



Lerende en creatieve tools voor onderzoek met stakeholders

Een toolbox voor participatief onderzoek bij het Planbureau voor de Leefomgeving
en daarbuiten



Welkom!

In deze toolbox vind je *Lerende en creatieve tools voor onderzoek met stakeholders*. Wereldwijd is er een enorme rijkdom aan creatieve en dynamische werkvormen voor stakeholderparticipatie, decennialang beproefd en getoetst in onderzoek naar o.a. armoedebestrijding, verduurzaming, gezondheidszorg en leefomgevingsbeleid. De toolbox brengt een bescheiden selectie hiervan samen. De toolbox is gemaakt in samenwerking met de VU Amsterdam (Athena Instituut) en is bedoeld om beleidsonderzoekers – ook buiten het PBL – handvatten te bieden in het *wanneer, waartoe* en *hoe* stakeholders effectief te betrekken bij hun onderzoek.

We gaan er vanuit dat je als gebruiker van deze toolbox al hebt besloten dat het betrekken van verschillende belanghebbenden tijdens je onderzoek wenselijk is, maar dat je nog zoekende bent naar hoe je dat het beste kan aanpakken. De tools zijn ingedeeld in drie categorieën: *contextuele tools* (om de context en actoren in kaart te brengen), *interviews* (voor data verzameling) en *werksessies* (om te verdiepen en te verbinden). Let wel; deze indeling is wat arbitrair. Met wat creativiteit kan elke tool voor verschillenden doeleinden worden ingezet, al naar gelang de situatie en behoefte. Dat is aan jou!

Voorafgaand aan de tools voorzien we je van achtergrondinformatie, basisvaardigheden en algemene tips om de uitvoering tot een succes te maken. Voor degenen die nog meer willen weten over een tool wordt er verwezen naar rapporten en vakliteratuur. Ook verwijzen we, waar mogelijk, naar PBL projecten en rapportages waarin de tool is toegepast. De toolbox is niet alomvattend. We gaan er bijvoorbeeld van uit dat je enige ervaring met, of kennis van, kwalitatief onderzoek hebt, zoals met betrekking tot het borgen van *informed consent* van betrokkenen. Ook voorziet de toolbox niet in instructies voor het analyseren van de data die worden geogst met de verschillende tools. We richten ons echt op de toepassing en uitvoering.

We hopen dat de toolbox onderzoekers helpt om hun onderzoek lerend, en vooral creatief, in te zetten.

Veel plezier!




Planbureau voor de Leefomgeving





Thuispagina

Klik op een hoofdstuk om meteen daar naartoe te gaan, of scroll omlaag om alles te lezen. Je kunt elk moment weer terug naar deze thuispagina door te klikken op het huisje icoon rechts onderaan elke pagina: 

Welkom

Achtergrond

Basisvaardigheden

Toolsoverzicht

Contextuele tools

Interviews

Werksessies

Referenties

Colofon

Welkom	Achtergrond	Basisvaardigheden	Tooloverzicht	Contextuele tools	Interviews	Werksessies
PBL en stakeholderparticipatie	Het onderzoeksproces	Waarom kiezen voor participatief onderzoek?	Kwalitatief en participatief onderzoek	Lerend evalueren		

Achtergrond bij deze toolbox

PBL en stakeholderparticipatie

In de PBL Visie 2025 (2017) werd gesteld dat leefomgevingsvraagstukken steeds complexer en onzeker zijn, en gepaard gaan met een grotere diversiteit aan stakeholders, al dan niet met verschillende (botsende) perspectieven. Innovatie richting meer 'transdisciplinaire' en 'deliberatieve' onderzoeksmethoden is nodig en urgent (zie ook Kunseler & Verwoerd, 2019).

In de praktijk zien we dit terug in hoe participatief onderzoek steeds gangbaarder wordt bij het planbureau. We voeren steeds vaker onderzoek uit waarbij we stakeholders – zoals nationale en regionale beleidsmakers, uitvoerders, het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties – bij onderzoek betrekken. Overduidelijk participatief zijn bijvoorbeeld de lerende evaluaties bij het PBL, zoals de lerende evaluaties van het Natuurpact en het Klimaatbeleid. Maar ook bij andere projecten is het allang normaal om stakeholders te betrekken, zoals bijvoorbeeld het kennisprogramma Regiodeals voor brede welvaart en de Ruimtelijke Verkenningen.

Beargumenteren waarom participatie (soms!) een goed idee is, is dus niet langer nodig. Wel is er vraag naar meer concrete handvatten voor hoe dit dan goed te doen.

Deze toolbox voorziet dan ook niet in een uitvoerige argumentatie voor het *waarom* van stakeholderparticipatie, de academische geschiedenis van de benadering, of een verhaal over de mogelijke risico's ervan. De toolbox biedt wél praktische handvatten, inspiratie en tips voor PBL onderzoekers die graag participatieve onderzoeksmethoden willen toepassen.



Welkom	Achtergrond	Basisvaardigheden	Tooloverzicht	Contextuele tools	Interviews	Werksessies
PBL en stakeholderparticipatie	Het onderzoeksproces	Waarom kiezen voor participatief onderzoek?	Kwalitatief en participatief onderzoek	Lerend evalueren		

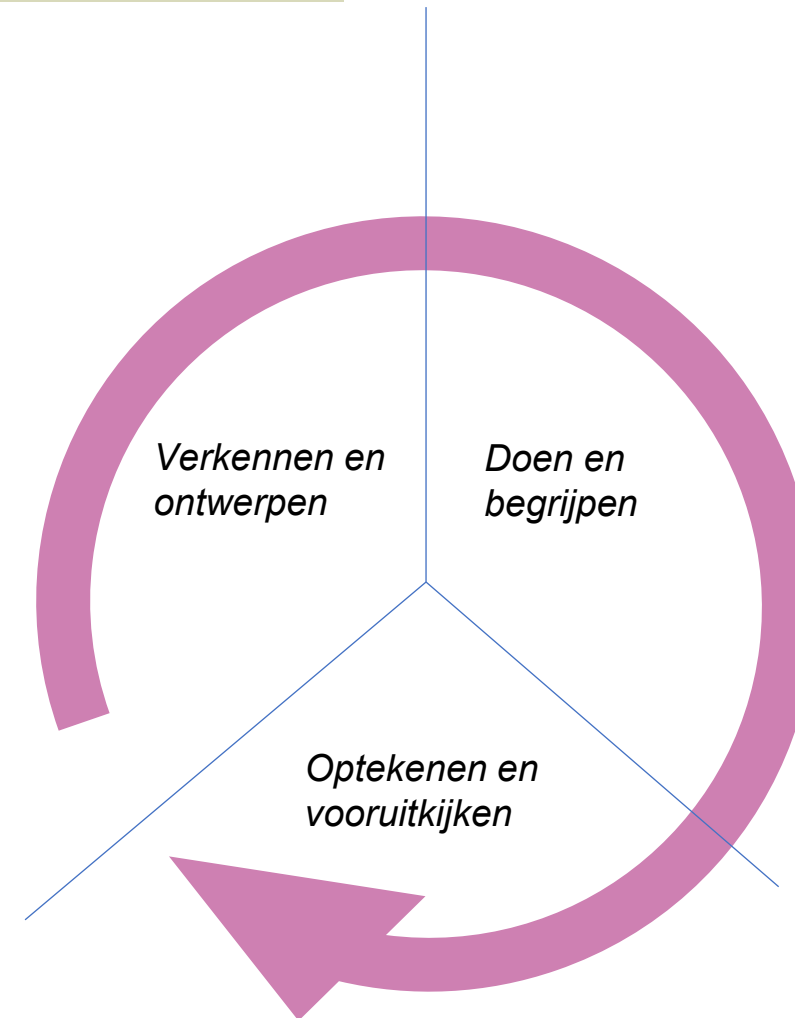
Het onderzoeksproces

Drie fases van participatief onderzoek

Om lezers te helpen wanneer welke tool in te zetten, maken we een onderscheid in drie fases die worden doorlopen tijdens lerend onderzoek (en die eigenlijk voor elk soort onderzoek toepasbaar zijn): *Verkennen & ontwerpen*, *Doen & begrijpen* en *Optekenen & vooruitkijken* (Figuur 1). Een aandachtspunt is dat, anders dan voor meer regulier onderzoek, de eerste verkennende fase vaak vrij lang is omdat de beoogde betrokkenen mogelijk nog in beeld moeten worden gebracht en uitgenodigd, en omdat hun behoeften en vragen en hun context moeten worden verzameld om deze te integreren in een gedeeld onderzoekontwerp.

In de praktijk zullen deze fases niet zo lineair verlopen en eerder in elkaar overvloeien. Ook is participatief onderzoek vaak cyclisch. Dat wil zeggen: de drie fases (samen één cyclus) kunnen meerdere malen worden doorlopen gedurende één onderzoek. Hoeveel cycli (een of meer) er worden doorlopen, hangt af van de duur van het onderzoek en de capaciteit en tijd van zowel onderzoekers als beleidsbetrokkenen.

Veel tools kunnen (met her en der wat aanpassingen) tijdens bijna elke fase worden ingezet. Wel is het zo dat de één zich misschien wat beter leent voor bijvoorbeeld een verkenning tijdens de ontwerpfase, terwijl de ander helpt om zaken meer samen te brengen voor de optekeningfase.



Figuur 1. Drie fases van participatief en lerend onderzoek, samen één cyclus. Een onderzoek kan uit meerdere cycli bestaan.



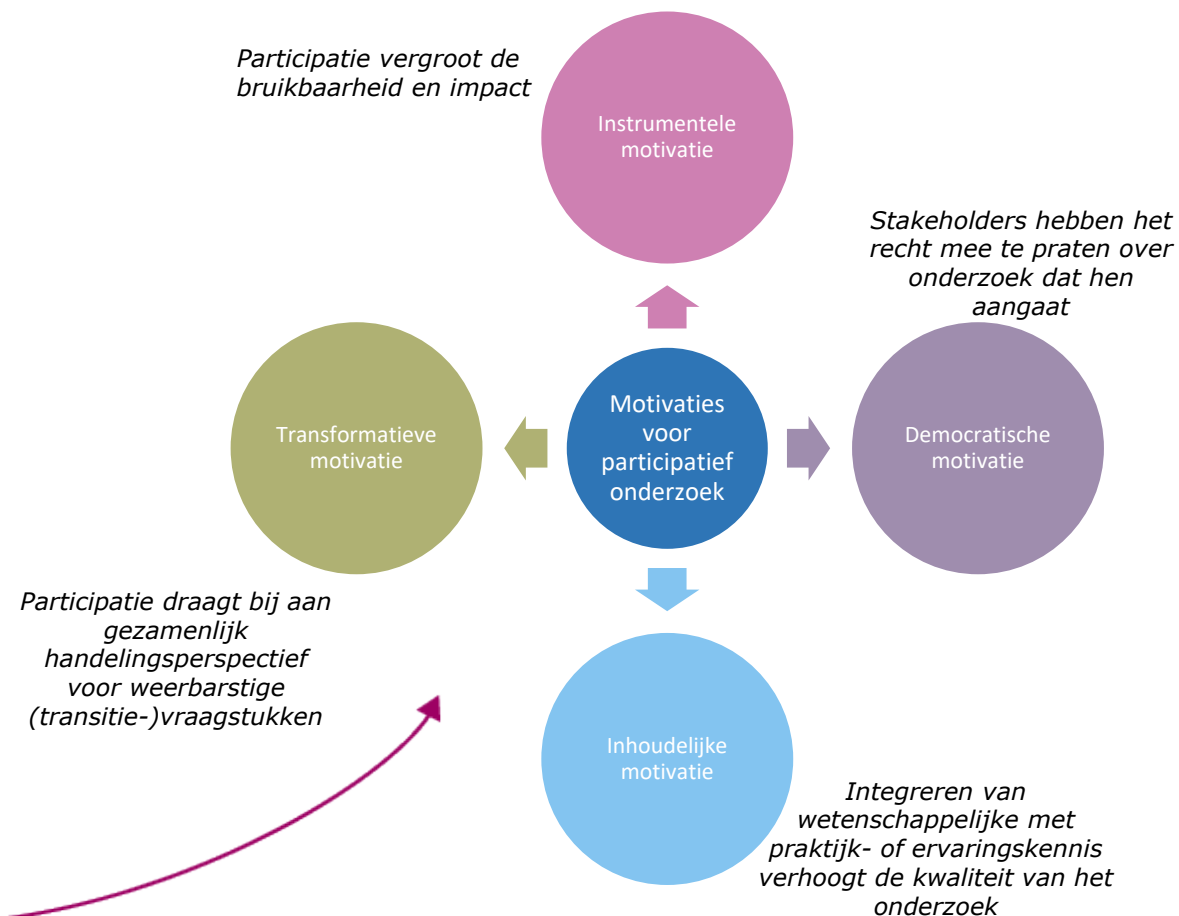
Welkom	Achtergrond	Basisvaardigheden	Tooloverzicht	Contextuele tools	Interviews	Werksessies
PBL en stakeholderparticipatie	Het onderzoeksproces	Waarom kiezen voor participatief onderzoek?	Kwalitatief en participatief onderzoek	Lerend evalueren		

Waarom kiezen voor participatief onderzoek?

Volgens wetenschappers is stakeholderparticipatie cruciaal wanneer het gaat om onderzoek naar weerbarstige ('wicked') vraagstukken, zoals klimaatverandering en het verlies van biodiversiteit (Cuppen, 2012; Leventon et al., 2016). Voor dit soort vraagstukken geldt dat wetenschappelijke kennis alleen onvoldoende in staat is om van ultieme antwoorden te voorzien, en dat er sprake is van een grote verscheidenheid aan perspectieven en meningen over het voorliggende probleem en de passende oplossingen. Participatief onderzoek is een belangrijk instrument om deze meervoudigheid in beeld te brengen en om wetenschappelijke kennis en praktijk- of ervaringskennis met elkaar te integreren.

Zo kan participatief onderzoek ingezet worden om deze meervoudige perspectieven te mobiliseren richting gedeelde actieagenda's. Dan is er sprake van participatief *actie-onderzoek* of, meer gangbaar bij PBL, 'lerend' onderzoek.

In de literatuur worden er aanvullend vier 'motivaties' onderscheiden voor participatie (Figuur 2). Onderzoekers kunnen meerdere of uiteenlopende motivaties hebben voor participatie. Hier expliciet over zijn is van belang, omdat de motivatie bepalend is voor het doel en de invulling van participatie.



Figuur 2. In de literatuur worden verschillende motivaties aangedragen voor participatie (o.a. Fiorino, 1990; Schmidt et al, 2020). Meerdere motivaties kunnen gelijktijdig spelen.



Welkom	Achtergrond	Basisvaardigheden	Tooloverzicht	Contextuele tools	Interviews	Werksessies
PBL en stakeholderparticipatie	Het onderzoeksproces	Waarom kiezen voor participatief onderzoek?	Kwalitatief en participatief onderzoek	Lerend evalueren		

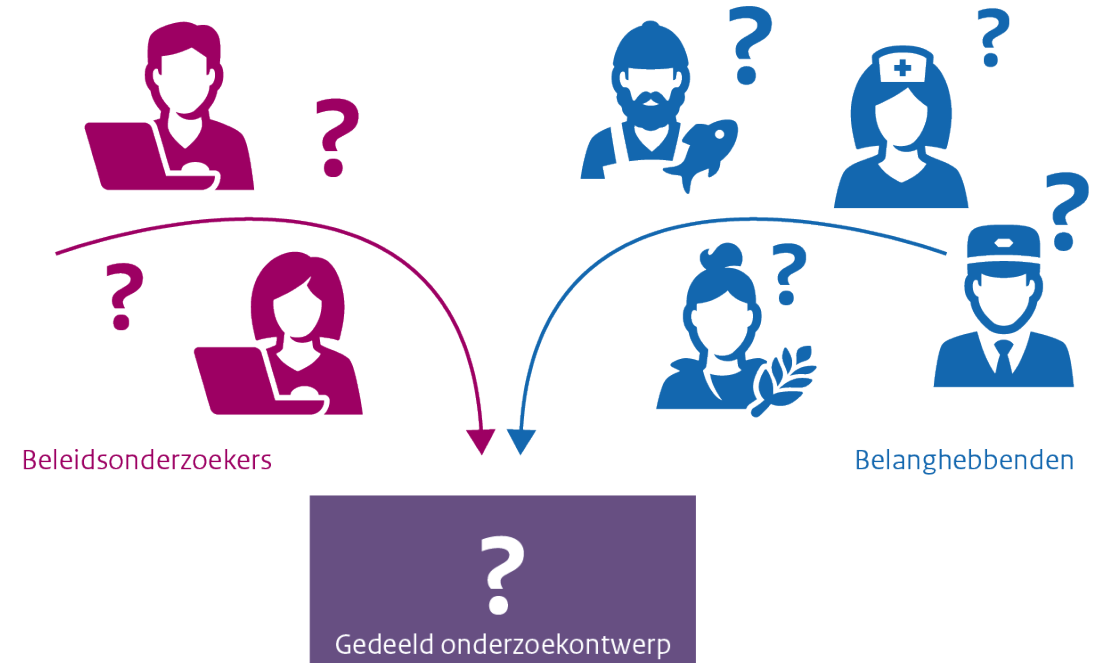
Kwalitatief en participatief onderzoek

Kwalitatief en participatief onderzoek zijn niet hetzelfde. Wel is het zo dat er tijdens participatief en lerend onderzoek in de regel veelvuldig gebruik wordt gemaakt van kwalitatieve onderzoeksmethoden (zoals interviews en focusgroepen), omdat de beleving en de perspectieven van de belanghebbenden (deel van) het onderzoeksobject uitmaken.

Een relevant onderscheid is dat kwalitatieve onderzoeksmethoden vooral het doel dienen van de onderzoekers, terwijl er bij participatief onderzoek daarnaast veel aandacht is voor wat voor vragen en behoeften er leven onder belanghebbenden en wat voor inzichten voor hen relevant en bruikbaar zijn, om zo hun lerend vermogen te voeden. Vragen van beleidsonderzoekers en belanghebbenden worden met elkaar geïntegreerd in een gedeeld onderzoekontwerp (Figuur 3).

Kort gezegd, bij kwalitatief onderzoek wordt dus vooral *gehaald*, terwijl bij participatief en lerend onderzoek ook wordt *gebracht*.

