

Participatief actieonderzoek een strategie voor regionale aanpak verward gedrag

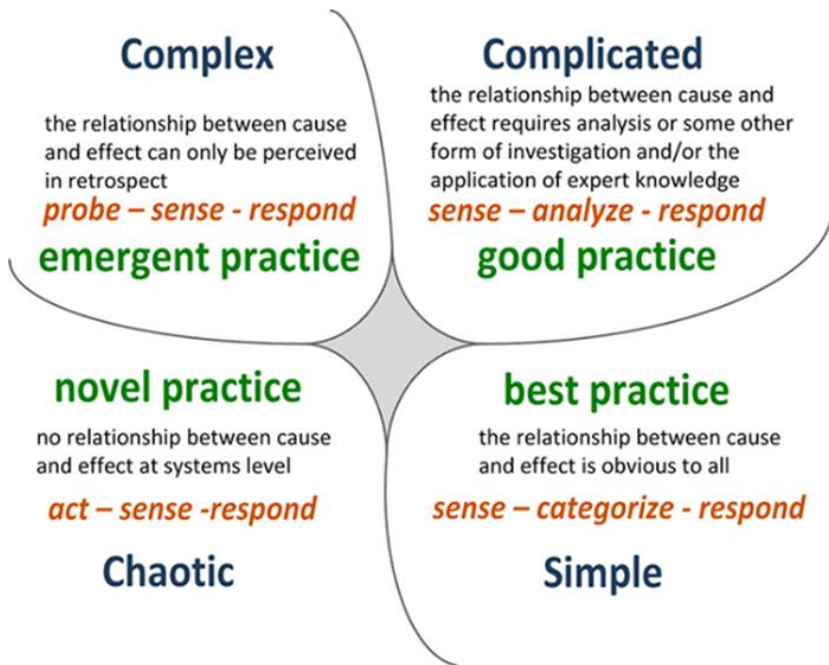
Dr. Famke van Lieshout

(Fontys Hogescholen, lectoraat persoonsgerichtheid)

Sylvia van Drenth (Twomorrow)

Marjolein van Loenhout (Indigo)

Dynamische en complexe praktijken



- In beweging zijnde elementen
- Kwesties met een taai karakter
- Raakt echte mensen en heeft echte gevolgen
- ‘Swampy lowlands (Schön)

Onbetreden paden

Dit vraagt van professionals:

- wendbaarheid en weerbaarheid
- een attitude gericht op verbinding en samenwerking
- nieuwsgierige, onderzoekende en ondernemende houding
- Zelf ontwikkelen van kennis, deze kritisch te doordenken en te delen
- Eigenaarschap voor inrichting werkprocessen
- Aanjager zijn van samenwerking en verandering
- Ondersteunen van elkaar in ontwikkeling eigen professionaliteit en praktijkverbetering



Wat is participatief actieonderzoek?



- Wordt uitgevoerd door een groep bestaande uit een onderzoeker of onderzoekers en de leden van een organisatie, netwerk, gemeenschap (de 'stakeholders') die iets willen verbeteren of veranderen in die context
- De stakeholders nemen actief deel in de verschillende onderdelen van het onderzoek: van verkenning van behoeften en problemen tot ontwikkeling van nieuwe producten of methodieken; en evaluatie
- Onderzoek naar de veranderingsprocessen is een bron van kennis: *"The best way to understand something is to try to change"*



Transformatie en impact van participatief actieonderzoek

- Empowerment: **bewustwording** van ongewenste situatie, handelen, werkwijzen, .. en **actie** om deze meer gewenst en conform de waarden te maken
- Is gelaagd: persoonlijk, collectief, organisatorisch, gemeenschappelijk
- Bewust veranderen van functie, vorm of structuur... Gedaanteverandering of verwisseling... Duurzaam



Participatief actieonderzoek

Meerdere meesters dienen...



‘Action research [...] is simultaneously concerned with bringing about **change** in organisations, in **developing self-help competencies** in organisational members and adding to **scientific knowledge**.’

