

Het is tijd voor een feetsje!

Blog Marian Thunnissen op Fontysblogt.nl, december 2017

15 jaar onderzoek binnen FH HRM en Psychologie

November 2018 vindt alweer het 5^e praktijk onderzoek congres van de het netwerk van de HRM lectoren plaats. De eerste bijeenkomst werd in 2010 gehouden bij Avans Hogeschool in Den Bosch en na de Hogeschool Utrecht (2012), Hogeschool Inholland (2014) en Windesheim (2016) is nu de beurt aan Saxion Hogeschool om de bijeenkomst te organiseren. Het congres is destijds opgestart om een brug te slaan tussen theorie, onderzoek en praktijk. De ervaring leert dat het congres vooral een mooi podium is voor onderzoekers uit het hbo om hun kennis en inzichten uit onderzoek te delen met anderen: professionals uit het werkveld, maar ook met collega docenten en onderzoekers van andere hogescholen en onderzoeksinstituten.

Het aanstaande lustrum vraagt natuurlijk om feestje, waarbij we een taartje eten op wat we bereikt hebben en daarna een borrel nemen op de toekomst. Ter voorbereiding hebben we onszelf als HRM lectoren de opdracht gegeven om een overzicht te maken van wat het lectoraat in het verleden heeft gedaan, wat actuele thema's zijn en wat de vraagstukken voor de toekomst zullen zijn. Mijn lectoraat — Dynamische Talentinterventies — bestaat nog maar 1,5 jaar. Natuurlijk weet ik wat we nu doen, maar de successen van mijn voorgangers kan ik niet zomaar opsommen. Ik ging op onderzoek uit en ontdekte dat we binnen Fontys HRM en Psychologie een lange onderzoekstraditie hebben.

2003 – 2011: Lectoraat Career Development

Het initiatief voor het lectoraat is genomen vanwege de vele problemen op het gebied van loopbaanontwikkeling met ernstige persoonlijke en maatschappelijke gevolgen, zoals vroegtijdige schooluitval, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ondernemers die kansen missen door gebrek aan competent personeel. Het lectoraat Career Development richt zich op het ontwikkelen van meer effectieve methoden rond talentontwikkeling, het spotten/ontdekken en ontwikkelen van talent en daarbij gebruik maken van nog weinig gangbare domeinen als hersenonderzoek, chaostheorie etc. Lector Wouter Reynaert was vooral geïnteresseerd in de invloed van serendipiteit (onverwachte gebeurtenissen) op loopbanen van mensen en de duurzame inzet van talenten. Het lectoraat wilde vat krijgen op die onzichtbare maar invloedrijke processen in het ontdekken en ontwikkelen van talent.

De kenniskring – bestaande uit een forse groep associate lectoren, HRM-docenten en professionals uit het werkveld – heeft diverse boekjes geschreven, een serendipiteitsspel ontwikkeld (in een Nederlands- en Engelstalige variant), en meerdere masterclasses en conferenties georganiseerd, waaronder het jaarlijkse HRM-congres van de opleiding. Het lectoraat lijkt zich vooral te richten op het delen van deze kennis met de praktijk. In deze lectoraatsperiode is dat vooral de HRD-er en de (studie)loopbaanadviseur.

De directe invloeden op het onderwijs zijn (nog) beperkt. Onderzoek wordt vooral gedaan door HRM-docenten – kenniskringleden, maar ook een grote groep docenten die zich via het lectoraat professionaliseren in onderzoek - en maar mondjesmaat door of met studenten. Aan het eind van de 2^e lectoraatstermijn kijkt en denkt het lectoraat mee over het versterken van de onderzoeksvaardigheden binnen de opleiding HRM.