Gedeeld onderzoekontwerp



Figuur 3. Vragen van beleidsonderzoekers en belanghebbenden omtrent een specifiek vraagstuk worden in kaart gebracht en geïntegreerd tot een werkbaar onderzoekontwerp.



Welkom	Achtergrond	Basisvaardigheden	Tooloverzicht	Contextuele tools	Interviews	Werksessies
PBL en stakeholderparticipatie	Het onderzoeksproces	Waarom kiezen voor participatief onderzoek?	Kwalitatief en participatief onderzoek	Lerend evalueren		

Lerend evalueren

Lerend evalueren is een participatieve benadering van beleidsevaluatie waarbij onderzoekers en stakeholders tijdens alle fasen van de evaluatie gezamenlijk optrekken om inzichten te ontwikkelen die nodig zijn om de kwaliteit van het beleid te verbeteren (Verwoerd et al., 2020). Lerend evalueren wordt toegepast wanneer het gaat om beleid gericht op complexe verander- (of transitie-) opgaven, en waarvoor actiegericht leren een belangrijk instrument is om vooruitgang te boeken.

Tijdens de verschillende fasen van het onderzoek worden interactieve tools zó ingezet dat deelnemende partijen naar huis gaan met een beter begrip van de opgaven, weten wie daarbij betrokken zijn, en weten wat vervolgstappen zijn om de opgave te kunnen aanpakken. Alle tools in dit document kunnen worden (en sommige, zijn) ingezet tijdens lerende evaluaties.

Overigens is lerend evalueren 'methode-neutraal'. Dit betekent dat er geen specifieke voorkeur wordt gegeven aan onderzoeksmethoden, kwantitatief noch kwalitatief. Welke (combinatie van) methoden wordt gekozen hangt af van de vragen en behoeften die spelen in de praktijk. Maar, omdat het in deze studies vaak gaat om het uitdiepen van ervaringen en zienswijzen, liggen kwalitatieve methoden wel voor de hand.

Meer lezen over lerende evaluaties van het PBL?

- > Over de Lerende evaluatie van het Natuurpact: <https://www.pbl.nl/evaluatie-natuurpact/lerend-evalueren>
- > Over de Lerende evaluatie van het Interbestuurlijk Programma Vitaal Platteland: <https://www.pbl.nl/vitaal-platteland>
- > Over de scoping van de Lerend evaluatie van het Klimaatbeleid: <https://www.pbl.nl/publicaties/scoping-lerende-evaluatie-klimaatbeleid>



Basisvaardigheden voor participatief en lerend onderzoek

Participatief onderzoek richt zich op het gezamenlijk doorgronden van de perspectieven en beweegredenen van belanghebbenden en de context en situatie waar zij zich in bevinden. De tools in dit document vragen dan ook om andere vaardigheden dan bij bijvoorbeeld kwantitatief onderzoek. Net als voor kwalitatief onderzoek spelen vooral sociale vaardigheden een belangrijke rol. In dit deel van de toolbox lichten we een aantal van deze vaardigheden toe die wij cruciaal achten. Deze ontwikkel je als onderzoeker door het vooral veel te doen.

Omdat lerend onderzoek een samenwerking betreft, is vertrouwen cruciaal. Voordat we verder in de vaardigheden duiken benadrukken we daarom eerst het belang van 'rapport' opbouwen; een vertrouwensband ontwikkelen met de betrokkenen. We gaan er vanuit dat onderzoekers bekend zijn met het verkrijgen van een toestemmingsverklaring van betrokkenen voor hoe hun bijdrage zal worden gebruikt in het onderzoek.

Rapport opbouwen

Voor participatief onderzoek is openheid, transparantie en gelijkwaardigheid essentieel. Belanghebbenden geven tenslotte een kijkje in hun keuken: dat is kwetsbaar, en daar dient met respect mee worden omgesprongen. Een goede participatief onderzoeker is dan ook vaardig in het creëren van een veilige en

vertrouwde sfeer, en bouwt rapport op met de ander. Hoewel de vaardigheid van rapport bouwen een leven lang leren vergt, zijn er wel een aantal tips ter houvast:

- > **Een open introductie:** Introduceer jezelf, je onderzoek en je agenda open en eerlijk, passend bij de setting en uitnodigend voor dialoog. Reflecteer op welke onderzoeksrol(len) je aanneemt (zoals 'naïeve onderzoeker', 'collega professional', 'verbinder', 'aanjager', 'luisterend oor', etc.).
- > **Betrokkenheid:** Voer een echt gesprek. Toon je oprechte belangstelling en respect voor de ander(en).
- > **Positionaliteit:** Wees je bewust van de context van waaruit jij en je gesprekspartner communiceren, zoals jullie machtsverhoudingen en hoe dit het gesprek kan beïnvloeden.
- > **Normativiteit:** Wees je bewust van normatieve voorkeuren in jouw onderzoek, en die van je gesprekspartners. Hoe spelen deze een rol in het gesprek, en hoe maken ze het wellicht moeilijk om elkaar écht te begrijpen?
- > **Zelfreflectie:** Onbewust hebben jouw eigen standpunten en ervaringen invloed hebben op het gesprek. Het is onmogelijk om dit volledig uit te schakelen, en dat hoeft ook niet. Daarvoor is het wel belangrijk dat je stilstaat bij je eigen overtuigingen en referentiekaders en hoe deze jouw onderzoek beïnvloeden.



Welkom	Achtergrond	Basisvaardigheden	Tooloverzicht	Contextuele tools	Interviews	Werksessies
Rapport opbouwen	LSD	De parkeerflap	Tafelopstellingen			

Luisteren, samenvatten en doorvragen

Een veelgebruikte basisgesprekstechniek, is die van LSD: Luisteren, samenvatten en doorvragen. Deze techniek is er specifiek op gericht om het perspectief en de beleving van de ander uit te vragen, en gedurende het gesprek te valideren of je hem of haar goed begrepen hebt. Dat is belangrijk, omdat jij zo zeker weet dat je volgt waar diegene het over hebt én omdat deze persoon zo het gevoel krijgt echt gehoord te worden.

In de figuur staan aandachtspunten bij elke stap van LSD. Daarnaast staan in het kader nog enkele tips.

Tips:

- Gebruik de kracht van stilte: geef de ander en jezelf de tijd en ruimte om te denken
- Vul niet in voor de ander, maar blijf nieuwsgierig
- Wees alert en vraag door op uitgesproken vanzelfsprekendheden zoals 'gewoon' en 'natuurlijk' – wat gewoon en natuurlijk is voor de een, is dat niet zomaar voor de ander
- Wees je bewust van je eigen lichaamshouding. Wat helpt is de houding van de ander spiegelen, naast iemand gaan zitten in plaats van er tegenover en je armen niet kruisen.
- Een vuistregel is om nooit letterlijk de vraag 'Waarom?' te stellen, omdat dit beoordelend kan klinken en overweldigend kan zijn voor de betrokkenen. Beter werkt: 'Wat maakt dat u...?'

De drie dimensies van Luisteren, Samenvatten en Doorvragen (LSD)



Figuur 4. De drie dimensies van LSD met een aantal principes per dimensie (naar www.icm.nl, bewerking door PBL).



Welkom	Achtergrond	Basisvaardigheden	Tooloverzicht	Contextuele tools	Interviews	Werksessies
Rapport opbouwen	LSD	De parkeerflap	Tafelopstellingen			

De parkeerflap

Zeker tijdens werksessies waarbij verschillende deelnemers aanwezig zijn kan het zo zijn dat meer mondige deelnemers de boventoon van het gesprek dreigen te voeren. Het is belangrijk om hier als gespreksleider aandacht voor te hebben en er voor te zorgen dat iedereen gelijk aan bod komt. Mocht het toch zo zijn dat een deelnemer (of meerdere deelnemers) een bepaald onderwerp dat niet direct van belang is voor het onderzoek of voor de andere deelnemers, of zelfs afleidend is, wilt bespreken, is een veelgebruikte techniek de 'parkeerflap'.

Op deze parkeerflap – vaak in de vorm van een flipover (Figuur 5) – worden dit soort onderwerpen opgeschreven met als afspraak dat aan het eind van de sessie wordt gekeken of het onderwerp toch voldoende aan bod is gekomen, nog relevant is en/of dat er nog een aanvullende actie op nodig is. Op deze wijze kan de deelnemer wel zijn ei kwijt – vaak een belangrijke voorwaarde om het gesprek voort te kunnen zetten – zonder dat het verloop van de sessie teveel wordt onderbroken.

Belangrijk is om hier integer mee om te gaan. Dat een deelnemer een bepaald onderwerp noodzakelijk vindt is ook een teken van betrokkenheid, en dat is een waardevol goed bij participatief onderzoek.



Figuur 5. Een flipover waarop onderwerpen of opmerkingen die niet gelijk passen bij het centrale thema of doel even kunnen worden geparkeerd.

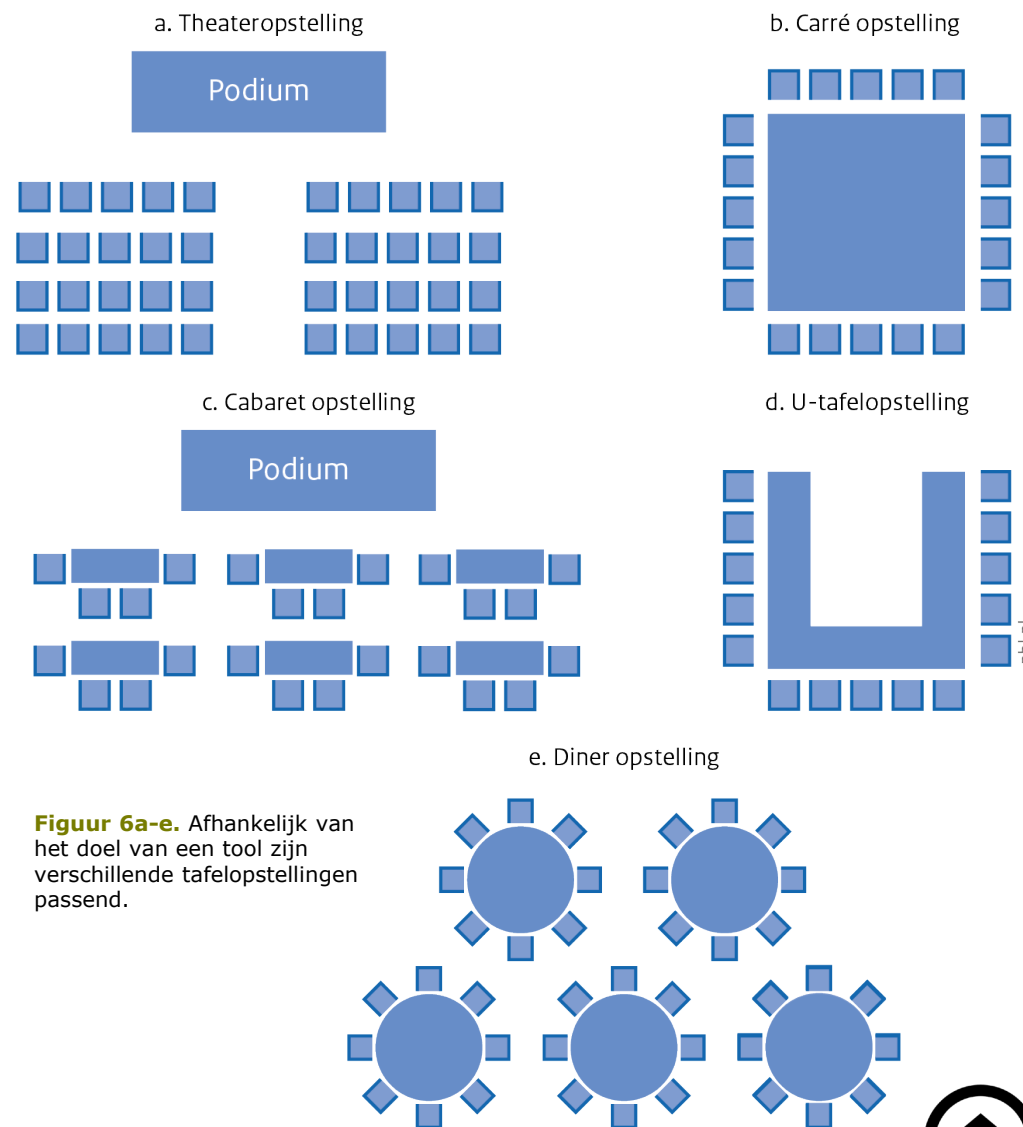


Tafelopstellingen

Centraal onderdeel van lerend onderzoek is het faciliteren van een goed gesprek, tussen de onderzoekers en de belanghebbenden, en eventueel tussen de belanghebbenden onderling. Tijdens één-op-één interviews is het in dit licht ook belangrijk om na te denken hoe men aan tafel gaat zitten: tegenover elkaar, naast elkaar? Wanneer er meerdere onderzoekers zijn is een vuistregel om niet naast elkaar te gaan zitten, omdat dit een gevoel van wij-zij vergroot terwijl je juist op zoek bent naar gezamenlijkheid. Zorg dat je elkaar aan kan kijken en non-verbale signalen kan waarnemen.

Ook voor werksessies valt er veel te denken en doen over opstellingen. Bij de verschillende tools staan suggesties gegeven voor wat voor tafelopstelling(en) zouden passen voor het uitvoeren van de tool. We laten hier de vijf meest gangbare zien. De keuze voor een opstelling hangt af van het doel de werksessie en van 'waar' het gesprek vooral zal plaatsvinden (tussen presentator en een publiek, tussen een grote groep, tussen kleine groepjes, etc.).

Verschillende tafelopstellingen



Figuur 6a-e. Afhankelijk van het doel van een tool zijn verschillende tafelopstellingen passend.



Deze tabel biedt een overzicht van alle tools, geordend naar mogelijke (niet uitputtende) behoeften die onderzoekers hebben per onderzoeksfase (verticale as) en 'type' tool (horizontale as). Op de horizontale as maken we onderscheid in zogenaamde *contextuele* tools die dienen om de context en de actoren die daarin opereren beter in beeld te krijgen, *interviews* die dienen om data te verzamelen en *werksessies* die richten op verdiepen en verbinden.

	Contextuele tools				Interviews (data verzamelen)				Werksessies (verdiepen en verbinden)			
	Stakeholder analyse	Krachtenveld analyse	Causaal analyse	Systeem analyse	Narratief interview	Reflexief interview	Storyboards	Focusgroep	World Café	Vissenkom	Dialogosessie	Paden voor verandering
<i>Verkennen en ontwerpen</i>												
Zicht krijgen op het speelveld, de belangrijkste partijen en hoe zij zich tot elkaar verhouden	✓	✓										
Zicht krijgen op de belangen en beweegredenen van stakeholders partijen	✓	✓	✓			✓		✓				
Zicht krijgen op vragen en behoeften in de beleidspraktijk	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓				
<i>Doen en begrijpen</i>												
Verdiepen op ervaringen en standpunten			✓		✓	✓	✓	✓				
Ervaringen en standpunten op elkaar betrekken			✓					✓	✓			✓
Een systeemperspectief ontwikkelen voor het identificeren van kansen voor verandering				✓								✓
Behoeftte aan uitwisseling tussen experts en non-experts (mensen met en mensen zonder ervaring)									✓		✓	
Behoeftte aan uitwisseling tussen verschillende experts rondom één onderwerp										✓	✓	
Behoeftte aan samenbrengen van stakeholders met conflicterende perspectieven								✓			✓	
<i>Vastleggen en vooruitkijken</i>												
Behoeftte aan het onderzoek tot dusver in systeemperspectief plaatsen				✓								
Behoeftte aan het formuleren van gedeelde actieagenda voor verandering			✓	✓								✓



Contextuele tools

Contextuele tools dienen om het speelveld rondom een vraagstuk, de verschillende partijen op dit speelveld en hun belangen en achtergrond beter in beeld te krijgen.

Ze werken goed in de beginfase van onderzoek, maar kunnen ook heel goed worden ingezet gedurende het onderzoek of richting het einde, om zo meer uit te zoomen en het onderzoek in een groter plaatje te plaatsen. De tools kunnen door onderzoekers zelf worden toegepast (dan zijn ze meer voorbereidend en verkennend) of juist met betrokken actoren. Dat vergroot de validiteit, het eigenaarschap en leidt mogelijk tot nieuwe inzichten bij alle partijen.

Stakeholder analyse

Om de relevante actoren betrokken bij een vraagstuk in beeld te krijgen en om te verkennen wie je wilt betrekken bij je onderzoek

Causaal analyse

Om beweegredenen en de kijk van stakeholders op causale relaties rondom een vraagstuk in kaart te brengen, en kansen voor verandering te identificeren

Krachtenveld analyse

Om in beeld te krijgen hoe relevante actoren zich (onderling) verhouden tot een bepaald vraagstuk

Systeem analyse

Om een vraagstuk (en dilemma's en uitdagingen daarin) in systeemperspectief te plaatsen, en kansen voor verandering te identificeren



Stakeholder analyse

Toelichting

Stakeholder analyses dienen om belanghebbenden rondom een vraagstuk te identificeren, categoriseren en/of hun onderlinge relaties in kaart te brengen. Er is een grote verscheidenheid aan benaderingen, afhankelijk van de behoefte en het doel die de tool dient in het onderzoek (zie ook [Tips](#)). Hier gaan we er vanuit dat je een stakeholder analyse wilt uitvoeren om in beeld te krijgen wie de belangrijkste spelers zijn en wie welk belang heeft bij het centrale vraagstuk, zodat je kunt bepalen wie je wil betrekken bij het onderzoek (en wie niet). We beschrijven hiertoe de relatief eenvoudige 'belang-invloed matrix'.

Hiervoor wordt er gebrainstormd over belangrijke partijen en hun relatieve invloed op een bepaalde kwestie, en hun belang daarbij. Deze partijen zijn eventueel voorafgaand zijn al verzameld via documentenanalyses of helikopter interviews tijdens een verkennende fase. Voorbeelden van belanghebbenden zijn bestuurders en ambtenaren bij het Rijk, provincies, gemeenten en waterschappen, vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, publieke en private organisaties, burgervertegenwoordigers en kennisorganisaties.