(Shani& Pasmore, 1085: 439; cited in: Coghlan& Brannick, 2004: 3)

5



Relationeel constructionistisch perspectief



AO als relationeel proces van betekenisgeving waarbij belanghebbenden gezamenlijk een praktijk vormen en hervormen, waarbij de uitkomst niet van te voren vaststaat.

Actieonderzoek als educatief proces

Het streven is om een **duurzame verandering** te bewerkstelligen in een praktijk om daarin ervaren tekortkomingen op te heffen of **idealen te verwezenlijken** of dichterbij te brengen. Om die verandering duurzaam te laten zijn is **participatie** van de belanghebbenden van groot belang. Want tenslotte blijven zij vormgeven aan een **dynamisch praktijk** na afloop van het onderzoek. Op deze manier vindt er een **persoonlijk en/of professioneel ontwikkelingsproces** plaats, dat ervoor zorgt dat deelnemers een praktijk anders gaan zien, ervaren en daarin handelen. Participatief actieonderzoek is dus altijd ook een educatief proces.

Participatie - vragen

- Why? Argumenten voor participatie in PO
- In what? 4 doelen
- With whom? Stakeholder analyse
- To what extent? Collaboratie-inclusiviteit-participatie; Participatieladder
- How? Wat werkt, wrijvingen en rollen



WHY?

Argumenten voor participatie

$$1+1=3$$

Inhoudelijk argument

–Ervaringskennis vergroot de validiteit van het onderzoek

Normatief argument

–Mensen hebben recht op inspraak, een 'stem hebben', meebeslissen want het gaat om hun leefwereld of praktijk

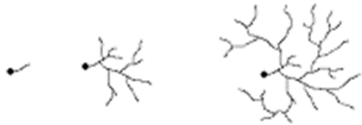
Instrumenteel argument

–Vergroot de kans op succesvolle implementatie van de resultaten = impact

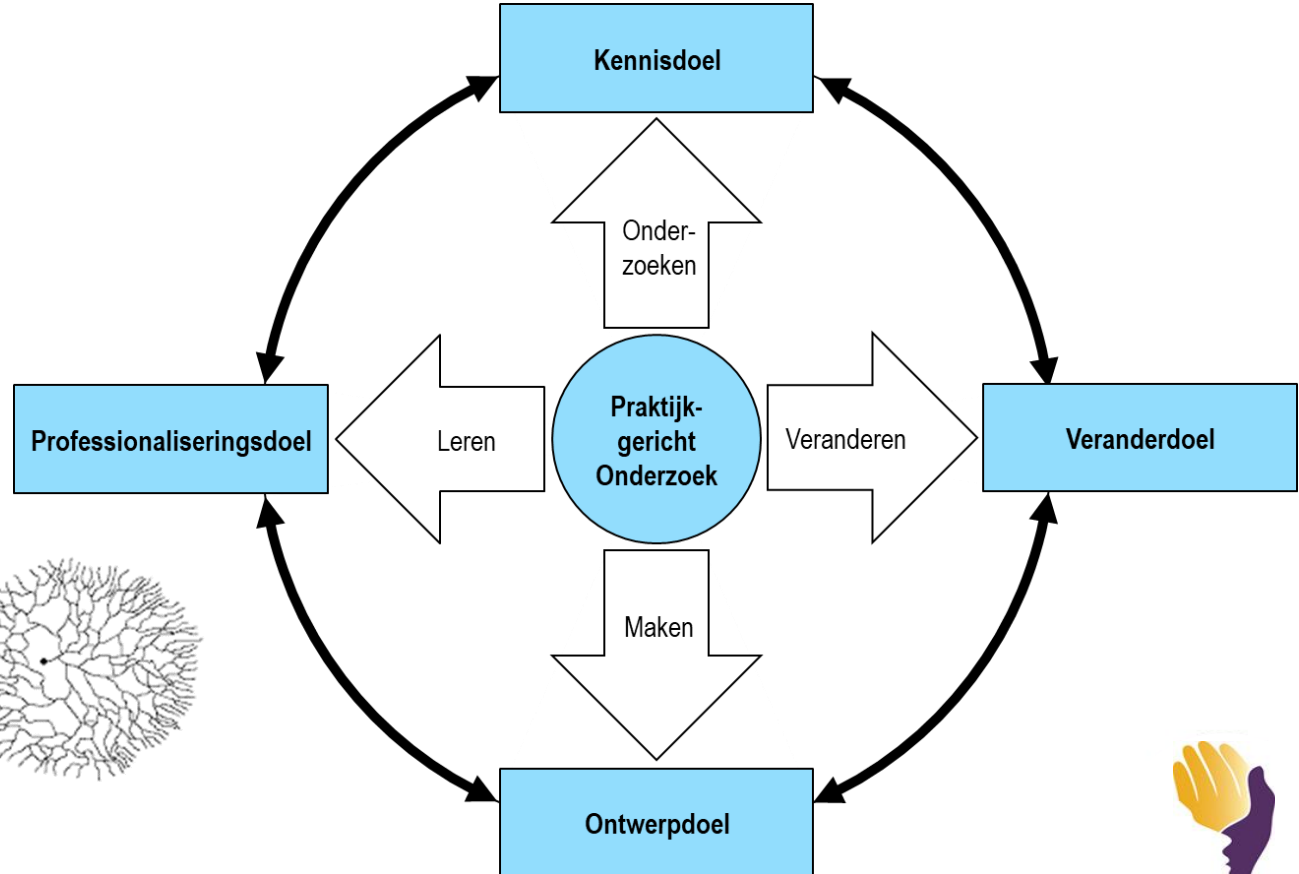
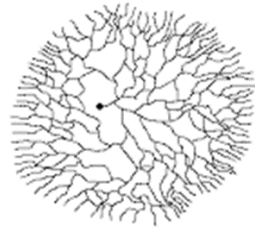


