

Praktijkgericht onderzoek: bedrijfskunde-studenten leren onderzoeken

L.M. Vink (Leny.Vink@HU.nl) is werkzaam bij de faculteit Educatie van de Hogeschool Utrecht.
Prof. dr. A. Pilot is werkzaam bij IVLOS, Universiteit Utrecht.

Praktijkgericht Onderzoek (Practice Based Research; PBR) vormt sinds enige jaren een van de belangrijkste onderwijsopdrachten in het hoger beroepsonderwijs in Nederland. Dit artikel beschrijft een empirisch onderzoek naar de karakteristieken en implementatie van praktijkgericht onderzoek in een professionele postbachelordeeltijdopleiding bedrijfskunde in het hoger beroepsonderwijs. Het uitgangspunt voor praktijkgericht onderzoek is een onderzoeksvraag die gesteld wordt door een professional in een organisatie, met als doel een oplossing te vinden voor een actueel en authentiek probleem. Karakteristieke fasen in dit onderzoeksproces zijn de contextgebonden inperking van de vraag, het operationaliseren van de variabelen in theorie en praktijk, de uitvoering van het onderzoek zelf, het formuleren van contextgebonden conclusies en het implementeren van de ontwikkelde oplossing in de eigen organisatie. In PBR zijn de belangrijkste contextgebonden factoren: belangen, perspectieven, verantwoordelijkheden en rollen van de actoren. Vanuit deze factoren nemen de actoren besluiten over de formulering van de onderzoeksvraag, de operationalisatie van de variabelen en het onderzoeksproces zelf. Deze factoren zijn eveneens leidend voor het formuleren van conclusies en het implementeren van de gekozen oplossing. Studenten leren op methodologisch verantwoorde wijze PBR binnen een professionele bedrijfsorganisatie uit te voeren, waarbij perspectieven en belangen de besluitvorming in het onderzoeksproces beïnvloeden. De discussie richt zich op het ontwikkelen van nieuwe inzichten in het leren onderzoeken waarin competenties en processen van leren en onderwijzen, maar ook ethische en morele aspecten te onderkennen zijn.

PROBLEEMSTELLING EN ACHTERGROND

Leren onderzoeken in de beroepspraktijk is een belangrijk doel voor het hoger beroepsonderwijs (hbo) in Nederland. Dit doel is gebaseerd op de Bologna-verklaring in 1999 waarmee onder meer werd afgesproken onderzoek in het hogere beroepsonderwijs naast het wetenschappelijk onderwijs te intensiveren. Onderzoek in het hbo vormt de verbindende schakel tussen het beroepsonderwijs en nieuwe ontwikkelingen in de praktijk. PBR biedt de mogelijkheid deze ontwikkelingen systematisch en op wetenschappelijk verantwoorde wijze, betrouwbaar en valide, te onderzoeken. De resultaten van PBR moeten enerzijds voldoen aan de kwaliteitscriteria voor methodologisch ver-

antwoord onderzoek en zijn anderzijds gebonden aan de toepassingscontext (Branche-protocol Kwaliteitszorg Onderzoek van de HBO-raad, 2009). Praktijkgericht onderzoek richt zich op drie kenmerkende aspecten van een probleem binnen de context van een professionele organisatie: realistisch, actueel en authentiek. Een realistisch en authentiek probleem wordt benoemd binnen een bestaande bedrijfsorganisatie. De actualiteit van het probleem is verbonden aan de relevantie in de tijd. Het gaat om een probleem waarvoor nog geen bestaande of standaardoplossing beschikbaar is.

De aanleiding voor dit onderzoek zijn vragen over de karakteristieken van PBR: op welke wijze worden nieuwe inzichten ontwikkeld, hoe kunnen studenten dit leren en hoe kunnen docenten hen begeleiden in zowel professionele bachelor- als masteropleidingen? En wat betekent PBR voor de samenwerking tussen beroepsopleiding en het werkveld? Voor de onderzoekers waren deze ontwikkelingen reden om in dit verkennende onderzoek systematisch de karakteristieken van PBR te onderzoeken door het feitelijke handlingsverloop te beschrijven bij studenten van een professionele masteropleiding. In vervolgonderzoek wordt de onderzoeksfocus gelegd op het leren en begeleiden van PBR.

Dit artikel is als volgt opgebouwd: eerst wordt het theoretische kader voor PBR beschreven vanuit het perspectief van kennisontwikkeling door leren onderzoeken. Vervolgens wordt de methode van onderzoek beschreven, gevolgd door de resultaten en conclusies. Het artikel eindigt met een discussie en aanbevelingen voor verder onderzoek.

THEORETISCH KADER

Het doel van onderzoek kan worden geplaatst op de uitersten van een continuüm: enerzijds zuiver wetenschappelijk, theoriegericht, fundamenteel onderzoek en aan de andere kant praktijkgericht onderzoek (Miles & Huberman, 1994). Theoriegericht onderzoek heeft als doel een bijdrage te leveren aan de theorievorming binnen een specifieke discipline, waarbij theorieontwikkeling en theorietoetsing de belangrijkste fasen in het proces vormen. Praktijkgericht onderzoek heeft als doel een bijdrage te leveren aan het ontwikkelen van nieuwe kennis voor een praktijkprobleem, in de vorm van een interventie, een ontwerp, een handeling of een activiteit (Verschuren & Doorewaard, 2005; Verschuren, 2009).

Praktijkgericht onderzoek vindt plaats in de context van een organisatie en richt zich op het ontwikkelen van nieuwe kennis. De context wordt gevormd door onderlinge verbanden tussen de processen en de actoren; de mensen die bij het onderzoek betrokken zijn (Swanborn, 2003; Ten Have, 2004). Nieuwe kennis wordt ontwikkeld doordat actoren op systematische wijze in praktijkgericht onderzoek expliciete en impliciete kennis combineren (Nonaka & Takeuchi, 1995). Zij maken daarbij gebruik van inzichten uit praktische en theoretische kennisbronnen waardoor interdisciplinair samengestelde inzichten ontstaan (Verschuren, 2009; Jacobs, 2005). Gibbons, Limoges, Nowotny, Schwartzman, Scott en Trow (1994) gebruiken hiervoor het begrip 'Mode-2 kennis' (zie ook Rogers, 2003). De actualiteit van het probleem wordt bepaald door de tijd en

omstandigheden, het momentum (Van Dinten, 2003). Kennis wordt op verschillende niveaus ontwikkeld: individueel niveau, groepsniveau of organisatieniveau. Een dubbele loop van kennisontwikkeling biedt organisaties samen met hogescholen mogelijkheden om op systematische wijze in te spelen op nieuwe ontwikkelingen. In deze samenwerking is de basisstructuur voor een community of practice (CoP) herkenbaar: in een kennis- of beroepsdomein delen professionals praktijkervaringen met het doel kennis en inzichten op dit gebied te vergroten (Wenger, McDermott & Snyder, 2002). Daarbij handhaven ze de academische waarden omtrent het produceren van betrouwbare, valide en bruikbare kennis (Boeije, Hart & Hox, 2009).

