

# Werkgerelateerd leren van startende professionals in de praktijk



**Een verkennend onderzoek naar agency bij beginnende (hbo)professionals**

**Derk-Jan Nijman, Aimee Hoeve, Loek Nieuwenhuis, Mirelle Voskes, Leon Noij**

## Inleiding

- Eerste werkjaren vaak als zwaar ervaren ('inductie'/on-boarding)
  - leren (op de werkplek) belangrijk element in de transformatie van student naar professional
- Verschillen tussen het leren van beginnende professionals en experts (Daley, 1999)
- Zicht op het leren van beginnende professionals kan bijdragen aan de ontwikkeling van leerinterventies voor starters;
- Onderzoek onderdeel van brede studie naar werkplekleren binnen HAN.

## Achtergrond (1)

- Van huidige professionals wordt verwacht dat zij in staat zijn de regie te voeren over hun eigen leren en ontwikkelen (e.g. Poortman, Reenalda, Nijhof & Nieuwenhuis, 2014; Ruijter, 2015; Van Vianen, Klehe, Koen & Dries, 2012).
- Regie over de eigen ontwikkeling is geen vanzelfsprekendheid, maar moet worden ontwikkeld (Zimmerman, 2002; Edmondson, Boyer & Artis, 2012).

## Achtergrond (2): *Agency* en leren op de werkplek

Billett (2001) toont dat werkenden (lerenden) mogelijkheden om te leren op de werkplek (kunnen) creëren:



*Agency* refereert aan de capaciteit om individueel te handelen en vrije keuzes te maken (*capacity to act*) (Giddens, 1994).

## Achtergrond (3): *agency*

(theoretische) kenmerken *agency*:

- impliceert bepaalde mate van eigen initiatief / zelfregulatie van de lerende, iets teweeg (kunnen) brengen;
- mede afhankelijk van de socioculturele context i.e. leeromgeving (*affordances*)

## Onderzoeksdoelstelling en - vraag

*Doelstelling:*

meer zicht krijgen op *agency* bij beginnende professionals (exploratief).

*Centrale vraag:*

Hoe krijgt *agency* vorm bij beginnende beroepsbeoefenaars met een HBO-diploma?

## Onderzoeksopzet (1)

### **Gewenste opbrengst:**

Beschrijvingen (in de vorm van beelden, verhalen, ervaringen, betekenissen) waarin persoonlijke kijk op eigen (aanzet tot) leren en ontwikkeling in die eerste jaren wordt toegelicht.

### **Kwalitatieve onderzoeksstrategie:**

Topic-gestuurd interview

## Onderzoeksopzet (2)

**Onderzoekers:** ruim 80 2e jaars - vt /dt – HAN bachelor studenten Learning & Development in Organisations (4 groepen), ihkv deelname aan hun cursus onderzoeksvaardigheden;

**Begeleiding/ondersteuning:** vanuit opleiding (Learning & Development in Organisations, HAN) en onderzoek (Kenniscentrum Kwaliteit van Leren)

**Onderzoek en onderwijs in parallel proces:** bv ontwikkelen protocol/codering, beoordeling cursusresultaat op individueel onderzoeksverslag



## Onderzoeksopzet (3)




### Werving respondenten

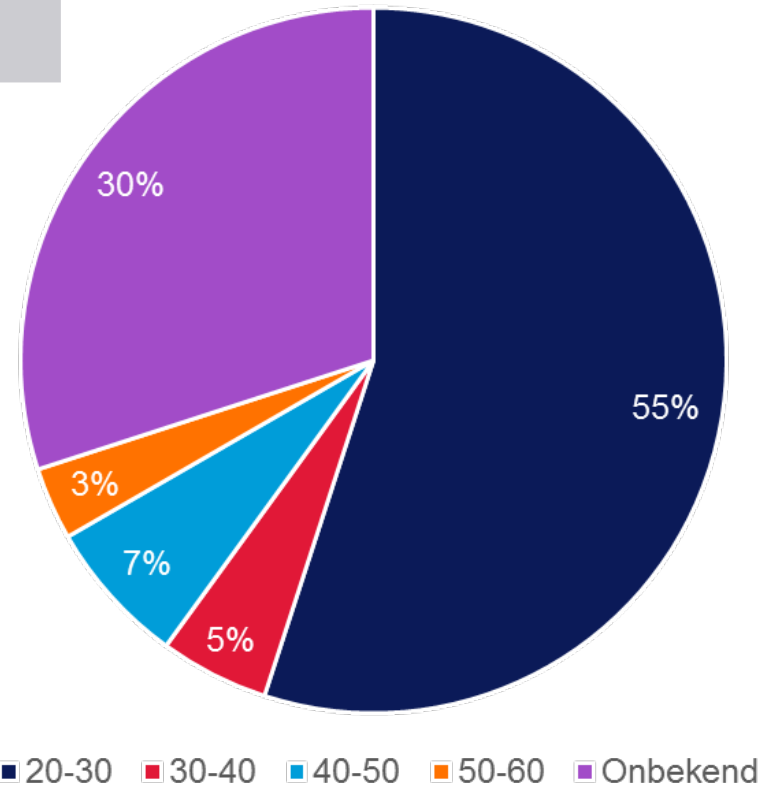
Student-onderzoekers werven in eigen netwerk één respondent die voldoet aan de volgende criteria:

1. HBO gediplomeerd (2 tot 4 jaar eerder)
2. Aan die opleiding gerelateerde baan (sinds tenminste 1,5 jaar)

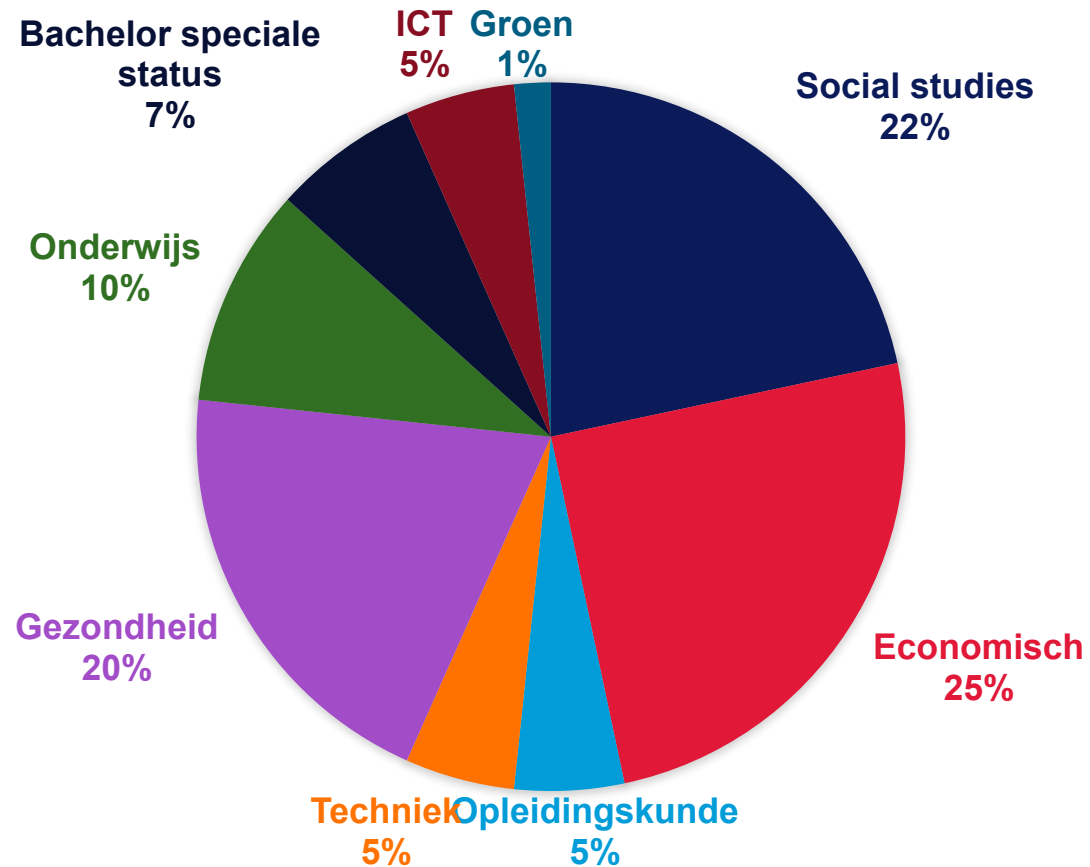
**Data:** 60 interviewtranscripten; gecodeerd en verwerkt in portretten.

## Achtergrond respondenten: geslacht & leeftijd

		
23	36	1



# Achtergrond respondenten: opleidingsdomein



# Wat leren we over *agency* bij beginnend professionals?



In de onderzochte praktijk zien we 3 verschijningsvormen:

1. Initiatief tot leren als gevolg van ervaren acute problemen
2. Initiatief tot leren vanuit ambities in carrière en positie of persoonlijke ontwikkeling
3. Initiatief tot leren als in *deliberate practice*

## Vorm 1: ervaren acute problemen

"Als je net van de Pabo komt moet je heel erg je weg vinden, alle administratie en hoe houd je dingen op orde. Je kijkt wat bij andere collega's, je kijkt eens op internet hoe mensen in een hele andere omgeving het doen".  
respondent 11

"Nou dat verantwoordelijkheid nemen, dat is makkelijk, dat moest gewoon. Ik had een verantwoording en kon op niemand terugvallen. Dat was gewoon een cold turkey."  
respondent 21

## Vorm 1: ervaren acute problemen

- Urgentie gedreven;
- Gericht op uitbreiding van praktisch repertoire om ervaren probleem op te lossen;
- Zoeken geen strategie maar een oplossing;
- Trial&error, collega's consulteren, spiegelen, reflectie als nadenken aan het einde van de dag over wat je is overkomen.