2011 – 2015: Lectoraat Duurzaam werken

Ook in dit lectoraat staat de duurzame inzet van talenten centraal. Echter, er is vooral aandacht voor de inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Die hebben moeite om een baan te vinden

en te houden, en hebben daarbij ondersteuning nodig. Daar waar het lectoraat van Reynaert zich vooral richtte op loopbaanadviseurs en -coaches, gaat bij het lectoraat van lector Harry Michon de aandacht uit naar een specifieke groep aan coaches namelijk de re-integratie professionals.

Het lectoraat is sterk in actie-onderzoek. In en met de praktijk wordt o.a. onderzoek gedaan naar functiecreatie, de invloed van 'zachte' werkgeversfactoren op het vinden en behouden van werk, en naar de houding van professionals bij het in eigen kracht zetten van de mensen met een arbeidsbeperking. Er worden diverse tools en checklists ontwikkeld die de re-integratie professional kan gebruiken om voor de doelgroep een passende en prettige werkomgeving te vinden en te creëren.

De kenniskring heeft een bescheiden omvang, maar deze keer zijn zowel de opleiding HRM als de opleiding Psychologie goed in de kenniskring vertegenwoordigd. Het accent heeft gelegen op onderzoek t.b.v. de externe financiers, waardoor er minder tijd was voor curriculumontwikkeling en professionalisering van docenten. Desalniettemin is er impact op het onderwijs: de door het lectoraat ontwikkelde minor Duurzame Inzetbaarheid biedt studenten de gelegenheid om te ontdekken of zij met de doelgroep willen werken. Daarnaast heeft het lectoraat het stokje van zijn voorganger overgenomen en is het betrokken bij de versterking van de onderzoekslijn in het curriculum van de opleiding HRM, met specifieke aandacht voor de praktijkgerichtheid van dat onderzoek.

Het lectoraat wordt extern gefinancierd en in 2015 houdt de bekostiging op. In een van de laatste video's over het lectoraat spreekt Michon de wens uit dat in het nieuwe lectoraat ook aandacht zal blijven voor de kwaliteiten van kwetsbaren op de arbeidsmarkt.

We krijgen een zusje!

In 2013 start Fontys HRM en Psychologie een tweede lectoraat: het lectoraat Mens en Technologie onder leiding van Janienke Sturm. Het lectoraat bestudeert de wederzijdse beïnvloeding van mens en technologie, op de verbinding tussen gamma en bèta. Een verbinding die zeer relevant is gegeven huidige technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, zeker voor de high-tech regio Eindhoven en omgeving. Het onderzoeksprogramma richt zich op drie thema's: mensgericht innoveren, beïnvloeding door technologie en omarming van technologie. In het lectoraat werken docenten en studenten psychologie nauw samen met studenten, docenten en lectoren van Fontys Hogeschool ICT. Zo worden samen nieuwe interventies ontwikkeld en onderzocht. Er is ook een HRM-docent betrokken bij het lectoraat en deze doet onderzoek naar de impact van technologie op arbeid en technologie-acceptatie in organisaties.

2016 – 2020: Lectoraat Dynamische Talentinterventies

In april 2016 start ik met het nieuwe lectoraat Dynamische Talentinterventies. Ook wij kijken naar de duurzame inzet van talenten. We zien talent als een eigenschap van een persoon die, als hij in de juiste context wordt benut en ontwikkeld, leidt tot voldoening, werkplezier en een goede prestatie. Kortom: we hangen de sterke-punten-benadering aan. Dat lijkt makkelijk, maar we zien in de praktijk dat veel organisaties dat niet consequent doorvertalen naar hun HR-beleid. Ons onderzoek richt zich op het verhelderen en concretiseren van het begrip talent (waarbij we ook willen weten of er contextuele verschillen zijn), de opbrengsten van talentontwikkeling en –benutting voor zowel de werknemer als de organisatie, en op de vraag in welke context talent het beste tot bloei komt.