[Toelichting](#)[Tips](#)[Toepassing](#)[Meer info](#)

Stakeholder analyse

Toepassing

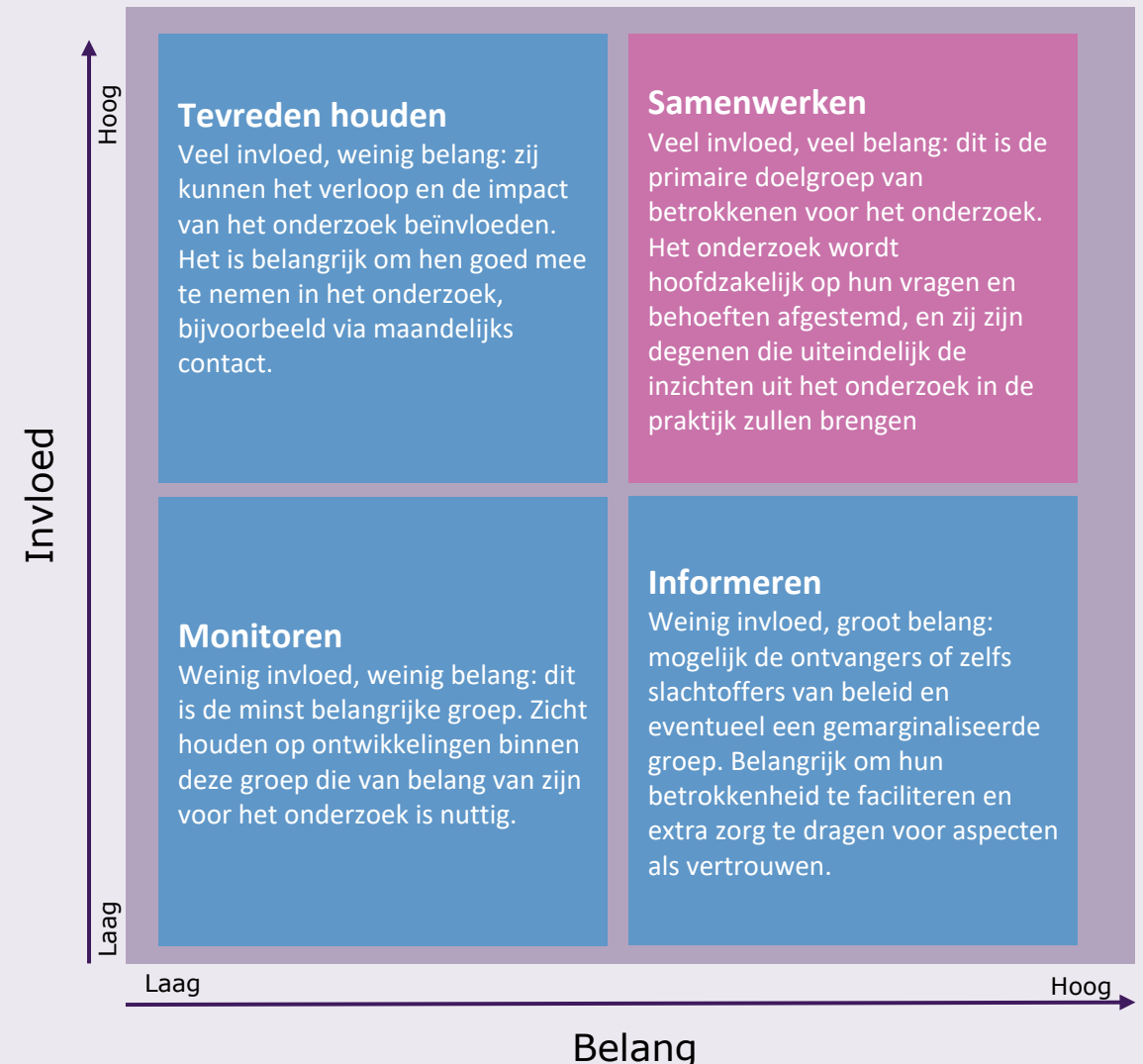
De belang-invloed matrix wordt in drie stappen ingevuld.

Stap 1: Het identificeren van belanghebbenden

Ten eerste wordt er gebrainstormd om te komen tot een lange lijst van partijen die allemaal betrokken zijn bij het centrale vraagstuk. Denk aan partijen die proberen wat aan het vraagstuk te doen, maar ook aan actoren die de effecten hiervan ondervinden (zowel positief als negatief) én van het onderzoek. Nuttige vragen zijn: (a) wie kan er een negatieve impact hebben op het succes van het project? (b) zijn zowel de voor- als tegenstanders geïdentificeerd; (c) wat is de relatie tussen de belanghebbenden?

Stap 2: Sorteren van belanghebbenden naar mate van invloed en belang

Beoordeel en sorteer belanghebbenden naar mate van invloed en belang volgens de matrix weergegeven in de figuur hiernaast (Figuur 7). Hierbij kunnen de volgende vragen helpend zijn: (a) hebben partijen een financieel of ander belang?, (b) wat is hun standpunt en wie of wat beïnvloedt deze?, (c) welke onderlinge machtsverhoudingen spelen er?



Figuur 7. Belang-invloed matrix waarop belanghebbenden worden geplaatst om te bepalen hoe ze zullen worden betrokken tijdens het onderzoek.



Stakeholder analyse

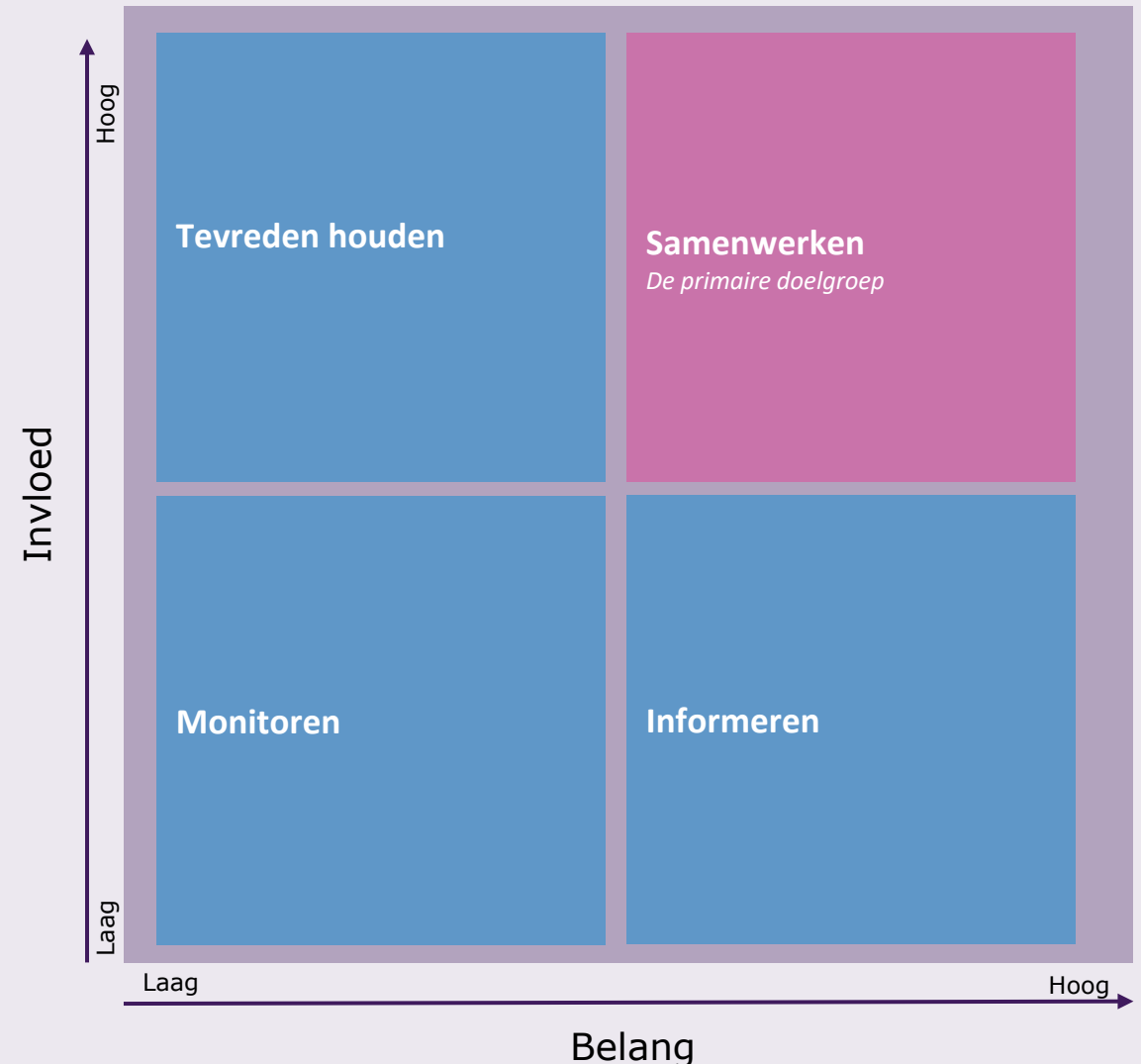
Toepassing

Stap 3: Bepalen van de primaire doelgroep

Vervolgens kan worden bepaald welke belanghebbenden tot de primaire doelgroep horen met wie bij voorkeur wordt samengewerkt tijdens het onderzoek. Ook kan nu worden nagedacht hoe zij zullen worden benaderd en betrokken. Het is duidelijk dat de partij die het verzoek heeft ingediend voor het onderzoek tot deze groep behoort, en de partijen die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling en uitvoering van het beleid.

Het is belangrijk om na te denken over hoe de doelgroep, maar ook de andere categorieën belanghebbenden, te betrekken en in welke mate. Handige vragen zijn dan: welke informatie is voor wie waardevol en wat is de beste manier om hen te betrekken? Zijn er platformen of overlegstructuren waarin partijen al samenkomen waar gebruik van kan worden gemaakt?

Het is heel goed mogelijk dat niet alle belanghebbenden meteen in beeld zijn. Juist via andere partijen kom je nieuwe op het oog die mogelijk relevant zijn. Het is nuttig om stakeholderbetrokkenheid als iets dynamisch te zien; wie relevant is om te betrekken tijdens het onderzoek kan zich ontwikkelen in de tijd.



Figuur 8. Belang-invloed matrix. De belanghebbenden die in het roze vlak worden geplaatst vormen de primaire doelgroep om samen mee op te trekken tijdens het onderzoek.



Stakeholder analyse

Tips

- › Een verkennende analyse met o.a. helikopterinterviews kan heel behulpzaam zijn om alvast verschillende partijen op het vizier te krijgen
- › Middels een sneeuwbal-benadering kunnen nieuwe partijen via-via worden gevonden
- › Wie de 'relevante' stakeholders zijn om te betrekken is een dynamisch begrip en kan veranderen naarmate het onderzoek vordert of naar gelang ontwikkelingen in de beleidspraktijk. Voer stakeholderanalyses op meerdere momenten tijdens het onderzoek uit om vinger aan de pols te houden of de juiste partijen nog zijn betrokken
- › Diversiteit in betrokken stakeholders wordt aangeraden omdat dit blinde vlekken verkleint en de sociale robuustheid van het onderzoek vergroot. Tegelijkertijd is een grote diversiteit ook lastig samenwerken. Het is aan onderzoekers om hier een belang in te vinden - voldoende diversiteit voor een brede blik, zonder dat het onderzoek onbeheersbaar wordt.

Wat heb je nodig?

Afhankelijk van hoe je deze tool inzet, heb je de volgende zaken nodig:

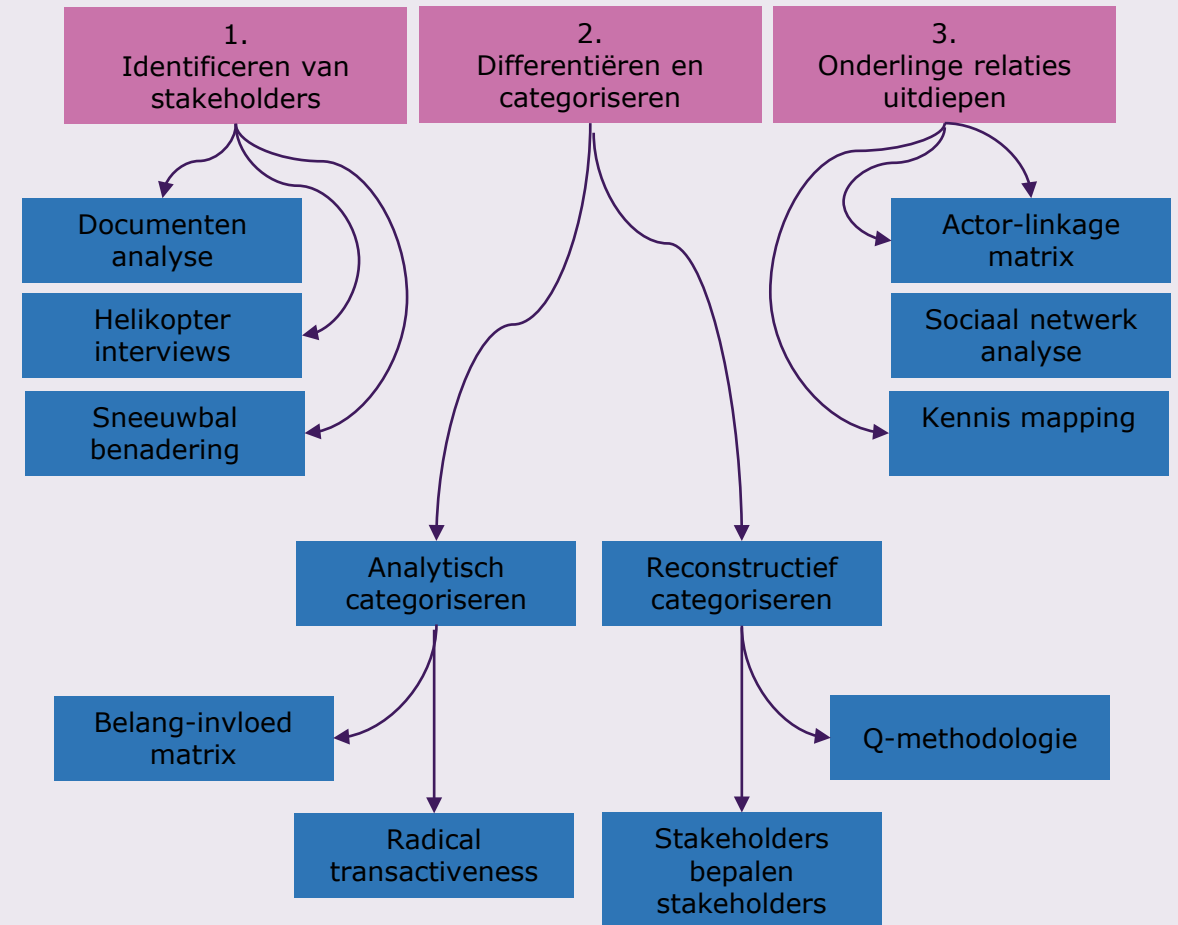
- Flipover om de matrix op te tekenen
- Stiften
- Post-its
- Eventueel data uit interviews of documenten



Stakeholder analyse

Meer info

- > Er zijn heel veel verschillende soorten stakeholder analyses. De figuur hiernaast biedt hier nog wat houvast in, de meeste verschillende benaderingen zijn gemakkelijk online te vinden (Figuur 9).
- > Reed, M. S. (2008). Stakeholder participation for environmental management: a literature review. *Biological conservation*, 141(10), 2417-2431.
- > Reed, M. S., Graves, A., Dandy, N., Posthumus, H., Hubacek, K., Morris, J., & Stringer, L. C. (2009). Who's in and why? A typology of stakeholder analysis methods for natural resource management. *Journal of environmental management*, 90(5), 1933-1949.



Figuur 9. Een greep uit verschillende benaderingen voor stakeholder analyses.



Krachtenveld analyse

Toelichting

De krachtenveld analyse tool is een manier om regie te krijgen op een gewenste verandering. Projectteams of organisaties gebruiken de tool om zicht te krijgen op mogelijke weerstand (van andere actoren, maar ook door regels of processen) tegen deze verandering zodat daar op kan worden geanticipeerd, of om kansen te identificeren die de verandering ondersteunen. De tool is zo niet alleen analytisch van aard, maar kan ook worden gebruikt voor een mogelijke interventie.

Een krachtenveld analyse kan zowel worden gebruikt om het krachtenveld rondom een onderzoeksproject in beeld te brengen, als het krachtenveld van het onderzoeksobject (bijvoorbeeld een beleidsprogramma).

Met de tool wordt 'het veld' onderzocht: een complex samenspel van structuren en regels, en partijen en hun handelen, die samen de omgeving bepalen van een project. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in bevorderende en belemmerende factoren. De bevorderende factoren ondersteunen de beoogde verandering, terwijl de belemmerende factoren deze in de weg staan en zelfs tegen kunnen houden. Als er geen verandering plaatsvindt, zijn de bevorderende en belemmerende factoren met elkaar in balans: ze wegen even zwaar, waardoor er sprake is van stilstand. Verandering wordt dus pas mogelijk als deze balans verandert, door belemmerende factoren weg te nemen of de bevorderende factoren te versterken.

Het is het beste om de krachtenveld analyse uit te voeren met een diverse groep mensen die betrokken zijn bij de beoogde verandering. Door belanghebbenden hierin mee te nemen vergroot hun eigenaarschap en kennis over hoe een verandering mogelijk te maken.

[Toelichting](#)[Tips](#)[Toepassing](#)[Meer informatie](#)

Krachtenveld analyse

Toepassing

Een krachtenveld analyse wordt idealiter uitgevoerd door een diverse groep belanghebbenden onder begeleiding van een facilitator. Voor een krachtenveld analyse worden de volgende stappen uitgevoerd.

Stap 1: Brainstorm sessie

Tijdens de eerste stap wordt eerst met elkaar afgesproken hoe de gewenste verandering wordt gedefinieerd. Deze wordt rechts op de poster geschreven. Vervolgens brainstormen de deelnemers met elkaar over alle mogelijke (interne en externe) zaken (regels, processen, actoren, normen, waarden, etc.) die invloed hebben op deze verandering en schrijven deze op post-its. De facilitator verzamelt één voor één de post-its en plaatst deze in overleg met de groep op de poster bij de belemmerende of de bevorderende factoren.

