

# PRACTITIONER RESEARCH ALS PROFESSIONALISERINGSINSTRUMENT

Een actie-onderzoek met HRM'ers bij de Nationale Politie

Luca Lopes de Leao Laguna

[l.lobes@hva.nl](mailto:l.lobes@hva.nl)

HRM lectorencongres

9 november, 2018

CREATING TOMORROW

# PRACTITIONER RESEARCH

- Research that is undertaken by practitioners to **improve practices** (Richardson 1994).
- Onderzoek is het **methodisch** beantwoorden van vragen dat leidt tot **relevante kennis**. Andriessen (2014)
- “Backyard research: **systematic** investigation and inquiry that is **embedded in the ongoing work of the organisation**” Swanson (1997, 12)
- “Evidence with a little ‘e’”: “data **systematically gathered** in a particular setting **to inform local decisions**” Rousseau (2006, 260)

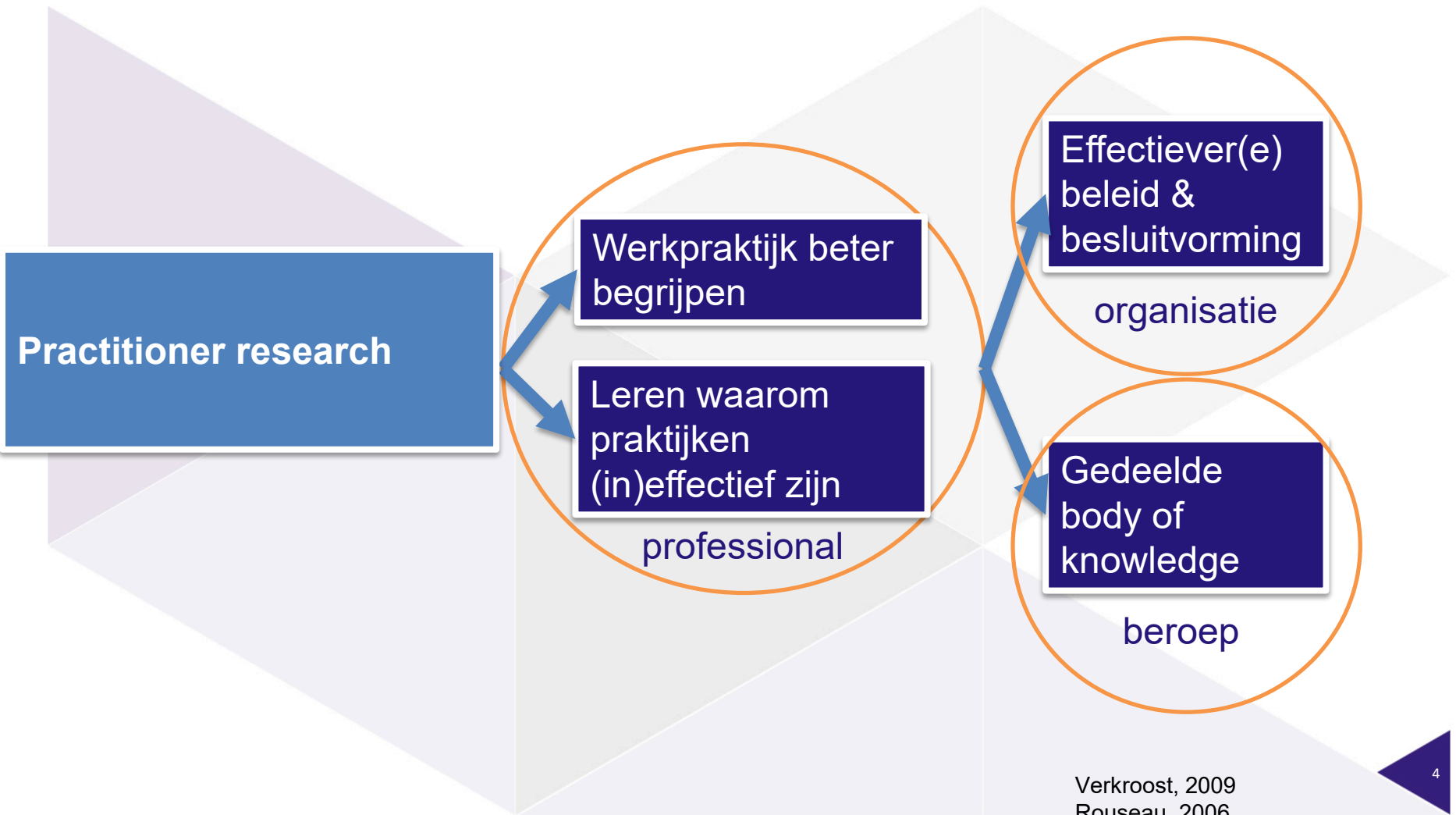
# PROFESSIONALISERING

= Leren gerelateerd aan het professioneel beroep dat leidt tot een positieve verandering m.b.t. begrip, attitude, vermogen en/of gedrag

