

Universiteiten dreigen jong toptalent te verliezen

Van onze medewerker

Door de vergrijzing van de beroepsbevolking en de toenemende krapte op de arbeidsmarkt dreigen universiteiten de slag om jong toptalent te verliezen.

Universiteiten kampen met een fors probleem. Aan de ene kant staat de grote groep babyboomers onder de wetenschappelijke staf aan de vooravond van uittreding en aan de andere kant moeten universiteiten concurreren met het bedrijfsleven om het schaarse jonge toptalent. De universiteiten doen er daarom verstandig aan het HRM-beleid een stevige nieuwe impuls te geven waarbij het er vooral om gaat de aantrekkelijkheid van het academische beroep voor jonge hoogopgeleide kenniswerkers te versterken en voor het voellicht te brengen. Uit recent onderzoek van de Universiteit van Antwerpen en de Radboud

Universiteit blijkt dat, hoewel een groot deel van het huidige personeelsbestand redelijk tevreden is over werkinhoud en werkomstandigheden en met plezier naar het werk gaat, ook een aanzienlijk deel van de wetenschappelijke staf last heeft van werkstress. Zij voelt zich vastgelopen en heeft een tamelijk hoge vertrekintentie. Tegelijkertijd noopt de kenniseconomie en de als gevolg daarvan toenemende concurrentie tussen universiteiten tot investeringen in het aantrekken van toptalent. Vergelijken we de Nederlandse universiteiten op dit vlak met Amerikaanse dan kunnen we vaststellen dat de laatste al sinds jaar en dag flink investeren in toptalent en wetenschappelijke kwaliteit. Het is niet voor niets dat Amerikaanse universiteiten 70% van de Nobelprijswinnaars in dienst hebben en 30% van het wereldtotaal aan artikelen op het gebied van de exacte wetenschappen voor hun rekening nemen. Investeren in toptalent vergt dat uni-

versiteiten er niet langer vanuit gaan dat jonge mensen zich laten lokken door een vermeend idealistisch roepingskarakter van werken in de wetenschap en door het gegeven dat mede als gevolg daarvan de universiteit een inherente aantrekkingskracht voor jongeren heeft. Academische loopbanen verliezen langzamerhand hun unieke karakter en gaan steeds meer lijken op loopbanen van hoogopgeleide kenniswerkers. Daarnaast vervagen de grenzen tussen fundamenteel en toegepast wetenschappelijk onderzoek. Voortgang in de wetenschap vindt niet zelden als eerste plaats in onderzoekslaboratoria van grote ondernemingen. Tenslotte wordt ook de roep om valorisatie van fundamenteel wetenschappelijk onderzoek in de maatschappij steeds luidder. Het in het geding zijnde arbeidsmarktsegment van jong toptalent is relatief klein. Als groep vertoont dit segment meer in concreto de volgende kenmerken: sterke internatio-

nale gerichtheid, 'no-collar' georiënteerd met een sterke voorkeur voor horizontale arbeidsverhoudingen; individualistisch ingesteld, maar tegelijkertijd ook hechtend aan teamwork om het eigen talent te kunnen blijven ontwikkelen; beschikt over sterke ICT- en internetvaardigheden; hecht geen of minder waarde aan tegenstelling fundamenteel en toegepast onderzoek; hecht veel waarde aan goede balans tussen werk en privéleven; is jobhopper. Voor het HRM-beleid van universiteiten brengt dit met zich mee dat meer aandacht zal moeten worden besteed aan achtereenvolgens het vormgeven van academisch leiderschap en onderzoeksmanagement, het werken in zelfsturende teams, loopbaanplanning van wetenschappers binnen en buiten de universiteit, recruitering en ontwikkeling van (top)talent en niet in het minst ook aan het versterken van het 'work life balance' beleid. Daarbij zouden universiteiten de bestaande sterke kanten

van werken in de wetenschap beter moeten uitbuiten, zoals de aanwezige combinatie van onderwijs en onderzoek, de nog altijd ruime mate van academische vrijheid, de toenemende internationale oriëntatie van universiteiten en tenslotte de bestaande flexibiliteit bij de invulling van werktijden. Tegelijkertijd dienen de minder sterke kanten van het werken in de wetenschap zo veel mogelijk te worden beperkt. Daaronder vallen niet alleen de soms te hoge werk- en prestatiedruk, maar tevens het tegengaan van de afbrokkelende maatschappelijke status van gepromoveerden en het gegeven dat vrouwen moeilijk doordringen tot de positie van hoogleraar.

Erik de Gier

De auteur is directeur van het ITS en hoogleraar comparatief arbeidsmarkt-beleid bij de Radboud Universiteit Nijmegen.