

Hoe wetenschappelijk moet de HR-masteropleiding zijn?

Jan Kees Looise

Het HRM-netwerk Nederland is een samenwerkingsverband van de leerstoelen HRM aan de universiteiten van Groningen, Nijmegen, Amsterdam UvA, Amsterdam VU, Tilburg en Twente. Dit netwerk bestaat inmiddels tien jaar en heeft als missie ‘het stimuleren van fundamenteel en maatschappelijk relevant onderzoek op het terrein van de employment relationship’. Een van de voornaamste activiteiten van het netwerk betreft het organiseren van de tweejaarlijkse internationale HRM-conferentie. Na succesvolle conferenties in Rotterdam (1999), Nijmegen (2001), Twente (2003 en 2005) is dit jaar Tilburg de organiserende universiteit. Op 9 en 10 november a.s. zullen zo’n 150 wetenschappers uit een groot aantal landen hun papers in acht tracks presenteren.

In de afgelopen jaren is binnen het netwerk naast aandacht voor het onderzoek een tweede activiteit ontwikkeld: aandacht voor het onderwijs. Aanvankelijk bestond dit uit het wederzijds informeren over nieuwe ontwikkelingen op het gebied van het onderwijs binnen de verschillende faculteiten. Maar geleidelijk aan is dat wat systematischer aangepakt, culminerend in een bijeenkomst op 20 juni j.l. in Twente waarin de de masterprogramma’s van de verschillende faculteiten aan elkaar zijn gepresenteerd en vervolgens op onderdelen

verder zijn besproken. Tijdens deze bijeenkomst, waaraan zo’n dertig personen vanuit zeven opleidingen deelnamen, kwamen enkele opvallende zaken naar voren.

In de eerste plaats betreft dat het feit dat sinds de invoering van het Bachelor-Master (BaMa)-stelsel aan een flink aantal universiteiten in ons land op masterniveau een HRM-opleiding wordt aangeboden. Voor de invoering van BaMa kende alleen de opleiding Personeelwetenschappen in Tilburg een HRM-doctoraalopleiding. Bij een aantal andere universiteiten bestond HRM alleen als afstudeerrichting binnen bijvoorbeeld de opleiding Bedrijfskunde of Bedrijfseconomie. Officieel bestaat deze situatie nog steeds, maar in de praktijk zijn de HRM-tracks in de opleidingen van Groningen en Nijmegen dermate verzelfstandigd dat van een volledige HRM-master kan worden gesproken. Bij de andere universiteiten is nog wel sprake van inbedding van HRM in de bredere opleiding Bedrijfskunde, maar ook daar kun je van een duidelijke versterking van het HRM-profiel spreken. De conclusie kan dan ook worden getrokken dat de academische positie van HRM sinds de invoering van het BaMa-stelsel flink is versterkt. HRM ontwikkelt zich in toenemende mate tot een zelfstandige academische discipline.

Overigens roept dat wel de vraag op hoe ver die verzelfstandiging moet gaan. Kan HRM bijvoorbeeld apart worden gezien van andere managementdisciplines of moet in alle gevallen worden gezocht naar de combinatie daarmee? Bij ons in Twente hechten we sterk aan de relatie tussen HRM en Bedrijfskunde, anderen stellen dat het ook los daarvan kan. Als je wel uitgaat van een combinatie met Bedrijfskunde is het de vraag of dat ook per se in de eenjarige master tot uiting moet komen. Misschien kan ook heel goed gekozen worden voor de combinatie van bijvoorbeeld een bachelor Bedrijfskunde en een master HRM. Hoe het ook zij, voordeel van de huidige situatie is in ieder geval dat potentiële HRM-studenten volop keuzemogelijkheden hebben. En dat lijkt te werken, want deelnemers aan de HRM-masterprogramma's zijn er inmiddels volop. Alleen al bij de opleidingen die bij de bijeenkomst in Twente aanwezig waren, studeren jaarlijks zo'n 275 studenten. We kunnen op termijn dus een groot aantal academisch geschoolde HRM-ers tegemoet zien. Dat is voor ons vakgebied een zeer positieve ontwikkeling.

Onderzoeksmethoden

Wel roept dat de vraag op hoe die scholing er nu precies uitziet. Een tweede opvallend punt dat tijdens de bijeenkomst in Twente naar voren kwam, betrof namelijk de verandering in het karakter van de opleidingen. Eveneens als gevolg van de invoering van het BaMa-stelsel – met een sterker accent op koppeling tussen onderwijs en onderzoek – lijkt sprake van een flinke verwetenschappelijking van die opleidingen. Dit komt onder meer tot uiting in een grotere aandacht voor onderzoeksmethoden en -technieken, de inhoud en opzet van de vakken en vooral de aanpak van het afstuderen (masterproject en masterthesis). Onderzoeksmethoden en -technieken zijn een standaard-onderdeel van alle opleidingen geworden, veelal als apart vak maar soms ook als onderdeel van een 'masterclass' die

