



Een activerende KICK-OFF voor je onderzoek organiseren

*Ruimte voor fantasieën,
aannames en vooroordelen*

Door Suzanne Verdonschot

Als je onderzoek doet in een organisatie, is het de bedoeling dat iemand van de inzichten uit het onderzoek leert. Het is daarom zaak om leerzame manieren van werken te kiezen tijdens het onderzoek en voor de presentatie ervan. Zodat collega's (betrokkenen, belanghebbenden, opdrachtgevers) wijzer worden van de bevindingen uit het onderzoek. En zodat je samen gaat zien wat je vanaf nu dan anders zou kunnen gaan doen en wat je het beste hetzelfde kunt blijven doen. Deze artikelenreeks laat zien hoe een leuk en leerzaam onderzoek eruit kan zien. Dit artikel vertelt hoe je een boeiende en nuttige kick-off voor een onderzoek kunt organiseren.

Een onderzoek in opdracht van een ministerie

We doen onderzoek in opdracht van een ministerie. We maken voor hen een 'scan van het leeraanbod'. Zij willen erachter komen hoe het komt dat sommige leertrajecten heel goed lopen terwijl andere trajecten als een nachtkaars uitgaan. Ze hebben niet al te veel tijd om zelf mee te doen met het onderzoek. We zoeken dus gerichte momenten om het team van 'leren en ontwikkelen' en hun collega's op het ministerie er bij te betrekken. We doen dit tijdens een kick-off, tijdens een analysesessie en met een interactieve presentatie aan het eind. Dit artikel vertelt over de kick-off. Een startbijeenkomst voor het onderzoek die helemaal in het teken staat van de oordelen en vooronderstellingen van de gasten.

Je mening klaar hebben is juist goed

Om te beginnen wil ik een misverstand de wereld uit helpen. Ik hoor vaak dat het belangrijk is om "je oordeel op te schorten", "open-minded te zijn" of ergens "open in te stappen". Ik ben erachter gekomen dat het tegenovergestelde waar is. Oordelen, meningen en aannames zijn juist interessant, brengen plezier en lichtheid en zorgen voor nieuwe mogelijkheden. Ze hebben juist daarom een belangrijke plaats in het programma van de kick-off die we organiseren voor dit onderzoek. Belangrijk is wel dat je de vooringenomenheid combineert met de wil om je oordelen te onderzoeken en aan te passen waar nodig. Als onze opdrachtgever vertelt over de leertrajecten die succesvol zijn en de trainingen die juist niet goed lopen, komen er bij mij direct aannames naar boven. Zoals: "Zo'n traject dat voor geen meter loopt, daar is de doelgroep natuurlijk ook helemaal niet betrokken geweest bij het ontwerp." Ik ben was niet de enige die mijn mening al klaar heeft. De collega's van het ministerie die we tot dan toe ontmoet hebben, geven elk een eigen verklaring over het wel of niet slagen van de trainingen. We gebruiken de kick-off om deze oordelen zichtbaar te maken door ze uit te vergroten. De oordelen - in de vorm van hypothesen - zijn de basis van het onderzoek.

Succesvolle en niet-succesvolle leertrajecten bevatten elk een mysterie

In het onderzoek staan enkele bloeiende leertrajecten centraal en enkele trajecten die als een nachtkaars zijn uitgegaan. De bedoeling van het onderzoek is om uit te vinden wat nu die succesvolle trajecten kenmerkt en wat de nachtkaars trajecten typeert. De casussen zijn stuk voor stuk interessante mysteries. Zo is er een traject waar veel vraag naar was nog voor dat het leertraject bestond. Toen het ontwerp er eenmaal lag, tekende alleen niemand zich in. En er is een traject dat Rijksbreed wordt aangeboden. Men had vooraf het idee dat de casuïstiek niet specifiek genoeg zou zijn voor deze doelgroep. Daarom is ook een specifieke variant voor dit ministerie gemaakt. In praktijk blijkt de Rijksbrede variant vol te stromen met deelnemers werkzaam op dit ministerie. De eigen variant wordt keer op keer afgezegd vanwege te weinig aanmeldingen. Voor elke casus (dus een traject dat ofwel 'bloeiend' is, ofwel uit is gegaan als een nachtkaars) maken we een kort stripverhaal dat het mysterie neerzet. De strips vormen het startpunt voor de kick-off. Het onderzoek heeft als doel de mysteries te ontrafelen.

Vier tafels om vooroordelen, fantasieën en aannames naar boven te krijgen

We nodigen om te beginnen de collega's van de afdeling "leren en ontwikkelen" uit voor de kick-off. Daarnaast komen nog enkele andere mensen die affiniteit hebben met leren en die werkzaam zijn bij dit ministerie. De bijeenkomst duurt twee uur. Er zijn vier tafels waar deelnemers aan kunnen werken. Na een kennismaking, kiezen ze tweemaal een tafel. Op elke tafel ligt materiaal dat op een andere manier uitnodigt om vooroordelen fantasieën en aannames over het succes of het uitblijven van succes naar boven te krijgen. Bijvoorbeeld:



Kijk eens door de roze bril

Op een tafel waar stripverhalen te lezen zijn van trajecten die goed lopen, ligt ook een stel roze brillen. We nodigen de deelnemers uit zo'n bril op te zetten –letterlijk en figuurlijk- en de succesverhalen nog sappiger, spannender en beter te maken. Een set vragen helpt hen om op ideeën te komen (zoals: "Hoe zou het nou kunnen komen dat juist traject zo geslaagd is?"). Zij noteren hun hypothesen op een flap.