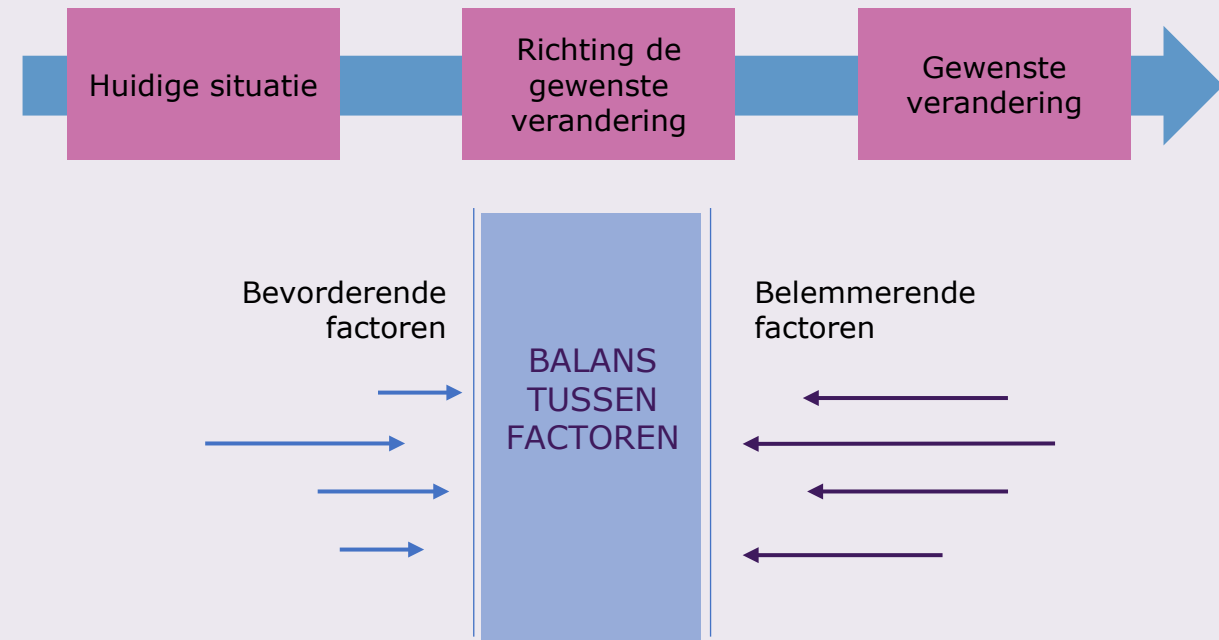
Stap 2: Bepaal de intensiteit van de factoren

Tijdens stap 2 bepalen de deelnemers met elkaar de mate van invloed van de factoren; welke hebben grote invloed (en zijn dus heel intensief) en welke minder?

Stap 3: Bepaal de balans en de acties

In stap 3 reflecteert de groep op de balans tussen de belemmerende en

bevorderende factoren: welke van de twee categorieën is sterker? Vervolgens wordt een plan gemaakt voor hoe de bevorderende acties te versterken en de belemmerende factoren te verminderen of omzeilen.



Figuur 10. Weergave van een krachtenveldanalyse. Deze kan worden getekend op een poster, of vooraf worden afgedrukt. Naar: Instituut voor Interventiekunde.



Krachtenveld analyse

Tips

- > Een diverse groep helpt verschillende invalshoeken te krijgen waardoor er meer en andere factoren aan het licht komen, en waardoor er meer inzage is in hoe zwaar deze invloed uitoefenen
- > Het kan best lastig zijn om een bepaald gewicht te hangen aan de factoren en hoe zwaar deze wegen. Maak dit geen doel op zich: de analyse moet vooral een gevoel geven voor waar de volgende stappen kunnen worden gezet.

Wat heb je nodig?

- Een flipover of een vooraf afgedrukte poster met daarop de krachtenveld analyse
- Stiften
- Post-its



Krachtenveld analyse

Meer info

- > Lewin, K. (1975) *Field Theory in Social Sciences: Selected Theoretical Papers*. Westport, CT: Greenwood Press
- > Bozak, M. (2003) Using Lewin's Force Field Analysis in Implementing a Nursing Information System. *Computers, Informatics, Nursing*. 21 (2) 80-85
- > Kijk ook eens op:
 - Instituut voor interventiekunde:
<https://instituutvoorinterventiekunde.nl/krachtenveldanalyse-instrument-teamontwikkeling/>
 - Haagse Beek Organisatieadvies:
<https://haagsebeek.nl/inspiratie/blog/hoe-een-krachtenveldanalyse-maken-voorbeelden-en-handvatten>



Causaal analyse

Toelichting

De causaal analyse tool brengt argumenten van belanghebbenden rondom een hun standpunt in een bepaald vraagstuk in kaart. De tool wordt ook al 'argumentatieboom' of 'waardenbenadering' genoemd (De Cock Bunning et al. 2008; Van Mierlo et al. 2010), omdat deze in feite stap voor stap iemands argumentatie voor een standpunt 'afpelt' totdat uiteindelijk van oppervlakkige argumenten wordt gekomen tot de diepste, fundamentele waarde die die persoon hanteert. De analyse helpt om het gesprek te voeren over bijvoorbeeld waarom belanghebbenden wel of niet bepaald gedrag vertonen, of over wat nou maakt dat specifiek beleid wel of niet wordt aanvaard en geaccepteerd. Voor deelnemers kan het heel inzichtelijk zijn om hun eigen standpunten zo uit te diepen.

De tool brengt bovendien argumentatiebomen van verschillende belanghebbenden bij elkaar. Deze toont daarmee een gelijkenis met frame reflectie, omdat de kaders en waarden van deze actoren inzichtelijk worden gemaakt en op elkaar worden betrokken, én hiervan een visuele weergave geeft. Hierdoor voorziet het ook gelijk van een synthese van data (al dan niet vooraf verzameld in interviews). Zo draagt de kernwaarde analyse bij aan wederzijds begrip, en geeft deze richting aan potentiële oplossingen.

Een causaal analyse kan op verschillende manieren uitgevoerd worden. Onderzoekers kunnen een causaal analyse zelf uitvoeren, op basis van data uit interviews en/of documenten. Dit is mogelijk zinvol als onderdeel van een

verkenning, maar heeft consequenties voor eigenaarschap en validiteit. Het meest krachtig is om de causaal analyse volledig samen met de deelnemers te doen, vanaf het maken van individuele argumentatiebomen tot aan het integreren hiervan en komen tot een mogelijke actieagenda.

Als de groep (veel) groter is dan 4 tot 5 mensen, dan kan het handig zijn om ervoor te kiezen de groep bijvoorbeeld te verdelen in kleinere groepjes (dan krijg je meerdere geïntegreerde bomen die je later zelf nog op elkaar zult moeten betrekken). Een andere mogelijkheid is om ervoor te kiezen deelnemers individuele argumentatiebomen te laten maken en deze te bespreken, vervolgens deze zelf achter de schermen te integreren, en de uitkomst in een volgende sessie ter bespreking voor te leggen aan de deelnemers.

Toelichting

Tips

Toepassing

Meer info



Causaal analyse

Toepassing

In de beschrijving van deze toepassing gaan we uit van optie 1: de deelnemers maken eerst individuele argumentatiebomen en integreren deze vervolgens samen.

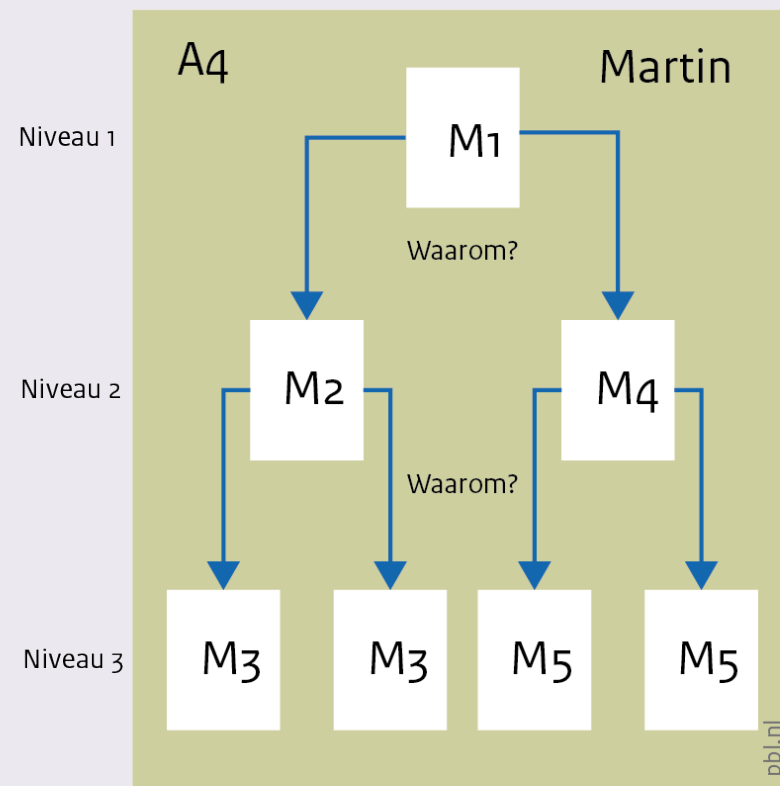
Stap 1: Bepaal het centrale probleem

Bespreek met de deelnemers wat het vraagstuk is dat centraal staat en formuleer deze als (persoonlijke) vraag. Een voorbeeld uit de PBL studie 'Geïntegreerde gewasbescherming nader beschouwd' (PBL, 2019) is: "Wat maakt dat u als teler bepaalde maatregelen ten goede van een meer duurzame gewasbeschermingspraktijk niet neemt?". Schrijf deze vraag boven aan een groot vel papier en vraag de deelnemers dit zelf ook te doen boven aan een A4'tje.

Stap 2: Maak individuele argumentatiebomen

De deelnemers krijgen 10 minuten de tijd om al hun argumenten op te schrijven op aparte post-its en deze op hun eigen A4 te plakken. Vraag de deelnemers hun post-its te rangschikken volgens 'oppervlakkige' en 'dieper' liggende argumenten: dieper liggende argumenten zijn het antwoord op de vraag 'Waarom?' iets zo is. Hoe dieper, hoe fundamenteeler een argument is en hoe dichter aan een kernwaarde raakt. Een kernwaarde uit het voorbeeld hierboven was levensvatbaarheid van een boerenbedrijf gevat in uitspraken zoals 'Mijn bedrijf moet financieel gezond blijven om te blijven voortbestaan.' en 'Ik wil teler blijven.'

Argumentatieketen

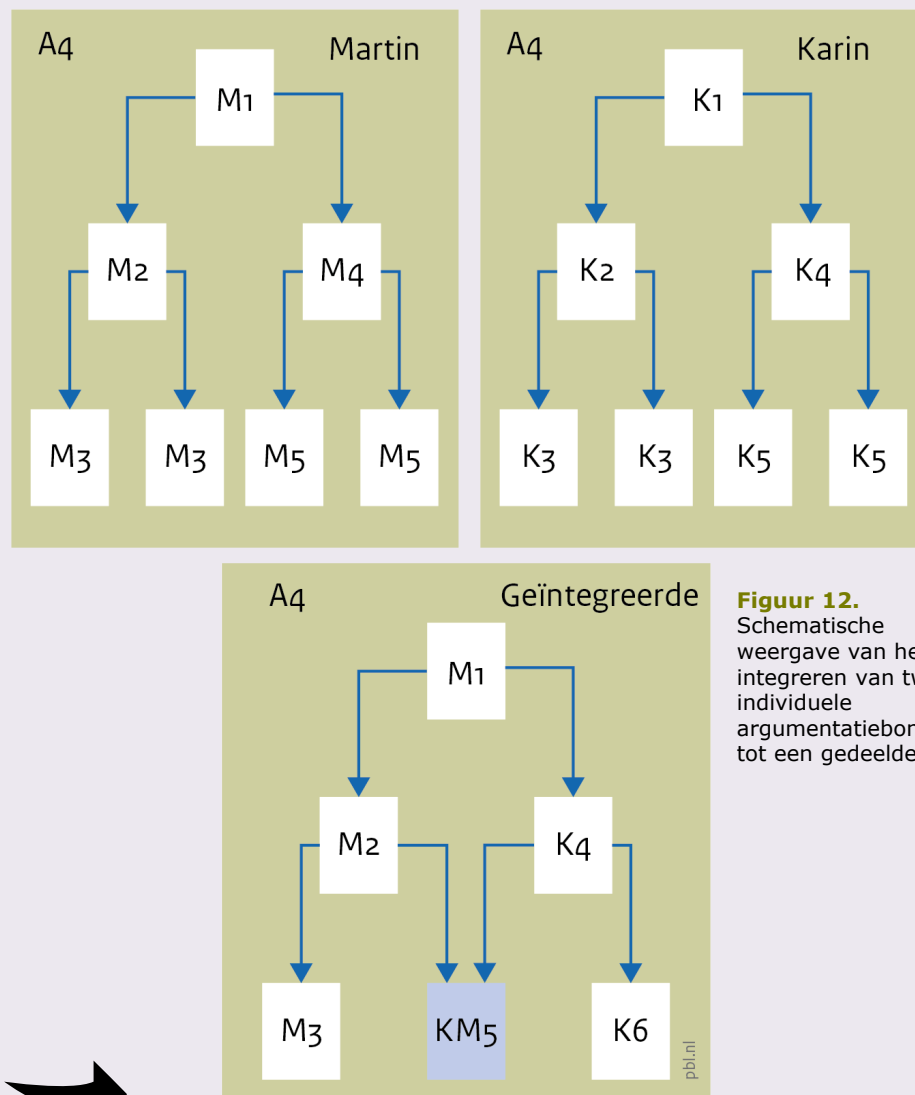


Figuur 11. Schematische weergave van een individuele argumentatieboom. Per niveau wordt dieper ingegaan op de onderliggende argumenten, tot uiteindelijk een kernwaarde wordt aangeraakt.



Causaal analyse

Toepassing argumentatieketen



Figuur 12. Schematische weergave van het integreren van twee individuele argumentatiebomen tot een gedeelde.

Stap 3: Integreren: verzamel de argumenten

Verzamel de bovenste, meest oppervlakkige laag, post-its van deelnemers en plak deze voorlopig naast elkaar op het grote vel. Vraag vervolgens aan de groep welke hetzelfde zijn (en voeg deze samen), of juist onderdeel van dezelfde argumentatieketen maar zich op andere niveaus bevinden. Bepaal met elkaar de juiste volgorde van argumenten (hierdoor zullen sommige post-its omhoog of omlaag worden geplaatst).

Verzamel hierna de volgende laag post-its van de deelnemers. Wees kritisch op herhaling of op post-its die slechts symptomen beschrijven, maar niet de kern van een oorzaak of argument. En wees alert voor knooppunten: argumenten of oorzaken die samen tot meerdere opwaartse argumentatieketens leiden (de blauwe post-it KM5 in de figuur hiernaast). Deze bieden namelijk kansen voor grootschalige verandering.

De causaal analyse is klaar als alle post-its van de individuele A4'tjes naar het grote vel zijn overgeplaatst. Hierna volgen nog twee stappen.



Causaal analyse

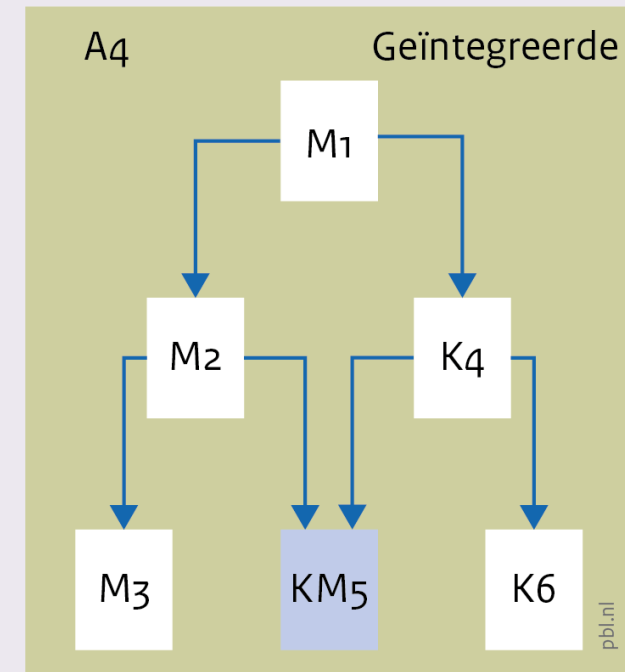
Toepassing

Stap 4: Gezamenlijke check

Nodig de groep uit om de causaal analyse te bespreken; kloppen alle ketens en knooppunten of ontbreken er toch nog relevante oorzaken? Tijdens deze check is het handig om de analyse van boven tot onder te doorlopen en steeds te vragen of de volgende stap omlaag in een keten inderdaad een diepere oorzaak laat zien. Hetzelfde wordt daarna gedaan van beneden naar boven, door telkens te vragen of de volgende stap omhoog in een keten inderdaad een consequentie is van die specifieke oorzaak. De *waarom?*-vraag blijft hier relevant, om te controleren op volledigheid.

Stap 5: Aanknopingspunten voor actieagenda's

Tot slot reflecteren de deelnemers op de betekenis van de causaal analyse in het licht van het centrale probleem: wat voor acties gericht op welke ketens en knooppunten zijn kansrijk voor verandering? Eventueel kun je deelnemers vragen stickers te plakken bij de drie aanknopingspunten die zij het meest kansrijk achten. Vervolgens beantwoord je met elkaar welke actoren aan zet zijn hiervoor, hoe de deelnemers deze actoren kunnen ondersteunen en mobiliseren, en wat de deelnemers zelf kunnen doen.



Figuur 13. De geïntegreerde argumentatieboom – dus de causaal analyse – kan nu gebruikt worden om met elkaar te sparren over aanknopingspunten voor verandering.



Causaal analyse

Tips

- > Voor een consistente causaal analyse helpt het om ketens te formuleren als 'X omdat Y (omdat Z)'
- > Oorzaken en (gebrek aan) oplossingen kunnen door elkaar gaan lopen. Het kan helpen om eerst naar problemen en knelpunten te zoeken, en mogelijke oplossingen alvast op een andere kleur post-its te verzamelen. Deze komen weer van pas bij stap 4
- > De diepste causale laag zijn stakeholders' fundamentele waarden en overtuigingen. Deze zijn het lastigs, zo niet onmogelijk, om te veranderen (al zal het een grootschalig effect hebben)
- > Daar tegenover staat dat meer oppervlakkige causale lagen makkelijk te veranderen zijn, maar een beperkt effect zullen hebben op het oplossen van het centrale probleem
- > Wanneer gekozen wordt voor Optie 3, is de causaal analyse minder gedragen door betrokkenen. Het kan helpen om de gemaakte causaal analyse alsnog voor te leggen aan een groep stakeholders

- > Voor stap 4 kan ook gekozen worden de groep deelnemers uit te breiden met andere stakeholders. Zo wordt de analyse gelijk breder gedeeld en getoetst.
- > Door deelnemers te vragen hun initialen op hun post-its te schrijven kun je ook later nog achterhalen wie welke argumenten heeft aangedragen.