Onderwijs en onderzoek zijn de belangrijkste pijlers van een hogeschool (Ramsden, 2002; Brew, 2006; Jenkins, Breen & Lindsay, 2003). Studenten leren kennis van het inhoudelijke vakgebied te verbinden met kennis van methodenonderzoek. Oost (1999) voegt daar een derde kennisgebied aan toe: zelfkennis. In een beroepsopleiding leren studenten deze drie vormen van kennis in samenhang te verwerven (Simons, Van der Linden & Duffy, 2002; Korthagen, Koster, Melief & Tigchelaar, 2002). In professionele masteropleidingen leren studenten een probleem op te lossen met behulp van praktijkgericht onderzoek dat zij uitvoeren binnen de eigen organisatie. Daarbij is de onderzoeker niet onafhankelijk, maar zal hij of zij rekening moeten houden met contextgebonden perspectieven, belangen en verantwoordelijkheden.

Deze studie richtte zich op contextgebonden onderzoek door afhankelijke onderzoekers. De onderzoekers hebben gekozen voor een verkennend inductief onderzoek gericht op een betekenisgevende beschrijving van karakteristieken; een begin van theorieontwikkeling op grond van veldgegevens (Strauss & Corbin, 1998). Daartoe is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Welke karakteristieken zijn te onderkennen in het (leren) doen van onderzoek in de eigen beroepspraktijk door masterstudenten van hbo bedrijfskunde?

METHODE

Dit kwalitatieve onderzoek richt zich op de beschrijving van het feitelijke handelingsverloop in het leren onderzoeken in de beroepspraktijk, met als doel kenmerken van het gewenste methodologische handelingsverloop te kunnen benoemen (Roossink, 1990; Terlouw, 1987; Mettes & Pilot, 1980). Daartoe zijn a) observaties uitgevoerd met behulp van drie instrumenten, b) producten van de respondenten in verschillende fasen van het onderzoek geanalyseerd en c) interviews gehouden met docenten. De onderzoeker heeft expliciet gekozen voor verkennend inductief onderzoek gericht op een betekenisgevende beschrijving van karakteristieken: theorieontwikkeling op grond van veldgegevens (Strauss & Corbin, 1998). Doorslaggevend voor deze keuze was de overweging dat het hier gaat om contextgebonden onderzoek, waarvoor dit methodologische kader voor wetenschappelijk onderzoek voldoende aansluiting biedt.

Voor dit onderzoek is gekozen voor een doelgroep in een professionele postbacheloropleiding, de hoogste opleiding in het beroepsonderwijs. De vooronderstelling is dat het brede kader van de participantengroep en de ervaren docent-begeleiders een goede basis vormde voor het onderzoeken van kenmerken van PBR. De studenten van de opleiding bedrijfskunde, cohort 2005-2007 van de Economische Faculteit van de Hogeschool Utrecht, combineerden de opleiding (twee dagdelen contactonderwijs per week) met hun werkzaamheden in de beroepspraktijk. Een belangrijk curriculumonderdeel van deze opleiding is het *praktijkgericht onderzoek*, waarin alle studenten ter afsluiting van de opleiding een onderzoek uitvoeren in de organisatie waar zij overdag werken. De groep (N=14) bestond uit tien mannen en vier vrouwen in de leeftijd 25-45 jaar, allen ervaren professionals met minimaal vijf jaar werkervaring na het behalen van het bachelordiploma. Zij werden begeleid door zowel een gepromoveerde kerndocent als de eigen bedrijfsmentor, de eigen leidinggevende in de organisatie. Alle bedrijven hadden bij aanvang van het onderzoek de intentie uitgesproken om de uitkomsten van het praktijkgerichte onderzoek ook daadwerkelijk te implementeren. De begeleiders is gevraagd om tijdens het onderzoeksproces de studenten te stimuleren hun impliciete overwegingen bij tal van beslissingsmomenten te expliciteren.

Dit onderzoek heeft zich gericht op het praktijkgerichte onderzoeksproces zelf; de fasen en besluitvormingsprocessen. De wijze waarop studenten in deze context leren onderzoeken en de wijze waarop docenten kunnen begeleiden, is hierin slechts zeer beperkt opgenomen. De observaties zijn uitgevoerd in de twaalf lessen van vier uur 'Onderzoek'. De respondenten werd bij voortduring gevraagd om impliciete overwegingen, keuzes en handelingen te expliciteren. Op deze wijze wilde de onderzoeker het gehele onderzoeksproces zorgvuldig in kaart brengen.

Voor deze opdrachten is gebruikgemaakt van drie instrumenten: visualisering, doel-middelentabel en conceptueel framework. Het instrument van visualiseren is een krachtig middel om een contextrijke omgeving, zoals een professionele organisatie, in beeld te brengen (Kirschner, Buckingham Shum & Carr (eds.), 2003). In de doel-middelentabel konden doelen, middelen en functies inzichtelijk worden weergegeven, waarbij ook ruimte was gecreëerd om deelaspecten expliciet te benoemen. In het conceptueel framework expliciteerden de respondenten relaties tussen keuzes in een proces (Miles & Huberman, 1994).

De observaties werden gestructureerd in de drie fasen van een PBR-onderzoeksproces: start-, onderzoek- en afsluitende fase. De nadruk werd gelegd op keuzes en besluiten die door de betrokken actoren gemaakt werden in alle fasen. De volgende producten van de respondenten zijn verzameld, gedocumenteerd en geanalyseerd: voortgangsrapportages, verschillende versies van het onderzoeksverslag en de documenten die gemaakt zijn aan de hand van de drie instrumenten. Voor de data-analyse is vooral gezocht naar argumenten, overwegingen, keuzes, beslissingen, belangen en perspectieven. Met de begeleiders zijn interviews gehouden gericht op de afwegingen en besluiten van de respondenten tijdens het onderzoeksproces.