Ga eens in de schoenen van een ander staan

Op een tafel met strips over trajecten die niet goed uit de verf gekomen zijn, staan allerlei schoenen. Werkschoenen, pumps, gymmen. De uitnodiging aan de deelnemers is om in de schoenen van een ander te gaan staan. En vanuit dat andere perspectief te verklaren hoe het komt dat dit traject niet goed werkt. Ook hier komen de hypothesen op een flap te staan.

TIPS?
Z.O.Z.

Enthousiasme en nieuwsgierigheid als resultaat van de kick-off

Aan het eind van de bijeenkomst stemmen de aanwezigen over de selectie mysteries die het onderzoek moet gaan ontrafelen. Door stickers te plakken maken zij kenbaar welke casussen zij het meest interessant vinden. Dit leidt tot een keuze voor drie succesvolle leertrajecten en drie 'nachtkaarsinterventies'. Met deze oogst, én met een set hypothesen per leertraject, gaan wij als onderzoekers naar huis. Alle deelnemers, en ook wij als onderzoekers, zijn nu nieuwsgierig naar de uitkomsten van het onderzoek. Het doen van het onderzoek is ineens dringend geworden. Want we willen nu wel graag weten welke hypothesen straks waar blijken te zijn en welke ontkracht worden. De kick-off blijkt te werken als een smaakmaker voor het onderzoek. Daarnaast levert het een duidelijke 'zoekkaart' op door alle hypothesen die we bedachten. Het is nu volkomen duidelijk waar we naar op zoek moeten om de mysteries te ontrafelen.

Bronnen

- Grazer, B. (2015). *A curious mind: the secret to a bigger life*. New York: Simon & Schuster.
- Luna, T., & Renninger, L. (2015). *Surprise: Embrace the unpredictable and engineer the unexpected*. New York: Perigee.
- Verdonschot, S. (2017). *Vooruit met de vooroordelen*. Weblog verschenen ter gelegenheid van de tweede druk van 'Nieuwsgierigheid op het werk'. Zie: <http://www.nieuwsgierigheidophetwerk.nl/vooruit-met-de-vooroordelen/>

Tips voor het organiseren van een kick-off voor een onderzoek

1. Geef een kader (+/- 5 min)

Start de bijeenkomst door een duidelijk kader te geven: vertel waar het onderzoek over gaat; wie de opdrachtgever is; dat de bijeenkomst bedoeld is om hypothesen op het spoor te komen die in het onderzoek helpen 'zoeken'. Zorg voor een kennismaking (Wie ben je? Waar ben jij nieuwsgierig naar vandaag?).

2. Maak een speelse setting (+/- 10 min)

Organiseer een setting die mensen helpt los te komen van hun dagelijkse werk. Luna en Renninger (2015) gebruiken het beeld van een lift. Stel je voor dat je samen met de aanwezigen op de kick-off in een lift stapt die je brengt naar de nieuwsgierigheidsverdieping. Ding! De deuren gaan open en plotseling is alles fascinerend. Je kunt dit doen door een verrassend filmpje te kijken of door je eigen nieuwsgierigheid en vooroordelen bij het onderzoek te delen. Om in de nieuwsgierige modus te komen helpt het als iets je op een ander been zet. Op de site www.omdenken.nl staan allerlei verhalen die de voor de hand liggende manier van kijken op de kop zetten. Misschien staat hier een verhaal bij dat relevant is voor het onderwerp van jouw onderzoek.

3. Haal onbewuste gedachten boven

Vervolgens nodig je de aanwezigen uit om hun fantasieën, aannames en hypothesen op te sporen. Het helpt als je mooie materialen maakt die ervoor zorgen dat het denken van de aanwezigen 'aan gaat'. Je wilt graag dat alle onuitgesproken gedachten over het onderwerp van onderzoek naar voren komen. Ook de gedachten die normaalgesproken 'taboe' zijn om hardop uit te spreken. Of de beelden die te absurd zijn om te delen. Bedenk een werkvorm die helpt om deze zaken op tafel te krijgen. Je kunt kiezen voor verschillende 'tafels' (zoals in het voorbeeld van dit artikel) waaraan mensen zelf aan het werk gaan. Of je maakt een setting waarbij alle gasten onderworpen worden aan een 'curiosity conversation' (Grazer, 2015). Dit is een gesprek waarbij enkel nieuwsgierigheid leidend is. De gasten krijgen allerlei vragen en de vragensteller maakt notities en houdt interessante denklijnen en mogelijke hypothesen vast in een notitieboek.

4. Bekijk samen de oogst

Maak tijd om gezamenlijk de hypothesen te bekijken. Eventueel kunnen de gasten met behulp van stickers kiezen voor de meest interessante hypothesen die zeker onderzocht moeten worden.



De opbrengst van de kick-off:

1. de aanwezigen weten dat er een onderzoek gaat plaatsvinden;
2. er zijn hypothesen geformuleerd die dienen als 'zoekkaart' tijdens het onderzoek;
3. de aanwezigen zijn nieuwsgierig naar de uitkomst van het onderzoek: welke hypothesen blijken waar te zijn en welke niet?

Houd deze uitkomsten in het oog bij het ontwerp van alle onderdelen van de bijeenkomst.