



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Mercados en disputa: Respuestas organizacionales de las universidades chilenas a la agenda de empleabilidad

Orellana Galarce, N.S.

Citation

Orellana Galarce, N. S. (2020, October 20). *Mercados en disputa: Respuestas organizacionales de las universidades chilenas a la agenda de empleabilidad*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/136964>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/136964>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/136964> holds various files of this Leiden University dissertation.

Author: Orellana Galarce, N.S.

Title: Mercados en disputa: Respuestas organizacionales de las universidades chilenas a la agenda de empleabilidad

Issue date: 2020-10-20

Samenvatting

Conflicterende markten: Organisatorische reacties van Chileense universiteiten op de agenda van arbeidsinzetbaarheid

Dit proefschrift verkent de relatie tussen de universiteit en de wereld van werk. Hiertoe wordt de dynamiek van organisatorische aanpassing en verandering geanalyseerd die de Chileense universiteiten zich de afgelopen twee decennia eigen hebben gemaakt. De nadruk ligt hierbij op de studie van de installatie, ontwikkeling en werking van nieuwe organisatorische capaciteiten bij de universiteiten. Dit alles vindt plaats in de context van de institutionalisering van een wereldwijde agenda voor *employability* of arbeidsinzetbaarheid.

Het gekozen uitgangspunt van dit onderzoek is de relatie tussen de universiteit en de wereld van werk. Hiermee kan worden aangetoond hoe nieuwe en historische vormen van institutionalisering interageren in de context van de ontwikkelingen van het hedendaagse hoger onderwijs. De analyse van deze relatie faciliteert tevens de identificatie van de maatschappelijke positie en betekenis die in een specifieke sociaalhistorische context wordt toegekend aan de universiteit, in het bijzonder met betrekking tot haar rol en taken. Ten slotte draagt dit uitgangspunt bij aan de totstandkoming van een beschouwing van de aard en waardering van kennis in de samenleving.

De geschetste benadering wordt in onderzoek in het hoger onderwijs gebruikt als een thematisch interdisciplinair veld. Het onderzoek wordt in het bijzonder gevoed door de ontwikkelingen op het gebied van de studie van de relaties tussen het hoger onderwijs en de maatschappij. In de afgelopen twee decennia is deze studie verrijkt met bijdragen vanuit de sociologie, psychologie, pedagogische wetenschappen, bedrijfskunde, geschiedschrijving, economie en andere disciplines en sub-disciplines.

Centraal in dit onderzoek staat het wereldwijde fenomeen van de uitbreiding van het hoger onderwijs; een ontwikkeling die gedurende de afgelopen zeventig jaar heeft plaatsgevonden. Deze trend vergrootte de druk op de universiteiten, doordat een systeem ontstond van een steeds groter wordende hoeveelheid externe vereisten, die gericht waren op het dirigeren van haar taken om haar maatschappelijke relevantie aan te tonen. Dientengevolge hebben overheden over de hele wereld moderniseringsbeleid gevoerd om de efficiëntie, kwaliteit en verantwoordingsplicht in het hoger onderwijs te vergroten. Het betreft beleidsmaatregelen die voornamelijk bedacht zijn vanuit het dominante perspectief van de economische doctrine. Deze maatregelen hebben geleid - en blijven leiden - tot snelle en significante veranderingen in de overtuigingssystemen en praktische toepassingen die al eeuwenlang worden geassocieerd met de universiteit als institutie.

De implementatie van dergelijk beleid brengt enorme veranderingskrachten met zich mee, die universiteiten uitdagen om flexibel te zijn en hun werkwijze, hun organisatie, de wijze waarop ze zich profileren en de reikwijdte van hun werkterrein aan te passen. Dit alles zodat de universiteiten vordering maken met hun transformatie naar rationele en competitieve actoren.

In dit onderzoek gaat de aandacht in het bijzonder uit naar de veranderingen die de hedendaagse universiteit doormaakt op het gebied van management en bestuur. Het gaat daarbij met name over de introductie en het functioneren van nieuwe capaciteiten die de organisatiestructuur van universiteiten over de hele wereld uitbreiden. Deze uitbreiding valt onder meer waar te nemen op het gebied van internationale betrekkingen, technologieoverdracht, communicatie en marketing, kwaliteitsborging, arbeidsinzetbaarheid en de ontwikkeling van de studenten.

