

Verslag vervolg expert meeting georganiseerd door High Tech NL en M2i

“Oplossingsrichtingen m.b.t. schaarste in de R&D-intensieve industrie”

19 april 2017 - Panalytical

Afgelopen 19 april verwelkomde Maarten van Andel, directeur PANalytical X-ray Tubes, een groep experts uit bedrijfsleven, kennisinstellingen en provinciale overheid om onder leiding van de moderatoren Marike Rupert (M2i Human Capital) en Coen de Graaf (High Tech NL) ervaringen en meningen uit te wisselen met betrekking tot oplossingsrichtingen rondom het thema “Schaarste in de R&D intensieve industrie”.

PANalytical is een gastheer bij uitstek voor het onderwerp. Ze is de grootste OEM in de wereld van röntgenanalyseapparatuur, en door het karakter van product en afnamemarkten internationaal georiënteerd: de wereld is het speelveld. Het bedrijf heeft 2000 medewerkers wereldwijd. Ook het bedrijf in Nederland werkt als één groot team, met grote diversiteit. Maarten van Andel, directeur: “Als mensen zich richten op verbinden in plaats van vechten leidt dat tot vrede en vooruitgang.”

Reflectie op het thema

We beginnen met een korte reflectie op de [vorige sessie rondom dit thema](#) en de deelnemers komen al snel met elkaar in gesprek. Een samenvatting van de opmerkingen:

Wervingsvraagstukken voor gespecialiseerd talent – in technologische sector kunnen we spreken van schaarste in deze doelgroep – zouden we op “BV Nederland” niveau moeten benaderen, om technisch gespecialiseerd talent te binden en te behouden.

Dit kan ook bewerkstelligen dat internationale PhD's die hier hun promotie afronden, meer ten gunste van het bedrijfsleven hun kennis kunnen inzetten. Vaak laten bedrijven een PhD of PDEng na hun project gaan en soms ontgaat het ze zelfs, voornamelijk bij grote corporates, dat er een kans lag een geschikte kandidaat een baan aan te bieden. Heeft het bedrijf zelf geen actuele mogelijkheid of vraag om de PhD in dienst te houden, dan kan samenwerking met andere bedrijven er wel voor zorgen dat de PhD in beeld blijft, en bijvoorbeeld na een aantal jaar bij een ander bedrijf alsnog binnen het eerste bedrijf aangenomen te worden.

Er is intensievere samenwerking nodig tussen bedrijfsleven en kennisinstellingen bij het opleiden van PhD's. PDEng's en PhD's worden verleid om hiernaartoe te komen en doen een project in samenwerking met een bedrijf. Het bedrijf heeft in veel gevallen een vacature, maar mist na afronding van het project de kandidaat. En de kandidaat mist de scope van het bedrijf. We zien een gebrek aan awareness en laten zo kansen liggen. Het bedrijfsleven moet nog alerter worden; vaak zijn PhD's en PDEng's al klaar zonder dat het betreffende bedrijf dat in de gaten heeft en ze een baan aan kan bieden.

Je zou kunnen zeggen dat het onderzoek wat je als bedrijf door een PhD laat doen, structureel bij je bedrijf moet passen, zodat het makkelijker wordt om de persoon later duurzaam in te zetten en een baan aan te bieden.

Er is gerichte analyse nodig van de problematiek naar functie en vakgebieden om met een verbeterde arbeidsmarktpolitiek daarop te kunnen aansluiten. Dit om de provinciale arbeidsmarkt agenda's optimaal te kunnen inzetten naar de behoeftes van industrie en onderwijs.

Het zou goed zijn als het onderwijsaanbod meer toegespitst wordt. In feite moeten we terug naar de basis van een aantal essentiële bèta vakken en op actuele hightechindustrie toegespitste differentiatie, en een minder wijde variatie van toegepaste opleidingen die door laagdrempeligheid aantrekkelijk worden gemaakt maar de brug naar de hightech industrie juist groter maken.

Als Nederland zouden we ons misschien meer moeten afvragen wat is onze waarde propositie voor internationale kenniswerkers. In het voorop lopen als kennis- en maakeconomie, zitten we in een concurrentiepositie met de Duitsland, Frankrijk, Zwitserland en ook de VS. Hoe zorgen we dat wij de

specialistische kenniswerkers aantrekken om de uitdagingen in smart industry aan te kunnen? Hoe zorgen voor voldoende hoogopgeleide informatica specialisten, natuurkundigen, chemici, werktuigbouwkundigen en wiskundigen?