voorbereidt op het afstuderen. Ten aanzien van de inhoud van de vakken kan worden vastgesteld dat nergens (meer) vakken rond personeelsinstrumenten worden gedoceerd, maar dat veelal na een algemeen verdiepend HR-vak (HR Studies, Advanced HRM, HRM and Organizational Development, etc.) vakken volgen waarin HRM-aspecten in een bredere context worden geplaatst. Voorbeelden van zulke vakken zijn High Performing Work Systems, Labour Market & Labour Management, Institutional Dynamics and HRM, (Design of) Work Systems, Managing HR Flows, Managing Diversity, International HRM, etc. In de vakken staan naast boeken vooral wetenschappelijke artikelen centraal. Meer dan vroeger ligt het accent op wetenschappelijk en onderzoeksmatig leren denken en handelen. De verwetenschappelijking komt echter het sterkst tot uiting in de veranderingen die door de meeste universiteiten zijn aangebracht bij de aanpak van het afstuderen. Met uitzondering van Twente zijn de praktijkstages (de zogenaamde internships) bij het afstuderen afgeschaft. Dat betekent dat de studenten in groepjes (klasjes) een bepaald thema bestuderen en daarover een onderzoek voorbereiden. Dit onderzoek wordt door middel van vragenlijsten of interviews bij een aantal organisaties uitgevoerd en vervolgens wordt daarover gerapporteerd, veelal in de vorm van een wetenschappelijk artikel.

Wetenschappelijk karakter

Het wetenschappelijk karakter van de master als zodanig staat natuurlijk niet ter discussie. Het is duidelijk dat een universitaire master een wetenschappelijk karakter moet hebben. In het verleden heeft het hier nog wel eens aan ontbroken, met als gevolg dat sommige van deze opleidingen een 'HBO-achtig' karakter kregen. In visitaties is hierop ook nadrukkelijk gewezen. Het is dan ook een goede zaak dat de invoering van het BaMa-stelsel tot een duidelijker afbakening van het WO- en HBO-onderwijs lijkt te hebben geleid. Maar de kern

zit natuurlijk altijd in de dosering. Met name de veranderingen rond het afstuderen riepen tijdens de Twentse bijeenkomst veel discussie op. De vraag die daarbij centraal stond was: waarvoor leiden we onze HRM-masterstudenten op? Is dat voor een verdere wetenschappelijke loopbaan of voor een loopbaan in de praktijk? Het aantal afgestudeerden van ons soort opleidingen dat voor een wetenschappelijke loopbaan kiest, is in de praktijk uiterst gering. Het gros van onze afgestudeerden komt in een meer praktijkgerichte loopbaan terecht – beleidsmedewerker, adviseur, trainee – en moeten we dan daarmee in de opleiding en met name ook in het afstuderen niet meer rekening houden?

In Twente hebben we er voor gekozen om – zij het kennelijk als enige – te blijven vasthouden aan de traditionele afstudeeropdracht binnen een organisatie. Wij denken dat het voor toekomstige HRM-ers noodzakelijk is om enige maanden te hebben meegedraaid binnen een organisatie en daarmee gevoel te krijgen voor de praktijk van het HR-werk. Een gevolg is echter wel dat onze studenten er over het algemeen niet in slagen binnen een jaar af te studeren, gemiddeld wordt dat zo'n anderhalf jaar. Studenten klagen daar echter niet over, want ze vinden het stagedeel een waardevol onderdeel van hun studie. Bij de collega's lukt het over het algemeen wel de master binnen één jaar af te ronden, maar dan zonder het praktijkdeel. Om dit gemis te compenseren zijn in sommige opleidingen wel vaardigheids-onderdelen ingebouwd, maar in onze ogen blijft dat toch een beetje 'droogzwemmen'.

Code

De discussie over bovenstaande zaken riep ook de vraag op of we als wetenschappers ook niet meer het gesprek met het HRM-beroepsveld moeten aangaan over een gewenst HRM-curriculum en/of gezamenlijke eindtermen. Het is ons bekend dat vanuit de NVP enige tijd is gestudeerd op de mogelijkheid om te komen tot een code voor HRM-opleidingen en een daaraan gekoppelde certificering. Dit naar analogie van de situatie in het Verenigd Koninkrijk, waar een dergelijke code is ontwikkeld door het Chartered Institute of Personnel and Development en het CIPD op basis daarvan een groot aantal HRM-opleidingen op allerlei niveaus certificeert. In de Nederlandse context lijkt een dergelijk gereguleerde aanpak voorlopig echter nog weinig haalbaar. Misschien hoeft dat ook niet. In de praktijk zijn er in ons land voor sommige groepen HRM-opleidingen, zoals de HBO-opleidingen P&A en P&O, nu ook al nauwe contacten met de beroepspraktijk. Het lijkt zinvol dit voorbeeld te gaan volgen voor de zich ontwikkelende groep HRM-masteropleidingen. Vanuit het HRM-netwerk bestaat daartoe zeker bereidheid. Bovengenoemde thema's kunnen dan op een systematische wijze tussen wetenschap en beroepsveld worden besproken en wellicht leidt dat tot meer duidelijkheid over de vraag of hoe wetenschappelijk de HRM-master moet zijn.

Prof. dr. J.C. Looise is lid van de redactie van het Tijdschrift voor HRM.