Het onderzoek is juist op dit fenomeen gericht, omdat het de differentiatie- en professionaliseringsprocessen vertegenwoordigt, die tot een radicale verandering in de transversale ontwikkeling van deze organisaties leiden. Dit houdt voornamelijk verband met de noodzaak om de interne capaciteiten te configureren, zodat de instellingen de complexe uitdagingen van de sector het hoofd kunnen bieden. Deze uitdagingen liggen niet alleen bij de universiteiten zelf, maar ook bij hun omgeving.

In de context van het ontwikkelproces van nieuwe organisatorische capaciteiten, wordt een specifieke capaciteit zichtbaar, die bijzonder interessant blijkt voor dit onderzoek, aangezien verband houdt met de resultaten van het hoger onderwijs en een mogelijke uitbreiding van de taken van de universiteit. Het betreft het vermogen om studenten en afgestudeerden beter voor te bereiden op werk. De aandacht voor managementtaken en werkzaamheden die worden geassocieerd met het vergroten van het arbeidsinzetbaarheid is de afgelopen twee decennia wereldwijd sterk toegenomen.

Arbeidsinzetbaarheid of *employability* is een begrip dat in de eerste helft van de twintigste eeuw is ontstaan in de context van de economische discipline. Het begrip dook eind jaren negentig via publiek beleid op in het hoger onderwijs. Door de introductie van de stelling dat het studenten en afgestudeerden ontbrak aan bepaalde capaciteiten, vaardigheden en eigenschappen die noodzakelijk zijn om te kunnen voldoen aan de eisen van de arbeidsmarkt, verkreeg het begrip arbeidsinzetbaarheid in korte tijd brede bekendheid. Vanaf dat moment werd het door supranationale, internationale en nationale organisaties, met brede media-aandacht, gestimuleerd en geprofileerd als een wereldwijde ambitie.

Iets meer dan twintig jaar na het ontstaan, is arbeidsinzetbaarheid als concept, beleidsinstrument en toepassing een maatstaf geworden van de relatie tussen het hoger onderwijs en de wereld van werk. Zo groeide het geleidelijk uit tot een internationale agenda met een specifieke toepassing binnen het hoger onderwijs en een capaciteit die universiteiten zeer graag wilden.

Door het concept in brede zin te interpreteren als een agenda, ofwel als het geheel van zaken, onderwerpen en taken dat volbracht dient te worden, kan worden opgemerkt dat de agenda voor arbeidsinzetbaarheid momenteel wordt erkend en geanalyseerd als zijnde een leidende richtingwijzer. Over het algemeen wordt het beschouwd vanuit het perspectief van het algemeen belang en ingezet als een instrument om externe druk uit te oefenen, opdat de verschillende hoger onderwijssystemen bepaalde gedragingen adopteren ten behoeve van het versterken van de arbeidsinzetbaarheid.

Het feit dat arbeidsinzetbaarheid onderdeel is geworden van de hoger onderwijssystemen

komt meestal tot uiting in tweesporige initiatieven. Het betreft dan enerzijds initiatieven gericht op het versterken e/o toevoegen van datgeen dat verondersteld wordt te ontbreken aan de opleidingservaring, om zo de kansen van afgestudeerden op de arbeidsmarkt te vergroten. Anderzijds zijn ze veelal gericht zijn op het benadrukken van de prestaties van Hoger onderwijsinstellingen.

Dit alles vindt plaats in een sterk concurrerende institutionele omgeving in een periode waarin het hoger onderwijs zich in verschillende regio's ter wereld richting massale en universele toegankelijkheid beweegt en haar centrale rol bij de ontwikkeling van natiestaten weet te consolideren. Tegelijkertijd is er, als gevolg van de maatschappelijke integratie van technologische vooruitgang en het bijkomende het verdwijnen, ontstaan en veranderen van banen en beroepen, sprake van toenemende onzekerheid over de veranderende dynamiek op de arbeidsmarkt.

Vergelijkbaar met het internationale fenomeen van de verspreiding en de integratie van de arbeidsinzetbaarheid-agenda in het Hoger onderwijs, wordt het in Chili inmiddels ook beschouwd als een thema dat het algemeen belang dient en de politieke, academische en organisatorische sfeer overstijgt. Hierdoor heeft het onderwerp zich in een breed scala aan maatschappelijke levensgebieden gemanifesteerd, zoals: de media, eisen van studenten en bezorgdheid binnen gezinnen.