De inductieve data-analyse heeft plaatsgevonden door de ruwe data vanuit drie iteratieve processen te bewerken: gegevensreductie, gegevensweergave en conclusies trekken en verifiëren. Gegevens zijn gereduceerd door gebruik te maken van samenvattingen, codering en categorisering. De matrices die ontstonden, boden knooppunten en kaders, op basis waarvan conclusies getrokken zijn. In dit onderzoek zijn de gegevens gecategoriseerd naar de verschillende fasen van het PBR-onderzoeksproces: de startfase, de onderzoeksfase en de afsluitende fase met conclusies. In die fasen zijn categorieën benoemd en conclusies geformuleerd voor de actoren en de deelprocessen. Deze methode van data-analyse komt overeen met de eerste stappen van open coderingen in de methode van grounded research (Strauss en Corbin, 1998). De data van alle respondenten zijn voor dit onderzoek geanalyseerd. De data waren ongelijksoortig van aard: het gehele onderzoeksproces is niet door alle respondenten even zorgvuldig uitgewerkt. Een tweede beoordelaar en een kerndocent hebben een check uitgevoerd op de interpretatie van de data door de onderzoeker en zijn tot dezelfde conclusies als de onderzoeker gekomen. Daarnaast is een membercheck uitgevoerd; de resultaten zijn besproken met alle kerndocenten en voorgelegd aan de respondenten. Zij konden instemmen met de conclusies in dit onderzoek.

RESULTATEN

In de onderzoeksrapporten van de respondenten zijn drie fasen in het onderzoeksproces PBR onderscheiden: startfase, onderzoeksfase en afsluitende fase.

Startfase

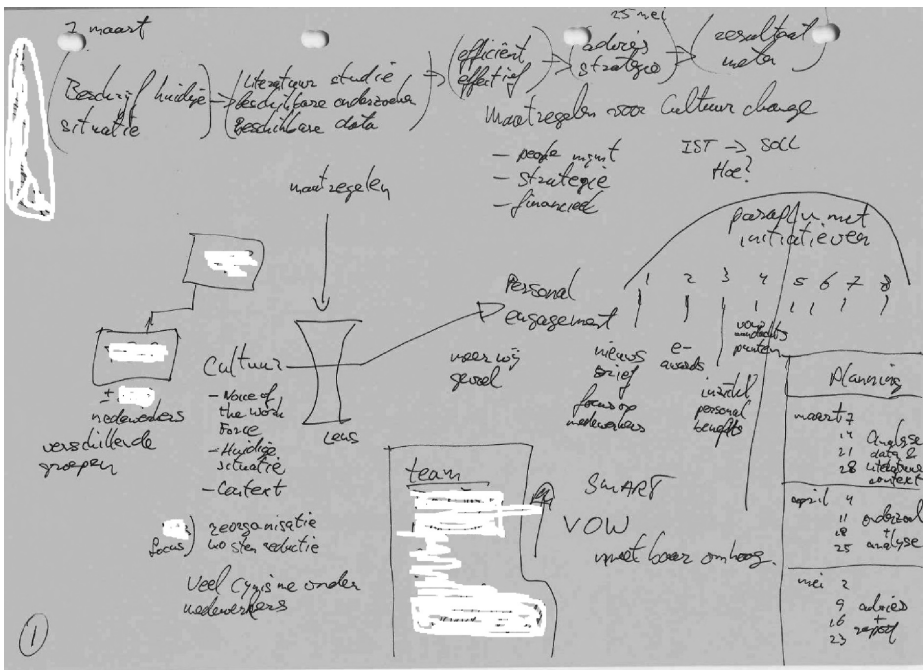
Uit de documentenanalyse bleek dat in de startfase bij alle respondenten vijf keuzeprocessen expliciet te onderscheiden waren:

1. verkenning van het probleem in de omgeving;
2. inperking tot een aspect;
3. bepalen van de onderzoeksrichting;
4. keuze voor een veranderingsproces; *en*
5. formuleren van de onderzoeksvraag.

Binnen deze keuzeprocessen werden ook de verschillende rollen van de respondenten en de twee overige actoren, met daaraan verbonden perspectieven, belangen en verantwoordelijkheden, expliciet zichtbaar. De beslissingen die genomen werden door de actoren, gaven richting aan de formulering van de onderzoeksvraag.

Het eerste keuzeprocess was gericht op de verkenning van de problematiek binnen de context van de specifieke organisatie en het benoemen van zo veel mogelijk relevante actoren, processen en activiteiten. In de begeleidingsgesprekken tussen de respondent met de begeleiders kwamen de volgende onderwerpen aan de orde: de redenen voor het actuele karakter van het te onderzoeken probleem, voor wie het probleem belangrijk was, waarom het probleem niet eerder was opgepakt en of er een belang zou zijn bij het laten voortbestaan van het probleem. Het probleem werd met de drie actoren

besproken: de respondent als werknemer, de vertegenwoordiger(s) van de organisatie en de begeleider vanuit de opleiding. Uit de voortgangsverslagen en observaties van deze gesprekken werden drie kenmerkende aspecten van het probleem gevonden: a) relevante processen en b) betrokken actoren in c) de specifieke context. Met behulp van visualiseringstechnieken werd in begeleidingsgesprekken getracht het beeld van het probleem in de context zo compleet mogelijk te maken. Een voorbeeld van een gevisualiseerde context is opgenomen in figuur 1.

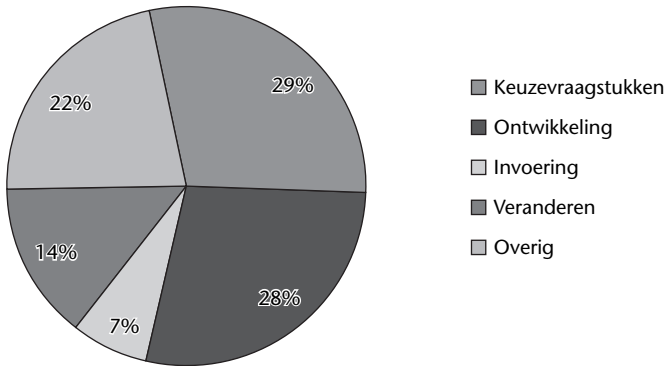


Figuur 1 (Geanonimiseerde) visualisatie van het probleem in de context van een organisatie

Het volledig maken van de probleemverkenning in de organisatie vond plaats doordat de begeleider en aanwezige peers vragen stelden over aspecten van tijd, volgorde van deelprocessen, perspectieven van actoren en het niveau in de organisatie waarop het probleem speelt. In de verkenning werd ook de gewenste situatie besproken: hoe zou dit deel van de organisatie eruit kunnen zien als het probleem opgelost zou zijn; voor welk probleem moet de nieuwe situatie een oplossing bieden? Een overzicht van de focus van de problemen is samengevat in figuur 2.

