

# Topsector HTSM maakt werk van topsectorbeurzen

## Een kijkje achter de HRM schermen bij Thales Nederland BV

*Vijfduizend euro per techniek student per jaar. Dat is het eenvoudige concept van de topsectorbeurzen. 1.000 techniekbeurzen. Dat is wat de boegbeelden van de topsectoren hebben afgesproken bij de ondertekening van het techniekpact op 13 mei 2013. Met als doel te laten zien dat het bedrijfsleven techniek –en de keuze voor technische studies- zeer serieus neemt. 250 daarvan komen voor rekening van topsector High Tech Systemen & Materialen. Dat is wat Amandus Lundqvist heeft beloofd namens de bedrijven waar HTSM voor staat. De diesel is op gang gekomen. Een bezoek aan Thales Nederland BV levert het bewijs!*



*10 veelbelovende studentes ontvangen de topsectorbeurs van Thales uit handen van Mevrouw Geke Kooij, directeur HRM, en de heer Gerben Edelijn, CEO.*

### Verdienkracht

De technologische industrie vormt een belangrijke bouwsteen in het verdienmodel van Nederland. Zij staat garant voor grote R&D inspanningen en kennisontwikkeling. Meer dan 70% van de productie wordt geëxporteerd. Iedere geëxporteerde euro levert 59 cent op. Nederland neemt een topositie in op wereldniveau. En dat moet zo blijven. Eén van de aandachtsgebieden die vallen binnen de Human Capital agenda van topsector HTSM is het vergroten van de

instroom in het technisch onderwijs. Door vergrijzing en ontgroening dreigt schaarste aan goed opgeleide technici op alle niveaus. Bedrijven hebben gezamenlijk besloten topsectorbeurzen in te zetten als één van de wapens in de strijd om jonge mensen te interesseren voor een loopbaan in de techniek. Deze beurzen zijn een tegemoetkoming in de studiekosten en worden uitgekeerd aan individuele studenten. Het gaat om voor de techniek relevante vakgebieden. De enige eis is dat de student een studie volgt aan een Nederlandse onderwijsinstelling.

Het bedrijf bepaalt welke afspraken er worden gemaakt met de student. Het gaat niet om bindende afspraken over en weer. Wel om het opbouwen van een relatie. Bij voorkeur een relatie voor langere tijd.



*Welkom bij Thales Nederland BV in Hengelo*

### **Het is menens**

CEO's en Human Resource Managers van HTSM bedrijven zien drie goede redenen om dit beurzensysteem te starten en op te schalen. Allereerst is er de Corporate Social Responsibility. Techniek is een levensader voor de Nederlandse economie. Door een duidelijk en concreet signaal af te geven laten zij zien dat het menens is. Ook hebben zij belang bij een goede relatie met universiteiten, hogescholen en ROC's. De individuele student is een ambassadeur. En natuurlijk draagt dit beurzensysteem bij tot directe werving. Daar wordt uiteindelijk iedereen beter van. Individuele bedrijven hebben hun eigen aanpak en criteria om te kiezen voor opleidingsinstellingen en studenten. Om daar grip op te krijgen gingen we op bezoek bij Thales Nederland BV in Hengelo.

### **Diversiteit**

Wie denkt dat industrie roestig en verouderd is moet eens de moeite nemen om Thales op te zoeken. We worden ontvangen op het onlangs opgeleverde terrein waar het hoofdkantoor is gevestigd. Het High Tech Systems Park ademt rust, ruimte en inspiratie. We worden ontvangen door Mevrouw Geke Kooij, director Human Resource Management. Zij is enthousiast over de topsectorbeurzen. "Wij willen voor talentvolle studenten de deur openen naar de toekomst. We zijn van plan ieder jaar een thema te kiezen waarlangs we de beurzen vormgeven. Dit jaar is dat "vrouwen in de techniek". Maar volgend jaar kan zich de wervingscampagne richten op een bepaalde leeftijdsgroep, nationaliteit of specifieke studie. We zijn vooral op zoek naar diversiteit". Thales heeft een succesvolle start gemaakt met de topsectorbeurzen. Eerder dit jaar werd een wervingscampagne gestart 'Women only'. Waarom specifiek gericht op vrouwen? Geke Kooij: "Binnen Nederland zijn wij kenmerkend voor de technologische industrie. We hebben slechts 15% vrouwen in dienst waarvan een flink deel in de ondersteunende functies. En we kennen een scheve demografie. We hebben dus in toenemende mate behoefte aan goede instroom. Als we onze Nederlandse vestiging vergelijken met onze zusterbedrijven in het buitenland is het aantal vrouwen sterk ondervertegenwoordigd. Voor ons reden genoeg om dit keer te kiezen voor vrouwen."