Op nationaal niveau zijn echter geen empirische studies beschikbaar die de installatie en ontwikkeling van de kwestie van arbeidsinzetbaarheid in het Chileense Hoger onderwijs analyseren. Hetzelfde geldt voor de specifieke gevolgen die het fenomeen met zich meebrengt voor de organisatorische ontwikkeling van de universiteiten. Daarom is het algemene doel van dit onderzoek bijdragen aan inzicht in de dynamieken van organisatorische verandering en aanpassing van Chileense universiteiten. Deze bijdrage komt tot stand middels de analyse van de installatie, ontwikkeling en het functioneren van nieuwe organisatorische capaciteiten die de arbeidsinzetbaarheid beogen te versterken.

In deze studie worden drie specifieke onderzoeksdoelstellingen uitgewerkt. Ten eerste wordt beoogd een bijdrage te leveren aan de conceptualisering van de belangrijkste componenten van de relatie tussen het Chileense Hoger onderwijs en de wereld van werk. Dit vergemakkelijkt het vergroten van het begrip en de karakterisering van de mechanismen die eraan hebben bijgedragen dat arbeidsinzetbaarheid een duurzame rol is gaan spelen in de organisatorische ontwikkeling van de universiteiten. Ten tweede wordt getracht een theoretisch kader te ontwikkelen dat de analyse van de reacties van de universitaire instellingen op de veranderende omgeving – vanuit het perspectief van hun relatie tot de wereld van werk – mogelijk maakt. Zo wordt getracht een bijdrage te leveren aan het systematisch onderzoek naar de effecten van de arbeidsinzetbaarheid-agenda van universiteiten. De derde specifieke doelstelling omvat de identificatie van de organisatorische aspecten en voorzieningen, die op significante wijze interveniëren bij de differentiatie van de manieren waarop de arbeidsinzetbaarheid-agenda door de Chileense universiteiten wordt toegeëigend en de gevolgen daarvan op organisatieniveau.

Op basis van het bovenstaande wordt het onderzoek gekaderd door de volgende drie contextuele factoren: a) de internationale tendens van commercialisering van hoger

onderwijs en de opmerkelijke ontwikkeling van dit proces in de Chileense casus, b) de heersende discoursen over het functioneren van het hoger onderwijs met betrekking tot de wereld van werk en de toenemende relevantie van het concept van arbeidsinzetbaarheid, en c) de dynamiek van organisatorisch verandering binnen de Chileense universiteiten vanuit het perspectief van managementtheorie en professionalisering van bestuur.

De leidende onderzoeksvragen hierbij zijn: Waarom werden nieuwe organisatorische capaciteiten geïntroduceerd ten behoeve van het vergroten van de aandacht van de universiteiten voor de arbeidsinzetbaarheid van hun afgestudeerden? In welke mate houdt het antwoord op deze vraag verband met interne en externe aspecten van de organisatie en op basis van welke aanpassingsmechanismen vindt het plaats? Betekent de installatie van deze nieuwe capaciteiten dat er binnen Chileense universiteiten sprake is van institutionalisering van een agenda op het gebied van arbeidsinzetbaarheid? Houdt de bezorgdheid over arbeidsinzetbaarheid in dat de universiteiten een nieuwe rol wordt opgelegd?

Het onderzoek bestaat uit verschillende fases. Ten eerste worden de centrale aspecten van de wereldwijde opkomst en verspreiding van arbeidsinzetbaarheid als concept, praktijk en beleidsinstrument in het hoger onderwijs geëvalueerd. Vervolgens wordt een karakterschets gepresenteerd van de Chileense casus, waarin de op economische grondbeginselen gestoelde transformatie die universitaire instellingen wereldwijd momenteel ondergaan, op iconische wijze tot uitdrukking komt. Tevens wordt gedetailleerd empirisch onderzoek gedaan naar de centrale aspecten van de discursieve opbouw van de Chileense arbeidsinzetbaarheid-agenda. De nationale context werd gekenmerkt door de installatie en toepassing van nieuwe organisatorische capaciteiten om de arbeidsinzetbaarheid binnen universiteiten te versterken. Ten slotte wordt een diepgaande analyse uitgevoerd van de oorsprong, ontwikkeling en status van deze organisatorische capaciteiten in relatie tot de evolutie van de formele structuur van deze instellingen.

Het eindresultaat van dit onderzoek omvat een analyse van de rol die de arbeidsinzetbaarheid-agenda speelt bij de positionering van de universiteit als bepalende actor voor de toegang tot banen en werkgelegenheid voor afgestudeerden. Daarnaast wordt zowel een karakterschets, als een probleemomschrijving gegeven van de impact van deze agenda op de specifieke organisatorische reacties die kenmerkend zijn voor de moderne en massaal toegankelijke universiteit.