- Informeel en formeel
- geen individueel autonome kwestie, maar sterk beïnvloed door de werkcontext: de organisatiecultuur en de praktijkcultuur

(Bolhuis, 2002, 2012; Ellinger 2005; Eraut et al. 2003; Fuller and Unwin 2005)

# UITKOMSTEN PRACTITIONER RESEARCH



## AANLEIDING EN CONTEXT

HR-advies, Nationale politie

- Initiatief vanuit HR-professionals
- Urgentie en wens om te professionaliseren naar nieuwe rol HR-businesspartner
- Weinig visie vanuit organisatieleiding
- Midden in langlopende reorganisatie

6 deelnemers:

- HR-adviseurs
- Hbo-niveau, weinig tot geen onderzoekservaring
- Lange dienstverbanden
- Deelname vrijwillig

## VRAAGSTELLING

### *Vanuit praktijk:*

Helpt onderzoekend werken ons om betere HR-professionals te worden?

### *Vanuit onderzoek:*

Hoe kunnen we vorm geven aan pr als professionaliseringsinstrument binnen de HR-praktijk?

- Wat zijn belangrijke kenmerken en uitdagingen van PR in de HR-praktijk?
- Wat levert pr op voor de professionalisering van de HR-praktijk?

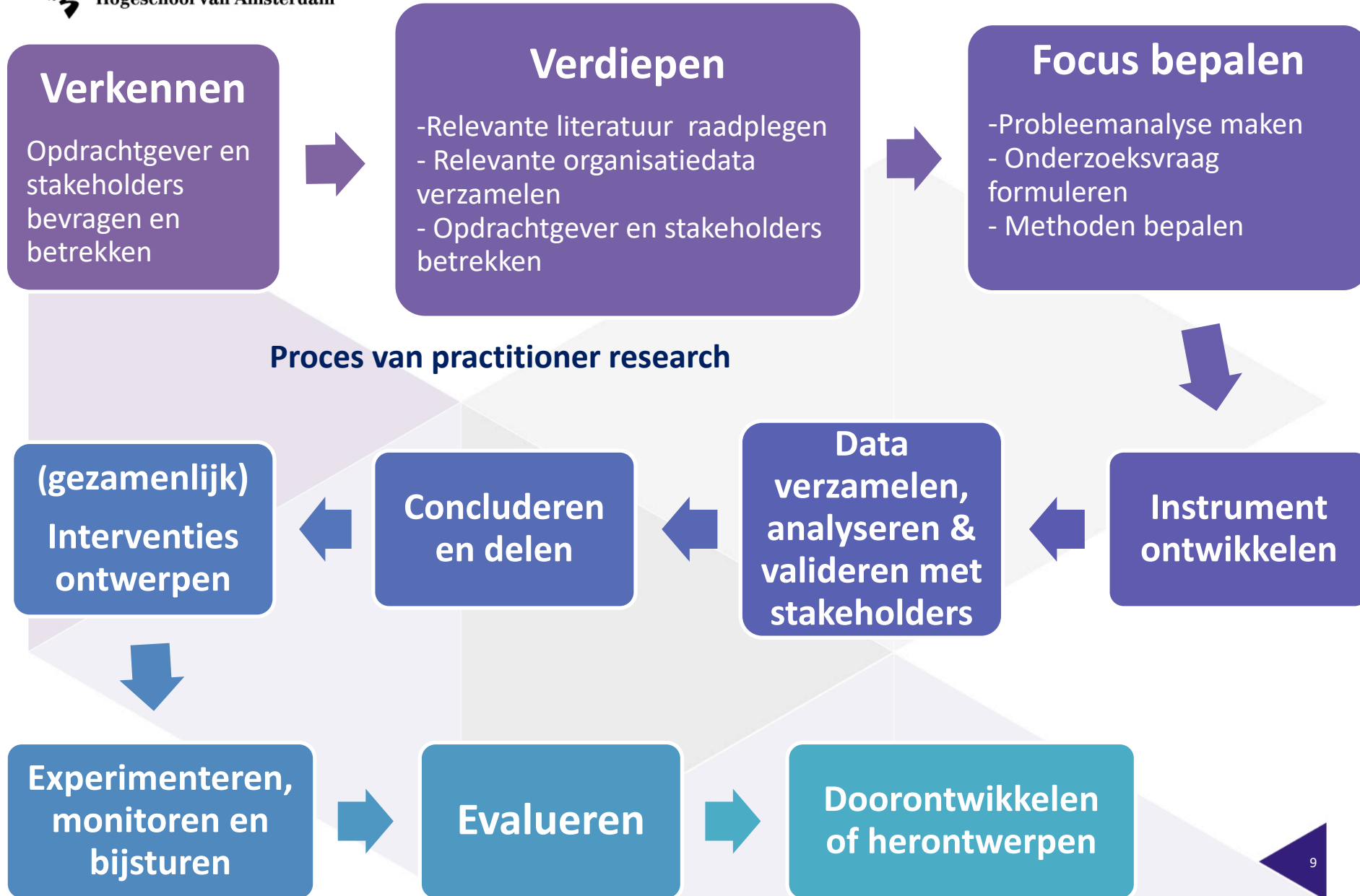
## METHODE

- Participatief actie-onderzoek
- Samen exploreren of PR vorm van professionalisering kan zijn
- Leertraject onderzoekend werken met 6 deelnemers
- Interviews voor, tijdens en na het leertraject

## HET LEERTRAJECT

- **Maatwerktraject** gericht op rol en context HR-adviseur Nationale politie
- **Looptijd:** maart 2017- april 2018
- **Activiteiten:**
  - Zelf onderzoek opzetten en uitvoeren
  - Leerbijeenkomsten: informatie, discussie, reflectie
  - Individueel sparren en feedback
  - Uitleerbijeenkomsten met grotere kring HR-adviseurs
  - Doorlopende reflectie op proces, uitkomsten en leertraject





## PROCES

- 1 onderzoekstraject strandt door omstandigheden
- 4 van de 6 maken het onderzoekstraject af
- 2 van de 6 ontwikkelen op basis van onderzoek interventies

### Opvallend:

- een opdrachtgever bleek belangrijk
