

Column Wetenschappelijk Raad: Geen idee wat actieonderzoek is



Achteraf gezien begon ik als student met actieonderzoek in de jaren '80. In de wijk Feyenoord deden we als scheikundigen metingen bij de Luxaflexfabrieken die de inwoners ziek maakten en hun gasfornuizen blauwe en groene vlammen uit liet slaan om daar vervolgens samen tegen in actie te komen. We onderzochten samen met de junkiebonden de versnijdingen in heroïne toen daar in Rotterdam en Amsterdam mensen aan overleden.

Auteur: **Hans Vermaak**

Het was onderzoek en het was actie, maar de term actieonderzoek gebruikten we niet. Die term kwam ik tegen toen ik organisatieontwikkeling als extra bijvak volgde en in French & Bell's derde editie handboek (1984) las dat daar een fundament voor was. In de dertig erop volgende jaren ben ik over actieonderzoek blijven struikelen. Als adviseur bijvoorbeeld door verknocht te raken aan het 'handelende leren' van Schön (1990) en met publicaties over veranderekunde door te bouwen op Cummings & Worly (1993). Toen ik ging promoveren begon ik de onderzoekskant beter te begrijpen en vond ik inspiratie in onder meer Eden & Huxham's vijftien kenmerken van actieonderzoek (1996). Ik werkte uit hoe je bij complexe opgaven altijd onderzoekend moet veranderen (Vermaak, 2009). Gedurende die dertig jaar werd mijn werk een combinatie van onderzoeken, veranderen, opleidingen en schrijven – meer dan eens verstrengeld binnen één en dezelfde trajecten.

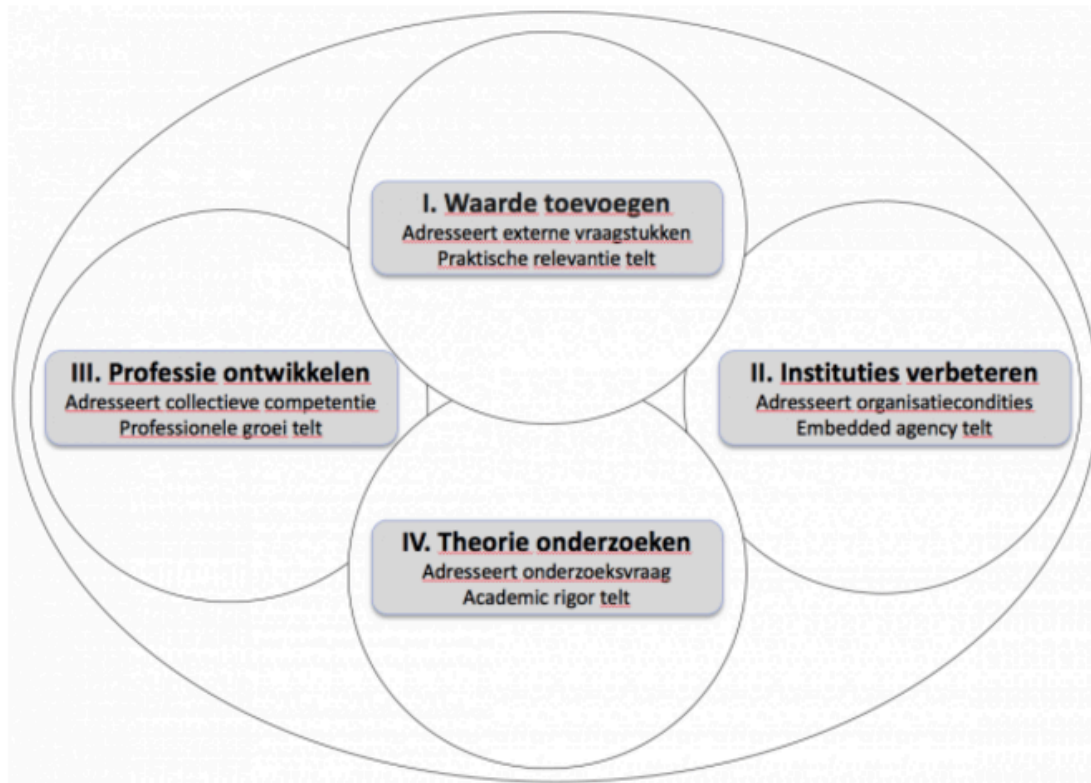
Toch is een ding gelijk gebleven: actieonderzoek blijft iets wat ik maar lastig grijpbaar vindt. In elke periode zag ik weer wat anders in, in de publicaties die ik lees heeft het steeds een ander gezicht, in gesprekken verstaat iedereen er weer wat anders onder. Dat is fascinerend en frustrerend tegelijk. Vandaar deze Blog waarin ik achtereenvolgens in ga op 'Belofte', 'Belemmering' en 'Beterschap'

