

WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK EN DE DYNAMIEK VAN DE WERKVLOER

tekst: Arie Verhoef

 Twee vrouwen. De één is hoogleraar sociale psychologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen en heeft zich onder meer ten doel gesteld om wetenschappelijke kennis voor een groot publiek toegankelijk te maken. De ander stond vijftien jaar geleden aan de wieg van het onderzoek aan De Haagse Hogeschool en is daar nu de eerste associate lector. De toepassing van kennis verbindt Roos Vonk en Ineke van der Meule. Bij alle verschillen die er ook zijn. Zij delen hun visie op onderzoek, het gebruik daarvan en alles wat in een dynamische organisatie het onderzoek kan beïnvloeden.

Roos Vonk treedt met haar publieksvriendelijke boeken en blogs welbewust uit de ivoren toren die de wetenschap vaak nog is. Niettemin is de wetenschappelijke methode voor haar de beste manier van waarheidsvinding. 'Mijn wetenschappelijke kennis vul ik graag aan met mijn observaties uit het alledaagse leven. Dan ontstaat een mooi beeld van hoe de wereld in elkaar zit. Het startpunt van onderzoek is voor mij altijd de wetenschap. Natuurlijk doen universiteiten al meer aan toepassing dan vroeger. Maar wij blijven het belangrijk vinden om onze studenten te disciplineren in een wetenschappelijke manier van denken.'

Het hbo-onderzoek zit veel minder in die ivoren toren. Ineke van der Meule heeft altijd benadrukt dat het hbo-onderzoek niet moet gaan wedijveren met het universitaire onderzoek. 'De perceptie van hbo-onderzoek is anders. Meer op toepassing gericht. De vragen die ten grondslag liggen aan het hbo-onderzoek komen voort uit de samenleving.'

Reproduceerbaarheid

Soms matchen de observaties van Roos Vonk niet met de resultaten van wetenschappelijk onderzoek. In haar vakgebied,

de sociale psychologie, wordt voornamelijk kwantitatief onderzoek gedaan, en dan zie je niet altijd de diepere lagen van mensen. Neem nu het zelfbeeld van mensen. Onderzoeksliteratuur laat zien dat mensen veel te positief over zichzelf denken en allerlei trucs hebben om hun zelfbeeld te beschermen. Tegelijkertijd is het de ervaring van elke coach dat bijna iedereen twijfels heeft over zichzelf: ben ik wel goed genoeg? Die twijfel is misschien wel de diepere oorzaak van al dat zelfbedrog. Maar dat idee laat zich moeilijker vangen met een wetenschappelijke methode.'

Wetenschappelijk onderzoek kan in principe altijd beter. Roos Vonk refereert aan een artikel dat de zelfgenoegzaamheid van de wetenschapper aan de kaak stelt. 'De auteurs daarvan hebben aangegeven dat wij met onze statistiek en ons zoeken naar bevestiging van een hypothese niet op de goede weg waren. Mede op grond daarvan is er dan ook veel veranderd in hypothesetoetsing en replicatieonderzoek. Je hoeft dus geen misantroop te zijn om te erkennen dat het altijd beter kan.'

Het onderzoek binnen het hbo staat – gemeten op de universitaire tijdlijn – nog in de kin-



"OM HBO-ONDERZOEK GOED VAN
DE GROND TE KRIJGEN,
IS EEN OPEN VERBINDING
MET DE BEROEPSPRAKTIJK VAN
GROOT BELANG"

"JE HOEFT GEEN MISANTROOP TE ZIJN OM TE ERKENNEN DAT HET ALTIJD BETER KAN"

derschoenen. In de procesontwikkeling en -hiërarchie zijn ook hier nog veel verbeteringen denkbaar, vindt Ineke van der Meule. 'Het onderzoek wordt binnen het hbo nog te veel gezien als uitsluitend dienstbaar aan het onderwijs en nog te weinig als een tweede primaire taak, die ook een zelfstandige functie heeft richting samenleving. Dan kan het gebeuren dat promotietrajecten worden stopgezet, omdat onderwijs voorgaat. Verder heeft het hbo-onderzoek meer effect wanneer iedereen het tweerichtingsverkeer tussen kennisinstelling enerzijds en beroepenveld en samenleving anderzijds erkent en optimaal benut.'

'Inhoudelijk gezien hechten we binnen het hbo-onderzoek ook aan wetenschappelijke waarden. Maar vanwege die andere onderzoeksperceptie ligt dit soms wat gecompliceerder dan aan de universiteit. Wie bijvoorbeeld actieonderzoek doet, kan reproduceerbaarheid moeilijk waarmaken. Je kunt echter wel altijd zorgen voor transparantie.'