Het tweede keuzeproces betrof de inperking van het probleem door keuzes te maken. Uit de observaties van de gesprekken en uit de analyse van de documenten kwamen drie categorieën naar voren die sturend waren voor het proces van inperken: welke aspecten van het probleem zijn wel, gedeeltelijk en niet te beïnvloeden? Aan de hand van inschattingen hierover werden door de studenten keuzes gemaakt over het orga-

nisatieniveau: daar waar een antwoord voor het probleem gevonden kon worden (bijvoorbeeld een afdelingsprobleem of een financieel probleem voor het gehele bedrijf).



Figuur 2 De focus van het probleem in de organisatie

Het derde keuzeprocess richtte zich op de verschillende belangen en perspectieven van de actoren. Doorslaggevend was de vraag wie de eigenaar was van het probleem en wie de drager. In dit onderzoek bleek bij twaalf respondenten dat het management eigenaar was en de respondent drager van het probleem. Daar waar de twee respondenten zelf eigenaar waren van het probleem, deden zij dat vanuit de rol als directeur of als manager. Tevens werden er keuzes gemaakt over de tijdsspanne: het onderzoek moest binnen een beperkte periode voor de organisatie tot een antwoord leiden. Voor alle respondenten was dat de tijd die verbonden was aan het afronden van de opleiding en daarmee aan het behalen van het diploma. Het expliciteren van de perspectieven en de belangen werd door de respondenten en begeleiding belangrijk geacht voor het inhoudelijk en gezamenlijk delen van de gewenste situatie. In tabel 1 zijn de verschillende perspectieven en belangen samengevat.

Tabel 1 Perspectieven en belangen van de drie actoren bij PBR in de postbacheloropleiding

Perspectieven:	Student	Manager van de organisatie	Begeleider vanuit de opleiding
Belangen:	Belangen van de student zijn verbonden aan de vijf verschillende rollen	Belangen van de manager zijn verbonden aan zijn functie binnen de organisatie	Belangen van de begeleider zijn verbonden aan zijn functie binnen de opleiding
Rollen:			
Rol nr. 1	Beginnend onderzoeker	Onbekend	Ervaren onderzoeker
Rol nr. 2	Student aan een postbacheloropleiding	Betrokken bij de postbacheloropleiding	Docent en begeleider aan de postbacheloropleiding
Rol nr. 3	Ervaren professional	Zeervaren professional	Zeervaren professional
Rol nr. 4	Ervaren werknemer in de eigen organisatie	Ervaren leidinggevende in de eigen organisatie	Heeft kennis van verschillende organisaties

	Perspectieven: Student	Manager van de organisatie	Begeleider vanuit de opleiding
Rol nr. 5	Leren implementeren van veranderingen	Ervaring met implementeren van veranderingen	Ervaring met implementeren van veranderingen
Onderzoeksprobleem:			
Bekendheid	Bekend vanuit de eigen organisatie	Bekend vanuit de eigen organisatie	Bekendheid met soortgelijke problemen buiten deze specifieke organisatie
Verkenning van het probleem	Vanuit eigen perspectief lager in de organisatie	Vanuit eigen perspectief hoger in de organisatie	Vanuit eigen perspectief buiten de organisatie
Verhouding tot het probleem	Drager van het probleem	Eigenaar van het probleem	Begeleider van de student als drager van het probleem
Ontwikkeling oplossing:			
Ontwikkeling antwoorden voor de oplossing van het probleem	Procesgericht	Proces- en productgericht vanuit de eigen organisatie	Proces- en productgericht van buiten de organisatie
Ontwikkeling praktijkgerichte kennis	Gericht op eigen leerproces	Gericht op toepassing in de praktijk	Gericht op kennisdisseminatie

Het vierde keuzeproces betrof de gewenste verandering; de weg waarlangs de gewenste situatie bereikt kon worden. Uit documentanalyses bleek dat bij het expliciteren van gewenste veranderkundige processen door alle respondenten gebruik werd gemaakt van kennis en inzichten vanuit verschillende theorieën en praktijken. In de begeleidingsgesprekken werden verschillende connotaties voor dezelfde woorden vanuit theoretische begrippen benoemd: gaat het bijvoorbeeld om een rouwproces van belanghebbers bij reorganisatie of om een organisatorisch herstructureringsproces. Het gebruik van visualiseringstechnieken voor explicitering van achterliggende beelden vanuit theorie en praktijk stimuleerde dit proces van explicitering.

Het vijfde keuzeproces betrof de formulering van de onderzoeksvraag, met name het domein waarop het onderzoek zich richtte. In deze fase werden besluiten genomen vanuit de verkenningen die in de vorige vier fasen waren besproken. Uit documentanalyse bleek dat alle onderzoeksvragen onder te verdelen waren in open geformuleerde kernuitspraken in termen als 'wat, welke of hoe'. In 50% van de onderzoeksvragen werd een tweede open vraag toegevoegd die zich richtte op de gewenste situatie of het proces om dit te realiseren. Een samenvatting van de kernuitspraken in onderzoeksvragen wordt in tabel 2 beschreven.

Tabel 2 Kernuitspraken in onderzoeksvragen

Wat?	Welke?	Hoe?
- Wat heeft ertoe geleid dat het bedrijf in deze situatie terecht is gekomen?	- Op welke manier? - Welk effect heeft het?	- Hoe kan groei bevorderd worden?
- Wat moet het bedrijf veranderen om de doelstelling te bereiken?	- Welke strategie te volgen? - Welke factoren zijn van belang?	- Hoe ziet een programma van eisen eruit?
- Wat kan het bedrijf doen om het doel te realiseren?	- Welke organisatie te ontwerpen?	- Hoe de verandering te realiseren?
- Wat zijn de gevolgen van deze voorgestelde ingreep?	- Welke maatregelen?	- Hoe succesvol ervaren interne klanten deze verandering?

Het formuleren van de onderzoeksvraag was afhankelijk van eerdere keuzes die gemaakt werden tussen en binnen de drie kennisdomeinen: organisatie, activiteiten en veranderingsprocessen. De onderzoeksvraag was bijvoorbeeld gericht op de levenscyclus van de organisatie zoals het realiseren van groei waardoor verandervermogen bij medewerkers ontwikkeld moest worden. De keuzes die in dit stadium gemaakt werden, waren specifiek voor de authentieke organisatie en daardoor contextgebonden. Deze keuzes bepaalden de richting en formulering van de onderzoeksvraag. Een overzicht van de belangrijkste kennisdomeinen die de respondenten gebruikten, is in tabel 3 weergegeven.