IN WHAT?

Veranderdoel
Ontwerpdoel
Ontwikkeldoel
Kennisdoel



Doorwerking



WITH WHOM?

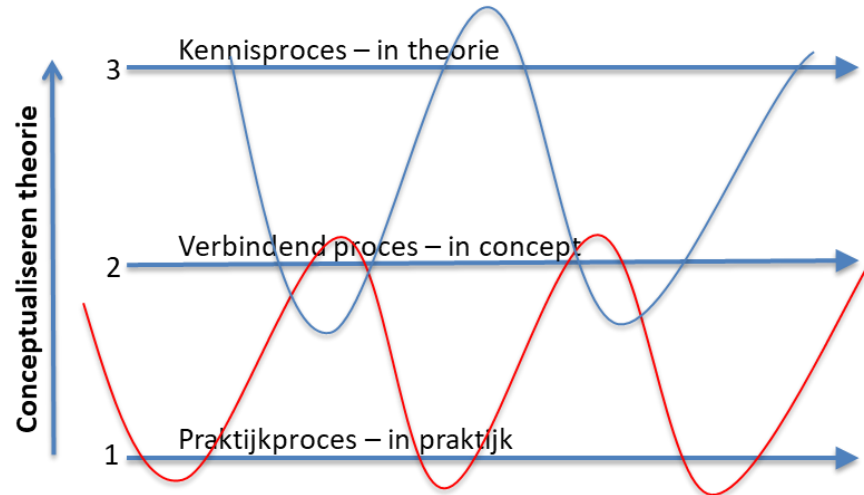
Actoren*

Onderzoekers en
praktijkprofessionals

Onderzoekers
praktijkprofessionals

Praktijkprofessionals en
Onderzoeker

Proces



Resultaten en doorwerking

Betere
handelingstheorie voor
vraagstuk X in context Y

Betere modellering van vraagstuk
en werkwijze in processen 1 en 2

Betere resultaten door
grotere
handelingsbekwaamheid



TO WHAT EXTENT?

Wederzijdse participatie



De kunst van participatief onderzoek

Wat de modellen niet zeggen

- Participatief actieonderzoek is een coöperatieve –competitieve relatie die ook spanningen oplevert
- Dagelijkse politiek is inherent aan participatief actieonderzoek
- De praktijk van participatief actieonderzoek kent dilemma's, problemen en paradoxen
- Deelnemers verschillen in belangen, histories, zienswijzen en positie
- Het doel of de ambitie is vaak minder helder dan gedacht en onderwerp van onderhandeling
- Wat ons belemmert zijn verledens, gewoonten, etiquette, (sociale) emoties en de risico's die we voelen
- De samenwerking verloopt daardoor nog wel eens stroef en vraagt veel energie!