Wat heb je nodig?

Afhankelijk van hoe je deze tool inzet, heb je de volgende zaken nodig:

- Flipovers
- Stiften
- Post-its
- A4'tjes
- Opname apparaat
- Een grote ruimte met tafels in diner of cabaret opstelling (optie 1 en 2)
- Data uit interviews of documenten (optie 3)



Causaal analyse

Meer info

- > De causaal analyse in deze toolbox is o.a. gebaseerd op de causaal analyse uit het Handboek voor Reflexieve Monitoring in Actie:
 - Mierlo, B.C. van; Regeer, B.; Amstel, M. van; Arkesteijn, M.C.M.; Beekman, V.; Bunders, J.F.G.; Cock Buning, T. de; Elzen, B.; Hoes, A.C.; Leeuwis, C., (2010) *Reflexieve monitoring in actie. Handvatten voor de monitoring van systeeminnovatieprojecten*, <https://edepot.wur.nl/142966>
- > Hier vind je een beschrijving van de argumentatieboom:
 - De Cock Buning, T., Regeer, B. J., & Bunders, J. F. G. (2008). *Biotechnology and food: towards a societal agenda in 10 steps. The Hague: RMNO.*
- > De causaal analyse vertoont het een grote gelijkenis met frame reflectie en die vind je hier:
 - Schön, D.A. & Rein, M. (1994). *Frame Reflection: Towards the Resolution of Intractable Policy Controversies*. The Perseus Books Group. 272

- > In de PBL studie 'De leefomgevingswaarden van erfgoed' is een causaal analyse toegepast, gebaseerd op de '[Waardenbenadering](#)', om grip te krijgen op de diverse manieren waarop inwoners erfgoed in hun leefomgeving waarderen. Meer lezen? Op de website [Erfgoed als leefomgevingskwaliteit](#) is veel inspirerende informatie te vinden over hoe de leefomgevingswaarden van inwoners kunnen worden benoemd, ontdekt, vormgegeven, geadresseerd in het beleidsproces en gebruikt om beleidsopties tegen elkaar af te wegen.
- > Ook in de PBL studie '[Geïntegreerde gewasbescherming nader beschouwd: tussenevaluatie van de nota Gezonde Groei. Duurzame Oogst](#)' is de causaal analyse toegepast, in een deelstudie gericht op een kwalitatieve analyse van de factoren die de gewasbeschermingspraktijk van telers beïnvloeden.



Systeme analyse

Toelichting

Een systeem analyse dient om een bepaald vraagstuk in 'systeem perspectief' te plaatsen. Dit is vaak wenselijk wanneer het gaat om transitieopgaven. Een systeem analyse helpt dan om de barrières en kansen in het systeem die de beoogde transitie tegenwerken of kunnen versnellen in beeld te krijgen , en om aanknopingspunten te vinden om deze te beïnvloeden. Een systeem analyse helpt dus om handelingsopties te ontwikkelen.

Onderzoekers kunnen ervoor kiezen zelf de systeem analyse te maken op basis van interviews en andere data, of om dit met en door deelnemers te laten doen. In dat laatste geval voedt het ook gezamenlijke leerprocessen, en draagt het bij aan het eigenaarschap van betrokkenen. Zij kunnen dan ook zelf aan de slag met mogelijke oplossingen.

Er is een enorme verscheidenheid aan systeem analyses (zie ook [Meer info](#)), van benaderingen uitgevoerd door onderzoekers alleen, naar hele creatieve vormen waar deelnemers het systeem uittekenen. De aanpak in deze toolbox gaat uit van de systeem analyse uit het Handboek voor Reflexieve Monitoring in Actie (Van Mierlo et al. 2010), oorspronkelijk beschreven door Klein Woolthuis et al. (2005) als het *system failure framework* om te bepalen waar het systeem 'faalt'. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een matrix met actoren en systeemkenmerken waarin de deelnemers gezamenlijk ervaren knelpunten plaatsen. Vervolgens reflecteren

de deelnemers op de betekenis van de analyse en identificeren zij aanknopingspunten voor handelingsopties.

De systeem analyse neemt ongeveer een dag(deel) in beslag en kan worden uitgevoerd met maximaal 15 deelnemers. Afhankelijk van de behoefte, kan deze meer verkennend of juist meer concluderend worden ingestoken.

Toelichting

Tips

Toepassing

Meer info



Systeem analyse

Toepassing

Stap 1: Voorbereiden van de matrix

Bereid de matrix (zie Tabel 1) voor door deze af te stemmen op het specifieke voorliggende vraagstuk. De matrix bestaat verticaal uit een aantal systeemkenmerken en horizontaal uit de belangrijkste stakeholders die een rol spelen in dit systeem. Gedurende de analyse worden beide rijen aangevuld en/of aangepast, naarmate de deelnemers met nieuwe inzichten komen. Teken deze matrix op een A0 (of neem deze afgedrukt mee).

Stap 2: Inventarisatie van systeem versnel- en knelpunten

De analyse start met twee leidende vragen: "Hoe komt het de beoogde transitie/verandering stagneert?" en "Welke ontwikkelingen in het systeem of daarbuiten kunnen het succes van het beleid bevorderen"? De antwoorden op deze vragen – knelpunten en kansen, resp. – schrijven de deelnemers op aparte post-its (voor knelpunten en kansen een andere kleur).

	Rijk	Provincies	Belangen groepen	Inwoners	Keten-partijen	Kennis organisaties
Kennis Infrastructuur						
Fysieke Infrastructuur						
Wet- en regelgeving						
Waarden, normen, symbolen						
Interactie						
Marktstructuur						

Tabel 1. Een systeem analyse matrix met de horizontale en verticale assen vooraf ingevuld (naar Van Mierlo et al. 2010)



Systeem analyse

Toepassing

Stap 3: Verzamelen en sorteren van knelpunten en kansen

De onderzoeker verzamelt één voor één de post-its en overlegt met de deelnemers waar deze hoort op de matrix. Bevraag waarom een knelpunt of kans bij dat systeemkenmerk en/of die stakeholder hoort. Check steeds of andere deelnemers dezelfde post-it hebben, zodat gelijk kan worden geclusterd.

Moedig deelnemers aan om elkaar kritisch te bevragen: waarom is iets een knelpunt of een kans? En is het echt een systeemkenmerk, of een symptoom daarvan? Vragen zijn bijvoorbeeld, waarom vindt er geen onderzoek plaats als er gebrek aan kennis is? Of, waarom wordt iets niet geprioriteerd als er gebrek aan middelen is? Ga door tot alle post-its geplakt zijn.

Stap 4. Identificeren van clusters en onderlinge dwarsverbanden

Nodig de deelnemers uit om te reflecteren op de ingevulde matrix (zie Figuur x). Welke clusters zien we ontstaan? Geef elk cluster een naam en voeg deze toe aan de matrix. En wat zijn de onderlinge relaties tussen deze clusters (is er bijvoorbeeld sprake van causale verbanden?). Geef deze verbanden aan door pijlen te tekenen en eventueel de relatie te beschrijven.

	Rijk	Provincies	Belangen groepen	Inwoners	Ketenpartijen	Kennis organisaties
Kennis infrastructuur	Overheid heeft weinig kennis in huis					Kennis wordt niet benut (maar is er wel)
Fysieke infrastructuur						
Wet- en regelgeving					Geen handhaving	
Waarden, normen, symbolen					Maar zijn wel steeds meer bereid	
Interactie	Structurele personeelstekorten					
Marktstructuur				Mensen betalen er nog niet voor		

Tabel 2. Een fictieve ingevulde matrix naar een voorbeeld uit Van Mierlo et al. (2010). In de praktijk zal de matrix veel meer gevuld zijn met meer dwarsverbanden. Blauw = knelpunt, roze = kans.



Systeem analyse

Toepassing

Stap 5: Aanknopingspunten voor handelingsopties

Als laatste stap reflecteren de deelnemers op de betekenis van de analyse voor hun eigen praktijk. Welke knelpunten zijn bijzonder urgent en welke kansen bijzonder opportuun om op in te spelen? Wat voor acties kunnen worden geformuleerd in het licht hiervan, en wie staan hiervoor aan de lat? Dit laatste wordt onder andere zichtbaar door te kijken naar de horizontale as van de matrix, maar het is ook goed mogelijk dat partijen die nog niet eerder zijn besproken nu aan het licht komen als partijen met handelingsvermogen.



Systeem analyse

Tips

- > Hoewel belangrijk voor elke bijeenkomst, is het voor een systeem analyse extra belangrijk om de deelnemers met zorg te selecteren. Hoe meer divers, hoe beter de systeem analyse 'de werkelijkheid' zal benaderen en blinde vlekken (knelpunten én kansen) worden voorkomen. Maar, ook hoe lastiger het kan zijn om tot een gezamenlijke analyse te komen. Een optie is ook door de systeem analyse gefaseerd uit te voeren, met een steeds bredere groep aan betrokkenen die achtereenvolgens op de analyse reflecteren en deze aanvullen.
- > Sowieso kan een gefaseerde aanpak handig zijn door bijvoorbeeld stap 1, 2 en 3 eerst uit te voeren en bij een volgende bijeenkomst stap 4 en 5. Dit biedt onderzoekers de gelegenheid om de matrix op te schonen en meer overzicht te creëren, en eventuele onduidelijkheden te identificeren en uit te vragen.
- > Het is handig om de rollen van onderzoekers onderling te verdelen; iemand is dan facilitator en een ander inhoudelijk expert, terwijl weer een ander zorgt voor de verslaglegging.
- > Wees alert op oppervlakkige beschrijvingen van knelpunten en kansen (bijvoorbeeld 'er is geen geld' of 'de kennis is ontoereikend') en vraag door (*waarom? waardoor?*).

Wat heb je nodig?

Afhankelijk van hoe je deze tool inzet, heb je de volgende zaken nodig:

- Flipovers (of eventueel de matrix afgedrukt op A0 formaat)
- Stiften
- Post-its
- Opname apparaat
- Een grote ruimte met tafels in diner of cabaret opstelling



Systeme analyse

Meer info

- > De systeem analyse in deze toolbox is gebaseerd op het Handboek voor Reflexieve Monitoring van Van Mierlo et al.:
 - Mierlo, B.C. van; Regeer, B.; Amstel, M. van; Arkesteijn, M.C.M.; Beekman, V.; Bunders, J.F.G.; Cock Buning, T. de; Elzen, B.; Hoes, A.C.; Leeuwis, C., (2010) *Reflexieve monitoring in actie. Handvatten voor de monitoring van systeeminnovatieprojecten*, <https://edepot.wur.nl/142966>
- > Dit boek biedt een rijk overzicht van verschillende systeem analyses, waar ze toe dienen en wat voor- en nadelen zijn van elke benadering:
 - Barbrook-Johnson, P., & Penn, A. S. (2022). *Systems Mapping: How to build and use causal models of systems*. Palgrave Macmillan.
- > Meadows, D. (2022). *Denken in systemen: een handleiding*. Ten Have. 176.

Voorafgaand moet worden bepaald welke systeemkenmerken worden opgenomen (en dit kan natuurlijk uitbreiden gedurende de analyse). Deze tabel biedt nog wat inspiratie hiervoor (uit Verwoerd, Regeer en de Graaf, 2016).

Systeme kenmerken:	Waaronder:
Natuurlijke systeem	Status van (delen van) dit systeem Ontwikkelingen in (delen van) dit systeem Potentieel van (delen van) dit systeem
Kennis	Infrastructuur (hoe stroomt kennis) Netwerk (wie kent elkaar en wie niet)
Wet- en regelgeving (harde instituties)	Geschreven Gewoonterecht Handhaving
Zachte instituties	Normen en waarden Routines Cultuur
Interactie en coördinatie	(Bestuurlijke) verhoudingen en afspraken Gebiedscultuur ('tafelmanieren') Ervaringen uit het verleden
Economische drivers	Marktstructuur Inkoopvoorwaarden Monopolies Schulden en investeringsruimte
Fysieke infrastructuur	Verkeer en mobiliteit Energiesystemen



Interviews

Interviews zijn bedoeld om inzichten te krijgen in de ervaringen, keuzes, beweegredenen, en perspectieven van belanghebbenden, en de aannames en opvattingen die daaraan ten grondslag liggen. Bij lerend en participatief onderzoek dient een interview om gezamenlijk nieuwe inzichten op te doen, die ook voor deelnemers nuttig zijn.

Interviews kunnen in elke fase van het onderzoek worden ingezet, afhankelijk van de specifieke vraag en behoefte (van verkennend, naar meer toetsend van tussentijdse bevindingen). In participatief en lerend onderzoek zijn interviews meestal semigestructureerd. Dat wil zeggen dat er bepaalde onderwerpen en vragen wel zijn geagendeerd, maar dat er flexibiliteit is in de volgorde en de hoeveelheid tijd die ergens aan wordt besteed. Juist is er ruimte om in te spelen op wat er tijdens het gesprek op komt en wat de deelnemers zelf urgent en belangrijk vinden. Afhankelijk van de specifieke behoefte, zijn er verschillende benaderingen om uit te kiezen.

Narratief interview

Om iemands persoonlijke beleving van een bepaalde gebeurtenis of ontwikkeling te ontrafelen (ongestructureerd)

Storyboards

Een visuele vorm van interviews waarbij iemand zijn beleving, ervaringen en meningen uittekent

Reflexief interview

Om iemands positie en wederzijdse invloed omtrent een bepaald vraagstuk in beeld te brengen en hierop te reflecteren

Focus groep

Om betrokkenen gezamenlijk te laten reflecteren op een bepaald vraagstuk, vooral nuttig als de dynamiek tussen stakeholders een belangrijk aspect is



Narratief interview

Toelichting

Narratieve – of, verhalende – interviews worden gebruikt om mensen hun verhalen en ervaringen en gevoelens op een specifiek onderwerp te delen met de onderzoeker, zonder al te veel inmenging. Het geeft betrokkenen dus veel ruimte om hun eigen verhaal te vertellen.

Om deze reden is een narratief interview ongestructureerd. Het idee is dat de geïnterviewde zelf het tempo en de richting van het interview bepaalt. Narratieve interviews dienen om iemands 'verhaal' – beleving, ervaring – rondom een bepaalde gebeurtenis of ontwikkeling te ontrafelen; bijvoorbeeld de effecten van bepaalde beleidsinterventies op het wel en wee van inwoners.

Narratieve interviews zijn nuttig wanneer het onderwerp gevoelig en/of polariserend is, en wanneer vertrouwenskwesties spelen. De geïnterviewde heeft zelf de controle over wat er wel of niet ter tafel komt en hoe open hij of zij hierover wil zijn.

Narratieve interviews worden vaak gebruikt in de beginnende fase van een project om inductief tot de eerste bevindingen en theorieën te komen. Narratieve interviews stellen de 'hoe', 'waarom', en 'wat' vragen die vaak voorkomen in kwalitatief onderzoek, maar narratieve interviews prioriteren het verhaal van de geïnterviewden. Op basis van wat wordt opgehaald uit narratieve interviews, kunnen

meer semigestructureerde interviews worden ingezet om deze inzichten verder te toetsen en/of uit te diepen.

Toelichting

Tips

Toepassing

Meer info



Narratief interview

Toepassing

Dat het verhaal van de geïnterviewde centraal staat, betekent niet dat er geen globale onderzoeksvragen en doelen zijn. Hiertoe kunnen geïnterviewden worden gevraagd om te concentreren op een specifieke ervaring of gebeurtenis, en hoe dit effect op hen heeft gehad (wat dat losmaakte, wat het teweegbracht) en hoe dit van betekenis is voor hun dagelijks leven. Ook kan worden gevraagd de rollen en het handelen van andere betrokkenen te beschrijven, en de invloed van meer contextuele factoren en ontwikkelingen.

Een narratief interview bestaat vaak uit vier onderdelen:

1. *Introductie en uitleg van het onderzoek*

Hier wordt het doel en proces van het interview toegelicht en eventueel consent gevraagd voor het opnemen van het gesprek, en voor hoe het interview zal worden gebruikt in het onderzoek.

2. *Het verhaal van de geïnterviewde*

Vaak begint een narratief interview met een open vraag, zoals: "Kun je omschrijven wat er is gebeurd sinds [...] en hoe dit een effect heeft gehad op jouw leven?"

De regel is daarbij dat onderzoekers de geïnterviewde zo min mogelijk onderbreken, om te voorkomen dat hij of zij 'uit' zijn verhaal raakt. Als onderzoekers ergens op willen terugkomen om over door te vragen, noteren ze dat voor het volgende onderdeel.

3. *Doorvraag fase*

Hier is er ruimte voor de onderzoeker om aanvullende en verdiepende vragen te stellen, waarbij er wordt gezorgd dat de bewoording van de geïnterviewde te herhalen. Vragen zijn bijvoorbeeld: "wat gebeurde er na...?" of "Kun je wat meer delen over...?".

4. *Conclusie*

Het interview wordt afgerond. De geïnterviewde wordt bedankt voor zijn tijd. Afhankelijk van de situatie kan het passend zijn om nogmaals toe te lichten hoe de resultaten zullen worden verwerkt.



Narratief interview

Tips

- > Niet iedereen vindt het even makkelijk om een verhaal te vertellen zonder richtinggevende vragen. Wat helpt is om het proces van het interview goed uit te leggen en gelegenheid te bieden voor vragen voor ze hun verhaal vertellen.
- > Stel de geïnterviewden gerust dat ze het niet fout kunnen doen, en dat het juist om hun verhaal gaat.
- > Het analyseren van narratieve interviews kan lastig zijn, omdat ze ongestructureerd zijn. Wat kan helpen is om een aantal semigestructureerde vragen toch alvast achter de hand te hebben. Andere aandachtspunten voor de analyse zijn mogelijk:
 - Wat is de toon van het verhaal (optimistisch of juist niet)?
 - Wat voor taal wordt gebruikt? Bijvoorbeeld heel beeldend, of juist heel praktisch. Wat betekent dit?
 - Is er een morele boodschap die de geïnterviewde probeert over te brengen?
 - Worden er bepaalde sociale of politieke punten aangedragen?