Er is ook veel aandacht nodig voor trainingen gericht op werken en wonen in de Nederlandse cultuur. Als studenten, promovendi, en nieuwe medewerkers de Nederlandse taal eigen worden helpt dat hun inzetbaarheid, met name in contact met de werkvloer en met Nederlandse klanten. Anderzijds moeten we niet verwachten dat een ideaalbeeld waarin de juiste expertise plus competenties zoals resultaatgerichtheid, tact, initiatief, in elke medewerker bestaat. Als bedrijven moeten we ook in staat zijn de activiteiten af te stemmen op de persoon, zeker als je bedrijf iets unieks maakt waarvoor specialistische kennis de belangrijkste voorwaarde is. Je zult vervolgens moeten investeren in je organisatie en je mensen om te zorgen dat de teams goed draaien.

Oplossingsrichtingen

Vervolgens bogen de deelnemers zich over vragen die in de eerdere sessie waren opgesteld; de vragen zijn geherformuleerd tot drie hoofdthema's voor het invullen van oplossingsrichtingen.

1. Hoe kunnen we samen optrekken om effectief te worden in het vinden van talent voor onze hightech bedrijven in Nederland?
 - Er is een veelheid van initiatieven, vanuit het bedrijfsleven en vanuit de regionale politiek. Het zou goed zijn in kaart te hebben waar de tekorten zitten, en waarde concrete problemen liggen. De provincie heeft mogelijkheden hierin te faciliteren.
 - Goede studenten die in een sollicitatie procedure toch afgewezen worden zouden in een "pool" terecht moeten kunnen komen en daarmee toegankelijk worden voor andere bedrijven. Denk aan de TalentBox van Brainport en de TalentPool van M2i Human Capital. Een goede, pro-actieve, strategische coördinatie is key hierin.
 - Internationaal talent heeft een platform nodig en begeleiding in het zoeken van een baan tijdens de eindfase van hun studie of promotie. M2i Human Capital bijvoorbeeld introduceert specialistisch hoogopgeleide talenten, van internationale afkomst maar met een vier of vijfjarige studie track record in Nederland, actief bij het bedrijfsleven.
 - Cultuur in het bedrijfsleven is een veel groter iets dan het binnenhalen van een nieuwe nationaliteit. Elkaar leren begrijpen in culturele taal kan bijdragen aan professionele ontwikkeling en werketos. Vele culturen samen maken één nieuwe cultuur, die op de werkvloer kan leiden tot verrassende innovaties.
 - ...
2. Hoe kan het invullen van de behoefte aan talent in de hightech industrie beter geaccommodeerd worden vanuit het onderwijssysteem? In welke gebieden ligt behoefte in industrie – hoe goed sluit instroom hierop aan – hoe kan deze match beter?
 - We zouden de behoefte van de industrie moeten concretiseren en zo bepalen welke instroom nodig is in de opleidingen: naar expertise en naar volume. Zorgen dat er een betere aansluiting is van uitstroom van opleidingen, op behoefte van de industrie. Ook zouden we in Nederland moeten afremmen met het opzetten van nieuwe, vaak laagdrempelige en aantrekkelijke opleidingen die weinig relevantie voor de industrie hebben. Er zijn teveel studies. De balans is zoek, de degelijke vakken moeten terugkomen als basis, toepassingsgerichtheid in een later stadium. Richt tien kernstudies in, vanuit employability. Begeleid de studenten op lastige bètavakken, in plaats van die vakken uit de curricula te halen of de mogelijkheden te vergroten deze vakken uit de weg te gaan.
 - Het rijksbeleid moet over tien jaar gaan, de politiek moet het onderwijs faciliteren. Een numerus fixus op technische universiteiten is funest. Men zou kunnen differentiëren in salarissen om de onderwijzende staf weer op peil te krijgen: bijvoorbeeld investeren in de salarissen voor docenten in de harde bèta vakken.
 - ICT is een speciaal aandachtsgebied: het groeit en gaat alleen maar sterker groeien de komende jaren. Waar haal je de docenten vandaan en hoe te bekostigen. Een specifiek onderwerp zijn de analoge designers, die vind je niet meer op Nederlandse universiteiten, je moet wel kijken naar andere universiteiten, bijvoorbeeld in Italië.
 - ...
3. Hoe kunnen we over grenzen heen denken: welke barrières moeten we wegnemen om te kijken naar internationaal talent en zij-instromers. En hoe zorgen we dat zij goed tot effect komen in het bedrijf?