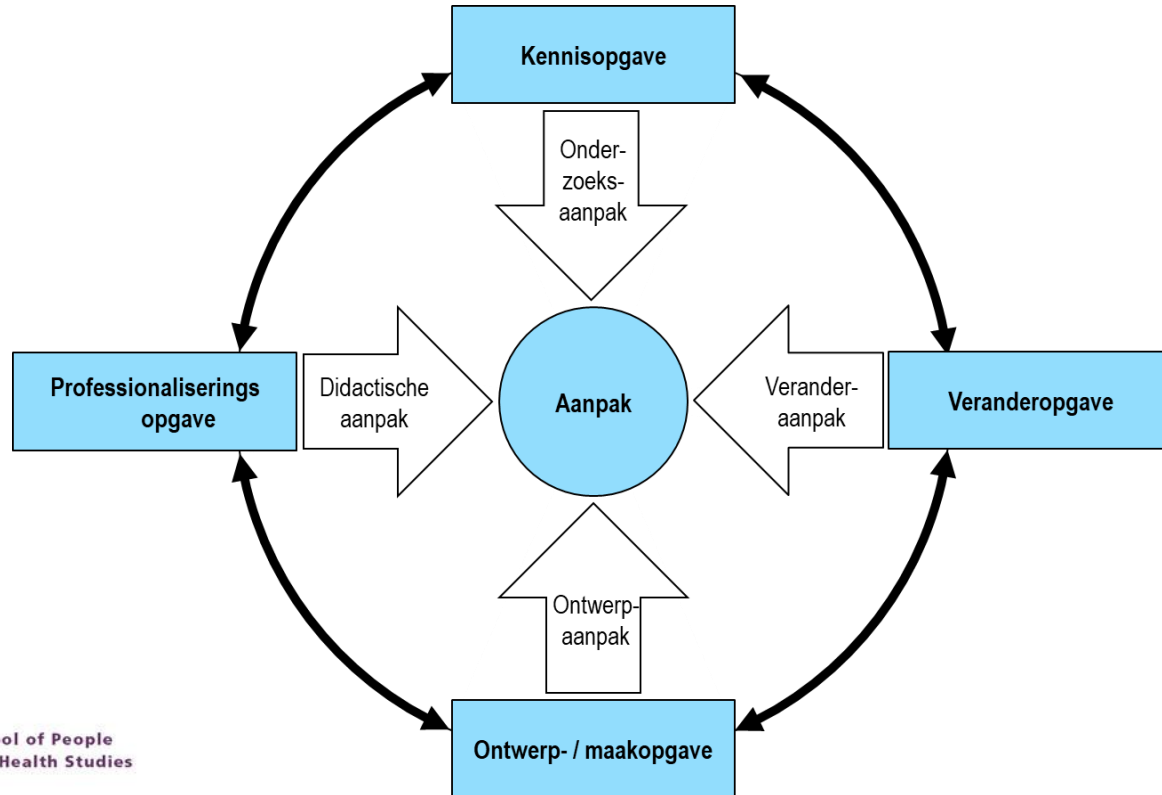


HOW?

- Boundary crossing (Akkerman en Bakker; vb Cremers)
- Interprofessioneel samenwerken (Reinders)
- Waarderend onderzoek (David Cooperrider): helpt om een gemeenschappelijk hoger doel vast te stellen en positieve energie te creëren
- Context analyse EN analyse van zelf: Samenspel
- System of support; wederzijdse transformatie (Lieshout, 2013)
- Sterke professionele identiteit (M. Ruijters)