Tabel 3 Kennisdomeinen in onderzoeksvragen

Organisatie	Activiteiten	Invoeren
- Realisatie logistieke organisatie	- Marktaandeel in dit segment behouden	- Programma van eisen voor accommodatie
- Klantgerichte organisatie in relatie tot organisatiecultuur	- Kwaliteit, respons, proactiviteit en communicatie verbeteren	- Keuze van een human resource management-systeem
- Uitbesteden van activiteiten	- Zorg en welzijn van ouderen stimuleren	
- Groeifase van het bedrijf	- Kwaliteitsvraagstukken oplossen	
- Personeel behouden	- Competentiegericht beoordelen	
	- Cultuur ombuigen	
	- Verandervermogen ontwikkelen	

De veranderkundige aspecten die werden geformuleerd in de onderzoeksvragen, waren gericht op veranderingen, verbeteringen en het betrekken van medewerkers bij de veranderingen. Deze veranderkundige vragen waren te onderscheiden in de begrippen 'wat' (28%), 'welke' (43%) en 'hoe' (29%). In alle onderzoeksvragen werd een expliciete verbinding gemaakt tussen algemeen theoretische kennis en de specifieke toepasbaarheid; de realisatie binnen de context van deze specifieke organisatie. In 36% werd een tweede onderzoeksvraag geformuleerd: 'Wat zijn de stappen in (het eerder geformuleerde) veranderingsproces en hoe dit te realiseren?' Een indeling van de veranderkundige vragen is in tabel 4 weergegeven.

Tabel 4 Veranderkundige vragen in de onderzoeksvragen

Wat?	Welke?	Hoe?
- Wat kunnen we doen om het doel te realiseren?	- Welke acties zijn hiervoor nodig?	- Hoe kunnen we doel en strategie in overeenstemming brengen?
- Wat is een goede veranderstrategie hiervoor?	- Op welke wijze kunnen we deze situatie verbeteren?	- Hoe deze verandering te realiseren?
- Wat zijn de te nemen stappen hierbij om het doel te realiseren?		- Hoe de organisatie hierbij aan te passen?
		- Hoe medewerkers bij deze verandering te betrekken?

Uit de documentanalyses bleek dat de onderzoeksvragen bijzonder open en niet in specifieke, theoretische vaktermen werden geformuleerd. Dit is een eerste aanwijzing voor een onduidelijk uitgewerkte onderzoeksopzet. Er was weliswaar een probleem geformuleerd, waarvoor een oplossing werd ontwikkeld langs een uitgezette strategie, maar door een zeer open onderzoeksvraag te formuleren werd de koppeling aan een of meerdere kennisdomeinen niet consistent uitgewerkt.

In alle gevallen, zo bleek uit documentanalyse en observaties, beïnvloedden gedurende de vijf keuzeprocessen in de startfase perspectieven, belangen en verantwoordelijkheden van de respondenten en de overige actoren het onderzoeksproces. Zo waren er verschillen te benoemen in het formuleren van een onderzoeksvraag tussen een belang of perspectief van een manager én dat van een werknemer. Ook de rollen die de betrokken actoren vervulden, beïnvloedden de onderzoeksvraag. De respondenten hebben in totaal vijf rollen beschreven die gezamenlijk en apart van belang waren voor keuzes die gemaakt werden in het handelen binnen de startfase van PBR: beginnend onderzoeker, masterstudent, ervaren professional, ervaren werknemer in de organisatie en invoerder van veranderingen. Deze rollen waren enerzijds verbonden aan de status: die van werknemer die ook studeert, en anderzijds aan taken en verantwoordelijkheden (als ervaren werknemer een nieuw soort activiteit – onderzoek – gaan opzetten in de eigen organisatie). Daarbij wisten de respondenten al bij aanvang van dit onderzoeksproces dat zij mede verantwoordelijk zouden worden voor het implementeren van de activiteiten op basis van de onderzoeksresultaten. Deze verantwoordelijkheden beïnvloedden impliciet het maken van keuzes door de respondenten in de startfase.

Onderzoeksfase

In de tweede fase werden drie subprocessen onderscheiden: a) het operationaliseren van de onderzoeksvraag met behulp van een conceptueel kader, b) het selecteren van de onderzoeksmethoden en c) het beschrijven van de resultaten.

Alle respondenten gebruikten bij het operationaliseren van de onderzoeksvraag zowel theoriegebonden als praktijkgebonden kennisbronnen. Het gekozen theoriegebonden kader werd gebruikt om het probleem te kunnen duiden, als bijvoorbeeld een organisatieprobleem, samenwerkingsprobleem of marketingprobleem. De verbinding

van de zeer open geformuleerde onderzoeksvraag aan een of meerdere kennisdomeinen werd door de respondenten in de onderzoeksverslagen wel genoemd, maar slechts globaal uitgewerkt. Daardoor bleef het conceptuele kader op een hoog abstractieniveau geformuleerd. De concretisering door operationalisatie van de variabelen bleef daardoor ook diffuus. Om de onderzoeksvraag toch te kunnen onderzoeken werd gebruikgemaakt van verschillende praktijkgebonden kennisbronnen, zoals gegevens uit eerdere onderzoeken of rapportages van ervaringen. Het theoretische kader was bij alle respondenten onevenwichtig opgebouwd; er werden grote denksprongen gemaakt. Een typerend voorbeeld van de hiervoor geformuleerde manco's is de volgende denklijn:

Begonnen werd met het formuleren van abstracte theoretische begrippen (Y komt uit de theorie) en dit werd vertaald naar heel concrete praktijkvoorbeelden (en op deze wijze is het in situatie X aangepakt).

Het gevolg van deze denklijn was dat de keuze voor het conceptuele kader vanuit verschillende bronnen en op verscheidene abstractieniveaus gemaakt werd. In de redenering werd de wijze waarop de respondenten keuzes maakten voor de verschillende interdisciplinaire theoretische én domeingebonden praktijkkennis niet expliciet beschreven of verantwoord.

Bij het selecteren van de onderzoeksmethoden volgden alle respondenten de volgende onderzoeksstrategie: wat weten we al wel en wat nog niet over dit probleem en hoe kunnen we het ontbrekende deel te weten komen. De ontbrekende informatie werd gezocht door medewerkers, collega's of klanten te bevragen, waarbij gebruikgemaakt werd van verschillende kwalitatieve onderzoeksinstrumenten in de vorm van interviews, enquêtes en vragenlijsten. Alle respondenten beschreven de wijze waarop de data verzameld waren; databewerking en -analyse werd door 28% van de respondenten beschreven.