- > Handige 'probe' vragen (vragen om lange antwoorden mee uit te lokken) zijn:
 - *Wat deed het met je toen...*
 - *Wat gebeurde er na...*
 - *Hoe reageerde je toen...*
- > Meer nog dan bij de andere interview technieken geldt voor narratieve interviews dat je de *Waarom?*-vraag liever niet rechtstreeks stelt. Beter werkt '*Wat maakte dat u...?*'.

Wat heb je nodig?

- Opname apparaat
- Een locatie waar de geïnterviewde zich prettig voelt (bijvoorbeeld bij hem of haar thuis)
- Eventueel papier, post-its en gekleurde stiften om het verhaal meer visueel te maken (zie ook *Storyboards*)



Narratief interview

Meer info

- > Anderson, C. & Kirkpatrick, S. (2015). *Narrative Interviewing*. International Journal of Clinical Pharmacy. 38: 631-634
- > Helleman, G. (2018). *Introductie in Narratief Onderzoek*. Platform Stad en Wijk.
- > du Bois-Brunsveld, I., Moumen, H. en Semim, M. (2014). *Een narratief onderzoek naar vraagpatronen van wijkbewoners in het waterkwartier te Zutphen*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.



Reflexief interview

Toelichting

Reflexieve interviews zijn (meestal) één-op-één gesprekken en hebben vaak het doel inzage te verkrijgen in de ervaringen, percepties, beweegredenen en gevoelens van de geïnterviewde. De interviewer en geïnterviewde reflecteren samen op zijn (impliciete) aannames en opvattingen. Hierbij is sprake van een intervisieachtige opzet waarbij met name het doorvragen naar het waarom van belang is. Niet alleen de onderzoeker verkrijgt hierin inzage, ook de geïnterviewde zelf vergroot daardoor zijn kennis van zijn situatie, de context en zijn handelen daarin. Op die manier kan het interview zelf een aanzet geven en bijdragen aan het komen tot een oplossing voor het onderzochte vraagstuk.

Reflexieve interviews worden vaak gebruikt als de onderzoeker en geïnterviewde samen een beter beeld willen krijgen van een bepaald vraagstuk. Doel van reflexieve interview is om de geïnterviewde te ondersteunen met het reflecteren op zijn eigen positie en daardoor tot handelingsperspectieven te komen – en om zo tot gewenste veranderingen.

Een reflexief interview is semigestructureerd, waarbij de onderzoeker een aantal thema's op de agenda heeft staan ter bespreking. De volgorde van deze thema's of hoe lang er bij elk thema wordt stilgestaan, hangt af van de 'flow' van het gesprek en van de voorkeuren van de geïnterviewde. Op deze manier kan je op een flexibele wijze rijke data verzamelen.

Bij een reflexief interview werken de onderzoeker en de geïnterviewde samen aan reflecteren en interpreteren van wat wordt besproken. Het kan in dit licht zinvol zijn om twee afspraken in te plannen. Tijdens het tweede gesprek wordt er dan uitvoerig stilgestaan bij de inzichten die voort komen uit de eerste, en wat deze mogelijk betekenen. De geïnterviewde krijgt zo de kans om de analyse en resultaten te valideren of juist aan te passen.

Toelichting

Tips

Toepassing

Meer info



Reflexief interview

Toepassing

Een reflexief interview kent de opbouw van een semigestructureerd interview:

1. *Introductie en uitleg van het onderzoek*

Hier wordt het doel en proces van het interview toegelicht en eventueel consent gevraagd voor het opnemen van het gesprek, en voor hoe het interview zal worden gebruikt in het onderzoek.

2. *Het interview*

Tijdens het vraaggesprek loopt de onderzoeker de geagendeerde thema's af, en speelt daarbij in op wat zich aandient gedurende het gesprek. De volgorde van de thema's kan dus in de praktijk anders zijn dan vooraf bedacht, en dat is geen probleem. Er is daarbij ruimte om op bepaalde onderwerpen dieper in te gaan en daarover verdiepende vragen te stellen. Specifiek is er aandacht voor de positie van de geïnterviewde in relatie tot het specifieke vraagstuk, en zijn wel of niet handelen in het licht hiervan.

Per thema of aan het eind van het interview wordt er stilgestaan bij de betekenis van de antwoorden voor de geïnterviewde zelf, en voor de bredere context. Bijvoorbeeld met betrekking tot vervolgacties.

Eventueel is het mogelijk om dit deel van het interview op te nemen in een vervolg gesprek. Dan is er meer ruimte om wat verder uit te zoomen en te reflecteren op wat eerder is besproken.

3. *Conclusie*

Het interview wordt afgerond. De geïnterviewde wordt bedankt voor zijn tijd. Afhankelijk van de situatie kan het passend zijn om nogmaals toe te lichten hoe de resultaten zullen worden verwerkt.



Reflexief interview

Tips

- > Soms blijven geïnterviewden bij wat oppervlakkige omschrijvingen van hun ervaringen en ideeën, in plaats van tot diepere afwegingen, bedenkingen en beweegredenen te komen. Vraag goed door en verzeker jezelf van een voldoende concreet antwoord.
- > Het kan helpen om te vragen naar specifieke voorbeelden van bijvoorbeeld situaties.
- > De resultaten uit reflexieve interviews kunnen onderling worden vergeleken, maar kunnen ook goed dienen als input voor [causaal analyse](#).

Wat heb je nodig?

- Opname apparaat
- Een locatie waar de geïnterviewde zich prettig voelt (bijvoorbeeld bij hem of haar thuis)
- Eventueel papier, post-its en gekleurde stiften om het verhaal meer visueel te maken (zie ook *Storyboards*)
- Een interviewgide met daarop de thema's om te bespreken voorzien van interviewvragen



Reflexief interview

Meer info

- > Hsiung, P. C. (2008). *Teaching reflexivity in qualitative interviewing*. *Teaching sociology*, 36(3), 211-226.
- > Pessoa A.S.G., Harper E., Santos I., et al. (2019). *Using Reflexive Interviewing to Foster Deep Understanding of Research Participants' Perspectives*. *International Journal of Qualitative Methods*. 18.



Storyboards

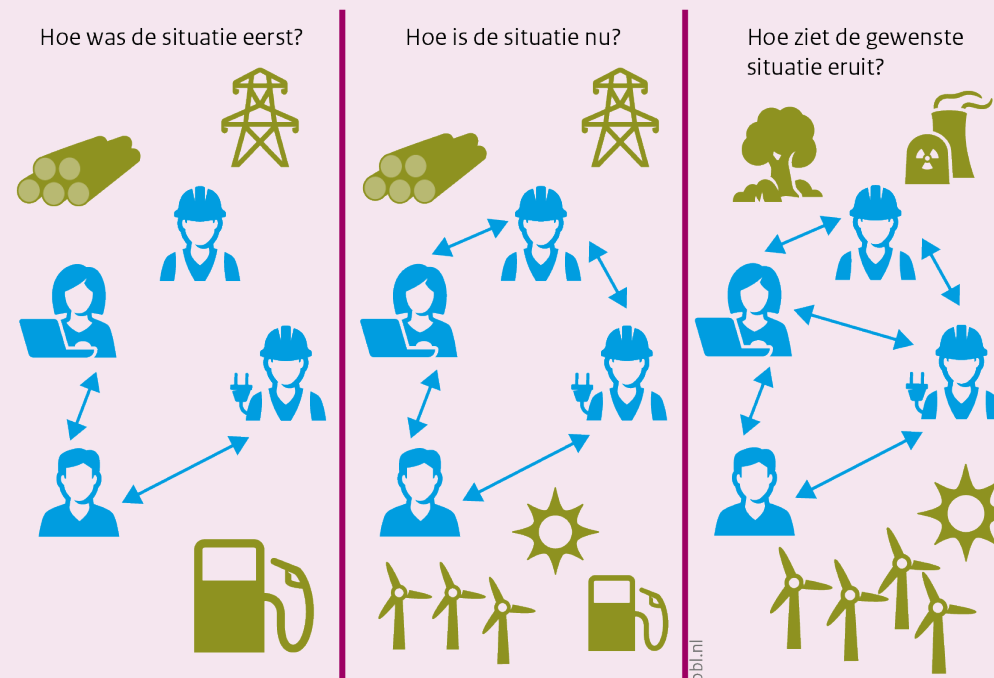
Toelichting

Storyboards is een vorm van visueel interviewen waarbij geïnterviewden wordt gevraagd hun reactie op een vraag te tekenen. Aan de hand van deze tekeningen wordt vervolgens het gesprek gevoerd. Storyboards lijken op narratieve interviews omdat de geïnterviewde grotendeels in de lead is en zelf kan bepalen waar wel of niet dieper op in te gaan. Het uittekenen kan hen helpen om hun gedachten en gevoelens te ordenen om vervolgens het verdiepende gesprek aan te gaan.

Door geïnterviewden te vragen te tekenen worden ze uitgedaagd om op een meer creatieve manier hun gedachten en reflecties kenbaar te maken. Zo komen op een luchtige wijze impliciete aannames en vanzelfsprekendheden aan het licht. Zeker bij actoren die het niet gewoon zijn om op een creatieve manier te werken (bijvoorbeeld bestuurders) kunnen storyboards goed werken om voorbij een standaard en/of strategisch verhaal te komen.

Voor een storyboard aanpak is het nodig dat er vragen zijn voorbereid waarop een geïnterviewde ook een visueel antwoord kan geven. Vragen over bepaalde situaties, samenwerkingen, etc., werken bijvoorbeeld goed.

Storyboards



Figuur 14. Illustratie van een storyboard voor drie verschillende situaties.

Toelichting

Tips

Toepassing

Meer info



Storyboards

Toepassing

Er zijn veel verschillende manieren waarop je deze tool zou kunnen toepassen; er is veel ruimte voor eigen invulling en het op maat maken van deze tool voor het specifieke onderzoeksdoel. De toepassing die volgt is dus slechts een voorbeeld.

Een storyboard kent grofweg drie stappen.

1. *Introductie en uitleg van het onderzoek*

Hier wordt het doel en proces van het maken van een storyboard toegelicht en eventueel consent gevraagd voor het opnemen van het gesprek, en voor hoe dit gesprek en de storyboard zal worden gebruikt in het onderzoek.

2. *Maken van het storyboard*

De geïnterviewde wordt gevraagd zijn beleving van het effect van een specifieke gebeurtenis te tekenen. Hiertoe wordt een vel A3 papier in drie vakken verdeeld, met daarboven de vragen: *Hoe was de situatie eerst?*, *Hoe is de situatie nu?* en *Wat is de gewenste situatie?*

Hierna krijgt de geïnterviewde de tijd om zijn antwoorden in de vakken te tekenen. Zodra hij klaar is, start het verdiepende gesprek van de hand van de tekeningen.

3. *Verdiepend gesprek*

Vraag de geïnterviewde om de tekeningen toe te lichten. Heb daarbij aandacht voor waar bepaalde onderdelen of actoren zijn getekend (op grote afstand van, of juist dichtbij, andere onderdelen), of ze groot of juist klein zijn, etc. Stel belangstellende vragen en probeer geen onbewuste aannames te doen.

4. *Conclusie*

Het interview wordt afgerond. De geïnterviewd wordt bedankt voor zijn tijd. Afhankelijk van de situatie kan het passend zijn om nogmaals toe te lichten hoe de resultaten zullen worden verwerkt. Het is gebruikelijk om het storyboard bij de geïnterviewde te laten (maar wel foto's te nemen ter analyse).



Storyboards

Tips

- > Niet iedereen vindt het makkelijk om zomaar te gaan tekenen. Benadruk dat je geen kunstwerken verwacht. Als het iemand echt niet lukt om te tekenen, zijn trefwoorden een alternatief.
- > Storyboards is een nuttige tool voor zowel heel kwetsbare groepen (omdat het een meer speelse en intuïtieve manier is, die weinig taalvaardigheid vraagt) als voor bijvoorbeeld bestuurders om zo een ander verhaal dan het strategische te ontlocken. Het kan wel wat overtuigingskracht vergen om bestuurders aan het tekenen te krijgen.
- > De focus van de analyse zal liggen op het transcript van het interview, maar (geanonimiseerde) storyboards kunnen wel worden opgenomen in de rapportage ter illustratie.
- > De tekeningen kunnen gezien worden als een extra databron ten behoeve van data triangulatie (het benutten van meerdere bronnen om de robuustheid van bevindingen te verstrekken).

Wat heb je nodig?

- Opname apparaat
- Een locatie waar de geïnterviewde zich prettig voelt (bijvoorbeeld bij hem of haar thuis of op kantoor)
- Papier (A3), post-its en gekleurde stiften en eventueel andere tekenbenodigdheden
- Een interviewgide met daarop de thema's om te bespreken voorzien van interviewvragen



Storyboards

Meer info

- > Ayob, S., & Omidire, M. F. (2021). Storyboards as a Qualitative Method of Exploring Learners' Experience With the Use of a Multilingual Support Strategy. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 16094069211034391.
- > Cross, R. & Warwick-Booth, L. 2016. Using storyboards in participatory research. *Nurse Researcher*. 23, 3: 8-12 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26793981/>



Focusgroep

Toelichting

Een focusgroep is een groepsinterview om mensen in groepsverband te bevragen over hun ervaringen, perspectieven en meningen over een bepaald onderwerp. Zo kunnen geïnterviewden ook elkaar bevragen en onderwerpen ter discussie stellen. Ook kan samen worden besloten welke thema's het meest relevant zijn. Vaak is het eindresultaat een flipover met daarop clusters van thema's en antwoorden omtrent een bepaald vraagstuk.

Een focusgroep is nuttig om betrokkenen met tegengestelde en/of complementaire standpunten met elkaar in gesprek te laten gaan. Op relatief makkelijke wijze komt naar voren waar geïnterviewden het wel of niet over eens zijn. Bovendien kunnen zij van elkaar leren, door elkaars standpunten en belevingen te horen. Zo kan men met nieuwe perspectieven in aanraking komen. Dat maakt het een waardevolle tool voor lerend onderzoek.

Net als voor reflexieve interviews zijn focusgroepen semigestructureerd en wordt er een interviewgide gebruikt waarom diverse thema's zijn geagendeerd.

Net als voor de werksessies in deze toolbox is het nodig om goed na te denken over welke stakeholders worden uitgenodigd. In een homogene groep hebben deelnemers een vergelijkbare achtergrond, positie, ervaring. Vooral als de focusgroep een gevoelig en/of politiek beladen onderwerp betreft waarbij de

deelnemers elkaar nog niet goed kennen, is het vaak fijner om een homogene samenstelling op te richten. Een heterogene groep betreft deelnemers met verschillende achtergronden, ervaringen en posities. Hierdoor kunnen de meningen verschillend zijn en krijg je beter inzicht in de groepsdynamiek. Dit kan leiden tot interessante discussies en kan deelnemers andere perspectieven bieden.

Het kan handig zijn om hiervoor eerst een [stakeholder](#) en/of [krachtenveld analyse](#) uit te voeren.

[Toelichting](#)[Tips](#)[Toepassing](#)[Meer info](#)

Focusgroep

Toepassing

Er zijn tal van manieren om een focusgroep in te richten al naar gelang het onderzoeksdoel en de vragen, en de samenstelling van de groep. Het groepsgesprek kan worden ingevuld via verschillende rondes, waarbij in elke ronde een bepaald thema wordt uitgediept. De stappen die hier volgen zijn slechts ter voorbeeld.

1. *Introductie en uitleg van het onderzoek*

Hier wordt het doel en proces van het maken van de focusgroep toegelicht en consent gevraagd voor het opnemen van het gesprek, en voor hoe dit gesprek en de focusgroep zal worden gebruikt in het onderzoek.

2. *Individuele antwoorden verzamelen*

Per ronde worden de geïnterviewden gevraagd individueel antwoorden te formuleren op een bepaalde vraag en deze bijvoorbeeld op post-its te noteren. Vervolgens verzamelt de onderzoeker deze post-its één voor één en plakt deze op een flip-over. Elke post-it wordt besproken en toegelicht door degene die de post-it heeft geschreven. De andere deelnemers worden uitgenodigd hierop te reageren en bijvoorbeeld hun post-its met dezelfde of vergelijkbare antwoorden af te geven.

3. *Clusteren van antwoorden*

Vervolgens worden de deelnemers gevraagd zelf de verzamelde post-its te clusteren. Welke horen bij elkaar, welke juist niet? En waarom horen ze bij elkaar, zien we causale relaties ontstaan, of is de ene een specifiek voorbeeld van de andere? Vraag de deelnemers om de clusters ook namen te geven en te beschrijven hoe deze clusters zich tot elkaar verhouden.

4. *Interpretatie*

Als afrondend onderdeel worden de deelnemers gevraagd hoe zij wat ze gezamenlijk hebben opgehaald interpreteren. Wat zijn eyeopeners die ze mee naar huis nemen, waar is in de toekomst aandacht en actie voor nodig? Dit is een belangrijke stap in de focusgroep, omdat dit ook gelijk een analytische slag is in het onderzoek waarop de onderzoeker kan voort borduren.

5. *Conclusie*

De focusgroep wordt afgerond en de deelnemers worden bedankt voor hun tijd. Afhankelijk van de situatie kan het passend zijn om nogmaals toe te lichten hoe de resultaten zullen worden verwerkt. De onderzoekers maken foto's van de posters die zijn gemaakt ter analyse.



Focusgroep

Tips

- > Afwisselen tussen 'individueel' en 'gezamenlijk' is belangrijk omdat deelnemers zo de gelegenheid krijgen eerst hun eigen gedachten te formuleren zonder beïnvloed te worden door anderen. Deze manier van werken helpt ook om te zorgen dat iedereen aan het woord komt.
- > Sowieso is het belangrijk om aandacht te hebben voor of iedereen gelijkmatig aan bod komt. Maak eventueel gebruik van de parkeerflap (zie *Basisvaardigheden*). En nodig deelnemers die minder vaak het woord nemen actief uit om aan te vullen.
- > Voor sommigen deelnemers kan het lastig zijn om hun mening of ervaring te delen, zeker wanneer er leidinggevenden of bestuurders aan tafel zitten. Heb ook voor dit soort machtsverschillen.
- > Let op de dynamiek in de groep en dat iedereen elkaar laat uitspreken en elkaar begrijpt.
- > Soms kunnen deelnemers vallen in 'groepsdenken' waardoor ze niet kritisch reflecteren op elkaars uitspraken. Dit kan gebeuren omdat deelnemers conflict willen vermijden. Wees hier alert op, en nodig kritische vragen uit.

