

## FACTSHEET

# Intersectorale samenwerking en personele mobiliteit in het hoger onderwijs

Wat is de omvang van de intersectorale mobiliteit in het hoger onderwijs? Wat zijn knelpunten, kansen en voorwaarden voor meer onderlinge samenwerking en personele mobiliteit tussen het hbo en wo? Om deze vragen te beantwoorden zijn de cijfers in de sector geanalyseerd. Ook heeft een inventarisatie plaatsgevonden van samenwerkingsinitiatieven tussen universiteiten en hogescholen. Bij acht initiatieven zijn verder gesprekken gevoerd met de belangrijkste partijen. Tot slot zijn de onderzoeksresultaten getoetst in een werkconferentie met de sectoren. In deze factsheet staan een aantal resultaten op een rij.

### *Omvang van de intersectorale mobiliteit in het hoger onderwijs*

De mobiliteit per sector ligt relatief hoog (tabel 1), maar de mobiliteit tussen het hbo en wo lijkt beperkt te zijn:

- Van 117 instromers in het hbo werkte voorheen 3,5 procent in het wo. Van 202 instromers in het wo werkte 1,4 procent voorheen in het hbo (figuur 1a en 1b).
- Van 169 uitstromers uit het hbo werkt 9,1 procent in hun nieuwe baan in het wo. Van 398 uitstromers uit het wo werkt 2,4 procent in hun nieuwe baan in het hbo (figuur 2a en 2b).

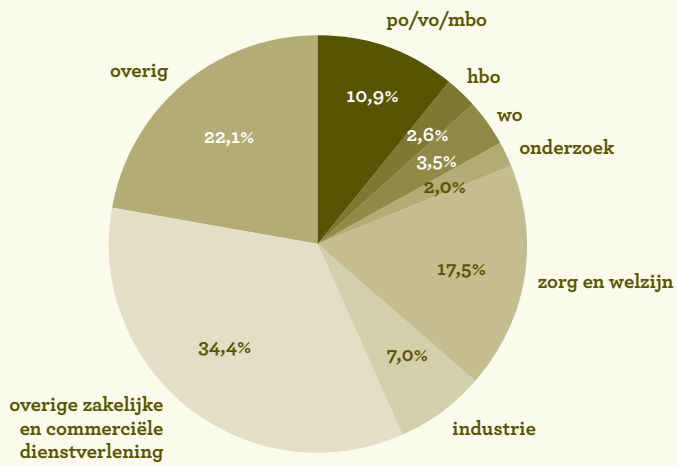
Tabel 1. Werkgelegenheid en mobiliteit in het hbo en wo (2011).

Sector	hbo	wo
Werkgelegenheid in fte	31.967	43.834
Werkgelegenheid in personen	42.443	54.185
Instroompercentage	11%	16%
Uitstroompercentage	9%	16%

Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector; [www.arbeidenoverheid.nl](http://www.arbeidenoverheid.nl)

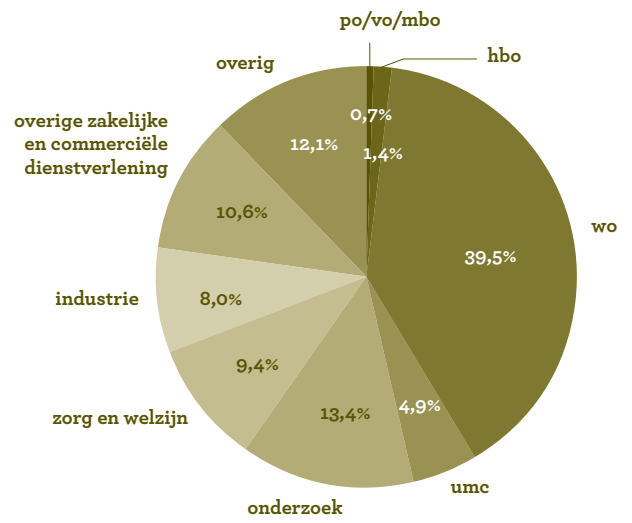
1a

Figuur 1a. Instromers in het hbo, waar komen ze vandaan? (N=117)



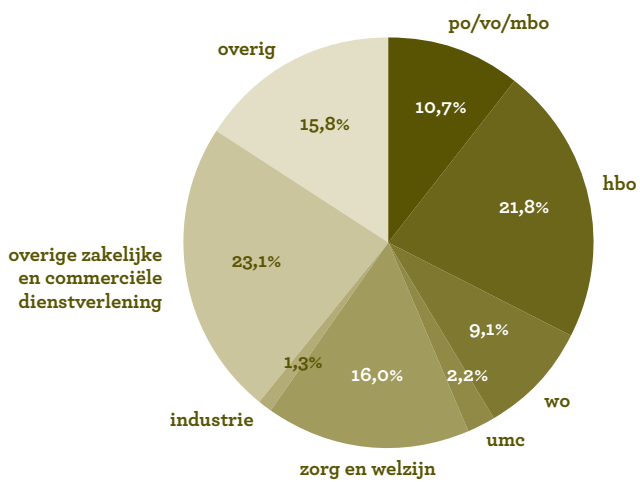
1b

Figuur 1b. Instromers in het wo, waar komen ze vandaan? (N=202)



