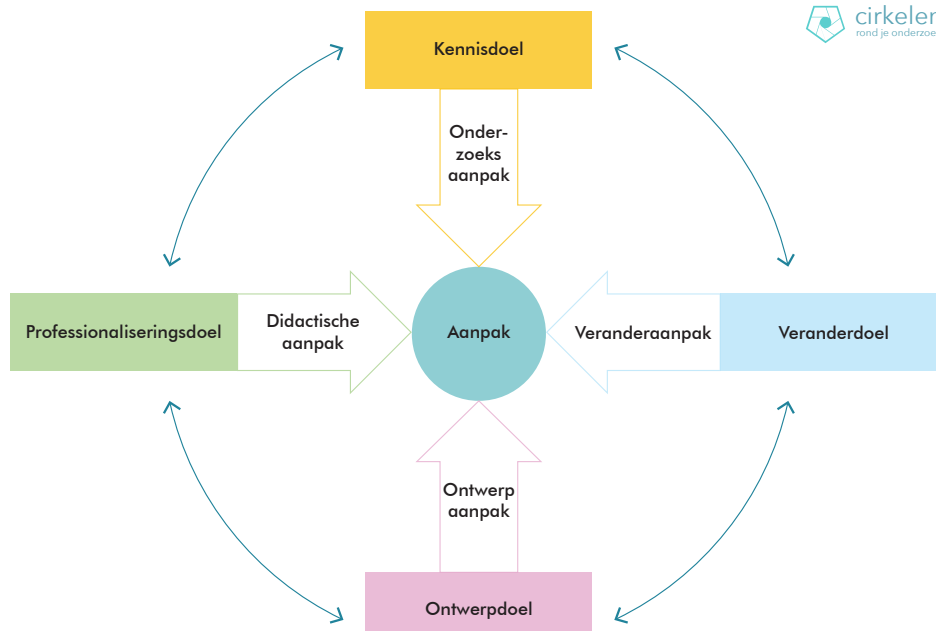


## In het kort

Voor de methode CRJO onderscheiden we vier doelen: 1) een kennisdoel, 2) een ontwikkeldoel, 3) een professionaliseringsdoel en 4) een veranderdoel. Met de doelenroos inventariseren we welke doelen we met het onderzoek willen nastreven.

- Een onderzoek heeft altijd als doel om nieuwe kennis te ontwikkelen. Dit noemen we het kennisdoel van het onderzoek.
- Een onderzoek heeft daarnaast een ontwikkeldoel wanneer het de bedoeling is om tijdens het onderzoek een concreet product te ontwikkelen, zoals een protocol, handreiking, training, checklist, diagnose-instrument of behandelaanpak.
- Een onderzoek heeft een professionaliseringsdoel als het de bedoeling is om tijdens het onderzoek betrokkenen iets te leren, hen anders naar de werkelijkheid te laten kijken of hun houding te beïnvloeden. Het kan daarbij gaan om zorgprofessionals, cliënten, naasten, onderzoekers of andere betrokkenen.
- Een onderzoek heeft een veranderdoel als het de bedoeling is om tijdens het onderzoek verbeteringen te stimuleren in de werkwijze, cultuur of organisatie van de zorg.

Deze vier doelen van onderzoek kunnen geplaatst worden langs twee assen waardoor een doelenroos ontstaat. De verticale as verbindt de twee doelen die je zou kunnen zien als de output van het onderzoek, namelijk kennis en producten. De horizontale as verbindt de twee doelen die gezien kunnen worden als de outcome van het onderzoek, datgene wat het onderzoek teweeg moet brengen, namelijk; professionalisering en verandering.



## Opbrengst

De opbrengst is een focus in de doelen waaraan gedurende het onderzoek gewerkt kan worden. Dit kan dienen als input voor de onderzoeks aanpak.



## Aanpak

Werken met deze doelenroos gaat in vier stappen:

### Stap 1: Doelen bedenken (10 min)

In stap 1 vraagt de procesbegeleider de deelnemers om voor zichzelf na te denken over de volgende vier vragen:

1. Wat willen we in het onderzoek te weten komen? Formuleer het antwoord door te starten met "Inzicht in....."
2. Wat willen we dat er aan het einde concreet gemaakt is? Formuleer het antwoord door te starten met "Een (hulpmiddel, training, checklist, procedure, instrument, methodiek etc)... om ...."
3. Wat zouden wij en anderen aan het einde van het onderzoek geleerd moeten hebben? Formuleer het antwoord door te starten met "... [namen of afgebakende doelgroepen] hebben geleerd om... / hebben een andere houding tegenover .../ etc."
4. Wat willen dat er in organisaties / de cultuur / het systeem verbeterd of veranderd is? Formuleer het antwoord door te starten met "Binnen [organisatie] is meer/minder aandacht voor.../ is een werkwijze voor... / is ruimte voor... etc".

Bij een fysieke bijeenkomst kunnen de deelnemers hun antwoorden op post-its schrijven, per post-it één antwoord. Hierbij kunnen eventueel vier kleuren post-its voor worden gebruikt. Bij een onlinebijeenkomst schrijven de deelnemers dit voor zichzelf op.

### Stap 2: Doelen inventariseren (20 min)

In stap 2 vraagt de facilitator per deelnemers wat deze heeft geantwoord op de 1e vraag. De post-its worden verzameld en op een doelenroos geplakt onder "Kennisdool". Nadat alle deelnemers zijn geweest gaat de facilitator naar vraag 2. Deze antwoorden worden geplakt boven "Ontwerpdoel". De antwoorden op vraag komen rechts van "Professionaliseringsdoel" en de antwoorden op vraag 4 komen links van "veranderdoel".