4 verschillende aanpakken

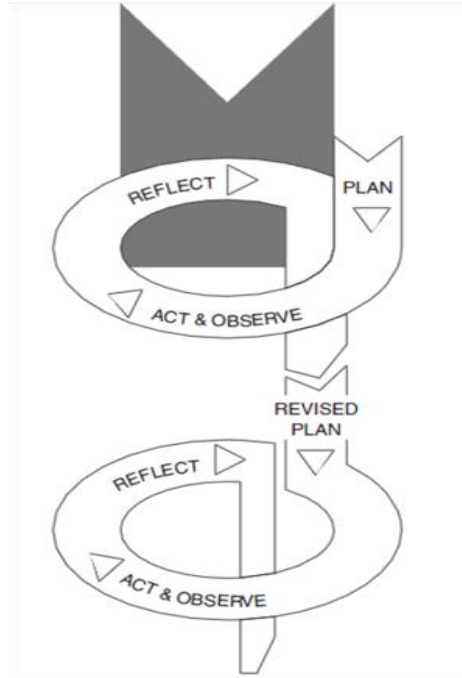


Cyclische structuur

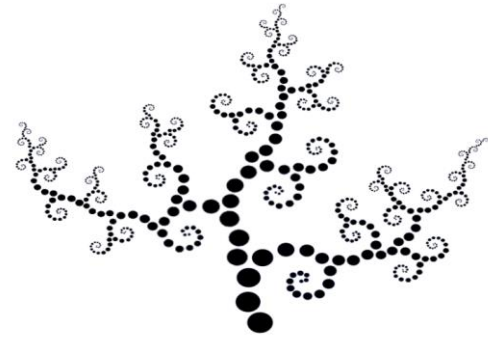
Wat doen actie
onderzoekers:

*“Seeing the
present for what
it really is, see
the future for
what it could be
and then, to take
action and close
the gap”*

(Greta Cummings)



(Onderzoekspiraal volgens Kemmis & McTaggart, 2000)



(Actiespiralen op basis van Titchen 2015)

Actieonderzoek in de spotlight



Leergang Actieonderzoek en
Ontwerponderzoek

Een leergang voor
praktijkgerichte onderzoekers



School of Business
and Economics
EXECUTIVE EDUCATION



Door Ferdie Migchelbrink, 2016



Door Famke van Lieshout et al., 2017



Door Tineke Abma et al., 2019



Door Tonnie van der Zouwen, 2019



Masterconferentie Vereniging Hogescholen 26 maart 2019





Hoofdstuk 1: de plaats van AO binnen een veranderend zorg-welzijn en hoger onderwijslandschap

Hoofdstuk 2: Methodologische principes voor AO

Hoofdstuk 3: AO, een design en strategie voor verandering.

Hoofdstuk 4: Methoden voor datageneratie

Hoofdstuk 5: Data-analyse in AO.

Hoofdstuk 6: De veelzijdige rol van de AO-er

Hoofdstuk 7: Kwaliteit en presentatie van AO.

Gezamenlijk nawoord door
Mieke Grypdonck en Tineke Abma



Waarom een boek over een actie onderzoek?

Actie onderzoek een onderzoeksmethodologie én strategie voor verandering

Specifieke benadering van Actie onderzoek



Dit boek:

- Relationele processen staan centraal en 'hoe' deze vorm te geven
- Gestructureerd onderzoeksproces
- Data generatie en specifiek analyse methoden
- Doorleefd beschreven
- Goed leesbaar en mooi vormgegeven



Practice Development



*“een continu proces bij het ontwikkelen van **persoonsgerichte culturen**. Dit proces wordt ondersteund door **facilitators** die (authentiek) betrokken zijn bij individuen en teams. Zij ondersteunen de ontwikkeling waarin **cognitief denken en creatieve verbeelding** gemengd worden met **persoonlijke en professionele vaardigheden** en **multiple wijsheden/intelligentie**. Het ‘leren’ dat ontstaat, brengt **transformaties** teweeg in de praktijkvoering van individuen en teams. Dit wordt **geborgd** door zowel het proces en de uitkomsten vast te leggen in een (organisatie) **strategie**.” (McCormack, Manley & Titchen, 2013)*

De werkplek zien als een kern bron voor leren, ontwikkelen en verbeteren.



