



IN GESPREK MET Marion Stolp - Rijksuniversiteit Groningen

directeur HR & directielid van het Bureau van de Universiteit

Hoe omschrijf je jouw eigen rol binnen de organisatie?

Ik ben een verbindingsofficier en leg verbinding tussen onderwijs, onderzoek en de 'mens-kant', maar ook tussen het college en mijn afdeling. Daarnaast ben ik de hoogste HR-adviseur van het college en ik heb daarmee ook een rol op individuele problematiek op bestuurlijk niveau. Ik kan natuurlijk niet alles oplossen maar wel een bijdrage leveren aan bijvoorbeeld meer begrip. En dat is ook verbinding leggen.

Wat zie jij bij het aantrekken van wetenschappelijk talent als je grootste uitdaging in de komende vijf jaar?

Daar is niet een eenduidig antwoord op te geven. We zijn als MT HR in april naar een masterclass over 'Future of Work' geweest en we hebben veel inzichten opgedaan in wat de aankomende generatie van ons vraagt als werkgever. En dat is anders dan hetgeen wij nu bieden. Wij hebben gekeken naar hoe wij ons als organisatie moeten veranderen om aantrekkelijker te worden voor de nieuwe generaties. Het tweede punt is dat de Nederlandse arbeidsmarkt krimpt en dat we met z'n allen in dezelfde vijver vissen. De vraag is of we elkaar zo moeten beconcurreren met belastinggeld of dat we juist meer gaan samenwerken en talent samen aantrekken en wellicht ook delen? Er is minder aanbod in Nederland, dus we zullen iets moeten bedenken. En internationaal concurreren we met andere landen waar onze arbeidsverhoudingen niet bovenmatig zijn.

Kijk bijvoorbeeld naar Engeland, Amerika en China en ook naar opkomende economieën. We zullen dus ook arbeidsvoorwaardelijk iets moeten doen, niet alleen primair maar ook secundair. We doen al veel, maar het kan nog beter. Het gaat ook over de organisatie van werk, we zullen echt naar andere vormen moeten kijken. Tot slot moeten we zorgen dat we een inclusieve organisatie worden, niet op het oog alleen Noord-Nederlands en

Maak kennis met:



drs. M.T.J. (Marion) Stolp

Directeur Human Resources

In functie sinds: september 2011



**rijksuniversiteit
groningen**



"HR moet een toegevoegde waarde hebben voor onderwijs, onderzoek en valorisatie"

met witte mannen. Daar is nog wel wat te doen. En we moeten dit ook nog eens goed uitdragen in onze uitingen, dus ook in onze Employer Branding. Je moet dus heel congruent en consistent zijn.

Welke kansen en bedreigingen zie jij om je heen, lokaal, regionaal, nationaal en mondiaal?

Naast internationalisering, moet je zorgen dat je in je thuisbasis ook de aansluiting hebt. Zowel lokaal en regionaal en dat is ook waar het nieuwe College in de nieuwe planperiode aandacht aan besteedt. We zijn bezig met de universiteit van het Noorden en we richten ons ook op samenwerking met Duitse universiteiten, en wellicht ook het zuiden van Scandinavië. En tegelijk moeten we mondiaal niet onze positie verliezen. De Nederlandse universiteiten doen het echt wel goed in de rankings, maar we kunnen niet op tegen de financiering zoals die in de VS en Engeland bestaat. Het is een nationale zorg dat er steeds minder geld naar Onderwijs en Onderzoek gaat en dat we nu zelfs gelden moeten verdelen. Meer geld naar Beta en Techniek en minder naar bijvoorbeeld Social Sciences en Letteren. Op deze wijze hol je wetenschap uit. Het is een soort van 'catch 22' waar we mee worden geconfronteerd: we willen geen gedonder in huis en we willen ook niet dat onze Beta faculteit achterblijft bij de ontwikkelingen. Dat is wel een bestuurlijke uitdaging.

Dan is er ook het werkdruk issue; de bekostiging per student loopt al jaren achteruit terwijl de roep om meer rapportage, meer verantwoording en innovatie in onderwijs alleen maar toeneemt. Dat schuurt wel. Lokaal zien we nog wel kansen. Het idee is om meer te investeren in een 'leven lang leren' en mensen die weg zijn, zowel individueel als in groepen, toch bijscholing kunt blijven bieden in hun vakgebied. Maar ook bijvoorbeeld voor bedrijven die we daarin kunnen ondersteunen. Op het gebied van bijvoorbeeld ruimtelijke ordening, maar ook op het gebied van Aardgas en sustainable development goals, waarop wij ook onderzoek doen.

Vijf stellingen, ben je het eens of oneens?