Ook aan de Radboud Universiteit zijn studenten vaak met heel concrete situaties bezig. Roos Vonk noemt in dit verband de masteropleiding Gedragsverandering aan haar afdeling. 'Hoe kun je bijvoorbeeld ouders zodanig beïnvloeden dat zij niet meer en masse hun kinderen met de auto naar school brengen? Onze studenten bedenken dan op basis van

algemeen gehanteerde theoretische principes een toepassing voor de betreffende basisschool om de ouders op de fiets te krijgen. Ook dit is niet direct reproduceerbaar naar een andere school met een andere ligging. Maar wanneer de toepassing succesvol is, bewijs je daarmee wel weer de onderliggende wetenschappelijke principes.'

Ineke van der Meule haakt hierop in. 'Een lector zou in deze situatie met onderzoeksvragen komen als: gebeurt dit in héél Nederland; zie je verschillen tussen stedelijke en meer rurale gebieden; welke interventies kun je dan plegeren in de stad en welke op het platteland om tot gedragsverandering te komen?'

Sociaal dilemma

Om het hbo-onderzoek goed van de grond te krijgen, is een open verbinding met de beroepspraktijk van groot belang. Zo kan De Haagse Hogeschool een bijdrage leveren aan de economische en maatschappelijke vraagstukken van de regio. Als netwerkhogeschool stelt De Haagse zich open en actief op naar de omgeving. Zet zij haar talenten in waar die het beste gebruikt kunnen worden. Dit kan van invloed zijn op de dynamiek van de werkvloer, een onderwerp waarmee Roos Vonk zich in haar onderzoek heeft beziggehouden. Wat gebeurt er dan in

zo'n transitie op de werkvloer in termen van ambitie, hiërarchie en macht?

Roos Vonk: 'In alle organisaties en dus ook in de onderzoekswereld speelt wat in de psychologie een sociaal dilemma wordt genoemd. Kiezen tussen persoonlijk belang en collectief belang. Idealiter wil iedere organisatie dat ook ambitieuze werknemers kiezen voor dat collectieve belang. Dat doen zij eerder wanneer ze een sterke identificatie met de groep hebben, wanneer zij de mensen in het collectief goed kennen en wanneer dat collectief niet te groot is. Een sterk leiderschap kan zo'n collectieve houding stimuleren. Maar dan moet die leider ook collectief denken en het goede voorbeeld geven.'

Ineke van der Meule: 'Een onderzoeker zal zich in de realisering van zijn ambities niet gehinderd voelen door de kenmerken van een netwerkhogeschool. Die biedt juist een ideale omgeving om zijn talenten kwijt te kunnen. Maar je noemde ook de sterke leider die de collectieve houding kan stimuleren. Daar zit in mijn opvatting meer een spanningsveld. Die leider moet een omgeving creëren waarin de ambitieuze onderzoeker de ruimte krijgt. Ook als dat buiten de invloedssfeer van de leider zelf is.' 'Wanneer een leider de hiërarchie belangrijker vindt dan bijvoorbeeld kenniscirculatie

moet die leider daarop worden aangesproken,' vindt Roos Vonk. 'Anders blijft het bij mooie beleidstaal.'

Stimulerend

Sinds april van dit jaar kent De Haagse Hogeschool de associate lector. Een nieuwe functie in een organisatie die toch al in beweging is. Dat kan de dynamiek op de werkvloer extra onder druk zetten. Ineke van der Meule: 'De functie van associate lector geeft docenten de kans om door te groeien in hun vak. Willen we het onderzoek steviger verankeren in de organisatie, dan moeten de onderzoeksgroepen groter worden. Moeten er ook meer associate lectoren komen, die een eigen onderzoeksprogramma hebben met promovendi daarbij.'

'Dan gaat het dus om een extra laag in de carrière ladder,' constateert Roos Vonk. 'Een dergelijke nieuwe functie creëert eerder wat ze aan Amerikaanse universiteiten een track noemen: op basis van bewezen onderzoekskwaliteiten krijgen mensen de kans om zich verder te ontwikkelen. Dat betekent dat je niet hoeft te wachten tot ergens een vacature vrijkomt voordat je een hogere functie krijgt, maar dat je wordt bevorderd naar zo'n functie als je jezelf bewezen hebt. Dat heeft een heel stimulerend effect op de dynamiek van de werkvloer.' ■