Belofte

De belofte van actieonderzoek lijkt dat het veel tegelijk doet. Ik noemde Eden & Huxham (1996) al die middels 'vijftien kenmerken' uiteenzetten dat je zowel de praktijk aanpakt als theorie vormt, dat je je volledig engageert en tegelijk observeert, dat je exploratief bent maar ook methodisch, dat je serieus neemt wat je data zegt maar ook wat je in de literatuur leest, dat je beschrijft wat je ziet maar ook voorschrijft hoe verder te gaan, dat je er bent om betrokkenen te helpen maar je ook mengt in het politieke spel. Bij het herlezen lijkt het wederom alsof je met actieonderzoek van vele walletjes tegelijk eet.

Dat we tegenstijdige zaken trachten te combineren, heeft waarschijnlijk veel te maken met het gegeven dat actieonderzoek tussen werelden in hangt. In zijn eerste en enige verhaal over actieonderzoek beschrijft Lewin (1946) een veldexperiment in Connecticut met buurtwerkers die 'race relations' trachtten te hanteren. Hij gaat in zijn verhaal nauwelijks op de inhoud in, maar bespreekt vooral dat er iets bijzonders gebeurt als hij in een evaluatiebijeenkomst met alle betrokkenen een opnameapparaat in het midden plaats waar ieder zijn zegje in kan doen. Dat hielp blijkbaar enorm om enige distantie met elkaar te vinden rond het emotioneel geladen onderwerp. Hij wijt dat aan het inbrengen van onderzoeksmatig handelen en typeert het traject als een vruchtbare driehoek van 'onderzoek, verandering en training' die naar meer smaakt. Actieonderzoek was vanaf het begin dus al een combinatie van niet twee contexten (praktijkactie en onderzoek) maar van drie contexten (ook professionaliseren). Niet veel later komt daar nog het verbeteren van van instituties als vierde context bij (Coch & French, 1948) zoals hieronder gevisualiseerd.





Actieonderzoek lijkt die contexten te kunnen verbinden. Het is mede daarom begrijpelijk dat uit mensen uit allerlei hoeken er gretig op aanhaken. Een deel van de universitaire wereld deed dat al vroeg – deels als middel om een brug te slaan naar de praktijk – al lijkt dit in Nederland nu af te kalven. De HBO-instellingen daarentegen hebben het op dit moment allemaal in hun vaandel en kleuren het in als ‘praktijkgericht onderzoek’ (bv. Harinck, 2007). Adviseurs hebben het lang als een onderdeel van hun manier van werken beschouwd (bv. Vogt, 2000) en de groeiende groep van interne veranderaars trekken het in toenemende mate naar zich toe (bv. Coghlan & Brannick, 2014).

Belemmering

In de zeventig jaar sinds Lewin zijn de vier contexten steeds meer gespecialiseerd. Praktijkbeoefenaars, onderzoekers, opleiders en managers hebben allemaal hun eigen praktijken en beroepsopvattingen. Het voordeel is dat elk van die contexten daar degelijker van is geworden, maar tegelijk zijn ook de contrasten er tussen markanter geworden. In elk werken andere mensen, met andere methoden aan andere opgaven met andere criteria. Geen wonder, dat mensen zich heden ten dage zelden zomaar capabel voelen in alle vier de contexten tegelijkertijd (tenzij men blind is voor de contrasten). Begin dit jaar zette ik met Gertjan Schuiling die vier contexten en hun verschillen nog eens scherp op een rij gezet omdat ze ons steeds fundamenteeler voorkomen¹.