## Vorm 2: ambitie

“Onze afdeling bestaat uit slimme, verstandige mensen en iedereen heeft gestudeerd. Dat wil niet zeggen dat je zelf ook moet studeren maar het werkt wel mee aan de motivatie.”  
respondent 1

“d'r hangt zoveel af van de organisatie en de cultuur van een organisatie, dat het heel anders kan zijn waar een organisatie behoefte aan heeft. (...)  
En eh, (hoest), dat je daarop het afstemt, en waar je naartoe wil.”  
respondent 4

## Vorm 2: ambitie

- Ambitie gedreven;
- Meer ongerichte uitbreiding van kennis en vaardigheden;
- Vaak is het cultuur/beleid van de organisatie of beroep, sturend voor het eigen initiatief;
- Vaak door initiatief tot scholing of gebruik maken van geformaliseerd aanbod van trainingen en cursussen.



## Vorm 3: deliberate practice

“En ik heb nog steeds wel een idee in mijn hoofd waar ik nog meer naartoe wil gaan. En daar probeer ik mijzelf steeds weer op aan te passen. Dus wanneer er een mogelijkheid is in het bedrijf, ik noem maar wat, eentje is ziek ofzo. Dan probeer ik die taken van die persoon over te nemen, zodat ik dat ook kan leren zodat ik dat later ook kan doen”.

respondent 62

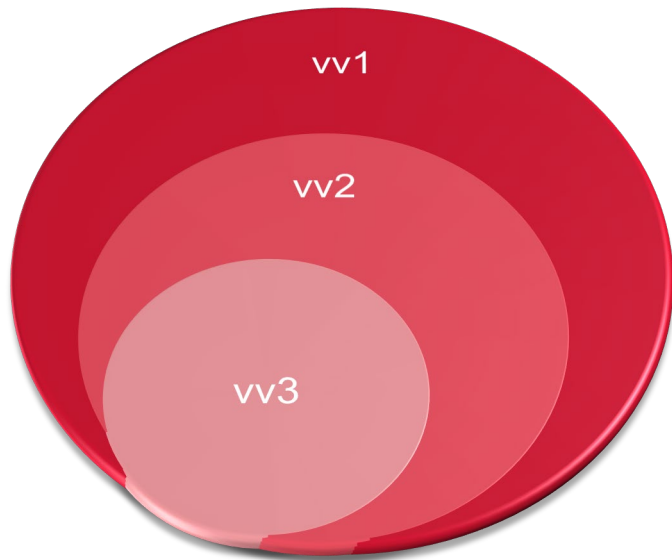
“ik heb na mijn opleiding ervoor gezorgd dat ik op elk specialisme werd ingepland.”

respondent 20

## Vorm 3: deliberate practice

- Kenmerkt zich door analyse van prestaties met een gerichte verbeterstrategie om concreet vooraf bepaalde ontwikkeling uit te lokken.

## Wat zien we?



**1 Meest voorkomende** vorm: bijna alle respondenten. Logisch: nieuw in beroep en in organisatie. **Ingroeien in de routines** heeft dit ook nodig.

**2 Veel voorkomende** vorm: bij **groot deel van** respondenten. NB. lijkt voor zowel interviewers als respondenten ook vooral het beeld van leren op/van werk van beginnend professionals.

**3 Komt zelden** voor. Dit **vereist expertise en ondersteuning** om tot de juiste analyse te komen. Expertise die beginnende professionals nog moeten opbouwen.

# Wat betekent dit?

**UITGANGSPUNT  
THEORIEVORMING**



**WERKELIJKHEID**



## Theoretische implicaties

- **Leren van beginnende professionals vooral ongepland, urgentie-gedreven;**
- **Minder zelf-gereguleerd dan vaak verondersteld;**
- **(Exploratie, meer onderzoek noodzakelijk)**

## Vragen voor discussie (1)

Heeft HRD oog voor agency:

- Praktijk is dat beginnend professionals vooral die eerste twee vormen van agency zullen (moeten) inzetten: helpen we ze daar het maximale uithalen of zich te verweren tegen opgelegde verwachtingen?
- Hoort voorbereiding op de derde vorm van agency wel bij de initiële opleiding of de startfase?



## Vragen voor discussie (2)

- Zijn huidige opvattingen (impliciet) vooral gevoed door noties die uitgaan van de derde verschijningsvorm, die mn zijn ontleend aan onderzoek onder extreme uitblinkers (topsporters, schaakgrootmeesters)?
- Is het reëel te veronderstellen dat dit een kenmerk moet zijn van een HBO-professional? Zou het niet voldoen als de HBO-er heel goed wordt in die eerste twee verschijningsvormen?

## Afsluiting

Vragen ea:

*[derkjan.nijman@han.nl](mailto:derkjan.nijman@han.nl)*