De resultaten van het onderzoek werden door de respondenten in het onderzoeksrapport uitvoerig beschreven. In deze beschrijvingen werden de resultaten van de interviews, enquêtes en vragenlijsten systematisch weergegeven. De opzet en uitvoering van het onderzoek werd volgens de methodologische onderzoeksregels uitgevoerd. In de afronding van deze onderzoeksfase, na het beschrijven van de resultaten, bleken bij alle respondenten op verschillende keuzemomenten in het onderzoeksproces leemten te bestaan. Deze leemten waren te identificeren vanuit het feitelijke handlingsverloop: de zeer open geformuleerde onderzoeksvraag in een gebrekkig conceptueel kader met een beperkte onderzoeksstrategie. De waarde van de gevonden resultaten was bij alle respondenten beperkt. De gevolgen van deze leemten worden in de afsluitende fase duidelijk. De betrokken actoren kregen op deze wijze ruimte om keuzes te maken in het formuleren van conclusies uit de resultaten waarbij belangen, perspectieven en verantwoordelijkheden een rol spelen.

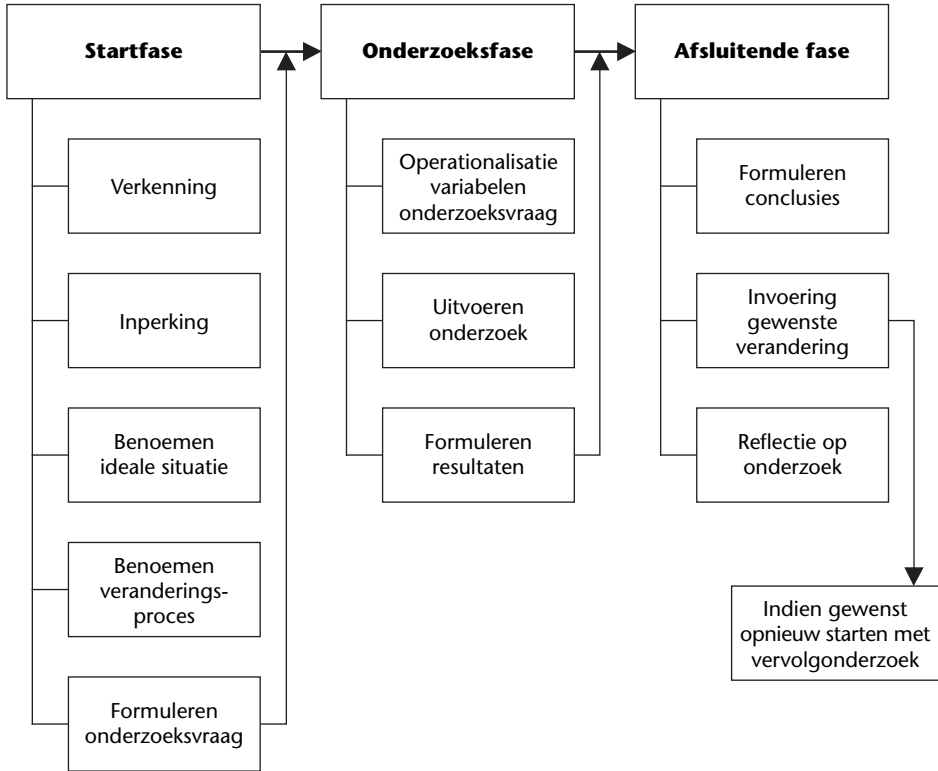
Afsluitende fase

In de afsluitende fase waren drie subprocessen te onderkennen waarbij keuzes voor besluitvorming door de actoren de richting van het onderzoek bepaalden: het formuleren van de conclusies, de implementatie van de gewenste verandering en de reflectie op het leerproces.

In het eerste deelproces werden de resultaten van het onderzoek besproken tussen de actoren: a) respondent en manager van de organisatie en b) respondent en begeleider in de opleiding. Vanuit deze verschillende perspectieven, verantwoordelijkheden, belangen en rollen werden keuzes gemaakt bij het formuleren van conclusies uit de resultaten. De onderzoeksresultaten werden enerzijds besproken in het licht van de belangen van de organisatie en anderzijds vanuit de belangen van de opleiding. De respondent maakte de keuzes vanuit een dubbelrol: had zelf het onderzoek uitgevoerd, kende de onderzoeksresultaten goed én had belangen in beide besprekingen. Prioritering en besluitvorming over de keuzes vond expliciet in deze fase van het PBR-proces plaats bij alle respondenten.

In het tweede deelproces in deze fase stonden de besluiten rond de implementatie centraal. Er was een probleem in de organisatie, dat is onderzocht en op basis van de resultaten zijn conclusies getrokken. Vanuit deze conclusies werden besluiten genomen over de invoering van de gewenste verandering. Ook hier werden in de gesprekken keuzes gemaakt vanuit verschillende perspectieven, verantwoordelijkheden, belangen en rollen. In sommige gevallen werd het gewenst geacht om een vervolgonderzoek af te spreken. Voor de actoren vanuit de organisatie bijvoorbeeld was het belangrijk om het probleem op te lossen. De actoren vanuit de opleiding hadden belang bij het op tijd afronden van het onderzoek. De respondenten hadden vanuit de dubbelrol verschillende verantwoordelijkheden: ze waren (mede) verantwoordelijk voor het implementeren van de gekozen oplossing in de eigen organisatie én wilden ook op tijd de opleiding afronden.

Reflectie op het eigen handelen in het onderzoek vormde voor alle respondenten het sluitstuk van het onderzoeksproces waarin de respondenten drie vormen van kennis met elkaar in samenhang brachten: kennis van het beroepsdomein, methodologische kennis en zelfreflectie. In het proces van leren onderzoeken hebben zij hun eigen, feitelijke handelingsproces beschreven in de vorm van een conceptueel framework. Dit conceptueel framework had de vorm gekregen van een PPRC-checklist: proces-plan-resultaten-controle. In het framework werden drie aspecten expliciet beschreven: a) de terugblik op het eigen handelen – de zelfreflectie, b) het proces van leren onderzoeken – methodologische kennis en c) de beroepsmatige kennis die is ontwikkeld voor het beantwoorden van de vraag vanuit de eigen organisatie. De keuzemomenten in het onderzoeksproces werden beschreven, het plan van aanpak en de resultaten, maar ook controlehandelingen waren uitgewerkt. Voor deze controlehandelingen bleken zij elk op individuele basis ondersteuning te hebben georganiseerd. De indeling in drie hoofd-fasen met verschillende subfasen is in figuur 3 weergegeven.