Door het uiteengroeien van de contexten lijkt het heden ten dage lastiger om als actieonderzoeker alles goed af te dekken. Je moet wel van hele goede huize komen om van al die markten thuis te zijn. Eénoog is niet langer koning zoals in Lewin zijn tijd. Dat leidt tot enclaves waar ieder een eigen inkleuring geeft die aansluit op eigen expertise en blijft binnen de eigen comfortzone. Academics zien dan bijvoorbeeld dat ze het gat tussen wetenschap en praktijk kunnen dichten door kennis te exporteren in plaats van samen met betrokken kennis te oogsten (van de Ven, 2007): de wetenschappelijke modus operandus wordt dan dominant ten koste van echt meehelpen met praktijkvragen, mensen professionaliseren of instituties verbeteren. Managementconsultants/ organisatieadviseurs leggen (zoals de titels al suggereren) reflexmatig nadruk op het professionaliseren van management en het verbeteren van instituties, maar hebben daarmee niet vanzelfsprekend zicht op de meerwaarde voor de buitenwereld (bv. Feltman, 1992) en de kennisvorming is nogal eens knullig (Kieser e.a. 2015).

Het uiteengroeien van de contexten en de diversiteit van beoefenaars leidt daarnaast tot een explosie van soorten actieonderzoek in de literatuur (zie bijvoorbeeld Bradbury, 2015) waar de verschillende inkleuringen uit de doeken worden gedaan vergezeld van eigen labels als 'clinical inquiry', 'action evaluation', 'action science', 'community based participatory research', 'action learning', 'ethnographic action research', 'cooperative inquiry' en 'systemic action research'. Het is een diversiteit die recht doet aan de uiteenlopende situaties waar je actieonderzoek voor in kan zetten, maar het maakt het ook lastiger om daar je weg nog in te vinden en uit te kunnen kiezen. Je raakt al snel het zicht kwijt op de gemeenschappelijke principes van actieonderzoek. We hebben daarmee een belemmering te pakken.

Beterschap



Die belemmering doet me denken aan de beginjaren van het kleurendenken voor veranderen. Dat ontstond onder meer omdat we niet konden verdragen dat klanten bij ons adviesbureau (Twynstra Gudde toen) soms niet de aanpak kregen die het best paste bij hun vraagstuk en hun organisatie, maar de aanpak waar de toevallige adviseur die ze tegenkwamen in had doorgeleerd en zich comfortabel bij voelde (Vermaak & de Caluwe, 2015). Dat kon toch niet de bedoeling zijn? Het kleurendenken was bedoeld als gemeenschappelijke taal om (onder meer) te

stimuleren dat adviseurs hun weg kon vinden in de diversiteit van veranderbenaderingen en door kon verwijzen als het krachtigste handelingsperspectief beter bij een collega te halen was.

Als je die denkwijze doorzet richting actieonderzoek dan impliceert het dat we ook daar accepteren dat met al die specialisatie en diversificatie niemand meer capabel is in alle vier de contexten, laat staan in alle vormen van actieonderzoek. Eénoog kon wellicht koning zijn in de jaren '50 en '60 maar dat is niet meer. Het veld is volwassener geworden. Wat wel kan is per vraagstuk bewust een ontwerpkeus te maken: actieonderzoek in te vullen - niet op maat van de eigen kennisbeperking maar op maat van het vraagstuk en de omgeving. Noem het een bewust ontworpen nadruk als kracht. Wat we daarvoor nodig hebben is niet méér benaderingen, maar wel gemeenschappelijke keuzeprijncipes. Uit de discussies van de afgelopen jaren komen een aantal naar voren, maar hier is nog wel wat werk in te doen. Sommigen pleiten voor het onderscheiden van '1st, 2nd en 3rd person research': is het bedoeld om zelf van te leren (1st), om samen een praktijk te verbeteren (2nd), of theoretische kennis te genereren (3rd)? (bv. Chandler & Torbert, 2003) Laat ik één ontwerpprincipie noemen waar ik veel potentie in zie. Lewin merkte al op dat de verbindingen tussen contexten juist vernieuwing opleverde: de introductie van onderzoekend werken hielp het emotioneel geladen praktijkkissue verder. Dat was niet omdat het zo naadloos op elkaar aansloot, maar juist omdat het iets afwijkends inbrengt. Dat contrast was generatief: het riep vragen op, het combineerde perspectieven. Je kan jezelf de vraag stellen bij een nieuwe opgave waar het meeste gepuzzeld en gecombineerd moet worden: tussen welke contexten moeten we vooral een brug slaan hier? Moeten bestuurders bijvoorbeeld de leefwereld van de praktijk leren kennen (grensvlak van context 1 en 2)? Of moeten we professionalisering in en op het werk ondersteunen (grensvlak van context 1 en 3)? Het wenkend perspectief is dat met de groei van de contrasten tussen de vier werelden, de spanning ertussen als vernieuwingsmotor ook meer op volle toeren draait. Tenminste ... zolang je jezelf niet overvraagt door alles met alles te willen verbinden maar kiest waar je de diepte in wil: zie daar de waarde van een bewust eenzijdig ontwerp op maat. Ik denk dat we als adviseurs hier iets moois voor de toekomst te pakken hebben.