- > Durf als facilitator in te grijpen als de discussie te ver van het onderwerp afdwaalt of als mensen elkaar niet laten uitspreken

Wat heb je nodig?

- Opname apparaat
- Een prettige locatie die geïnterviewden goed kunnen bereiken
- Een tafel met genoeg stoelen (mogelijk een U-tafelopstelling)
- Flipovers
- Verschillende kleuren post-its
- Stiften
- Een interviewgide met daarop de thema's om te bespreken voorzien van interviewvragen



Focusgroep

Meer info

- > Dimitrakopoulou, D. (2021). Designing Generative Dialogue Spaces to Enhance Focus Group Research: A Case Study in the Context of COVID-19 Vaccination. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 16094069211066704.
- > Colucci, E. (2007). "Focus groups can be fun": The use of activity-oriented questions in focus group discussions. *Qualitative health research*, 17(10), 1422-1433.
- > Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: introducing focus groups. *Bmj*, 311(7000), 299-302.



Werksessies

Werksessies zijn interactieve bijeenkomsten waar meerdere betrokkenen op een vaak creatieve manier hun perspectieven en ervaringen kunnen delen en meer inzicht kunnen krijgen in elkaars belevingswereld. Het overkoepelende doel is altijd verbinden en verdiepen. Afhankelijk van wanneer je een werksessie inricht kan deze zich meer richten op het uitdiepen van perspectieven of meer op het ontwikkelen van gezamenlijke actieagenda's. Werksessies dragen bij aan de bruikbaarheid, validiteit en impact van het onderzoek. Ook hebben werksessies vaak een netwerkende functie omdat betrokkenen samenkomen, standpunten uitwisselen, en samen reflecteren en leren. Je kunt werksessies (bijna) zo klein of groot maken als je zelf wilt (maar gebruikelijk is 15-75 man). Het veld aan type sessies is enorm. Voor deze toolbox hebben we er vier uitgekozen.

Voorafgaan aan iedere werksessie zijn twee vragen belangrijk: (1) wat is het doel van de sessie in het licht van het onderzoek en (2) wat voor meerwaarde biedt de sessie voor deelnemers – *what's in it for them?* Zo zorg je dat de sessie zowel voor het onderzoek als voor hen een succes wordt. De antwoorden op deze vragen bieden ook handvatten voor het denken over wie moet worden uitgenodigd (doe dit op tijd!). Het kan handig zijn om vooraf een [stakeholder](#) en/of [krachtenveld](#) analyse uit te voeren.

Een werksessie doe je het liefst met twee of meer onderzoekers samen. Het is handig om de rollen onderling te verdelen; iemand is dan facilitator en een ander inhoudelijk expert, terwijl weer een ander zorgt voor de verslaglegging.

World café

Om met grote groep deelnemers in gesprek te gaan vooral als het gaat om veranderingen in organisatie processen

Dialogosessie

Om uiteenlopende ideeën en ervaringen vrij uit te wisselen gericht op het creëren van wederzijds begrip

Vissenkomp

Om een grote groep te laten leren van de ervaringen van een kleinere groep kleiner groepje

Paden voor verandering

Om met elkaar een stip op de horizon te zetten en te bespreken welke bouwstenen, acties en punten van aandacht zijn om daar te geraken.



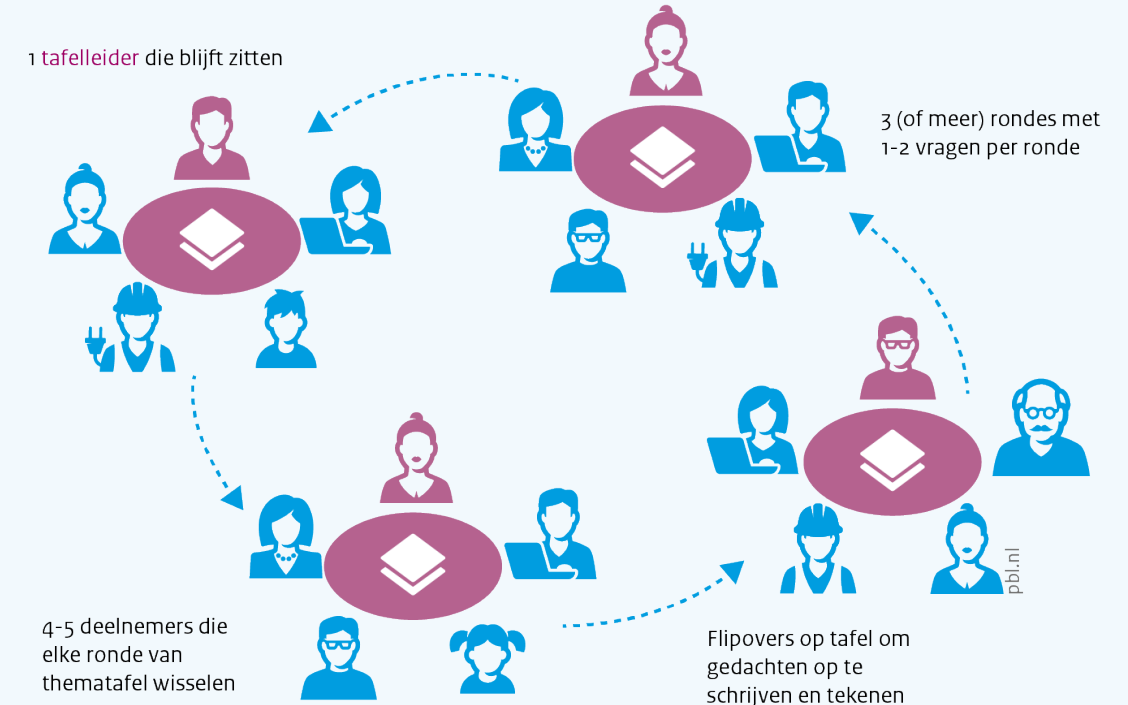
World café

Toelichting

Een world café is geschikt om een grote groep deelnemers in (drie of meer) achtereenvolgende gespreksrondes van gedachten te laten wisselen over bepaalde thema's en samen te werken aan oplossingen voor specifieke vraagstukken. De tool is heel flexibel, dus kan ook andere doelen dienen.

Elke ronde wisselen deelnemers van thematafel, terwijl de tafelleider achterblijft om de volgende groep te verwelkomen. Zo bouwt elke gespreksronde voort op de vorige (met dus andere deelnemers) en heeft aan het eind iedereen aan elke thematafel gezeten. Omdat de tool vooral een integrerende functie heeft, is het aannemelijk dat deze meer richting het eind van een onderzoek wordt ingezet.

Het is handig om een onderzoeker als algehele gespreksleider aan te wijzen, en er zijn tafelleiders nodig voor elke thematafel. Overweeg of meer mensen nodig zijn, bijvoorbeeld om te notuleren en de tijd te monitoren.



Figuur 15. Illustratie van de world café tool, waarbij deelnemers per gespreksronde van tafel wisselen om zo uitwisseling op verschillende onderwerpen te maximaliseren.

Toelichting

Tips

Toepassing

Meer info



World café

Toepassing

Een world café vraagt best wat voorbereiding. Belangrijk is om goed na te denken over hoe elke gespreksronde voortbouwt op de vorige en dat de vragen en thema's aansluiten op wat de deelnemers belangrijk vinden. Als voorbeeld gaan we uit van dat de eerste ronde een brainstorm is van oplossingen voor een bepaald probleem, de tweede het met elkaar in verband brengen van deze brainstorm, en de derde het prioriteren van bijzonder kansrijke ideeën. Elke tafel behandelt dan een specifiek (deel)probleem. Een ronde duurt 20 minuten.

Stap 1: Welkom en toelichting

Licht het onderzoek en het doel en proces van de world café toe. Introduceer alle onderzoekers en hun rol tijdens de sessie. Vraag eventueel om toestemming om (audio)opnames te maken en voor hoe deze zullen worden gebruikt.

Stap 2: Gespreksronde één

Verdeel de deelnemers in kleine groepen. De tafelgastheer/vrouw licht het tafelthema toe en het doel van ronde één, en moedigt iedereen aan ideeën op te schrijven en met elkaar van gedachten te wisselen. Hij/zij modereert het gesprek en zorgt dat iedereen gelijkmatig aan bod komt.

Stap 3: Gespreksronde twee

De deelnemers verhuizen naar een volgende tafel, waar de gastheer/vrouw hen verwelkomt, een korte samenvatting geeft van wat de vorige ronde is besproken, en het doel van ronde twee toelicht. Nu gaan de deelnemers de brainstorm clusteren en ideeën met elkaar in verband brengen. Als zij hele nieuwe ideeën hebben, dan mogen die nog worden toegevoegd – maar het clusteren staat centraal.

Stap 4: Gespreksronde drie

De deelnemers verhuizen nu voor de laatste keer, en de gastheer/vrouw geeft weer een samenvatting. Nu wordt hen gevraagd om de clusters van oplossingen te prioriteren. Eventueel kan tijdens deze ronde ook nog een andere, meer verdiepende vraag worden gesteld.

Stap 5: Plenaire afronding

De werksessie eindigt met een plenaire afronding, waarin de tafelgastheren/vrouwen worden gevraagd korte samenvattingen te geven. Eventueel kan deze plenaire afronding ook nog worden ingezet om wat er is besproken aan de thematafels nog met elkaar te verbinden.

De onderzoekers bedanken de deelnemers voor hun tijd, en voorzien eventueel van informatie over de volgende stappen in het onderzoek en hoe zij hiervan op de hoogte zullen worden gehouden.



World café

Tips

- › Succesvolle world cafés vergen veel voorbereidend werk en een goed uitgedacht draaiboek zodat iedereen weet wat te doen, en zodat alle klokken gelijk staan. Een briefing vooraf vaak nodig.
- › Als het een grote groep is, kan het helpen om enkele spelregels op te stellen, bijvoorbeeld:
 - *Luister naar elkaar en laat elkaar uitpraten*
 - *Stel elkaar verdiepende vragen*
 - *Spreek met je verstand en vanuit je hart*
 - *Volg de aanwijzingen van je tafelleider*
- › Gebruik eventueel de [parkeerflap](#)
- › Let als tafelleider op impliciete patronen, inzichten en nieuwe vragen en leg deze voor aan de deelnemers om hen verder te brengen
- › Denk na hoe de sessie kan worden vastgelegd om later als data te gebruiken en analyseren. Bijvoorbeeld middels opname apparaten op elke tafel, en door goede foto's te maken van de flipover-vellen van elke tafel na afloop. Ook kan er een notulist aan elke tafel plaatsnemen om aantekeningen te maken.

Wat heb je nodig?

- Opname apparaten
- Een prettige locatie die geïnterviewden goed kunnen bereiken
- Een dinertafelopstelling met even veel tafels als gespreksrondes
- Flipover-vellen op elke tafel
- Verschillende kleuren post-its
- Stiften
- Eventueel een draaiboek met duidelijke instructies voor de facilitator en voor de tafelleiders



World café

Meer info

- > Löhr, K., Weinhardt, M., & Sieber, S. (2020). The “World Café” as a participatory method for collecting qualitative data. *International journal of qualitative methods*, 19, 1609406920916976.
- > Silva, S., & Guenther, E. (2018). Setting the research agenda for measuring sustainability performance—systematic application of the world café method. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*.



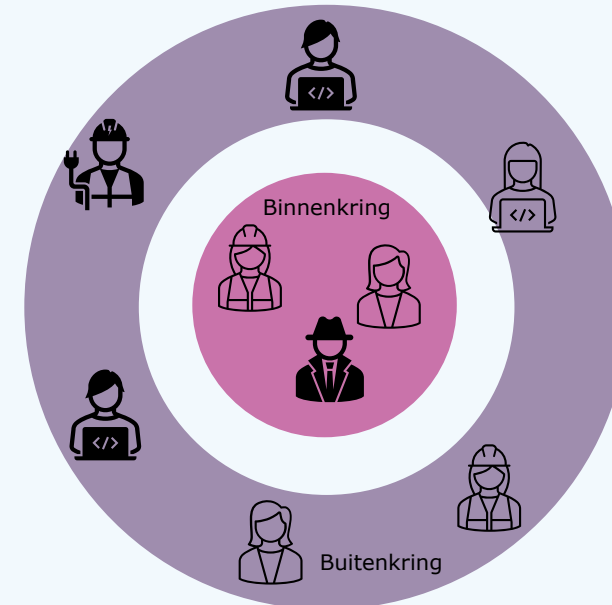
Vissenkom

Toelichting

Net zoals bij een world café kan de vissenkom-tool worden ingezet om een grote en heterogene groep deelnemers ideeën en ervaringen uit te laten wisselen en tot diepere inzichten te komen. De methode is vooral bedoeld om het gezamenlijke leerproces van deelnemers te stimuleren. Deelnemers worden ingedeeld in een binnen- en buitenkring. De deelnemers in de binnen kring ('de vissenkom'), vaak betrokkenen die een bepaalde ervaring hebben opgedaan waar anderen van kunnen leren, voeren een discussie of verdiepend vraaggerek. De deelnemers in de buitenkring krijgen een specifieke luisteropdracht en schrijven op wat hun opvalt. De deelnemers in de vissenkom krijgen zo de gelegenheid om te verdiepen met elkaar, terwijl de buitenkring hier individuele en gedeelde lessen uit kan trekken.

De buitenkring kan behoorlijk groot zijn (50-75 deelnemers), maar de binnenkring moet klein genoeg zijn zodat alle deelnemers aan het woord kunnen komen. Een sessie duurt zo'n 20-30 minuten (maar kan ook korter), gevolgd door een plenaire nabespreking.

De vissenkom is een handige tool om stakeholders met verschillende ervaringsniveaus actief te betrekken bij het onderzoek en hun wederzijdse leerprocessen aan te moedigen.



Figuur 16. Illustratie van de vissenkom, waarbij deelnemers in de buitenkring luisteren naar de binnenkring, om zo te leren van hun ervaringen.

Toelichting

Tips

Toepassing

Meer info



Vissenkomp

Toepassing

Voor een vissenkomp-sessie kan vooraf bepaald worden waar de discussie in de binnenkring over zal gaan, eventueel zelfs met gezamenlijke voorbereiding met deze deelnemers. Ook kan er meer organisch tijdens de sessie worden bepaald wie in de binnenkring wil, en waar hun gesprek over zal gaan. Daarnaast is het zaak om goed na te denken welke luisteropdracht(en) wordt meegegeven aan de buitenkring. Het is goed mogelijk om verschillende rondes in te bouwen, maar hou er rekening mee dat het vele luisteren voor de buitenkring een zware taak is waarvoor de aandacht uiteindelijk verslapt.

Stap 1: Welkom en toelichting

Licht het onderzoek en het doel en proces van de vissenkomp toe. Introduceer alle onderzoekers en hun rol tijdens de sessie. Vraag eventueel om toestemming om (audio)opnames te maken en voor hoe deze zullen worden gebruikt.

Stap 2: Vissenkomp-discussie

Bepaal samen eventueel waar de discussie over zal gaan en wie in de binnenkring wil, of nodig de al vooraf bepaalde binnenkring uit om zitting te nemen. Deelnemers in de binnenkring mogen elkaar 20-30 minuten bevragen en een verdiepend gesprek voeren over het gekozen thema. Een gespreksleider zorgt dat iedereen

gelijkmatig aan bod komt. De buitenkring voert ondertussen de luisteropdracht uit, zoals bijvoorbeeld *'Welke impliciete aannames hoor je terug in het gesprek?'*, of *'Wat zijn tegengestelde of juist complementaire opvattingen die je hoort?'*. De luisteropdracht moet ten dienste staan van het doel van het onderzoek, maar ook inzichten bieden voor de buitenkring.

Stap 3: Plenaire terugkoppeling

Als afrondende stap, delen een aantal mensen uit zowel de binnen- als buitenkring wat ze hebben opgemerkt en geleerd. Eventueel kan hier ook nog ruimte worden ingebouwd om alle lessen op te tekenen en met elkaar in verband te brengen, of om bijvoorbeeld meer richting een actieagenda te werken.

De onderzoekers bedanken de deelnemers voor hun tijd, en voorzien eventueel van informatie over de volgende stappen in het onderzoek en hoe zij hiervan op de hoogte zullen worden gehouden.



Vissenkomp

Tips

- > Het kan voor deelnemers in de binnenkring best spannend zijn en kwetsbaar voelen (afhankelijk van het onderwerp en het type deelnemers). Heb daar aandacht voor, mogelijk ook in het stellen van spelregels (zie ook de [Tips](#) bij World café).
- > Probeer als gespreksleider de discussie van de binnenkring niet te onderbreken. Als je je zorgen maakt dat deelnemers te snel afwijken van het onderwerp, dan kun je overwegen deze discussie meer als een vraaggesprek vorm te geven.
- > Stel bij de afronding ook vragen over de ervaring, zoals:
 - Hoe voelde het om in de vissenkomp te zitten?
 - Hoe voelde het om zo gericht te luisteren in de buitenkring?

Wat heb je nodig?

- Opname apparaten
- Een prettige locatie die geïnterviewden goed kunnen bereiken
- Een U- of carrétafelopstelling met in het midden stoelen in een kring
- Eventueel een draaiboek met duidelijke instructies voor de facilitator



Vissenkom

Meer info

- > Al Ghozali, M. I., Barnawi, B., & Pratama, F. A. (2019). Fish Bowl Method In Learning Talking Skills. *Action Research Journal Indonesia*, 87-98.
- > Flor, P., De Meulemeester, A., Allen, T., & Isaksson, K. (2013). Use of the fishbowl method for a discussion with a large group. In *EAHIL workshop 2013: Trends for the future: creating strategies to meet challenges* (Vol. 9, No. 3, pp. 24-25). European Association for Health Information and Libraries (EAHIL).



Dialogosessie

Toelichting

De dialogosessie is een heel veelzijdige en flexibele tool die kan worden toegepast op relatief kleine (15 man) tot hele grote (150 man). Het idee is dat de sessie meer is dan een goed gesprek, en gaat om de vrije uitwisseling van ideeën van een diverse set aan deelnemers. Dialogosessies zijn gericht op het creëren van wederzijds begrip voor elkaars standpunten en elkaar beter leren kennen. Een dialogosessie heeft daardoor dus ook een belangrijke netwerkfunctie.

Belangrijk is dat de dialogosessie wegblijft van het gelijk behalen en het overtuigen van de ander, maar dat het juist blijft gaan om de ander leren kennen en elkaars referentiekaders leren te begrijpen. Het gaat dus meer om goed luisteren naar elkaar, dan om goed spreken.