In hoofdstuk 1 worden de centrale aspecten van de debatten over de relatie tussen hoger onderwijs en de wereld van werk uiteengezet. Hiermee wordt beoogd de opkomst van arbeidsinzetbaarheid als concept, toepassing en beleidsinstrument binnen het hoger onderwijs te contextualiseren. Het valt op dat de massale en efficiënte wereldwijde verspreiding van de agenda tegenstrijdig is met de sterke kritiek op haar ontwikkeling. Deze kritiek is gebaseerd op de aard van de mechanismen die haar interpretatie conditioneren en het ontbreken van een interdisciplinair dialoog bij de behandeling ervan. Geconcludeerd wordt dat arbeidsinzetbaarheid in deze context de neiging heeft zich te presenteren als een instrumenteel onderdeel van de verantwoording die universiteiten dienen af te leggen over hun onderwijs- en leerprocessen. Tegelijkertijd wordt het begrip arbeidsinzetbaarheid doorgaans behandeld vanuit een zwakke conceptuele basis en wordt het losgekoppeld van onderwijskundig onderzoek.

In het eerste deel van hoofdstuk 1 wordt beargumenteerd dat arbeidsinzetbaarheid als concept, toepassing en beleidsinstrument in het hoger onderwijs functioneert als indicator van een gewenste toestand, die zowel van de universiteiten, als van studenten en afgestudeerden aanpassing vraagt. Dit vertaalt zich in organisatorische veranderingen die de werkbaarheid van arbeidsinzetbaarheid faciliteren. Deze veranderingen zijn voornamelijk gebaseerd op de grondslagen van de *Human Capital* theorie, waarbij de nadruk ligt op het economisch rendement van formeel onderwijs en haar relatie met de verhoging van de individuele productiviteit en economische groei. Op deze manier worden de vaardigheden beoordeeld die direct inzetbaar zijn bij het verrichten van werk. De doelstellingen van hoger onderwijs raken ondergeschikt aan zowel de verwachtingen van werkgevers, als aan de individuele capaciteiten die iemand succesvol maken op de arbeidsmarkt.

In het tweede deel van het hoofdstuk wordt ingegaan op het concept van arbeidsinzetbaarheid in de internationale context van onderzoek in het hoger onderwijs. Er blijkt sprake te zijn van een verschuiving van de predominantie van de pijlers van de *Human Capital* theorie naar een meer complex begrip van deze relatie. Geconcludeerd wordt dat arbeidsinzetbaarheid in het hoger onderwijs zowel een specifieke oorsprong kent, als specifieke kenmerken en consequenties heeft. Hierdoor is het binnen gespecialiseerd onderzoek van belang om, enerzijds, een onvoldoende afgebakend en niet in de context passend gebruik van het concept te vermijden en, anderzijds, om de interdisciplinaire dialoog te vergroten. Dit dialoog is noodzakelijk om de kennisbasis over de details van arbeidsinzetbaarheid als concept, toepassing en beleidsinstrument te versterken. Tevens wordt duidelijk dat er internationale consensus bestaat over het belang van het verrijken van de onderwijsprocessen en het integrale karakter van de studie-ervaring. Dit om de kansen en prestaties van de afgestudeerden in de context van kennissamenlevingen en economieën te verbeteren.

In paragraaf drie van dit hoofdstuk worden de problematische aspecten omtrent het idee van arbeidsinzetbaarheid en de debatten die het onderwerp ontketent, geanalyseerd vanuit het perspectief van de instrumentele component die wordt geassocieerd met de extrinsieke waarde van kennis. Tevens worden de oplossingen bestudeerd, die universiteiten - door middel van het ontwikkelen van organisatorische capaciteiten - wereldwijd hebben gepresenteerd om de arbeidsinzetbaarheid te versterken. Ook wordt geconcludeerd dat de conceptuele basisprincipes, die verband houden met de hypothesen van de *Human Capital* theorie, zich hebben bewezen als zijnde ontoereikend om breed te kunnen worden toegepast.

