

'Alfa's en gamma's in beweging'

Matthijs Visser

Onderzoek naar loopbaanmobiliteit onder wetenschappelijk personeel van de faculteiten Sociale Wetenschappen en Geesteswetenschappen

Arbeidsmarktontwikkelingen gaan aan de universiteit niet voorbij. Zo neemt het aantal tijdelijke contracten toe en is een lange universitaire loopbaan steeds minder vanzelfsprekend. De universitaire arbeidsmarkt wordt ruimer en flexibeler door een stijgend opleidingsniveau en internationalisering. Voor zowel universiteiten als hun medewerkers wordt daarom een goede doorstroming naar de externe arbeidsmarkt steeds belangrijker. Voor medewerkers is het zaak dat ze een realistisch beeld van hun kansen en kwaliteiten ontwikkelen en werken aan continuïteit in een loopbaan die bij hen past. Het belang van universiteiten is dat hun posities worden bezet door de juiste mensen en dat medewerkers niet in werkloosheidsvoorzieningen terecht komen. Hier liggen grote uitdagingen voor onder meer de afdeling HR. De door- en uitstroomcijfers van universitair wetenschappelijk personeel maken duidelijk dat er grote verschillen zijn tussen faculteiten. Bètafaculteiten springen er vaak in positief opzicht uit terwijl personeelstromen bij bijvoorbeeld letterenfaculteiten veel minder groot zijn. Wat zijn de implicaties hiervan voor het te voeren beleid?

Universitair beleid onder de loep

Upstream Consulting heeft onderzoek gedaan naar de loopbaanmobiliteit en inzetbaarheid van universitair wetenschappelijk personeel (WP). Het onderzoek richtte zich op promovendi, postdocs en Universitair Docenten van de faculteiten Sociale Wetenschappen en Geesteswetenschappen van negen Nederlandse universiteiten (Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit van Amsterdam, Vrije Universiteit

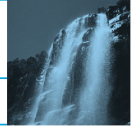
Amsterdam, Universiteit Leiden, Erasmus Universiteit Rotterdam, Rijksuniversiteit Groningen, Tilburg University en Universiteit Maastricht).

Centraal stond de vraag of het gevoerde loopbaanmobiliteitsbeleid medewerkers voldoende in staat stelt zich voor te bereiden op een volgende loopbaanstap.

“krijgen medewerkers voldoende mogelijkheden zich voor te bereiden op volgende loopbaanstap?”

Het onderzoek kende twee fasen. In een kwalitatieve fase werd het beleid van de universiteiten geïnventariseerd aan de hand van beleidsdocumenten en het aanbod aan voorzieningen waarmee medewerkers hun inzetbaarheid kunnen vergroten. Tevens werden interviews gehouden met beleidsmedewerkers om de praktijk van het universitair mobiliteitsbeleid in kaart te brengen. Deze fase leverde input voor twee vragenlijsten die de basis vormden voor de kwantitatieve fase van het onderzoek.

De eerste vragenlijst richtte zich op het WP. Gevraagd werd onder meer naar hun loopbaanverwachtingen, de mate waarin zij zich actief met hun professionele toekomst bezighouden, of ze daarbij gebruik maken van ondersteuning door hun werkgever, en hun tevredenheid daarmee. De tweede vragenlijst was bestemd voor medewerkers van HRM/P&O. Deze was gericht op hun opvattingen over de loopbaanmobiliteit van WP, over wat de rol van de werkgever daarbij dient te zijn en de vraag of ze vinden dat medewerkers adequate ondersteuning kunnen krijgen. Van de 2.395 verspreide vragenlijsten is 23.5% geretourneerd.



Weinig tijd en veel behoefte aan contact met de buitenwereld

Uit de resultaten komt naar voren dat medewerkers zich vaak moeilijk een beeld kunnen vormen van hun volgende baan. Weliswaar ambieert een meerderheid een interne loopbaanstap; bij velen bestaat tevens het besef dat die niet, of niet eenvoudig te realiseren zal zijn. Zij vinden het daarom belangrijk ervaring op te doen buiten de eigen werkomgeving en functie, zoals in fig. 1 is te zien.

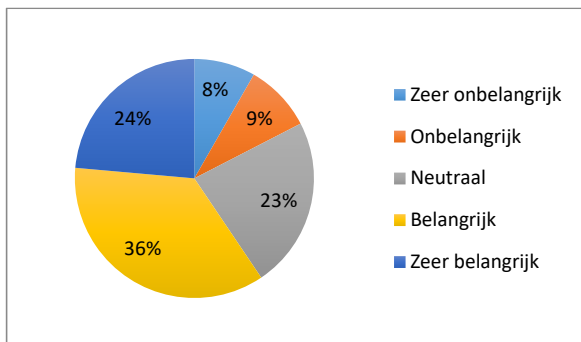


Fig. 1 Beoordeling door WP van belang opdoen werkervaring buiten universiteit

Universiteiten bieden doorgaans een ruim pakket aan voorzieningen voor het vergroten van inzetbaarheid. Zowel de *benutting* als het *nut* daarvan blijkt echter niet altijd optimaal. Een belangrijke reden voor de beperkte *benutting* is een groot tijdgebrek dat medewerkers ervaren.