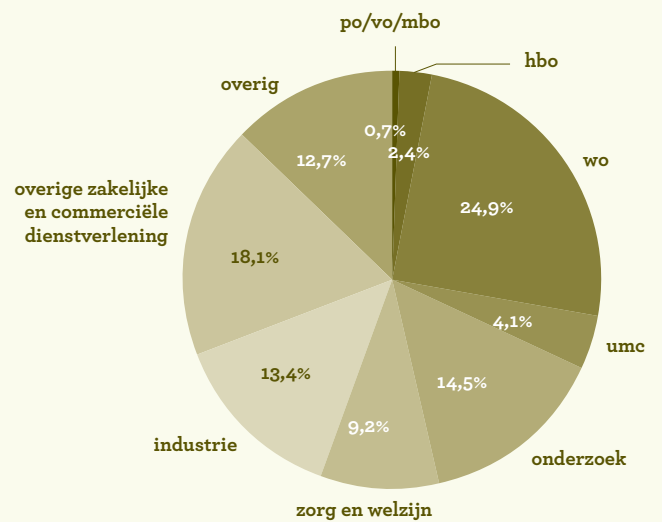
2a

Figuur 2a. Uitstromers uit het hbo, waar gaan ze naartoe? (N=115)



2b

Figuur 2b. Uitstromers uit het wo, waar gaan ze naartoe? (N=305)





## *Knelpunten voor meer mobiliteit*

- Verschillen in vraag en aanbod:
  - Uitstromers uit het wo zijn jonger, vaker gepromoveerd en hebben vaker een technische<sup>1</sup> en minder vaak een sociaaleconomische achtergrond<sup>2</sup> dan de instromers in het hbo.
  - Uitstromers uit het wo werkten in hun oude baan vaak fulltime en hadden meestal een tijdelijke aanstelling zonder perspectief op een vast dienstverband. Instromers in het hbo vervullen vaak een parttime functie en hebben een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband.
  - Uitstromers uit het hbo zijn ouder en minder vaak gepromoveerd in vergelijking met de instromers in het wo.
  - Uitstromers uit het hbo hebben vaker een vast en klein (< 24 uur) dienstverband, vaker een achtergrond in de letteren, kunst of onderwijskunde (lerarenopleidingen) en minder vaak een technische achtergrond dan de instromers in het wo.
- Universitaire medewerkers sluiten mogelijk te weinig aan bij de behoefte van het hbo aan docenten met praktijkervaring. De publicatiedruk binnen universiteiten kan voor hogeschoolmedewerkers een belemmering zijn om over te stappen.

## *Kansen voor meer mobiliteit*

- Samenwerkingspartners vinden elkaar vooral in de regio.
- Samenwerking tussen hogescholen en universiteiten biedt medewerkers extra mogelijkheden om onderzoek en onderwijs met elkaar te integreren en om zich verder te ontwikkelen.
- Universiteiten kunnen profiteren van de sterke relatie met de praktijk van hogescholen. Hogescholen kunnen gebruik maken van de onderzoeksfaciliteiten en van de sterke academische basis van universiteiten.
- Financiers kunnen samenwerking op het gebied van onderzoek en onderwijs stimuleren door deze als voorwaarde te stellen voor subsidieverstrekking.
- Hogescholen en universiteiten zijn eigen risicodragers voor de ww en hebben er belang bij om medewerkers zo snel mogelijk naar een nieuwe baan te begeleiden. Samenwerking binnen het hoger onderwijs biedt hiervoor kansen.

---

1 Techniek, wis- en natuurwetenschappen, agrarische sector, natuur, milieu, bouwkunde, weg- en waterbouw, informatica, ICT en automatisering.

2 Economie, administratie, commercie, sociale richtingen, maatschappelijk werk en welzijn.



## *Voorwaarden voor intersectorale samenwerking en personele mobiliteit*

- Persoonlijke en inhoudelijke klik, en onderling vertrouwen binnen onderzoeks- en onderwijsaanwerkingsverbanden.
- Zich bewust zijn van de meerwaarde van de (langdurige) samenwerking en van ieders toegevoegde waarde daarbinnen.
- Opnemen van aanwerkingsverbanden in de structuur van organisaties. Dit vraagt bezinning, tijd en geduld.
- Werken met een projectorganisatie die problemen met verschillen in systemen en structuren tussen universiteiten en hogescholen overbrugt.
- Bestuurlijke steun binnen de organisaties. Daarbij hoort ook dekking van risico's, zodat er ruimte ontstaat om te experimenteren.
- Vrijmaken van tijd, middelen en informatie voor samenwerking. Een aanjaagsubsidie kan bijdragen aan het daadwerkelijk van de grond komen van een aanwerkingsinitiatief.

Het onderzoek is uitgevoerd door Hogeschool Utrecht en de Radboud Universiteit Nijmegen in opdracht van de arbeidsmarktfondsen Zestor en SoFoKleS. Kijk voor het hele onderzoek 'Intersectorale samenwerking en personele mobiliteit in het hoger onderwijs' met bijbehorende handreiking en korte films op [www.zestor.nl](http://www.zestor.nl) of [www.sofokles.nl](http://www.sofokles.nl).

*Dit project is medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds.*