

HRM voor HRM 'ers

Sjiera de Vries

Dat de wondere wereld van werk constant in ontwikkeling is weten we inmiddels wel. Die trend is al lang gaande en kent haar eigen klassieke quotes zoals 'veranderen is de enige constante', 'robots nemen het werk over' en 'de helft van de banen waarvoor we nu opleiden is over 10 (of 5) jaar verdwenen'. Maar hoe zit dat precies met die veranderingen en die robots, komen ze nu wel of niet? En in welk tempo, waar en voor wie heeft het gevolgen?

De algemene trend is duidelijk: het werk blijft niet eendeloos hetzelfde, banen en beroepen verdwijnen, verschijnen en veranderen. Werkenden moeten daar in mee en het is de rol van HR om dat proces te faciliteren en in goede banen te leiden. Om dat goed te kunnen doen moeten HRM'ers, eigenlijk net als alle werkenden, een leven lang blijven leren. Ze hebben daarvoor up to date kennis nodig; kennis die nauw aansluit bij hun werkpraktijk. Die behoefte uit zich onder andere in de belangstelling voor het Tijdschrift voor HRM. De kennis die ze zoeken wordt steeds vaker ontwikkeld door onderzoekers uit het hbo, in een co-creatie met de praktijk. Een voorbeeld van zo'n project in co-creatie gaat over het aansturen van projectteams die werken aan 'wicked problems': problemen van sociaal-culturele en/of economische aard die dusdanig complex zijn dat er niet of nauwelijks een oplossing voor is (zoals armoede of eenzaamheid). Vanuit de praktijk kwamen signalen dat excellente projectleiders vaak niet voldoen in dergelijke situaties. Blijkbaar zijn er andere competenties vereist, maar welke? Samen met de International Project Management Association zijn onderzoekers en studenten van

Windesheim dat aan het uitzoeken. Een ander voorbeeld is een project van Hogeschool Utrecht, waarin onderzoekers samen met professionals uit de ouderenzorg en studenten werkten aan nieuwe manieren van zelfsturing. Zij ontwikkelden modellen waarmee professionals zelfstandig, 'bottom-up', kunnen komen tot verbetering van hun manier van samenwerken (Offereins & Fruytier, 2013).

Als lector op een hbo ervaar ik dagelijks de meerwaarde van die co-creatie. Niet alleen kunnen we op deze manier kennis ontwikkelen die nauw aansluit bij vragen van de praktijk, ook kunnen we zo gerichte aanbevelingen doen die, wederom, goed aansluiten op de praktijk. In de samenwerking creëren onderzoekers en praktijk samen nieuwe kennis, ze leren samen en niet onbelangrijk: omdat het grootste deel van de onderzoekers ook docent is, vindt de nieuwe kennis direct zijn weg naar het onderwijs en naar de HRM'ers van de toekomst. Daarnaast ontwikkelen de HRM'ers en de docenten hun vaardigheid om nieuwe kennis te zoeken, te interpreteren en te vertalen naar de eigen situatie. En ook hier geldt: de studenten worden in deze ontwikkeling meegenomen, zodat zowel de deelnemende HRM'ers en docenten als de nieuwe generatie HRM'ers beter zijn toegerust om leven-lang te blijven leren en zich te ontwikkelen in hun werk. Onderzoek in co-creatie is zo gezien dus een vorm van employabilitybeleid voor HRM'ers.

Niet alle HRM'ers hebben de mogelijkheid om op deze manier met onderzoek bezig te zijn. Gelukkig zijn er dan wel manieren om in ieder geval te profiteren van de kennis die zo ontwikkeld wordt. Bijvoorbeeld door het bezoeken van het tweejaarlijkse HRM-praktijk en onderzoek congres. Daar worden de resultaten van recent hbo-onderzoek gepresenteerd en wordt besproken wat deze resultaten betekenen voor de HRM-praktijk. Dit jaar vindt het congres plaats op 18 november in Zwolle. We verwelkomen u daar graag. U hoort dan ook hoe dat nou zit met die robots en ook met de pechvogels, hoogvliegers en de middenmoot (want dat is dit jaar het thema van het congres).

Literatuur

Offereins, A.C., Fruytier, B.G.M. (2013). Samenwerken aan goede zorg: op reis met de cliënt als kompas. Bunnik: Libertas

Sjiera de Vries is lector Sociale Innovatie bij hogeschool Windesheim en redacteur van het Tijdschrift voor HRM.