Hoofdstuk 2 karakteriseert het Chileense hoger onderwijs als een iconische uitdrukking van de op economische grondbeginselen gestoelde transformatie die de sector wereldwijd momenteel doormaakt. Opgemerkt wordt dat de relatie tussen het hoger onderwijs en de wereld van werk sterk wordt beïnvloed door geïnstitutionaliseerde ideeën over de universiteit. De recente ontwikkelingen die het Chileense systeem heeft doorgemaakt, blijken te hebben bijgedragen aan een herdefiniëring van die relatie. Dit houdt direct verband met de bekrachtiging van haar status. Daar waar ze voorheen werd beschouwd als een maatschappelijke instelling of uitzonderlijk organisatie, wordt ze vandaag de dag gezien als slechts één van de marktspelers. Dit alles vindt plaats in een sterk gecommercialiseerde context waarin de basisprincipes van de *Human Capital* theorie een hegemoniale positie innemen.

De eerste paragraaf van hoofdstuk 2 analyseert de situatie van de Chileense universiteiten in het kader van de context van de ontwikkelingen en aanpassingen die in het hoger onderwijs hebben plaatsgevonden. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan de gevolgen van de uitbreidings-, privatiserings- en moderniseringsmaatregelen die in de jaren tachtig van de vorige eeuw werden genomen. Vanaf die periode wordt de notie van de Chileense universiteit in de greep gehouden van de noodzaak van strategische ontwikkeling ten behoeve van haar aanpassing en overleving. Dit leidde tot veranderingen ten behoeve van de configuratie van geïntegreerde, resultaatgerichte en concurrerende organisaties. Om dit te bereiken, begonnen management en leiderschap een steeds relevantere rol te spelen.

In de tweede paragraaf wordt het consolideringsproces van de neoliberale Chileense universiteit onderzocht. Als gevolg van ongereguleerde expansie en laattijdige regulering werd de consolidering van de vercommercialisering van het systeem versterkt. Tevens wordt ingegaan op de rol van overheid als actor in deze processen, waar de intrede van moderniseringsmechanismen ook onder gerekend kunnen worden. Door een concurrerend financieringssysteem in te voeren en consolideren en kwaliteit in te zetten als toetsingscriterium, werd de concurrentie in het hoger onderwijs versterkt. Dit alles vond plaats in de context van *accountability* processen en verticale differentiatie waardoor universiteiten op basis van kwaliteit werden gerangschikt.

Paragraaf drie van het hoofdstuk gaat in op de relatie tussen de universiteit en de arbeidsmarkt, vanuit het perspectief van de spanningen die het idee van de Chileense universiteit in de context van haar relatie met de overheid en maatschappij oproept. Aan de recentelijke transformaties van het Chileense neoliberale systeem ligt het dominante prisma van de *Human Capital* theorie ten grondslag. Het bovenstaande heeft ertoe geleid dat de rol en functie van kennis als bron van concurrentievoordeel voor de economie, op succesvolle wijze zijn gepositioneerd als prioriteit op zowel de nationale politieke agenda, als in het handelen van de coördinerende instanties van het systeem. In deze paragraaf wordt geconstateerd dat de installatie van arbeidsinzetbaarheid op de agenda van het Chileense hoger onderwijs sterk is beïnvloed door supranationaal beleid. Deze invloeden hebben bijgedragen aan de conceptualisering van arbeidsinzetbaarheid als een eendimensionale indicator van gewenste kwaliteit.

In hoofdstuk 3 worden de belangrijkste componenten van de arbeidsinzetbaarheidsagenda in Chili bestudeerd. Hiertoe het discours dat collectieve actoren die grote invloed hebben op de institutionalisering ervan hanteren, geanalyseerd. Onder deze actoren vallen overheidsorganen, de academische beroepsgroepen en journalisten. Op basis van deze categorisering conceptualiseert het onderzoek de verschillende discursieve constructies van deze collectieven van actoren als officieel discours, het discours van deskundigen en het media-discours. Uit de analyse blijkt het bestaan van dominante discursieve patronen. Deze patronen versterken de *status quo* in het Chileense hoger onderwijs door het academisch onderwijs te positioneren als een commerciële ruimte van maatschappelijke actie, waarbij een op economische grondslagen gestoelde visie aan de basis ligt van de leer- en werktrajecten van de doelgroep. In het discours van deskundigen wordt arbeidsinzetbaarheid vaak benaderd als een opleidingskwestie, die valt onder het onderwijzen en aanleren van bepaalde vaardigheden en competenties. Deze publicaties richten zich voornamelijk op de studie van de factoren die de werkprestaties van afgestudeerden beïnvloeden.