Belangrijke data

- European Practice Development Foundation School door de IPDC; 30,31 Maart 2020, 1 April & 22, 23 Juni 2020. Aanmelden: fmg-skoop@fontys.nl
- Evers Research: Participatief onderzoek 23 maart en 6 april 2020. Aanmelden: cursussen@eversresearch.nl
- Proeverij AO -en Ontwerpgericht onderzoek ? maart 2020, van 9:30 tot 13:00 uur (inclusief lunch). Aanmelden: karin.ruiter@hu.nl
- Leergang AO -en Ontwerpgericht onderzoek -start september 2020 www.sbe.vu.nl
- Tonnie van der Zouwen www.tonnievanderzouwen.nl ; 1 jarige training AO start 25 november 2019
- School for Participation www.schoolforparticipation.com: training PAO 16-18 juni en 20 oktober 2020, netwerkbijeenkomsten en Dilemma café (3 feb en 5 oktober 2020), reflectiebijeenkomsten.
Oók trainingen responsieve evaluatie.



Aanleiding Actieonderzoek

1. Inzet van GGZ ervaringsdeskundigen bij intake Werk & Inkomen
2. Constatering dat bij inzet GGZ ervaringsdeskundigheid grote verschillen zijn ten aanzien van:
 - Kwaliteit: ervaring versus/en deskundigheid
 - Beloning: cadeaubon tot arbeidsovereenkomst
3. Xpeerience heeft vier GGZ ervaringsdeskundigen in dienst

Drijfveer

Loon dervende arbeid behoort ook dienovereenkomstig beloond te worden (arbeidsovereenkomst)

Probleemstelling

Hoe kunnen de GGZ ervaringsdeskundigen in dienst van Xpeerience naar tevredenheid van beide partijen duurzaam aan de slag blijven?

Actieonderzoek: Diverse fasen

Actieonderzoek: First action research

Het continu onderzoek van de eigen praktijk

Het continu onderzoeken van het eigen handelen

1. Pre oriëntatiefase: Onderwerp wordt gekozen/ Afbakening
2. Oriëntatiefase:
 - Wat hoort thuis in mijn onderzoek
 - Welke spelers zijn aan zet? (Compagnon/ medewerkers etc etc)
 - Duurzaam aan het werk blijven vermoed dat er werk is en moet blijven
 - Hoe zit het met tevredenheid? Waar zou dat afhankelijk van zijn?
3. Planningsfase
 - Bepalen welke interventies uit te zetten (dagelijks interventies ☺)
 - Diepte interviews 4 medewerkers
 - Eigen gedrag methodisch onder de loep en uitgevraagd (sturing geven)

Actieonderzoek: Diverse fasen

4. Actie- en observatie

- Interventie: Hypothese: Doelgroep heeft geen extra begeleiding nodig
Hypothese is verworpen
Onderzoeken wat is nodig
Participanten betrekken (Xpeerience medewerkers)

5. Reflectie en evaluatiefase:

- Al wel in het hoofd en in de praktijk nog niet op papier

Actieonderzoek: Hoe bevalt actieonderzoek?

Enthousiast

- Alles doet mee/ veel data
- Dynamisch onderzoek/ wat kan er morgen anders
- Het zelf meedoen/ reflectie op eigen handelen

Vraagstukken

- Methodisch data verzamelen
- Hoe komt het geleerde op papier
- Wanneer is het eigenlijk af