1. Recruitment hoort niet thuis bij HRM

Recruitment gaat over hoe mensen kennismaken met jouw universiteit. Daar straal je uit wat je wilt zijn, wie je bent en welke perspectieven je geeft. Bovendien laat je zien of je je universiteit kent en of je weet waar je netwerken zitten enz. Maar wel samen met anderen, dus HR staat niet op zichzelf. Bijvoorbeeld

met Communicatie en met de faculteiten. En je moet natuurlijk zorgen dat je backoffice op orde is zodat mensen niet onnodig lang moeten wachten wanneer ze solliciteren. Recruitment is een vak waarmee je de wetenschap en dus het primaire proces ondersteunt.

”

Mijn droom is dat we mensen op maat kunnen bedienen, met een soort zorgstructuur per wetenschapper. En dat wij vanuit onze afdelingen die medewerkers faciliteren en ontzorgen.

2. De kennisinstellingen moeten met elkaar veel meer energie steken in eenduidige Holland Branding. Waarom?

Ja, dat is natuurlijk een open deur. Ik ben onlangs in London geweest en ik heb in het HRNU mijn ervaring gedeeld. Ik heb het voorbeeld gegeven van de gezamenlijke en professionele presentatie van Duitsland tegenover onze collega's die vlaggetjes plakken om wat aan de Holland uitstraling te doen. We moeten en kunnen dus meer samen, ook met het bedrijfsleven, dat kan alleen maar versterken.

3. AcademicTransfer moet veel meer ruimte krijgen/nemen voor ondersteuning bij het aantrekken van talent in binnen- en buitenland. Waarom?

Ja voor een deel wel, maar AcademicTransfer moet juist allianties maken. Samen met de universiteiten optrekken voor het onderlinge draagvlak. Ik stel me voor dat je per universiteit twee of drie mensen hebt; iemand vanuit Beleidsadvies, iemand vanuit Onderzoek en wellicht ook Onderwijs en misschien Communicatie, waarbij je je steeds laat voeden met wat er nodig is en wat er speelt. Iedereen moet snappen dat AcademicTransfer van de universiteiten is en dat je het samen doet. Meer verankering. Meer verbinding geeft ook meer ruimte.



IN GESPREK MET Marion Stolp - Rijksuniversiteit Groningen

4. Ik zie graag meer samenwerking tussen de kennisinstellingen. Op welke gebieden en waarom?

Kijk, we worden allemaal betaald van Belastinggeld. Toevallig heb ik zeventien jaar bij de Belastingdienst gewerkt en ik vind als burger van dit land dat we zuinig met ons belastinggeld moeten omgaan en dus meer samen kunnen doen. Het is een soort fabel dat elke universiteit anders in elkaar steekt. 99% is hetzelfde, dus waarom moeten we allemaal zelf HR-beleid bedenken, waarom hebben we allemaal verschillende systemen en kijk ook eens naar de aanbesteding procedures. Daar zit best veel verspilling en dat is zonde. We moeten meer op zoek naar een balans en meer samen doen. We hebben één CAO maar we hebben wel allemaal verschillende regelingen. En interdisciplinariteit van Onderzoek is ook een aandachtspunt. Als we vanuit NWO meer prijzen zouden hebben voor interdisciplinair Onderzoek zou dat zeker een goed signaal zijn.

5. HRM is een strategisch partner van het College van Bestuur? Ja of nee, omdat...

Ja, het CvB is er van overtuigd dat we het doen met mensen. Dan is HR strategisch partner. Je moet dan wel iets meer doen dan alleen personeels- en salarisadministratie. Loopbaanbeleid, mobiliteitsbeleid, duurzame inzetbaarheid vormen de ondersteuning bij het realiseren van je strategische plannen. Het is natuurlijk ook wat je laat zien, je moet het ook afdwingen.

Wat zou je graag morgen anders willen doen?

Ik wil wel meer samenwerken. Nog meer van elkaar leren en niet teveel op eilandjes zitten. Een soort 'programma agenda' maken waarmee je veel meer met elkaar optrekt. En liefst morgen al een loopbaanbeleid voor wetenschappers dat veel meer gedifferentieerd moet worden. We worden heel eenzijdig. En als je een diverse organisatie wilt worden, moet je ook aandacht geven aan andere typen wetenschappers. De vraag is of je met het huidige systeem de echte nieuwsgierigheid wel faciliteert.

Ik geef graag het stokje aan?

Joost Sluijs van universiteit Twente, omdat hij een nieuwe uitdaging heeft. En mijn vraag aan hem is: 'Wat neem je mee van de universiteit Twente naar je nieuwe baan en wat laat je in Twente?'

Like en volg ons:

  academictransfer  @academictrnsfr

corporate.academictransfer.com

+31 (0)880 282800

> Meer weten

Ben je benieuwd geworden naar AcademicTransfer en wat wij doen? Neem een kijkje op **corporate.academictransfer.com**. Natuurlijk kun je ons ook volgen via social media.