In de tweede paragraaf van hoofdstuk 3 wordt het officiële discours geanalyseerd. Het wordt als zodanig beschouwd, omdat het door de overheid erkende discours is en legitimiteit heeft om haar acties in overeenstemming met het huidige wettelijke kader uit te voeren. Dit discours is gebaseerd op teksten en tekstuele genres als wetten, leidraden, voorschriften, resoluties, normen, taakomschrijvingen en jaarrekeningen van coördinerende organen van het systeem. De aspecten binnen het officiële discours die verband houden met arbeidsinzetbaarheid zijn kwantitatief van aard, waarbij te denken valt aan de beroepssituatie, arbeidsparticipatie, de tijd die het kost om werk te vinden en het salaris van de afgestudeerden. Een relevante rol wordt hier toegekend aan arbeidsinzetbaarheid als prestatie-indicator van hoger onderwijsinstellingen.

De derde paragraaf behandelt het media-discours op basis van vierennegentig geschreven artikelen en televisieberichtgeving waarin expliciet aandacht is besteed aan arbeidsinzetbaarheid, als centraal thema of als thema voortkomend uit nieuws over het hoger onderwijs. De componenten die het media-discours verbindt met arbeidsinzetbaarheid zijn; professioneel succes, de kwaliteit van zowel de opleidingsprogramma's als van de aanbieders van onderwijs en allerhande informatie over arbeidsinzetbaarheid en besluitvorming. In deze context wordt arbeidsinzetbaarheid als relevant beschouwd vanwege haar sleutelrol als kwaliteitsindicator. Dit discours normaliseert het idee dat er *slechte* en *goede* aanbieders van academisch onderwijs zijn en dat de werkprestaties van afgestudeerden sterk afhankelijk zijn van het behaalde diploma. Hierdoor heeft deze discursieve benadering de neiging om de individuele kwaliteiten van de studenten onzichtbaar te maken.

Hoofdstuk 4 schetst de nationale context van de installatie en het functioneren van de nieuwe organisatorische capaciteiten die gericht zijn op het versterken van de arbeidsinzetbaarheid binnen Chileense universiteiten. Deze organisatorische capaciteiten worden in dit onderzoek op globale wijze omschreven als 'loopbaandiensten'. Het blijkt dat, ondanks hun snelle en brede verspreiding in het systeem, de loopbaandiensten moeilijkheden opleveren op het gebied van organisatorische legitimiteit. Tegelijkertijd blijkt (op macro-, meso- en microniveau) een gedeelde behoefte te bestaan aan een ruimer begrip van arbeidsinzetbaarheid. Dit, enerzijds, om binnen het hoger onderwijssysteem tot afstemming te komen over de behandeling van het thema en, anderzijds, om de geleiding en integratie van de wijze waarop het onderwerp wordt gemanaged in de traditionele academische disciplines (onderwijs en onderzoek) te vergemakkelijken.

In het eerste deel van het hoofdstuk wordt de invloed van de institutionele omgeving van de universiteiten op de voornaamste manifestaties van de notie van arbeidsinzetbaarheid op organisatieniveau gecontextualiseerd. Hierbij wordt vastgesteld dat de notie van arbeidsinzetbaarheid in het proces van toe-eigening door de universiteiten ontkoppeld dreigde te worden van haar vormende componenten. Dit proces voltrok zich vanuit de verspreiding van arbeidsinzetbaarheid als beleidsagenda in het kader van de functionele kracht van het dominante op economische grondslagen gestoelde discours. Tevens wordt betoogd dat loopbaandiensten van universiteiten een geïnstitutionaliseerde taxonomie vertonen, die veel voorkomt in diverse onderwijssystemen. Daarom vormt de wereldwijde verspreiding van dit soort diensten een trend die het bestaan van isomorfe drijvende krachten aantoont.

Het tweede deel van het hoofdstuk zet uiteen hoe loopbaandiensten onderdeel zijn geworden van een zeer gespecialiseerde en wijdverbreide organisatorische ontwikkeling binnen Chileense universiteiten. Deze organisatorische ontwikkeling hangt sterk samen met een veelvoud aan vereisten, als: feedback op het curriculum, het creëren van een relatie met afgestudeerden en marketing. Dit komt meestal tot uiting in initiatieven die informatie over werk en banen van afgestudeerden verzamelen en analyseren, in activiteiten die de verbondenheid beogen te vergroten en in arbeidsbemiddelingsinitiatieven. Deze diensten blijken met name gericht te zijn op het eind van het studietraject en de periode na het afstuderen. Ze vertonen echter heterogene prioriteiten en strategieën.

