

Reflectief handelingsonderzoek

Doel

Uit zowel onderzoek als praktijk blijkt dat mensen wanneer ze in groepen of teams met elkaar praten zelden écht tot nieuwe inzichten komen¹. Als mensen zijn we namelijk geneigd om:

- aan te nemen dat we het over hetzelfde hebben;
- met elkaar te delen wat we toch al weten;
- met elkaar te gaan discussiëren in plaats van een dialoog te voeren.

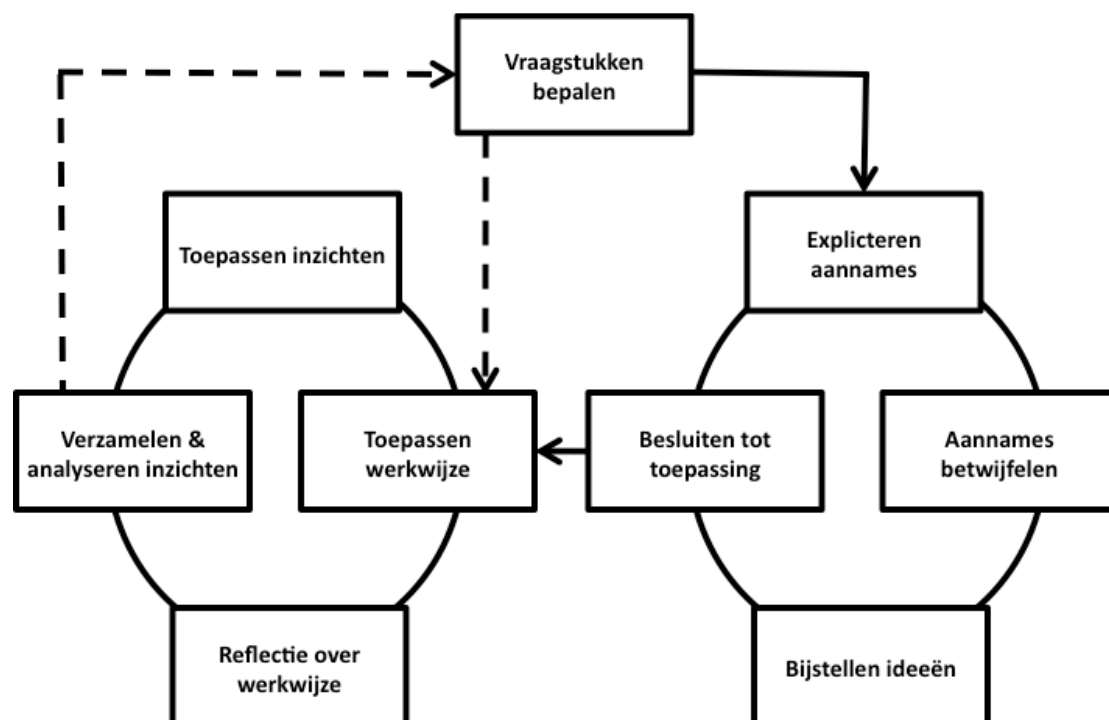
Reflectief handelingsonderzoek is een methodiek die er voor zorgt dat je met een team op een systematische manier tot de kern van de zaak komt, met elkaar een dialoog over deze kern voert en tot een gefundeerde actie komt.

Benodigheden

- Procesbegeleider
- Aantal deelnemers: 3 tot 20
- Whiteboard, post-its in verschillende kleuren

Hoe werkt het?

De methodiek verloopt volgens een aantal activiteiten (zie hieronder)².



¹ Stasser, G., & Birchmeier, Z. (2003). Group creativity and collective choice. In P. B. Paulus & B. A. Nijstad (Eds.), *Group creativity* (pp. 85–109). New York: Oxford University Press.

² De figuur is geïnspireerd op een figuur van Boonstra (2000) *Lopen over water. Over dynamiek van organiseren, vernieuwen en leren*. Amsterdam: Vossiuspers. De beschreven methodiek is ontwikkeld door Aad Oosterhof.

Start: bepalen vraagstuk (15 tot 30 minuten)

De procesbegeleider start de bijeenkomst door samen met het team te bepalen welk vraagstuk op dat moment relevant is. Het is belangrijk dit onderdeel genoeg tijd te gunnen (15 tot 20 minuten), omdat het een gezamenlijk zoekproces is naar de essentie van de vraag. De procesbegeleider heeft als doel om **door middel van open vragen** zoveel mogelijk verschillende invalshoeken en perspectieven op tafel krijgen. Vervolgens is het belangrijk deze verschillende invalshoeken en perspectieven in te dikken tot een duidelijke vraag.

Van aannames naar acties: de rechter cirkel (minimaal 60 minuten)

Als het vraagstuk helder is, wordt er met het team *in dialoog* verkend welke aannames de teamleden hebben bij het vraagstuk. Dialoog houdt in dat ieder teamlid evenwaardig aan bod komt en de kans heeft veronderstellingen of aannames naar voren te brengen.

Teamleden stellen elkaar open vragen wanneer bepaalde uitspraken niet helder zijn.

Tijdens deze dialoog blijken er vaak verschillende aannames te zijn over zowel de oorzaken als de oplossingen van het vraagstuk. Het is van belang dat de procesbegeleider de teamleden stimuleert dit te expliciteren, omdat er vaak interessante en waardevolle gedachten zijn die het vraagstuk kunnen helpen oplossen. Het is ook een taak van de procesbegeleider teamleden te stimuleren elkaar kritisch te bevragen naar het waarom achter een bepaalde aanname. Dit om expliciet te maken dat er meer invalshoeken mogelijk zijn en er niet één goede aanname is. Uiteindelijk leidt dit tot het bijstellen van initiële aannames en een concreet besluit over welke actie er nu wordt ondernomen om het vraagstuk aan te pakken.

Van actie naar toepassing: de linker cirkel (minimaal 60 minuten)

Veelal wordt er pas in een latere bijeenkomst gekeken in hoeverre de gekozen actie succesvol was door hierop te reflecteren. Deze reflectie vindt wederom plaats onder begeleiding van een procesbegeleider, zodat een team de mogelijkheid heeft om zich alleen met de inhoud bezig te houden. De informatie die naar aanleiding van deze reflectie naar boven komt, wordt verzameld en geanalyseerd om vervolgens tot aanpassingen van de werkwijze te komen. Natuurlijk kan het ook leiden tot een nieuw vraagstuk.

Verslaglegging**Variant A: meeschrijven op een whiteboard**

Alles wat tijdens de bijeenkomsten wordt gezegd, schrijft de procesbegeleider op een whiteboard. Na de bijeenkomst wordt van het whiteboard een foto gemaakt die dient als basis voor een meer gedetailleerde en gestructureerde verslaglegging. Soms is het raadzaam de bijeenkomst op te nemen met een mp3-recorder.

Variant B: uitspraken op post-its

Het kan handig zijn om de deelnemers in het onderdeel “van aannames naar acties” in eerste instantie voor zichzelf te laten nadenken. Deelnemers kunnen hun gedachten dan op post-its zetten (één gedachte per post-it). Bij het bespreken kan de procesbegeleider de gedachten verzamelen en op een whiteboard groeperen.

Eindverslag

De verslaglegging kan in de vorm van een rapport van 1 à 2 A4 of in de vorm van een mindmap. Een mindmap is een grafisch schema (of informatieboom), dat vertrekt van een centraal onderwerp en daaraan bijzaken en verwante concepten verbindt.