### **Ruime belangstelling**

Hoe is het wervings- en selectieproces verlopen? Geke Kooij antwoordt enthousiast: "We hoopten op 20 aanmeldingen. Want de lat lag hoog. De

deelneemsters moesten ieder een pitch voorbereiden. Die had betrekking op het



*Een geslaagde actie*

organiseren van een grote summit zoals in maart plaats had in Den Haag. Daarbij moesten zij thema's aan de orde laten komen als veiligheid, communicatie, logistiek en de inzet van technologie. We kregen echter bijna 40 aanmeldingen. De ruime belangstelling die onze campagne heeft gekregen in de pers heeft daar zeker bij geholpen. Op de aanmeldingen hebben we een eerste selectie toegepast op basis van cijferlijsten, motivatie en studierichting. We hebben 20 kandidaten uitgenodigd. De pitches waren van hoog niveau. Een jury, bestaande uit lijnmanagers, (vrouwelijke) technici, communicatie- en HR vertegenwoordigers van Thales, beoordeelden de presentaties onder meer op originaliteit en haalbaarheid. Op basis daarvan is ter plekke aan 10 kandidaten een beurs uitgereikt”.

### Afspraken

Welke afspraken heeft Thales met deze studentes gemaakt? Het concept is

flexibel en vrijblijvend, het enige wat gevraagd kan worden is om bij gelegenheid als ambassadeur voor Thales op te treden. De studentes komen van zes verschillende universiteiten in Nederland. Zij krijgen een buddy aangewezen als eerste contactpersoon vanuit de verschillende vestigingen in het land. Daarmee kunnen zij in gesprek gaan over inhoudelijke thema's van hun studie waar specialisten van Thales bij kunnen helpen. Uiteraard is het mogelijk om bij Thales een afstudeerproject te kiezen of met de vakgroep een bedrijfsbezoek af te leggen. Recentelijk hebben enkele studentes deelgenomen aan het bezoek van Minister Jet Bussemaker aan Thales. Zij konden deze gelegenheid gebruiken om aan te geven op welke manier Thales invulling geeft aan de relatie met het onderwijs.

### De teller staat op 100

Tien vrouwelijke techniek studenten bij Thales in Hengelo. Dat is een mooi begin. Hoe staat het er verder mee? Welnu, de teller staat voor het seizoen 2014-2015 ongeveer op 100. Zo heeft ASML onlangs 25 beurzen uitgereikt aan masterstudenten in de techniek. Océ Technologies in Venlo treft de laatste voorbereidingen om in september te



*11 juli 2014. 25 Masterstudenten ontvangen een beurs van ASML*

kunnen starten met 5 masterstudenten. En het zijn niet alleen de grote HTSM bedrijven die zich actief richten op studenten. Ook kleinere organisaties zijn aan het warmlopen om met één of enkele

studenten aan de slag te gaan. En zijn het allemaal universitaire masters? Nee hoor. Ook Mbo en Hbo studenten in de techniek zijn hard nodig.

### **Opschalen**

Vanuit de Human Capital agenda van topsector HTSM worden de voorbereidingen getroffen om volgend seizoen het aantal studenten met een HTSM beurs op te schalen naar de belofde 250. Meer mag ook natuurlijk. Platform Bèta Techniek zal daarbij ondersteuning bieden. Niet alleen door de

website [www.topsectorbeurzen.nl](http://www.topsectorbeurzen.nl) verder aan te kleden. Maar ook door halverwege het jaar een landelijke HTSM studenten dag te organiseren. Uitwisseling van ervaringen brengen dit concept tot wasdom en zet HTSM bedrijven in de picture. Reden genoeg dus om mee te doen!

Jos van Erp, Human Capital agenda HTSM  
Juli 2014

**Holland High Tech**  
Global Challenges, Smart Solutions



*Minister Bussemaker te gast bij Thales*