In het laatste deel van hoofdstuk 4 wordt beargumenteerd dat de loopbaandiensten tegen een aantal obstakels op het gebied van organisatorische legitimiteit aanlopen. Deze obstakels houden verband met de volgende drie factoren: Ten eerste, de neiging om hun reikwijdte te begrenzen tot initiatieven die buiten de cyclus van de studieperiode vallen. Ten tweede, het verzet van de academische organen van de hoger onderwijsinstellingen tegen samenwerking met de loopbaandiensten en, ten derde, het ontbreken van een gedeeld begrip van arbeidsinzetbaarheid onder relevante actoren (studenten, academici, andere universitaire managementprofessionals, alumni en werkgevers). Daarnaast laten de beschreven ontwikkelingen zien dat de loopbaandiensten worden ingericht als ruimtes voor professionalisering van het universitair management. Daarom bieden ze ruimte voor de opkomst van nieuwe gespecialiseerde niet-academische beroepsmatige identiteiten, wiens taken op het raakvlak liggen van traditionele onderwijs- en onderzoeksactiviteiten.

Hoofdstuk 5 verdiept de analyse van de oorsprong, ontwikkeling en status van arbeidsinzetbaarheid als onderdeel van de evolutie van de formele structuur van universitaire organisaties. De deelnemers worden hierbij beschouwd als sleutelcomponenten van de organisatie.

Om tot vergelijkingen en theoretische stellingen te komen, worden drie geselecteerde casussen bestudeerd. De focus van de analyse ligt op de dynamiek van organisatieverandering en aanpassing, vanuit een notie van organisatieverandering die de nadruk legt op legitimiteit en isomorfisme. Dit onderzoeksperspectief wordt ingegeven door de intentie om dieper in te gaan op de processen die een rol spelen bij de vorming van de structuur en het handelen van de organisaties.

Het eerste deel van hoofdstuk 5 biedt een contextualisering van de casussen vanuit het perspectief van sociologische organisatieanalyse. Dit, met het doel om een conceptueel kader te creëren ten behoeve van de analyse van de dynamieken van verandering en organisatorische aanpassing die verband houden met het verbeteren van de arbeidsinzetbaarheid. Hieruit wordt geconstateerd dat de drie casussen overeenkomen met universiteiten die verder gevorderd zijn met het installeren en opstarten van loopbaandiensten dan andere Chileense aanbieders van academisch onderwijs. Bij alle drie deze universiteiten is sprake van organisatorische regelingen, die het doel hebben om de arbeidsinzetbaarheid te verbeteren en die wat betreft hun actie binnen een gemeenschappelijk kader van rationaliteit opereren. Dit, ondanks het feit ze vanuit hun herkomst worden gekenmerkt door verschillende behoeften en motieven.

In de tweede paragraaf wordt de organisatorische positionering van elk van de bestudeerde casussen jegens de arbeidswereld en de notie van arbeidsinzetbaarheid gecontextualiseerd. Er blijkt sprake te zijn van de volgende twee organisatorische posities: Een eerste waarbij de instelling het voldoen aan externe eisen als van ondergeschikt belang beschouwt en de prioriteit legt bij het handelen in lijn met haar missie en eigenzinnige kenmerken. Vanuit de tweede organisatorische positie laat de desbetreffende universiteit zich kenmerken als zijnde geconditioneerd door haar omgeving en uitgedaagd om te voldoen aan extern gestelde eisen, waarbij de bereidheid bestaat zich ondergeschikt te maken aan die vereisten.

Ten slotte wordt in het derde deel van hoofdstuk 5 ingegaan op de organisatorische assimilatie van de loopbaandiensten. Uit het onderzoek blijkt duidelijk dat dit type capaciteiten binnen de organisatie onvoldoende tot uiting komen. Tevens ervaren deze diensten problemen op het gebied van legitimiteit en organisatorische integratie.

Deze problemen houden verband met het feit dat de bedrijfsvoering van arbeidsinzetbaarheid geen deel uitmaakt van de organische ontwikkeling van de organisatie, maar eerder overeenkomt met een legitimiteitsmiddel op organisatieniveau. Geconcludeerd wordt dat de belangrijkste onderliggende motivatie voortkomt uit externe vereisten die worden gesteld vanuit de institutionalisering van arbeidsinzetbaarheid als een algemene verplichting van het hoger onderwijs.