Figuur 3 Overzicht hoofdfasen en subfasen PBR

CONCLUSIES

Het onderzoeksproces was opgedeeld in drie fasen: de startfase, de onderzoeksfase en de afsluitende fase. In de startfase waren vijf subprocessen te onderscheiden: verkenning van het probleem, inperking tot een aspect, formulering van de gewenste situatie, keuze voor het veranderingsproces en het formuleren van de onderzoeksvraag. Het onderzoeksproces vond plaats binnen de context van de organisatie. In deze context waren actoren, processen en producten te onderscheiden. De verschillende perspectieven, verantwoordelijkheden, belangen en rollen van de actoren bepaalden de afwegingen en beïnvloedden de gemaakte keuzes. De dubbelrol die de respondenten vulden, was specifiek voor deze context: het onderzoek werd uitgevoerd vanuit de rol als werknemer zowel als die van student. De respondenten wisten dat de keuzes die in deze startfase werden gemaakt, consequenties hadden voor de eigen rol bij de invoering van de gewenste verandering. De onderzoeksvragen hadden alle een open karakter en waren niet specifiek gericht.

In de onderzoeksfase waren drie subprocessen te onderscheiden. In het meetbaar maken van de onderzoeksvraag gebruikten de respondenten verschillende interdisciplinaire theoretische én domeingebonden praktijkkennis voor het operationaliseren van de variabelen. De combinatie van kennisbronnen in het operationaliseren werd niet expliciet beschreven of verantwoord. Het grote verschil tussen abstract theoretische kennisbronnen en concrete praktijkgerichte kennisbronnen was opvallend. De beschrijving van de resultaten toonde aan dat door a) de open formulering van de onderzoeksvraag en b) de onvolledige operationalisering van de variabelen de resultaten niet consistent beschreven konden worden.

In de afsluitende fase van het PBR-proces werden drie subprocessen onderscheiden: conclusies, implementatie en reflecteren op het handelen. De drie actoren waren alle op eigen wijze vanuit eigen perspectieven, belangen, verantwoordelijkheden en rollen betrokken bij het formuleren van keuzes voor conclusies vanuit de gevonden resultaten. De respondenten hadden vanuit de dubbelrol verschillende verantwoordelijkheden: ze waren (mede) verantwoordelijk voor het implementeren van de gekozen oplossing in de eigen organisatie én wilden ook op tijd de opleiding afronden. De reflectie op eigen handelen, karakteristiek voor PBR, maakte deel uit van de afronding van het onderzoeksproces. In het conceptuele framework dat de respondenten hadden opgesteld, werden drie aspecten expliciet beschreven: a) terugblik op het eigen handelen, b) het proces van leren onderzoeken en c) de inhoudelijke kennis die verworven is voor het beantwoorden van de vraag vanuit de eigen organisatie.

DISCUSSIE

Dit onderzoek richtte zich op het identificeren van karakteristieken in het proces van praktijkgericht onderzoek door hbo-masterstudenten bedrijfskunde in de context van een beroepspraktijk. De verkenning en inperking van de onderzoeksvraag werd als eerste beïnvloed door perspectieven, verantwoordelijkheden, belangen en rollen van de betrokken actoren, waarbij de student drager, en de manager eigenaar was van het probleem. De begeleiding was gericht op het inperken van het probleem. De operationalisatie van de onderzoeksvraag vanuit theoretisch perspectief vond in een later stadium plaats.

Verschillende aspecten van praktijkgericht onderzoek in de authentieke context van de bedrijfsorganisatie, zoals in PBR, zijn in de literatuur beschreven. De actoren worden getypeerd als dragers van een verschijnsel in een natuurlijke omgeving van mensen in een professionele werkomgeving (Swanborn, 2003; Ten Have, 2004). Uit dit onderzoek blijkt dat de mensen in een professionele werkomgeving actoren zijn die niet alleen drager van het verschijnsel zijn, maar juist vanuit verschillende perspectieven, belangen, verantwoordelijkheden en rollen het kader van de onderzoeksvraag bepalen. De afwegingen achter dit keuzeproces blijven nog onduidelijk. Kennis van de denklijnen, dat wil zeggen, de wijze waarop de betrokken actoren keuzes maken in de interpretatie van het probleem en de formulering van de te onderzoeken vraag, is noodzakelijk om

studenten en docenten te trainen in het verantwoord opzetten en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek.

Het belang van het 'momentum' wordt in de literatuur als kenmerk genoemd in praktijkgericht onderzoek. Ook het moment waarop de vraag actueel wordt en een antwoord gezocht gaat worden, blijkt van belang (Van Dinten, 2003; Vink & Pilot, 2009). Uit dit onderzoek blijkt dat het momentum één van de beïnvloedingsaspecten is in de keuzes die gemaakt worden vanuit de perspectieven, verantwoordelijkheden, belangen en rollen van de betrokken actoren. Verder onderzoek is noodzakelijk om ook andere aspecten binnen het beïnvloedingsproces te kunnen ontdekken.

In de verkenning van het probleem en de inperking tot een te onderzoeken aspect worden de onderlinge verbanden vanuit de perspectieven, verantwoordelijkheden, belangen en rollen van de betrokken actoren als essentiële kenmerken benoemd. De keuzes daarin bepalen de richting van de onderzoeksvraag zoals een organisatieprobleem, samenwerkingsprobleem of marketingprobleem. De keuze voor de theoretische disciplines die worden gebruikt voor de beantwoording van de praktijkvraag is hierop gebaseerd. De studenten hebben voornamelijk gebruikgemaakt van de reeds behandelde theorie, aangevuld met specifieke keuzes. De begeleiders hebben vanuit de eigen beroepsmatige en methodologische achtergronden dit keuzeprocess gestimuleerd. Interdisciplinair samengestelde kennis is noodzakelijk voor de beantwoording van een praktijkvraag (Gibbons e.a., 1994). Uit dit onderzoek blijkt dat naast interdisciplinair theoretische kennis ook praktijkgebonden kennis werd gezocht. De vraag is nu langs welke heuristische denklijnen deze processen van verkenning en inperking vanuit verschillende perspectieven en belangen van de actoren precies kunnen en moeten verlopen. De antwoorden op deze vragen zijn van belang voor de wijze waarop studenten en docenten doelgericht contextgebonden onderzoek kunnen leren uitvoeren.

Dit eerste onderzoek heeft plaatsgevonden binnen één opleiding van één hogeschool, waardoor de generalisatie moet worden beperkt. Nader onderzoek moet ook gericht zijn op het leren doen van onderzoek in andere domeinen en opleidingen. Het moet ook in kaart brengen op welke wijze PBR een bijdrage kan leveren aan kennisontwikkeling in de beroepspraktijk waarin respondenten als werknemers in de eigen bedrijfsorganisatie nieuwe ontwikkelingen onderzoeken door gebruik te maken van inzichten uit aanpalende disciplines (Jacobs, 2005; Wenger e.a., 2002). Vragen die uit dit onderzoek naar voren kwamen, hebben betrekking op de combinatie van literatuur met andere inzichten. Zijn er regels te formuleren voor het combineren van inzichten vanuit verschillende disciplines, op welke wijze mogen inzichten vanuit verschillende abstractieniveaus aan elkaar verbonden worden? Dit onderzoek heeft aangetoond dat er relaties zijn maar biedt nog onvoldoende zicht op de vorm en kwaliteit ervan.