Daar waar het onderzoek van Reynaert zich vooral concentreerde op het individuele niveau, zijn wij vooral geïnteresseerd in talent en talentontwikkeling op team- en organisatieniveau: hoe kun je binnen een team optimaal talenten benutten en ontwikkelen (o.a. leren op de werkplek), welke rol speelt de leidinggevende daarbij en welk leerklimaat is het meest ondersteunend. Tot op heden is daar weinig onderzoek naar gedaan, terwijl we in de praktijk

merken dat daar de meeste knelpunten zitten. We willen dan ook graag weten hoe organisaties en teams omgaan met de dilemma's en spanningen die bij het ontwikkelen en benutten van talent komt kijken. Ook hebben we de oproep van Michon ter harte genomen en voeren we op dit moment een RAAK-project uit waarin we een tool willen ontwikkelen die bijdraagt aan een betere match op 'zachte factoren' tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking.

De kenniskring bestaat uit docenten van HRM en Psychologie én collega's van Fontys Hogeschool ICT en de Fontys Dienst P&O. Met name de collega's buiten ons instituut zien kans om concreet in hun eigen team en/of praktijk onderzoek te doen, interventies te ontwikkelen en die weer te onderzoeken. In het lectoraat ligt dan ook het accent op actie-onderzoek en ontwerpgericht onderzoek. Ook de afstudeerders (HRM en Psychologie) die in het lectoraat meedraaien leveren zowel een onderzoek als een interventie op.

Al met al richt ons onderzoek richt zich op de HRM-er (inclusief de HRD-er), maar ook op degene die in de praktijk verantwoordelijk is voor talentontwikkeling en benutting: de leidinggevende en de professional werkend in teamverband. Daarbij horen ook onze ruim 4000 Fontys collega's; Fontys heeft talentgericht HRM en talentgericht onderwijs hoog op de strategische agenda staan en met onze projecten dragen we een steentje bij aan kennisontwikkeling.

De inbedding in het onderwijs krijgt steeds meer gestalte. De betrokken kenniskringleden verwerken hun inhoudelijke bevindingen in hun eigen cursussen en onderwijs, en geven gastcolleges in de cursussen van anderen. Het lectoraat is intensief betrokken bij de ontwikkeling van een nieuwe module 'talentontwikkeling' t.b.v. onderwijs voor werkenden. Daarnaast proberen we – samen met het lectoraat Mens en Technologie – bij te dragen aan innovatie van het onderzoeksonderwijs door studenten kennis te laten maken met nieuwere onderzoeksmethoden (bijvoorbeeld narratieve methode, context mapping en onderzoek m.b.v. big data).

Kunnen we een feestje vieren?

Jazeker! De rode draad in 15 jaar onderzoek door en voor Fontys HRM en Psychologie kenmerkt zich door een accent op het her- en erkennen van talent, talentontwikkeling en – benutting. De verschillende lectoraten leggen daarbij elk eigen accenten in inhoud en wat betreft het werkveld. Door de jaren heen neemt de invloed op en de inbedding in het onderwijs toe. Ook wordt er steeds meer multidisciplinair samengewerkt.

Maar deze blik in het verleden heeft ook een deceptie opgeleverd. Bijna vijftien jaar lang hebben meerdere mensen met veel plezier en energie nieuwe kennis ontwikkeld, maar als ik die kennis er nu op wil naslaan is het moeilijk te vinden. Zelfs in deze tijd waarin allés op internet staat, kost het me moeite om artikelen, rapporten en verslagen te vinden. Het zijn de ouderwetse boekenkast en (hang)mapjes van collega's die me verder helpen. Als ik dan toch bij de borrel van het lustrumfeest een wens voor de toekomst mag uitspreken, dan hoop ik dat we met een goed kwaliteitssysteem voor lectoraten – en het bijbehorende portfolio daarbij - erin slagen om onze publicaties en andere output beter, centraler en dus duurzamer gaan vastleggen, zodat ook mijn opvolgers nog eens kunnen kijken wat wij allemaal gedaan hebben.

Dank aan Peter Bos, Karin van Rooijen en Rianne Wolberink voor de input.