Samenvattend kan worden gesteld dat, de filosofische standpunten met betrekking tot de functies van het hoger onderwijs overstijgend, haar positionering als een bepalende factor voor de werkgelegenheid en het werk van afgestudeerden één een van de kenmerken van de moderne – massaal toegankelijke – universiteit werd.

De conceptualisering van de universiteit als een maatschappelijke instelling enerzijds en de wereld van werk als een brede notie van het actieve leven van mensen anderzijds, verhindert de analyse die noodzakelijke is voor de studie van hun huidige relaties. Dit komt doordat de kenmerken van kennis en werk voor de hedendaagse economieën en samenlevingen, deze gebieden van maatschappelijke actie hebben herdefinieerd als markten, te weten de *markt voor universitair onderwijs* en de *arbeidsmarkt*. Deze herdefiniëring vond plaats in de context van de predominantie van de instrumentele waardering van kennis en de economisering van verschillende domeinen van het sociale leven.

Het voorgaande impliceert dat de historische spanningen en geschillen die voortvloeien uit de relatie tussen universiteit en werk niet zijn opgelost, noch op het gebied van de ideeën die over hen bestaan, noch op het concrete vlak van hun relatie. Echter, uit hun herdefiniëring als markten blijkt een relevante verandering: de status van de universiteit werd bekrachtigd. Daar waar ze voorheen werd beschouwd als een maatschappelijke instelling of een uitzonderlijke organisatie, wordt ze nu beschouwd als niet meer dan één van de marktspelers in een gecommercialiseerde sociaaleconomische omgeving.

In deze context werd het begrip arbeidsinzetbaarheid geconsolideerd als maatstaf voor de relatie tussen het onderwijs en wereld van arbeid, hetgeen zeer duidelijk waarneembaar is en concrete organisatorische gevolgen heeft. Aangezien het een component betreft die vanuit historisch perspectief is geïntegreerd in haar ontwikkeling, betekent het bovenstaande echter

niet dat aan de universiteiten een nieuwe rol is toegekend.

Met het oog op de homologatie van de universiteit en de arbeidswereld als zijnde markten, stelt dit onderzoek dat de effecten van de arbeidsinzetbaarheid-agenda worden beïnvloed door het fenomeen van ontvlechting (*unbundling*) binnen het hoger onderwijs. Van dit fenomeen is sprake wanneer een commerciële strategie wordt aangenomen, die bestaat uit het scheiden van de samenstellende elementen van verschillende producten of diensten om hun commercialiseringsmogelijkheden te vergroten.

Vanuit dit perspectief wordt opgemerkt dat Chileense universiteiten - ongeacht het rationaliteitsniveau van het gedrag dat ze vertonen - opereren in een markt die gerelateerd is aan andere markten, waarbij sprake is van een dynamiek die is gericht op de commerciële rationalisering van hun gesteldheid of paradigma's van gangbaar gedrag. Hier ligt de oorsprong van de notie van conflicterende markten - hetgeen de titel van dit proefschrift is. De term conflicterende markten vergemakkelijkt de weergave van het spanningsveld tussen verschillende krachten die met elkaar in strijd zijn om aan de ander hun wil op te leggen. Het woord conflict wordt gebruikt om een strijd, gevecht, geschil of discussie over bepaalde ideeën of denkwijzen aan te duiden. Het impliceert daarom dat de betrokken actoren die in conflict zijn, hetzij individueel of collectief, de confrontatie met elkaar aangaan om iets te bereiken e/o hetgeen ze willen bereiken op te leggen aan de andere actoren.

In die zin symboliseert het feit dat de heersende notie van arbeidsinzetbaarheid is geconstrueerd en geoperationaliseerd aan de hand van de dominante aannames van de *Human Capital* theorie, de conflicterende perspectieven omtrent het idee van een moderne en massaal toegankelijke universiteit, alsmede de componenten van het Chileense systeem die in zich in crisis bevinden. Dit onderzoek – dat wordt gekenmerkt door een concrete en sterk afgebakende benadering - naar de organisatorische reacties van de universiteiten, toont derhalve de significante impact aan van de druk die de institutionele omgeving uitoefent op de universiteiten. Tegelijkertijd laat het de verschillende manieren zien waarop conflicten onzichtbaar worden gemaakt en vanuit ideologisch perspectief worden geneutraliseerd onder het mom van veronderstelde gedeelde wereldwijde ambities, zoals het geval is met de agenda van arbeidsinzetbaarheid.