

## **2 Organiseer verbinding**

In elke groep vraagt goede samenwerking niet alleen om een onderzoekende houding, maar ook om onderzoekend handelen. Als er bij twijfel of onduidelijkheid niet alleen een kritische vraag wordt gesteld, maar er ook onderzoeksacties systematisch worden uitgevoerd die leiden tot een antwoord, dan wordt er onderzoekend gehandeld. In plaats van een rationele aanname of een intuïtief onderbuikgevoel wordt de samenwerking gedragen door onderzoeksacties waarvan de resultaten een objectief startpunt vormen voor gesprek en discussie. Als je als team verbinding zoekt met elkaar en met partners, dan is een objectief startpunt essentieel. Het biedt alle betrokkenen de kans om zelf positie in te nemen en zo verbondenheid met het project te ervaren.

Volgens ons voldoet een team waarin op een onderzoekende manier wordt samengewerkt aan de volgende voorwaarden:

1. Het team is betrokken bij het onderzoek waardoor teamleren en draagvlak voor de actiepunten ontstaan
2. De leidinggevende geeft blijk van een onderzoekende houding, werkt onderzoeksmatig en heeft onderzoek integraal opgenomen in beleid
3. De dialoog binnen en buiten het team leidt tot een doorleefde, gezamenlijke visie en tot een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De organisatie deelt kennis en ontwikkelt gezamenlijk kennis met partners

### **Werkvorm**

De hierboven besproken voorwaarden voor een goede, onderzoeksmatige samenwerking die verbinding heeft en zoekt (zowel binnen als buiten het team), kunnen met de volgende rubrics worden gescoord:

<b>voorwaarde</b>	<b>Fase 0</b>	<b>Fase 1</b>	<b>Fase 2</b>	<b>Fase 3</b>	<b>Fase 4</b>
team	Als er onderzoek wordt gedaan, is het team hier niet bij betrokken.	Het team wordt geïnformeerd over het onderzoeksthema. Na afloop worden de resultaten en actiepunten in het team besproken.	+ Het team wordt regelmatig geïnformeerd over de voortgang van het onderzoek (het staat minstens 3 keer op de agenda van teamvergaderingen). Teamleden kunnen ideeën geven en vragen stellen over het onderzoek en de actiepunten.	+ Het team toont belangstelling voor de voortgang van het onderzoek. Het team wordt op verschillende manieren (in vergaderingen en tussendoor) op de hoogte gebracht van het onderzoeksproces en de (tussentijdse) resultaten en is hierin geïnteresseerd. Het team wordt niet alleen geïnformeerd, maar wordt ook gestimuleerd om mee te denken.	+ Het team voelt zich betrokken bij het onderzoek. Het onderzoek wordt gebruikt om gezamenlijk leren in het team te realiseren, bijvoorbeeld door inzichten uit de literatuur te delen, verschillen in gedrag te bespreken, feedback te geven, goede voorbeelden te bespreken en de visie aan te scherpen.
leidinggevende	Als er onderzoek wordt gedaan, heeft de leidinggevende hier weinig bemoeienis mee.	De leidinggevende zorgt ervoor dat de faciliteiten en randvoorwaarden voor onderzoek in de organisatie zijn geregeld en monitort de voortgang.	+ De leidinggevende is zelf betrokken bij het onderzoeksproces en doet actief mee. De leidinggevende straalt uit dat hij/zij onderzoek belangrijk vindt voor de ontwikkeling van de organisatie. De leidinggevende heeft een duidelijke visie op de functie van onderzoek en een onderzoekende	+ De leidinggevende stimuleert het onderzoek en de onderzoekende houding van deelnemers door (kritische) vragen te stellen en door waardering uit te spreken. Hij/zij toont zich nieuwsgierig. De leidinggevende geeft expliciet blijk van een onderzoekende houding door te verwijzen naar	+ De leidinggevende zorgt ervoor dat het onderzoek is gekoppeld aan integraal personeelsbeleid (gesprekscyclus, professionalisering) en beleid. Er is sprake van een lerende organisatie. Dat blijkt onder andere uit het feit dat werknemers zijn georganiseerd in

			houding in de ontwikkeling van de organisatie en draagt deze visie uit.	literatuur en door zelf systematisch data te verzamelen om antwoord te krijgen op vragen.	inhoudelijke projectgroepen die onderzoeksmatig werken.
Draagvlak	De visie op ontwikkeling is nog onvoldoende concreet en doorleefd. De deelnemers zijn vooral gericht op hun eigen werk. Er wordt geen gebruikgemaakt van onderzoek om de visie op het werk te concretiseren.	De organisatie heeft een visie op ontwikkeling, die alle deelnemers in grote lijnen kunnen verwoorden en waar alle deelnemers achter staan. Het onderzoek dat in de organisatie wordt uitgevoerd, is in lijn met deze visie. Deelnemers werken binnen de eigen bouw samen en vragen elkaar waar nodig hulp bij het verbeteren van hun werk.	+ De visie op ontwikkeling wordt gedragen door alle deelnemers in de organisatie en is onderwerp van gesprek. Zij werken samen aan het realiseren van de visie, onder andere met behulp van onderzoek. Afspraken over de manier van werken worden nagekomen. Er heerst in het team een open sfeer, een sfeer van vertrouwen, waardoor deelnemers zich kwetsbaar durven opstellen. Deelnemers vragen elkaar hulp bij het verbeteren van hun werk. Leren van elkaar is voor hen vanzelfsprekend.	+ Deelnemers voeren veelvuldig een professionele dialoog over hun aanpak en hun gedrag in relatie tot hun werk. Door deze gesprekken wordt de gezamenlijke visie op ontwikkeling vertaald in concreet gedrag. Er is sprake van een open, transparante cultuur, waarin deelnemers zich verantwoordelijk voelen voor de hele organisatie. De organisatie zoekt verbinding en werkt samen met andere organisaties. Ook zoekt de organisatie contact met experts buiten de organisatie.	+ Door het onderzoek in de organisatie wordt de gezamenlijke visie op ontwikkeling voortdurend aangescherpt. De visie op ontwikkeling vertaalt zich op alle niveaus in de organisatie. Onderzoekend handelen speelt hierbij een belangrijke rol. Dit blijkt uit het feit dat de organisatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- kennis deelt met partners en publiceert over de onderzoeksresultaten;</li> <li>- actief contact zoekt met andere organisaties om samen kennis te ontwikkelen;</li> <li>- deel uitmaakt van kennisnetwerken.</li> </ul>

Bron:

Ros, A., & Keuvelaar - van den Bergh, L. (2017). *Scan onderzoekscultuur in de school & Interventiekaarten*. Geraadpleegd op 28 april 2021, van [https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2017/01/180226-ScanOnderzoekscultuur\\_POVO\\_Webversie\\_LR-1.pdf](https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2017/01/180226-ScanOnderzoekscultuur_POVO_Webversie_LR-1.pdf)