“Medewerkers vaak slecht op hoogte van voorzieningen”

Dit geldt met name voor promovendi en postdocs, die werken aan onderzoeksprojecten met een kort en intensief karakter. Een andere reden voor het geringe gebruik is het feit dat medewerkers over het algemeen vaak slecht op de hoogte blijken van het bestaan van alle voorzieningen en waar informatie erover te vinden is. Daarbij vindt gemiddeld slechts 14% van de respondenten het aanbod aan voorzieningen van de eigen universi-

teit overzichtelijk. Degenen die gebruik maken van de voorzieningen zijn daar op zichzelf tevreden over. Tegelijkertijd komt echter naar voren dat veel medewerkers vinden dat ze *niet voldoende* ondersteuning kunnen krijgen (zie onderstaand fig. 2)

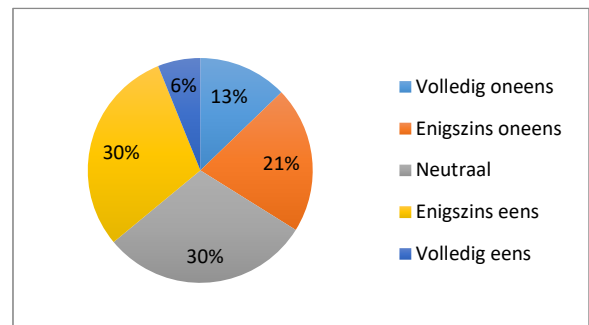


Fig. 2 ‘Het aanbod aan ondersteuning van mijn werkgever is voldoende.’

Dit hangt samen met de aard en het ervaren *nut* van het aanbod. Het accent daarin ligt veelal op ontwikkeling van zogenaamde *transferable skills* en sollicitatievaardigheden. Er zijn bijvoorbeeld coaches en workshops die helpen bij het voorbereiden van een loopbaanstap.

Waar het aanbod een stuk minder in voorziet, zijn openingen naar de externe arbeidsmarkt en concrete contacten met organisaties. Het is met name dat aspect waaraan medewerkers grote behoefte blijken te hebben (zie fig. 3).

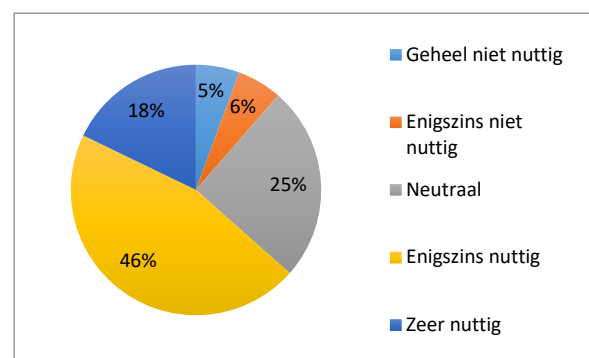
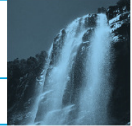


Fig. 3 Beoordeling door WP van het nut van contact en uitwisseling met externe organisaties



Opvallend is dat onder HRM-medewerkers vooral tevredenheid heerst met het eigen aanbod, dat ook overwegend als passend wordt beoordeeld. Overigens lijkt bij HRM tevens het beeld te bestaan dat wetenschappelijk personeel over het algemeen goed voor de eigen inzetbaarheid kan zorgen en daarom weinig behoefte heeft aan ondersteuning.

Het succesverhaal van bètafaculteiten als voorbeeld

Betekenen deze verschillen dat universiteiten als werkgever een volstrekt verkeerd beeld hebben van de behoeften van hun medewerkers? Nee, maar kijkend naar het beleid lijkt dat beeld alleen weinig gedifferentieerd. De personeels-uitstroomcijfers van een gehele universiteit geven op zichzelf vaak geen reden tot grote ongerustheid. WP vormt echter een heterogene groep.

“bij bètafaculteiten bestaan intensieve relaties met bedrijfsleven”

En de arbeidsmarktkansen van een doctor in de natuurkunde zijn anders dan die van zijn collega bij sociologie. Bij bètafaculteiten bestaan traditioneel intensieve relaties met het bedrijfsleven. Deze komen voort uit een wederzijdse behoefte aan kennisuitwisseling, maar ze zorgen daarnaast ook voor de doorstroom van personeel. Bij de alfa- en gammadisciplines is van dergelijke contacten met de externe arbeidsmarkt nauwelijks sprake. Het betreft hier echter een arbeidsmarkt die voor gepromoveerde onderzoekers steeds belangrijker wordt en die bovendien volop kansen biedt.

Aan veel universiteiten is het beleid onderzoekers te stimuleren zich vroegtijdig met hun loopbaanontwikkeling bezig te houden. Dat is verstandig omdat een volgende loopbaanstap vaak al snel gezet moet worden. Dat alfa- en gammawetenschappers zich echter vaak nauwelijks een beeld kunnen vormen van hun volgende baan, duidt erop dat de externe arbeidsmarkt voor hen ver weg ligt.

“opdracht voor universiteiten is om externe arbeidsmarkt dichterbij te brengen”

De opdracht voor universiteiten is daarom die arbeidsmarkt ook voor deze medewerkers structureel dichterbij te brengen. Dat begint met een overzichtelijk en laagdrempelig aanbod aan ondersteunende faciliteiten. Daarin moet veel ruimte zijn voor middelen om directe contacten te leggen tussen universiteit en externe arbeidsmarkt. Voorbeelden daarvan zijn bedrijfsbezoeken en -presentaties, uitwisselingen en senior stages. Het is van belang dat universiteiten daarbij investeren in duurzame relaties en netwerken met externe organisaties, zowel binnen als buiten de eigen regio.

Wilt u meer informatie over ons onderzoek? Neem dan contact op met drs. Matthijs Visser, Upstream Consulting, 020-528 73 22 of info@upstreamconsulting.nl