

De slag om de superanalist

Martin Heijnsbroek
zaterdag 26 september 2015

De wereld van big data roept om een nieuwe verlosser. Iemand die ons het beloofde land van data & analytics gaat binnenleiden. In de VS zijn er nu bijna 34.000 banen voor data scientists te vinden via LinkedIn, rond San Francisco (Silicon Valley) alleen al ruim 6600. In 2013 stond de data scientist al in de top 10 van snelst groeiende jobs. Als je nu naar Google Trends kijkt, zie je dat deze verlosser alle andere snelle groeiers links heeft ingehaald. Zowel de zumba-instructor als de IOS-developer lijken voorgoed op achterstand te zijn gezet.

In Nederland gaat het nu ook los, met ruim 700 vacatures op LinkedIn die vervuld moeten worden. Met als resultaat dat iedereen met wiskunde A op het vwo de titel 'data scientist' heeft aangenomen. Net als bij de term 'big data' weet niemand precies wat het is, maar we willen er in ieder geval meer van. Sommigen zeggen schertsend: een data scientist is een statisticus die in San Francisco woont. Of: iemand die beter is in statistiek dan een programmeur, en die beter kan programmeren dan een statisticus.

Naar wie zijn we dan echt op zoek? De echte data scientist is in staat om ontdekkingen te doen in data, en dit te vertalen naar impact. Daarvoor moet je wiskunde en statistiek beheersen, en echt kunnen programmeren in data, statistische omgevingen en softwareontwikkeling. Het liefst beschikken deze all-rounders ook nog over communicatieve vaardigheden en zijn ze kritisch en onderzoekend ingesteld. De data scientist speelt het spel op het snijvlak van deze disciplines en kan daarmee de traditionele kloof tussen IT en business dichten.

De zoektocht leidt helaas nog tot weinig verlossing bij bedrijven. Ten eerste is het aanbod beperkt. Het is opmerkelijk dat statistici en econometristen nog af kunnen studeren zonder te kunnen programmeren in SQL of R, en daarmee hun carrière starten zonder met rechts te kunnen schieten. Daarnaast is de slag om de echte top een mondiaal spel aan het worden. In de financiële wereld gaan toppers met meer dan een miljoen naar huis, terwijl bijvoorbeeld start-ups in Israël salarissen bieden van € 150.000 voor jong afgezwaaid talent uit de intelligence-units van het leger.

De oplossing voor de BV Nederland lijkt overduidelijk: bedrijven moeten meer bètatalent aannemen en investeren in een brede opleiding en ontwikkeling. Een omgeving creëren waarin bèta's zich prettig voelen. Een omgeving van gelijkgestemden die elkaar helpen en vermaken met analyses en raadsels. Waar data en analyse geen niche is, maar de norm.

*Martin, een data scientist...
help me even.*

*JanFred
vanWijnen,
chefMorgen*



*Martin
Heijnsbroek*