Verder is de tool een hele vrije werkvorm. Gangbaar is dat er meerdere tafels zijn waar deelnemers zitting aannemen, maar er wordt verder niet tussen deze tafels gewisseld.

Het is aan de tafelleider om de dialoog in goede banen te leiden, door vooraf duidelijke spelregels te voorzien en observaties op hoe het gesprek verloopt terug te geven aan de groep. Naast rationele argumenten, is er in dialogosessies ook ruimte voor emoties - ook als deze vooral negatief zijn. Door openheid en interesse in

elkaar te tonen, draagt deze gespreksvorm bij aan onderlinge verbondenheid en vertrouwen.

[Toelichting](#)[Tips](#)[Toepassing](#)[Meer info](#)

Dialogsessie

Toepassing

Zoals gezegd, is de dialogsessie een hele vrije tool. De stappen zoals hier beschreven geven dan vooral het proces op oppervlakkige wijze weer.

Stap 1: Welkom en toelichting

Licht het onderzoek en het doel en proces van de dialogsessie toe. Introduceer alle onderzoekers en hun rol tijdens de sessie. Vraag eventueel om toestemming om (audio)opnames te maken en voor hoe deze zullen worden gebruikt.

Stap 2: De dialogsessie

De deelnemers aan de verschillende tafels starten met hun dialoog, begeleid door de tafelleiders. Hier kunnen veel verschillende technieken worden toegepast, o.a. uit de andere tools zoals het bijvoorbeeld tekenen van ervaringen (zie ook [Storyboards](#)) of het plakken van post-its op flipover-vellen. Gemiddeld duurt een sessie 30-45 minuten.

Stap 3: Plenaire terugkoppeling

Als afrondende stap worden deelnemers gevraagd om plenair wat eyeopeners te delen uit hun dialogsessies. Ook kan deze stap zo worden ingericht om met elkaar tot vervolgstappen te komen of tot een actieagenda.



Dialogosessie

Tips

- > Meer nog dan bij andere werksessies is een veilige setting en vertrouwelijkheid belangrijk bij een dialogosessie. Weer hiervan bewust, ook met betrekking tot hoe de sessie zal worden vastgelegd. Is het bijvoorbeeld wel passend dat er audio-opnames worden gemaakt?

Wat heb je nodig?

- Opname apparaten
- Een prettige locatie die geïnterviewden goed kunnen bereiken
- Een dinertafelopstelling
- Eventueel een draaiboek met duidelijke instructies voor de facilitator en voor de tafelleiders
- Eventueel:
- Flipover-vellen op elke tafel
- Verschillende kleuren post-its
- Stiften



Dialogsessie

Meer info

> 10 manieren om vorm te geven aan dialoog, SPUP

<https://spup.nl/10-manieren-om-vorm-te-geven-aan-dialoog/>



Paden voor verandering

Toelichting

De tool Paden voor verandering (ook wel 'PATHWAYS') dient om samen met deelnemers routekaarten te ontwikkelen richting een bepaald gewenst doel. In de vorm van een soort simpel bordspel werken de deelnemers samen aan de tussenstappen die nodig zijn om het doel te realiseren, welke acties bij elke tussenstap horen en wie daarvoor aan te lat staan, en wat daarvoor randvoorwaarden en mogelijke risico's zijn.

Per Pad voor verandering werken tussen de vier en zes deelnemers samen, begeleidt door een facilitator (eventueel vergezeld van een inhoudelijk expert en een notulist). Er kunnen zoveel Paden als je wilt worden uitgewerkt, binnen wat vol te houden is voor de deelnemers en de onderzoekers natuurlijk.

De tool kan heel open worden ingezet, maar kan ook gebruikt worden om bijvoorbeeld mogelijke handelingsopties die zijn geïdentificeerd door onderzoekers te toetsen en te verrijken, of andere opties te vinden. Dit gebeurde in de Lerende evaluatie van het Natuurpact (2018-2020), waar acht Paden werden uitgewerkt in parallelle sessies.



Figuur 17: De Paden voor verandering-tool toegepast tijdens de workshop 'Handelingsperspectieven' van de Lerende evaluatie van het Natuurpact

Toelichting

Tips

Toepassing

Meer info



Paden voor verandering

Toepassing

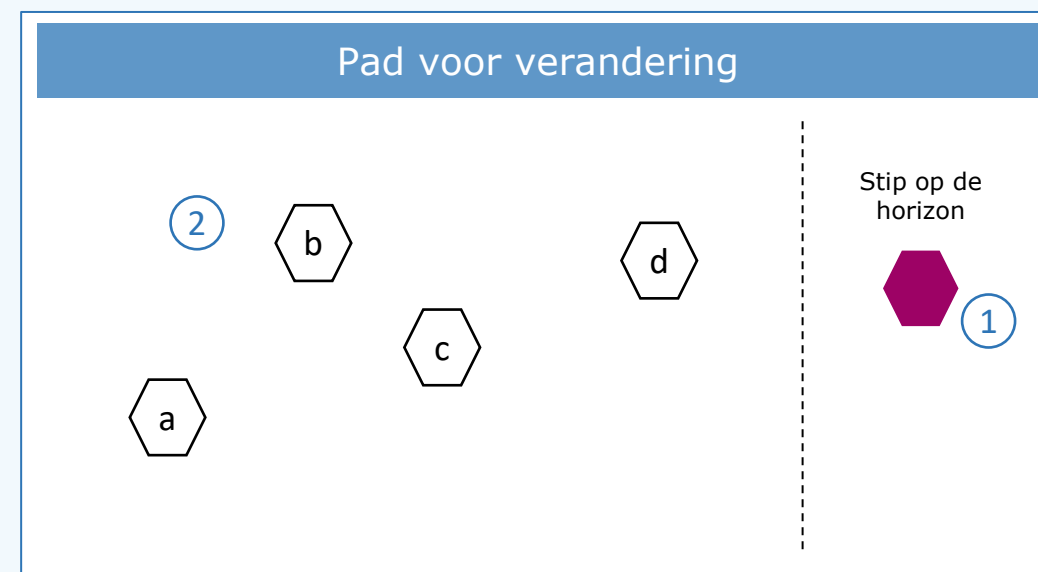
De Paden voor verandering worden in verschillende stappen ontwikkeld.

Stap 1: Bepaal de stip op de horizon

Bepaal met elkaar hoe het doel of de ambitie waarvoor een verander pad wordt ontwikkeld moet worden geformuleerd. Schrijf dit op het 'stip op de horizon' kaartje en plaats deze helemaal rechts op het speelbord.

Stap 2: Brainstorm over tussenstappen

Neem 10 minuten de tijd om deelnemers individueel te laten nadenken over wat essentiële tussenstappen zijn om het doel te verwezenlijken. Wat zijn mogelijke tussendoelen of andere piketpaaltjes die moeten worden geslagen? Laat de deelnemers deze schrijven op de Tussenstap-kaartjes. Vervolgens worden de kaartjes verzameld (en dubbele er uitgehaald) en gezamenlijk geplaatst op het speelbord, met natuurlijk aandacht voor de relatieve volgorde van de tussenstappen.



Figuur 18: Schematische weergave van het speelbord voor een Pad voor verandering met stappen 1 en 2 daarop weergegeven. Geïnspireerd op Hyysalo (2019) en doorontwikkeld door PBL en VU Amsterdam.



Paden voor verandering

Toepassing

Stappen 3 t/m 5 worden herhaald voor elk Tussenstap-kaartje op het speelbord. Neem voor elke stap zo'n 10 minuten.

Stap 3: Identificeer de belangrijkste acties en wie daarvoor aan de lat staan

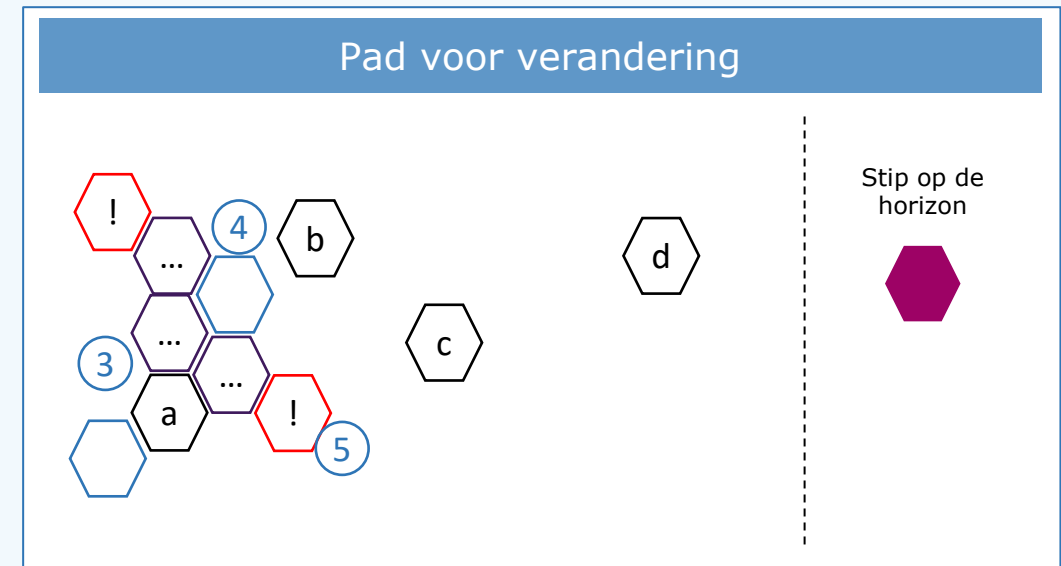
De deelnemers bespreken met elkaar welke acties nodig zijn om een bepaalde tussenstap te verwezenlijken en staat gelijk stil bij welke partijen aan zet zijn om dit mogelijk te maken. Deze acties en actoren schrijven ze op de Actie-kaartjes (paars) en plaatsen ze bij de betreffende tussenstap. Het zou ook kunnen dat er meerdere acties nodig zijn van verschillende actoren in een bepaalde volgorde. Deze Actie-kaartjes worden dan aansluitend op het bord geplaatst.

Stap 4: Identificeer randvoorwaarden

Wat zijn randvoorwaarden om de acties te doen slagen? Wat hebben de geïdentificeerde actoren die voor de actie aan de lat staan nodig om deze actie uit te voeren? Schrijf deze op de Randvoorwaarden-kaartjes (blauw). Het is natuurlijk goed mogelijk dat hier ook nieuwe acties (en actoren) uit voortkomen. Maak samen de afweging of deze nog toegevoegd moeten worden.

Stap 5: Identificeer risico's en onzekerheden

Voeg tenslotte rondom een Tussenstap-kaartje risico's die er zijn waardoor deze tussenstap en de onderliggende acties niet kunnen worden verwezenlijkt. En wat zijn andere onzekerheden die spelen? Hoe kan hierop worden geanticipeerd? Voeg dit toe op de Risico-kaartjes (rood).



Figuur 19: Schematische weergave van het speelbord voor een Pad voor verandering met stappen 3 tot en met 5 weergegeven



Paden voor verandering

Toepassing

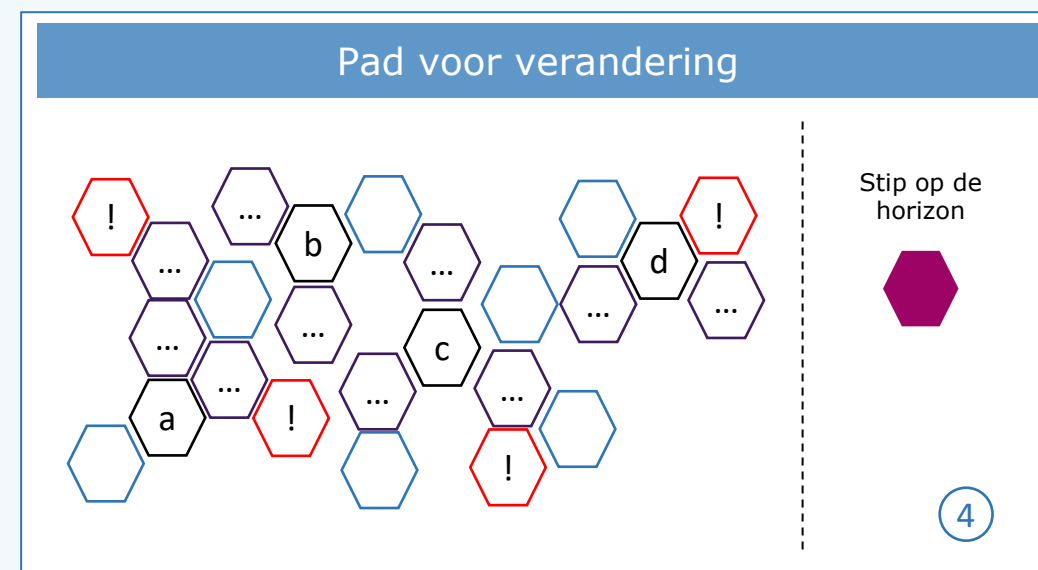
Stap 6: Plenaire terugkoppeling en afronding

Tijdens de terugkoppeling krijgt elke tafel gelegenheid om de belangrijkste eyeopeners en bevindingen van hun sessie te delen. Het is ook zinvol om te vragen wat de deelnemers mee naar huis nemen van de sessie; waar gaan ze naar aanleiding van deze sessie mee aan de slag in hun eigen praktijk?

De onderzoekers bedanken de deelnemers voor hun tijd, en voorzien eventueel van informatie over de volgende stappen in het onderzoek en hoe zij hiervan op de hoogte zullen worden gehouden. De onderzoekers zorgen voor goede documentatie van de ontwikkelde Paden (middels foto's en aantekeningen, en eventueel opnames).

Stap 7: Optekenen van de veranderpaden naar actieagenda's

Na afloop verwerken de onderzoekers de ontwikkelde Paden. Het is dan gebruikelijk om de rapportage nog voor te leggen aan de deelnemers ter bevestiging dat dit overeenkomst met wat zij voor ogen hadden.



Figuur 20: Schematische weergave van het spelbord voor een voltooid Pad voor verandering. Dit kan nu dienen om bijvoorbeeld plannen of voorstellen te schrijven, of om het gesprek aan te gaan met geïdentificeerde actoren.



Paden voor verandering

Tips

- > Weinig tijd? Hoewel het de sessie wat elan geeft, is het niet altijd mogelijk om vooraf allemaal speelborden en speelkaarten te maken. Het is dan altijd nog een optie om te werken met lege A0-posters waar het speelbord op wordt getekend, en met verschillende kleuren post-its
- > Kom als facilitator goed beslagen ten ijs; ken de stappen en instructies, en prikkel de deelnemers om in oplossingen te denken, niet alleen in knelpunten

Wat heb je nodig?

- Eventueel opname apparaten
- Een goed bereikbare, prettige locatie met goede akoestiek
- Een dinertafelopstelling
- Een A0-poster op elke tafel met daarop het speelbord afgedrukt
- Voldoende speelkaarten waarop deelnemers kunnen schrijven in de volgende categorieën: tussenstappen, acties, actoren, randvoorwaarden, risico's. Aanvullend kunnen ook vraag-kaartjes worden gebruikt
- Instructies voor de deelnemers uitgeprint en op elke tafel
- Verschillende kleuren post-its
- Stiften
- Eventueel een draaiboek met duidelijke instructies voor de facilitator en voor de tafelleiders



Paden voor verandering

Meer info

- > Hyysalo, S., Marttila, T., Perikangas, S., & Auvinen, K. (2019). Codesign for transitions governance: A mid-range pathway creation toolset for accelerating sociotechnical change. *Design Studies*, 63, 181-203.
- > Hyysalo, S., Perikangas, S., Marttila, T., & Auvinen, K. (2019). Intermediate Codesigning in Transitions Governance: Catalysing and channelling participant action. *The Design Journal*, 22(6), 873-894.



Referenties

- > Cuppen, E. (2012). Diversity and constructive conflict in stakeholder dialogue: considerations for design and methods. *Policy Sciences*, 45(1), 23-46.
- > Fiorino, D. J. (1990). Citizen participation and environmental risk: A survey of institutional mechanisms. *Science, Technology, & Human Values*, 15(2), 226-243.
- > Kunseler, E. M., Verwoerd, L., & Verwest, F. (2020). Inzet op omgevingsbewust en kwaliteitsbewust werken in beleidsonderzoek. *Beleids onderzoek Online*, 10.
- > Leventon, J., Fleskens, L., Claringbould, H., Schwilch, G., & Hessel, R. (2016). An applied methodology for stakeholder identification in transdisciplinary research. *Sustainability science*, 11(5), 763-775.
- > Schmidt, L., Falk, T., Siegmund-Schultze, M., & Spangenberg, J. H. (2020). The objectives of stakeholder involvement in transdisciplinary research. A conceptual framework for a reflective and reflexive practise. *Ecological economics*, 176, 106751.
- > Verwoerd, L., Klaassen, P., Van Veen, S. C., De Wildt-Liesveld, R., & Regeer, B. J. (2020). Combining the roles of evaluator and facilitator: Assessing societal impacts of transdisciplinary research while building capacities to improve its quality. *Environmental Science & Policy*, 103, 32-40.
- > Verwoerd, L., Regeer, B.J., de Graaf, R. (2016) *Stakeholderparticipatie bij onderzoek naar complexe maatschappelijke opgaven: Stappenplan en methodiek*. VU Universiteit Amsterdam & ORG-ID, Amsterdam.



Colofon

Lerende en verdiepende tools voor onderzoek met stakeholder: Een toolbox voor participatief onderzoek bij het Planbureau voor de Leefomgeving

© PBL Planbureau voor de Leefomgeving
Den Haag, 2023
PBL-publicatienummer: 4876

Auteurs

Lisa Verwoerd (PBL), Esther de Weger (VU Athena), Bep Schrammeijer (VU Athena), Evelien de Hoop (VU Athena), Eva Kunseler (PBL)

Beeld- en tekstredactie

Filip de Blois
Marianne de Bruin
Mieke Bergers

Met dank aan

De collega's die ons van feedback hebben voorzien gedurende de ontwikkeling van deze toolbox: Lia van den Broek, Arlette van den Berg, Timo Maas, Astrid Martens, Aldert Hanemaaijer, Ed Dammers, Eva Kunseler (allen PBL)

Heb je suggesties of vragen over deze toolbox? Neem contact op met:

lisa.verwoerd@pbl.nl