- We laten veel talent onbenut, ook omdat de Nederlandse regelgeving (visa) het soms moeilijk maakt, of het uwv meer beperkend dan actief sturend werkt.
- Het aanpassen van regelgeving m.b.t. non-EU studenten en werkers, waardoor deze makkelijker toegang tot onze arbeidsmarkt krijgen zou ook een mogelijke oplossing kunnen zijn.
- De regelgeving voor kennismigranten moet versoepeld worden. Na vier jaar PhD is er de mogelijkheid een zoekjaar aan te vragen, veel studenten zijn niet op de hoogte van de visa aanvragen die zij tijdig moeten doen om de permanente verblijfsstatus te verkrijgen. Vijf jaar aaneengesloten verblijf en studeren of werken, is vereist voor een permanente verblijfsstatus in Nederland. Voor bedrijven is het aannemen van een medewerker op kennismigranten status vaak een stap te ver. Heeft de medewerker al de permanente verblijfsstatus dan is de stap minder groot.
- Verder verdient het aanbeveling om te zien in hoeverre we hoogopgeleide “statushouders” makkelijker kunnen inzetten.
- Hoe zorgen we dat “onbekend” talent snel tot effect komt binnen het bedrijf. Het begint met een goede match op de specialistische expertise, vervolgens moet geïnvesteerd worden in de sociale en professionele aspecten die zorgen dat de medewerker tot effect komt op de werkvloer.
- Ook de ontwikkeling van de internationale kenniswerker naar een “lead” functie moet meegenomen worden.
- Van talent, krijg je het juiste talent dat je zoekt, door te zorgen dat mensen blijven ontwikkelen. Meer aandacht voor het na- en bijscholen van medewerkers kan de tekorten op bepaalde plaatsen verminderen. Dit “in place” brengen van reeds aanwezig talent sluit aan bij het thema “Leven Lang Ontwikkelen”. Het bedrijfsleven zou dit kunnen faciliteren door gegarandeerde opleidingsplaatsen, bijvoorbeeld twee jaar lang een dag per week investeren in gerichte training, neem als voorbeeld het klinische segment, en rijkstraineeships.
- In dit verband kan daarnaast nog gekeken worden hoe we zij-instromers via om-, na- en bijscholing kunnen betrekken.
- De vele subsidie- en aftrekmogelijkheden helpen bedrijven niet in het investeren in medewerkers, het leidt juist tot meer financieel administratieve drempels. Er zou gekeken moeten worden naar veel transparantere en eenvoudiger scholing- en ontwikkelingsvergoedingen door het vereenvoudigen van belastingen.
- ...

Belangrijke conclusies van deze expert meeting

Ten aanzien van de vragen pleitten de deelnemers voor een integrale aanpak door bedrijfsleven, politiek en onderwijs samen om de tekorten in te vullen. De rol van het onderwijs moet daarin nadrukkelijk ontwikkeld worden. In de sessie werd meer dan duidelijk dat de behoeften van het bedrijfsleven en agenda's van de regionale politiek op arbeidsmarkt veel beter op elkaar moeten kunnen aansluiten, de wens is er aan beide zijden.

Instroom voor de hightech industrie moet geacommodeerd worden vanuit het onderwijssysteem. Een numerus fixus voor Nederlandse technische universiteiten zou funest zijn voor de hightech technologische industrie. Daarnaast moet er in het invullen van onderwijsprogramma's beter gekeken worden naar de behoefte van de hightech industrie.

De regelgeving voor kennismigranten moet versoepeld worden. Voor bedrijven is het aannemen van een medewerker op kennismigranten status vaak een stap te ver. Heeft de medewerker al de permanente verblijfsstatus dan is de stap minder groot.

Ook de ontwikkeling van de internationale kenniswerker naar een “lead” functie moet meegenomen worden.

Een gezamenlijke en planmatige aanpak van de problematiek is noodzakelijk om de schaarste effectief te bestrijden. Hierbij moet ook aandacht zijn voor het reeds aanwezige talent. De samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid wordt steeds belangrijker en moet actiegericht verder ontwikkeld worden.

In een nieuwe sessie in aanwezigheid van bedrijfsleven, (regionale) overheid en onderwijs zouden de vragen verder besproken kunnen worden. High Tech NL en M2i Human Capital zullen dit graag oppakken. Een vervolgsessie met deelnemers van Provincie, onderwijs en bedrijfsleven verrijken het gesprek en willen samen concretisering van oplossingen in gang zetten.