Noten

1. Met dank aan Gertjan Schuiling. De blog is gebaseerd op onderlinge gesprekken over actieonderzoek en een recent paper daarover voor de Academy of Management. De paper is te downloaden: <http://hansvermaak.com/blog/publicaties/action-research-as-interplay-of-four-contexts/>
2. De tekst is een column, geschreven als lid van de wetenschappelijke raad van de OOA in februari 2016: <https://www.ooa.nl/nieuws/17951158/Column-Wetenschappelijk-Raad-Geen-idee-wat-actieonderzoek-is>. Alle eigendomsrechten berusten bij de auteur.

Referenties

- Bradbury, H. (Ed.) (2015). *The Sage Handbook of Action Research*. London: Sage.
- Chandler, D & Torbert, B. (2003) Transforming inquiry and action. *Action Research* 1(2): 133-152
- Coch, L. & French, J.R.P. (1948). 'Overcoming resistance to change'. *Human Relations*, (1) 512-533.
- Coghlan, D. & Brannick, T. (2014) *Doing action research in your own organization*. 4th Edition. Los Angeles: Sage
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (1993). *Organization development and change*. 5th edition. Minneapolis: West Publishing.
- Eden, C. & Huxham, C. (1996). 'Action research for the study of organizations'. In: S.R. Clegg, C. Hardy and W.R. North, *Handbook of organization studies*. London: Sage.
- Feltmann, C.E. (1992). De organisatoratie niet vergeten. [Not forgetting the 'organisatiocracy'.] *Filosofie in Bedrijf*, 4(1), 1319.
- French, W.L. en Bell, C.H. (1984). *Organizational Development, behavioral science interventions for organization improvement*. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Harinck, F. (2006) *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant
- Kieser, A., Nicolai, A. & Seidl, D. (2015). The practical relevance of management research: Turning the debate on relevance into a rigorous scientific research program. *Academy of Management Annals*, 9(1), 143-233.
- Lewin, K. (1946/1997). Action research and minority problems. In K. Lewin, *Resolving social conflicts & Field theory in social science*. Washington: American Psychological Association.
- Schön, D.A. (1990). Handelend leren. Zoeken naar een andere epistemologie van de professionele praktijk. *Filosofie in bedrijf* 2(1), 12-17
- Schuiling, G. & Vermaak, H (2016). Action research as interplay of four contexts. Tailoring by design which boundaries to cross and how to do that. Paper submitted for the Academy of Management Annual Conference, Anaheim.
- Van de Ven, A. H. (2007). *Engaged scholarship. A guide for organizational and social research*. Oxford: Oxford University Press.
- Vermaak, H. (2009/2015). Plezier beleven aan taaie vraagstukken.
- Werkingsmechanismen van vernieuwing en weerbaarheid. Deventer: Vakmedianet.
- Vermaak, H & de Caluwé, L. (2015) Het creëren van een kleurrijk verandermodel: casestudie naar theorieontwikkeling. *Management & Organisatie*, (5/6) 4-38
- Vogt, J.F. (2000) Consulting as empowerment. Building capacity through participatory research, experiential learning, and awareness. In R.T. Golembiewski, *Handbook of organizational consultation* (2nd edition). New York: Marcel Dekker