Actieonderzoek binnen SuNa: Suicide Nazorg project



Marjolein
van
Loenhout

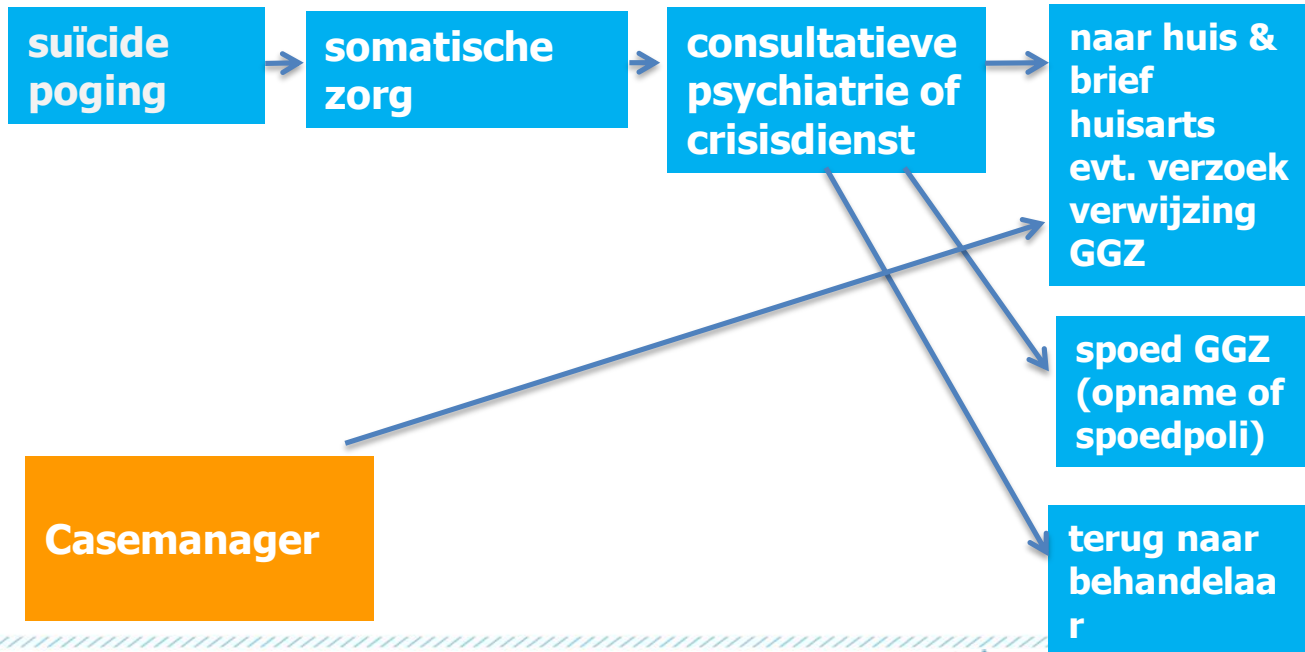
9 december 2019

SuNa: aanleiding

- Aantal personen met een suïcidepoging in Rijnmond: ruim 900 personen jaarlijks
- Stagneren van zorg: geen passende nazorg of nazorg komt niet tijdig op gang.
- SuNa project Den Haag is succesvol



Huidige situatie



SuNa: Doelstelling

Looptijd project: 1 september 2018 t/m augustus 2020

Bijdrage leveren aan een sluitende aanpak voor personen vanaf 18 jaar die een suïcidepoging hebben gedaan en hiervoor behandeld zijn op een SEH afdeling in de regio Rijnmond.

Dit doen we door het inzetten van een casemanager die deze mensen toe leidt naar passende zorg.

Daarmee werken we aan het voorkomen van een recidief suïcide, het tegengaan van ernstig lijden voor de cliënt zelf en zijn naasten én het voorkomen van ernstige overlast in de samenleving.

De casemanager

- Neemt telefonisch contact op binnen 1 werkweek
- Maakt afspraak met patiënt, luistert, steunt, samen vaststellen welke zorg nodig is
- Houdt contact warm, zorgt voor warme overdracht naar passende hulp
- Aandacht en zo nodig ondersteuning voor familieleden en evt. kinderen

De situatie in Rijnmond

We werken samen met :

6 ziekenhuizen,

2 crisisdiensten van 2 GGZ organisaties,

Consultatieve GGZ in ziekenhuis indien aanwezig

Verloop van Suna

Stroomschema en afspraken per ziekenhuis gemaakt

Projectgroep met vertegenwoordigers SEH, crisisdienst, consultatieve GGZ

Opbouwen werkrelatie per ziekenhuis: elk ziekenhuis is anders georganiseerd, heeft andere werkwijzen etc.

Verloop van Suna

hier afbeelding grafiek met instroom per maand??



Stroomschema t.b.v. SEH Franciscus Gasthuis, locatie Franciscus en Vlietland en ter informatie van de Consultatieve Psychiatrie GGZ Delfland

