

Het tekort aan technici in Nederland: inspelen op de toekomst

Over arbeidsmigratie en het behoud van internationale kenniswerkers in de hightechindustrie

Door: Leon Sleuring en Davey Sebo*

Tekort aan technici

De wereld heeft al enige decennia te maken met het fenomeen van globalisering. Productie, afzetmarkten maar ook de kennis van bedrijven zijn niet langer beperkt tot geografische grenzen. Voor Nederland is het daarom al enige tijd van belang de focus te leggen op het aantrekken van kennis van buiten de landsgrenzen. In een economisch klimaat gedreven door kennis vormt dit een probleem op het gebied van research en development en innovatie. Met name de hightechindustrie in Nederland heeft een tekort aan hoogopgeleide kenniswerkers (van Erp, 2016). Het probleem wordt herkend door de overheid, bedrijven en kennisinstituten.

In 2011 is het topsectorenbeleid gestart in Nederland. De Human Capital agenda's die deel uitmaken van dit beleid dragen bij aan de oplossing van dit probleem door diverse thema's zoals instroom, onderwijs en een leven lang leren te behandelen. Deze agendapunten richten zich onder meer op het vergroten van de instroom van studenten in met name de harde technische vakgebieden. Mede op basis van de input vanuit deze programma's is onder andere gezamenlijk het Techniekpact 2020 geïnitieerd. Hierin wordt de focus gelegd op het stimuleren van technisch onderwijs en het vergroten van het aantal studenten dat de stap richting het technisch werkveld maakt. De voornaamste reden is dat momenteel te weinig scholieren en studenten kiezen voor een carrière in de Bèta-techniek (Techniek Pact, 2015; Groot e.a., 2013).

Concurrentiefactoren

Dit initiatief zal op zich echter niet toereikend zijn. Doordat kennis door de globalisering steeds specifiek en mobieler wordt, achten bedrijven het noodzakelijk om ook buiten de landsgrenzen te zoeken naar werknemers. In de 'war on talent' is het van belang dat Nederland en haar bedrijven zich kan blijven meten met andere kennisintensieve regio's en bedrijven in Europa en daarbuiten. Er vindt niet alleen concurrentie plaats tussen bedrijven en regio's wat betreft het aantrekken van internationale kenniswerkers, maar ook op het gebied van het behoud van deze kenniswerkers (Boschma, 2004, pp 1002-1005). Het is daarom niet alleen belangrijk om te weten waarom ze van thuis weggaan naar elders, maar ook waarom ze voor Nederland kiezen en vooral waarom ze al of niet blijven. Wat kan de overheid doen om het vasthoudend vermogen te vergroten? En welke rol kunnen bedrijven hierin spelen?

Er zijn verscheidene factoren die invloed uitoefenen op het aantrekken en behouden van internationale kenniswerkers in Nederland. High Tech NL, een brancheorganisatie van ondernemersvereniging FME, heeft de opdracht gegeven deze factoren in een afstudeeronderzoek in kaart te laten brengen. Twee studenten van de faculteit Economische Geografie van de Universiteit van Utrecht hebben dit uitgewerkt onder begeleiding van Prof. Dr. O. Atzema. Aan de hand van interviews onder belanghebbenden en internationale kenniswerkers die 3 jaar of langer werkzaam zijn in de topsectoren HTSM, Chemie en Energie in Nederland zijn de bedoelde attractie- en retentie factoren onderzocht.

Onderzoekopzet

De huidige literatuur stelt dat de voornaamste beweegredenen wat betreft het *aantrekken* van internationale kenniswerkers te herleiden zijn tot financiële compensatie, arbeidsperspectief en carrièremogelijkheden. Wat betreft het *behoud* van de internationale kenniswerkers worden de huidige baantevredenheid, sociale aspecten van het werk en carrière progressie als voornaamste factoren genoemd (de Vos & Meganck, 2009, p.50).

Het onderzoek heeft aan de hand van 55 interviews geleid tot conclusies met betrekking tot de factoren over het *aantrekken* en *behouden* van internationale kenniswerkers in Nederland. In deze interviews is onderscheid gemaakt tussen woon- en werkfactoren in Nederland om na te gaan op welke factoren winst behaald kan worden. Er zijn verscheidene midden- en kleinbedrijven (MKB) en multinationale ondernemingen (MNO) betrokken in het onderzoek. Ook zijn belanghebbenden uit het buitenland geraadpleegd. Zo zijn interviews afgenomen met Human Resource Managers uit België en de Verenigde Staten. De geïnterviewde bedrijven en instellingen zijn als volgt ingedeeld:

Midden- en kleinbedrijf (MKB)	Multinationale ondernemingen (MNO's)
Bright Society	Bosch Security Systems
International Community Platform (ICP)	Imec Belgium
Holst Centre (Imec Netherlands)	SKF
Institute for Sustainable Process Technology (ISPT)	TenneT
Holland Innovation Network	Thales
	Vito
	Hogeschool van Arnhem and Nijmegen (HAN)

Aan de hand van de onderzoeksresultaten is nagegaan welke aanpassingen kunnen worden doorgevoerd om de attractie- en retentiefactoren met betrekking tot internationale kenniswerkers in Nederland te versterken. Op den duur leidt dit tot een gunstiger vestigingsklimaat voor de internationale kenniswerkers en een verbeterde concurrentiepositie voor Nederland in de *'war on talent'*.

Wat zeggen de technici en de belanghebbenden?

De voornaamste factoren die in de literatuur naar voren kwamen zijn gebruikt als basis voor de interviews. Ten eerste is nagegaan of deze factoren ook de voornaamste redenen zijn voor internationale kenniswerkers om zich in Nederland te vestigen. Daarna is nagegaan welke andere factoren invloed hebben op hun beslissing om voor een langere periode in Nederland te blijven.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de voornaamste factor op het gebied van het aantrekken van internationale kenniswerkers de Engelse taal is. Doordat de meeste Nederlanders in staat zijn om Engels te spreken, voelen de kenniswerkers zich snel welkom. Zij kunnen zich verstaanbaar maken en hebben daardoor het gevoel dat zij snel opgenomen worden in de Nederlandse maatschappij.

Ten tweede blijkt de 30% regeling van essentieel belang voor Nederland om te concurreren met omliggende regio's wat betreft het aantrekken en behouden van internationale kenniswerkers. Deze regeling geeft een financieel voordeel aan de internationale kenniswerkers. Wanneer deze bevinding

wordt vergeleken met de literatuur lijkt echter dat internationale kenniswerkers relatief minder waarde hechten aan financiële compensatie dan van tevoren verwacht.

Ten derde achten internationale kenniswerkers de assistentie bij aankomst in Nederland met betrekking tot verblijfs- en werkvergunningen, verzekeringen, belastingen en huisvesting van essentieel belang. Door hen hierbij te begeleiden wordt hen spanning ontnomen, waardoor de kenniswerker zijn of haar volledige aandacht kan richten op het werk.

Vervolgens blijkt dat internationale kenniswerkers het non-hiërarchische werkklimaat in Nederland zeer op prijs stellen. Dit biedt hen veel creatieve vrijheid vergeleken bij landen waar een meer hiërarchisch werkklimaat heerst. De kenniswerker ervaart dit aspect als positief omdat hij of zij geen hinder ondervindt van dominantie van leidinggevenden. Nadat internationale kenniswerkers aan deze manier van werken gewend zijn geraakt, willen zij niet meer terug naar hun oude systeem.

Daarop volgend worden de flexibele arbeidsvoorwaarden en de vrije tijd naast het werk in Nederland door de internationale kenniswerkers als prettig ervaren. Dit komt hun privésituatie ten goede. Zo ervaren zij het als positief wanneer werkgevers hen hierbij tegemoet komen. Denk hierbij aan het faciliteren van scholing, kinderopvang en het aanbieden van taalcurricula. Om deze reden wordt het arbeidsklimaat in Nederland dan ook omschreven als: *“work to live, rather than live to work.”* Een bijkomend nadeel is dat men in Nederland om deze reden niet rijk kan worden in vergelijking met de bijvoorbeeld VS.

Als laatste argument wordt aangedragen dat het Nederlandse onderwijs tot de wereldtop behoort. Dit vormt een belangrijke reden om in Nederland te blijven wanneer kenniswerkers schoolgaande kinderen hebben.

Verbeterpunten

De belangrijkste factoren waar bedrijven en de Nederlandse overheid winst kunnen behalen zijn de volgende; zo wordt vanuit bedrijven aangegeven dat de overheid overkomt als een log orgaan. Het systeem werkt te bureaucratisch waardoor er lange wachttijden zijn voor bijvoorbeeld het aanvragen van een visum of van de 30% regeling. Dit levert irritatie op bij zowel het bedrijf als de kenniswerker. Tevens blijkt dat er een gebrek aan informatievoorziening is naar de internationale kenniswerker op het gebied van gezondheidszorg. Zij geven aan dat zij niet bekend zijn met de Nederlandse processen in de gezondheidszorg. In feite dient de huisarts als ‘gatekeeper’, waarna zij doorverwezen worden indien dit nodig blijkt te zijn. Het geeft hen een miskend gevoel wanneer zij verwachten direct doorverwezen te worden naar het ziekenhuis, maar dit vervolgens niet gebeurt.

