het PhD segment.

Het instellen van een numerus fixus op technische WO studies zou ook de “dood in de pot” betekenen volgens de deelnemers.

“Herijking binnen onze functies heeft tot de conclusie geleid dat je voor veel werkzaamheden ook Bachelors kan inzetten. Deze zijn makkelijker te werven voor ons dan PhD's die erg schaars zijn.”

Er is bij een aantal bedrijven een duidelijke trend zichtbaar richting een grotere behoefte aan (embedded) software architecten en engineers. Ook op andere technologische vakgebieden is er behoefte. “We hebben nu geen tekort, maar we anticiperen wel. Gezien de lange inleertijd (van vier jaar) bij ons bedrijf zijn we nu al medewerkers aan het aannemen die op dit moment nog boven de sterkte zijn. Dat is dus een behoorlijke investering.”

Bepaalde vaardigheden zijn onontbeerlijk in het licht van de ontwikkeling naar steeds meer open innovatie en samenwerking binnen en buiten het eigen bedrijf. Zoals sociale- en communicatieve vaardigheden gecombineerd met zelfstartend vermogen. Hier ligt dus een duidelijke taak voor de onderwijsinstellingen!

Een tweede vraag welke door de moderatoren aan de deelnemers voorgelegd werd:
“Benutten we de beschikbare bronnen in voldoende mate”?

Belangrijkste conclusie uit de discussie hieromtrent is dat er nog veel potentieel te exploreren is in Oost- en Zuid Europa. En dat de bron van internationale PhD's op de Nederlandse (Technische) Universiteiten momenteel onderbenut wordt.

Als Nederlandse bedrijven zijn we kennelijk nog zeer onervaren en onbekend met het aantrekken van internationaal hoogopgeleid talent. We zijn er nog niet op ingesteld. Misschien omdat het nog niet noodzakelijk is.

Bij een aantal bedrijven is er al wel een multinationale werkvloer. Door de activiteiten van het bedrijf zijn bepaalde specialismen nodig, waarin het in Nederland aanwezige talent gewoonweg niet volstaat om de behoefte van het bedrijf te vervullen.

Zodra een voldoende volume van je populatie van internationale afkomst is, ga je meerwaarde van samenwerking van meerdere culturen op de werkvloer ervaren. De benadering en zienswijzen vanuit verschillende culturen vullen elkaar aan en kunnen innovatie ten goede komen.

Belangrijke conclusies van deze expert meeting

We hebben een groot probleem. We moeten samen optrekken, de taart groter maken, in plaats van een onderlinge “war on talent” houden. We zitten allemaal in hetzelfde schuitje. Bewust dat we ons nog beter op onze toekomst moeten voorbereiden!

Bedrijven uit de regio Eindhoven merken op: we zijn te gefocuseerd op onze regio. Overweeg ook eens om in Amsterdam te vestigen. Kan ik straks mijn mensen nog vasthouden als de A67 en A58 verbreed worden?

Een positief geluid: het aandeel technische studenten herstelt zich spectaculair als percentage van de beroepsbevolking. Het moet geacommodeerd worden vanuit het onderwijssysteem. Maar moeten we onze pijlen niet ook richten op de (buitenlandse) universiteiten in plaats van op de HBO's? Een numerus fixus voor Nederlandse technische universiteiten zou funest zijn voor de hightech technologische industrie.

Schaarste die leidt tot het maken van een pas op de plaats gaat onze blik naar het buitenland verleggen voor de instroom. Opvallend dat de bedrijven vooral nog zo alleen op Nederland gericht zijn. Blijf internationaal kijken vanwege de diversiteit die je binnenhaalt.

Een nieuwe sessie in aanwezigheid van (regionale) overheid en onderwijs om gezamenlijk na te denken over mogelijke oplossingen wordt door de deelnemers als zeer zinvol beschouwd.

High Tech NL en M2i zullen dit graag oppakken!

Deelnemers aan deze bijeenkomst waren:

Rindert Kroos, Bosch Security Systems

Arianne Bijma, ASML

Richard Scheide, Océ

Ger Cloudt, Bosch Security Systems

Menno van de Berk, Berk Consulting

Marika Rupert, M2i Human Capital

Harm Raijmans, M2i Human Capital

Jos van Erp, High Tech NL

Coen de Graaf, High Tech NL