- Interviews en validatiebijeenkomsten
- HR-adviseurs pakten vraagstukken op die ze normaal niet oppakken
- In constante tweestrijd

### Grootste uitdagingen:

- analyseren
- tijd

# OPBRENGSTEN PRACTITIONER RESEARCH

professional

Werkpraktijk beter begrijpen

Leren waarom praktijken (in)effectief zijn

Veranderende rol-perceptie/invulling

organisatie

Effectiever(e) beleid & besluitvorming

- Beter inzicht in wat speelt bij klant en team
- Gebruik van verschillende perspectieven

- Versterkt samenwerkingsrelatie HR-lijn
- Denkt bewuster na over wat wel en niet bij rol hoort
- Pakt andere vraagstukken op
- Gevoel dat toegevoegde waarde beter zichtbaar is

- Taai organisatievraagstuk wordt lokaal opgelost
- Klant voelt zich meer ondersteund

## LESSEN T.A.V. PR IN HR-PRAKTIJK

- Directe werkomgeving (klant) is cruciaal
  - Betrekken opdrachtgever
  - Methoden opnemen die draagvlak, betrokkenheid en beweging creëren
- Methodisch werken dwingt uit de waan van de dag
- Tijd lijkt groot struikelpunt, maar niet wanneer men enthousiast is
- Belangrijk dat het onderzoek gaandeweg al wat oplevert
- Expliciete aandacht voor analyse is nodig

## LESSEN M.B.T. BEGELEIDING

- Begeleider heeft kennis van variatie aan onderzoeksaanpakken nodig en leerprocessen
- Flexibel omgaan met organisatiecontext
- Analyseren behoeft veel aandacht
- Letterlijk ruimte en tijd creëren voor gezamenlijke bijeenkomsten is belangrijk om focus en vaart er in te houden

## CONCLUSIE, DISCUSSIE

- PR heeft eigen dynamiek en uitdagingen
- PR is een vorm van professioneel leren en kan leiden professionalisering
- De werkomgeving betrekken is van belang
- HRM'ers hadden moeite met analyseren

Maar...

- Klein onderzoek binnen één organisatie
- Hbo-geschoolde HRM'ers met weinig onderzoekservaring

Dus...

- Meer initiatieven in andere werkomgevingen
- Wat kan PR betekenen voor de rolidentiteit van de HRM'er ('tensions of identity')