Wanneer er wordt gekeken naar bedrijfsgrootte, blijkt dat het MKB minder toegang heeft tot buitenlandse kenniswerkers vergeleken met MNO's. Daarnaast heeft het MKB minder geld te besteden om internationale kenniswerkers te werven. Ook lijkt het MKB meer terughoudend wanneer zij wel toegang hebben tot internationale kenniswerkers. Dit komt voornamelijk door de angst om bedrijfsprocessen en -cultuur te veranderen. Tenslotte heeft de komst van de eerste buitenlandse kenniswerkers invloed op de sociale structuur binnen ondernemingen die men niet altijd kan overzien.

Inspelen op de toekomst

Concreet kunnen we concluderen dat het beroepsperspectief belangrijker wordt wanneer men eenmaal in Nederland werkzaam is. Dit blijkt uit de uitspraken met betrekking tot persoonlijke- en loopbaanontwikkeling van de kenniswerkers. Deze worden door hen zeer belangrijk geacht. Wanneer bedrijven deze ontwikkelingen niet kunnen bieden, zullen de kenniswerkers op zoek gaan naar

alternatieven elders, dus binnen of buiten de landsgrenzen. Daarnaast verwachten werknemers begeleiding van het bedrijf bij het integratieproces van partner en kinderen in de Nederlandse samenleving. De internationale kenniswerkers geven aan dat de persoonlijke achtergrond van zeer groot belang is. Wanneer de kenniswerker zelf of de familie niet in Nederland kan aarden, bijvoorbeeld door een gebrek aan begeleiding, zullen zij eerder geneigd zijn om Nederland te verlaten. Door de kenniswerkers en hun familie de juiste begeleiding te bieden, vergroot men de kans op een langer verblijf in Nederland en hiermee dus een langer verblijf bij de onderneming die in hen investeert en rendement verwacht.

Bovendien moet de informatievoorziening ten aanzien van gezondheidszorg in Nederland verbeterd worden. Hierdoor zal onzekerheid en onterechte verwachtingen bij de kenniswerkers worden weggenomen, waardoor zij sneller het gevoel krijgen serieus te worden genomen door medici. Een goed voorbeeld vinden we in de regio Eindhoven, waar regionaal samenwerkende instellingen als Brainport Development en het Expat Centre een team van speciale huisartsen hebben aangesteld voor expats.

Op overheidsniveau is duidelijk geworden dat de samenwerking tussen de verschillende topsectoren geïntensiveerd moet worden. Doordat er overlap is tussen de belangen van de diverse topsectoren op het gebied van Human Capital is er behoefte aan samenwerking en krachtenbundeling. Door samen te werken kan men leren van elkaars problematiek en hoeft men niet telkens opnieuw het wiel uit te vinden.

Voor bedrijven in het algemeen geldt dat zij moeten investeren in een internationaal werkklimaat. Dit betekent bijvoorbeeld dat officiële documenten zowel in het Nederlands als Engels verschijnen en dat belangrijk overleg in het Engels plaatsvindt.

Voor het MKB geldt dat zij gebruik kunnen maken van de diensten van partijen die in direct contact staan met internationale kenniswerkers in Nederland en daarbuiten. Dit betekent dat zij niet zelf de stap voor recruitment hoeven te maken. Daarnaast geldt dat het MKB de drempel verlaagt voor internationale kenniswerkers wanneer zij meerdere kenniswerkers tegelijk aannemen. De kansen op een succesvolle introductie nemen toe. Ook het binnen topsector HTSM (High Tech Systemen & Materialen) ontwikkeld iHRD concept** is inmiddels een erkende methode om de stap naar wonen en werken in de Nederlandse cultuur te vergemakkelijken.

Voor MNO's geldt dat zij de focus moeten leggen op de persoonlijke begeleiding van hun werknemers en ook de privésituatie in ogenschouw moeten nemen. Door deze persoonlijke benadering worden kenniswerkers en hun familie gestimuleerd sneller te integreren en krijgen hierdoor het gevoel zich thuis te voelen in de Nederlandse samenleving.

Om de Nederlandse concurrentiepositie te versterken wordt bedrijven aanbevolen om kandidaten door te verwijzen wanneer zij in sollicitatieprocedures afvallen. Dit zorgt ervoor dat de kennis binnen Nederland behouden blijft.