In dit onderzoek zijn nieuwe inzichten in praktijkgebonden kennis verder ontwikkeld, waarbij de route waarlangs interdisciplinaire theoretische kennis en praktijkkennis werden verbonden, nog maar voor een deel transparant kon worden. Deze verbindingen zouden nader kunnen worden geanalyseerd. Mogelijk zou sprake kunnen zijn van een

Mode-3 kennis; nieuwe kennis en inzichten voor de beroepspraktijk waarbinnen ook morele en ethische aspecten in de belangen en perspectieven van de actoren in de context van een professionele organisatie te onderkennen zijn. Nader onderzoek lijkt ons hier noodzakelijk.

PBR biedt een mogelijkheid om inhoudelijk relevante bijdragen te leveren aan de wijze waarop beroepsgerichte kennis wordt ontwikkeld in kenniskringen en lectoraten binnen het hbo. De vraag is op welke wijze dat het beste zou kunnen. Onderwijs en onderzoek zijn nauw met elkaar verbonden bij het ontwikkelen, delen en systematiseren van kennisontwikkeling in de beroepspraktijk.

De drie hoofd fasen in het PBR-proces bieden de mogelijkheid om structuur aan te brengen in de keuzeprocessen die worden gemaakt vanuit de verschillende perspectieven, verantwoordelijkheden, belangen en rollen van de betrokken actoren. De subfasen in iedere hoofd fase bieden daarvoor concrete aanknopingspunten. De keuzes die gemaakt worden in de start fase van PBR, zijn bepalend voor het verdere verloop van het onderzoek, zoals impliciet gebleven keuzes, onheldere interpretaties of vooronderstellingen bij verschillende actoren. Ontsporingen of onduidelijkheden die in latere fasen van het onderzoek zichtbaar werden, hadden hun oorsprong in deze start fase van het onderzoeksproces. De denklijnen die worden ontwikkeld vanuit de verschillende perspectieven, verantwoordelijkheden, belangen en rollen van de betrokken actoren zijn in dit onderzoek genoemd en zouden nog verder uitgewerkt kunnen worden. Op die wijze wordt de context waarbinnen het onderzoek is opgezet en uitgewerkt, transparant en zullen de resultaten en conclusies gedeeld kunnen worden.

Uit dit onderzoek zijn enkele karakteristieken van PBR sterk naar voren gekomen. Indien de methodologische kwaliteit van leren onderzoeken in een professionele beroepsopleiding wordt versterkt, zullen de karakteristieken duidelijker kunnen worden en kan meer inzicht worden verkregen in de effectiviteit ervan. Vragen uit de discussie hiervoor kunnen een belangrijke rol spelen in nieuwe deelonderzoeken naar het ontwerp van PBR in professionele masteropleidingen in het hbo.

Het leerproces zelf en de begeleiding daarbij zijn aspecten die in dit onderzoek niet nadrukkelijk zijn onderzocht. In een volgend onderzoek is het gewenst dit nader te onderzoeken en te verbinden met de gevonden karakteristieken van PBR.

REFERENTIES

- Boeije, H., Hart, H. 't & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. 's-Gravenhage: Boom.
- Brew, A. (2006). *Research and teaching, beyond the divide*. New York: Palmgrave.
- Dinten, W. van (2003). *Met gevoel voor realiteit, over het herkennen van betekenis bij organiseren*. Rotterdam: Eburon.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P. & Trow, M. (1994). *The new production of knowledge*. Londen: Sage.
- HBO-raad (2009). *Green Paper, naar een nieuwe verenigingsagenda*. 's-Gravenhage.

- Innovatieplatform (2006). *Kennisinvesteringsagenda 2006-2016. Doel: Nederland, hét land van talenten.* 's-Gravenhage: HBO-raad.
- Have, P. ten (2004). *Understanding Qualitative Research and Ethnomethodology.* Londen: Sage.
- HBO-raad (2009). *Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek (BKO) 2009-2015.* 's-Gravenhage: HBO-raad.
- Jenkins, A., Breen, R. & Lindsay, R. (2003). *Reshaping teaching in higher education.* New York: Routledge.
- Jacobs, D. (2005). *Creativiteit en Economie, achtergrondpaper ter voorbereiding van de innovatielezing 2005.* 's-Gravenhage: Ministerie van Economische Zaken.
- Korthagen, F., Koster, B., Melief, K. & Tigchelaar, A. (2002). *Docenten leren.* Soest: Nelissen.
- Kirschner, P.A., Buckingham Shum, J. & Carr, C.S. (eds.) (2003). *Visualizing Argumentation.* Londen: Springer.
- Mettes, C.T.C.W. & Pilot, A. (1980). *Over het leren oplossen van natuurwetenschappelijke problemen.* Enschede: Universiteit Twente.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analyses.* Californië: Sage.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company.* New York: Oxford University Press.
- Oost, H. (1999). *De kwaliteit van probleemstellingen in dissertaties.* Utrecht: IVLOS-reeks Universiteit Utrecht.
- Ramsden, P. (2003). *Learning to teach in higher education.* Londen: Routledge Falmer.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of innovations.* New York: Free Press.
- Roosink, H. (1990). *Terugkoppelen in het natuurwetenschappelijk onderwijs, een model voor de docent.* Enschede: Universiteit Twente.
- Terlouw, C. (1987). *De FUNDES-procedure in onderwijsontwikkeling.* Enschede, Universiteit Twente.
- Simons, R.J., Linden, J. van der & Duffy, T. (eds.) (2000). *New Learning.* Dordrecht: Kluwer.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research (2e ed.).* Thousand Oaks: Sage.
- Swanborn, P.G. (2003). *Evalueren.* Amsterdam: Boom.
- Verschuren, P. (2009). *Praktijkgericht Onderzoek.* 's-Gravenhage: Boom.
- Verschuren, P. & Doorewaard, H. (2005). *Het ontwerpen van een onderzoek.* Utrecht: Lemma.
- Vink, L.M. & Pilot, A. (2009). *Praktijkgericht Onderzoek door Masterstudenten in het HBO.* Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W.M. (2002). *Cultivating Communities of practice.* Boston: Harvard Business School Press.