Ten slotte wordt bedrijven aangeraden om internationale kenniswerkers –en hun leidinggevenden– met elkaar in contact te brengen en hun ervaringen te delen. Zodoende wordt de drempel om problemen bespreekbaar te maken verlaagd en kan de uitwisseling van ervaringen leiden tot oplossingen. Het verdient aanbeveling dat bij deze 'integratiesessies' de Nederlandse HR managers en CEO's aanwezig zijn om de aandachtspunten van hun werknemers beter te begrijpen. Uiteindelijk zijn zij het vooral die aan de knoppen kunnen draaien om het vasthoudend vermogen te vergroten.

Literatuurlijst

Boschma, R., (2004). Competitiveness of Regions from an Evolutionary Perspective. *Regional Studies*, 38(9), pp. 1001-1014.

Erp, J.A.L.M., van (2016). Dutch presence at the MIT European Career Fair for talent.

Groot, S., G. van Gessel & O. Raspe (2013). Foreign knowledge workers in the Netherlands.

Techniek Pact (2015). <http://investinholland.com/wp-content/uploads/2015/05/Summary-Dutch-Technology-Pact-2020.pdf>

Laatst gebruikt: 03-06-2016.

Vos, de A. & A. Meganck (2009). What HR managers do versus what employees value; Exploring both parties' views on retention management from a psychological contract perspective. *Personnel Review* 38(1), pp. 45-60.

*Over de auteurs:

Leon Sleurink is een enthousiaste en gemotiveerde economisch geograaf. Hij heeft zijn studie Sociale Geografie gevolgd aan de Universiteit Utrecht. Leon heeft een brede interesse en pikt snel nieuwe vaardigheden op. Tijdens zijn studie heeft Leon ontdekt dat hij zijn kennis graag deelt met anderen, vandaar dat zijn eerste carrièrestap als afgestudeerd geograaf richting het onderwijs niet als een verrassing komt. Leon is momenteel werkzaam in het voortgezet onderwijs als docent aardrijkskunde. Hier haalt hij veel voldoening uit het motiveren van leerlingen om hun interesse voor geografische processen aan te wakkeren. Door zichzelf maximaal in te spannen en zo leerlingen en mensen om hem heen te blijven uitdagen om het beste in zichzelf naar boven te halen, levert Leon graag zijn bijdrage aan de toekomst van de samenleving.

Davey Sebo heeft zijn bachelor opleiding Sociale Geografie en Planologie gevolgd aan de Universiteit Utrecht. Hij heeft aansluitend ook zijn master opleiding Economische Geografie in Utrecht gevolgd. In opdracht van High Tech NL heeft hij zijn afstudeeropdracht voor de master opleiding uitgevoerd en afgerond. Gedurende de studie en het afstudeeronderzoek bleek dat Davey een leergierige en gemotiveerde houding heeft. Zijn brede interesse zorgt ervoor dat hij zich snel nieuwe vaardigheden eigen maakt en zich snel kan aanpassen aan veranderende omstandigheden. Uiteindelijk hebben deze eigenschappen zich vertaald in de keuze om een tweede master Vastgoedkunde aan de Rijksuniversiteit Groningen te volgen. In de toekomst wilt hij zijn kennis graag gebruiken om maatschappelijke problemen op te lossen en daarmee een waardevolle toevoeging zijn aan de samenleving.

Leon Sleurink en Davey Sebo hebben hun afstudeeronderzoek uitgevoerd in opdracht van High Tech NL. High Tech NL is een brancheorganisatie van ondernemersvereniging FME. Vanuit High Tech NL wordt onder meer vorm en inhoud gegeven aan de Human Capital agenda van topsector HTSM. Het thema 'internationale kenniswerkers' neemt daar een belangrijke plaats in.

**iHRD. In 2014 ontwikkelde High Tech NL op verzoek van RVO –de Rijksdienst Voor Ondernemend Nederland- het iHRD concept. Daartoe werd nauw samengewerkt met Vincent Vitters van de Interlect-groep (taalspecialisten voor grenzeloos ondernemen). iHRD is er primair op gericht buitenlandse studenten en kenniswerkers te begeleiden bij het leren kennen van Nederland en de Nederlanders, zich er een plaats tussen te verwerven en de weg naar de arbeidsmarkt te vinden. iHRD is een instrument dat past binnen de doelstellingen van het programma 'Make it in the Netherlands' dat onder andere beoogt meer buitenlandse techniekstudenten te behouden voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Inmiddels wordt iHRD onder meer toegepast bij Fontys Hogeschool en op de Maastricht University.