### Stap 3: Doelen clusteren (20 min)

Na de pauze proberen de deelnemers in stap 3 gezamenlijk om voor alle vier de doelen de antwoorden te clusteren door de post-its die over hetzelfde gaan naast elkaar te plaatsen.

### Stap 4: Doelen in volgorde plaatsen (20 min)

Daarna loopt in stap 4 de facilitator per soort doel de clusters langs en probeert met de deelnemers te kijken of er een tijdsvolgorde in de doelen is te ontdekken. Doelen die eerder in het onderzoek zouden kunnen worden gerealiseerd worden dichter bij het centrum geplaatst.

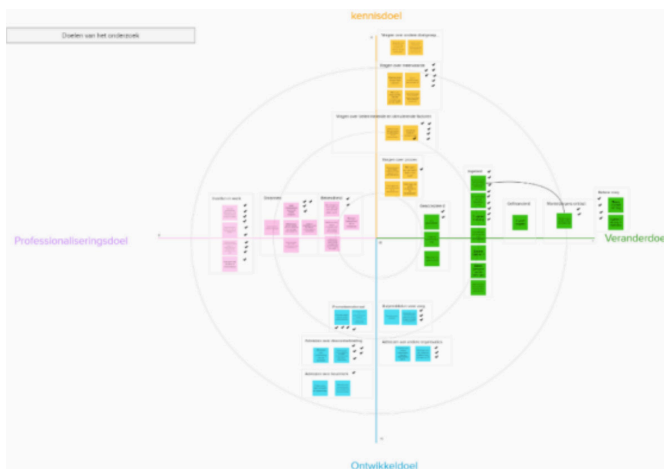
### Stap 5: Doelen prioriteren (20 min)

Tot slot kan aan de deelnemers gevraagd worden om aan te geven welke vier (clusters van) doelen voor hen prioriteit hebben. Dit mogen doelen zijn van hetzelfde type of van verschillende typen. Hiervoor geeft de facilitator iedere deelnemer vier stickers die ze bij de doelen mogen plakken. Bij een onlinebijeenkomst vertellen de deelnemers hun prioriteiten aan de notulist die virtuele stickers plakt op de doelenroos. Bij het prioriteren is het goed om de deelnemers te herinneren aan de randvoorwaarden van het te ontwikkelen onderzoek.

De doorlooptijd en beschikbare middelen zullen in belangrijke mate bepalen welke doelen realistisch zijn en welke niet. Doordat de doelen in een tijdsvolgorde zijn gezet is de kans groot dat doelen die verder van het centrum staan minder snel haalbaar zijn dan doelen die dichtbij het centrum van de doelenroos staan.

### Voorbeeld

Bij het ontwikkelen van een onderzoeksvoorstel over de introductie van een nieuwe technologie X in de zorg heeft een projectgroep nagedacht over de doelen van het onderzoek. Dit leverde 47 mogelijke doelen op. Deze doelen zijn vervolgens op de assen van de doelenroos geplaatst, geclusterd en in volgorde gezet. Tot slot is met vinkjes aangegeven welke doelen de deelnemers het belangrijkste vonden. Het resultaat staat in de onderstaande afbeelding:



Omdat deze afbeelding niet leesbaar is geven we een korte toelichting. Onder “Kennisdoel” staan vier clusters van vragen die in volgorde zijn geplaatst: 1) vragen over het proces van het toepassen van de technologie; 2) vragen over belemmerende en stimulerende factoren voor de introductie van de technologie; 3) vragen over de meerwaarde van de technologie; 4) vragen over andere doelgroepen voor het gebruik van de technologie.

Boven “Ontwikkeldoel” staan vijf clusters van mogelijke producten: 1) Promotiemateriaal; 2) Hulpmiddelen voor de zorg; 3) Adviezen over doorontwikkeling van de technologie; 4) Adviezen aan andere zorgorganisaties; 5) Adviezen over het ontwikkelen van een keurmerk.

Rechts van “Professionaliseringsdoel” staan drie clusters van doelen die in een bepaalde volgorde zijn geplaatst. Allereerst is het streven van het onderzoek om meer bekendheid onder cliënten, mantelzorgers en zorgprofessionals over de technologie te bereiken. Vervolgens is het streven om hen kennis te laten maken met deze technologie en ten slotte is het streven dat zorgprofessionals de technologie ook daadwerkelijk inzetten in hun dagelijks werk.

Tot slot staan links van “Veranderdoel” vijf clusters van doelen in een logische volgorde. Allereerst het streven dat de technologie geaccepteerd wordt in de organisatie 1). Daarna dat de technologie is ingebed in het werkproces 2). Vervolgens dat de financiering is geregeld 3). Dit moet er toe leiden dat mantelzorgers worden ontlast 4) en 5) dat uiteindelijk dat de zorg verbetert.

Uit dit voorbeeld wordt zichtbaar dat op de horizontale assen een theorie ontstaat over op welke manier het onderzoek gaat bijdragen aan de praktijk. Dit wordt ook wel de 'verandertheorie' genoemd van een onderzoek of de 'theory of change' (De Silva et al., 2014).

### Tips voor de begeleider

- Om het proces gedurende de werkvorm te versnellen kunnen de facilitator en de notulist alle post-its clusteren tijdens de pauze tussen stap 2 en 3.
- Probeer ook bij het clusteren goed te checken bij alle deelnemers of zij zich kunnen vinden in de gemaakte clusters en in de naamgeving van de clusters. Het doel van het clusteren is om richting te geven en daarin consensus te bereiken. Het is dan ook belangrijk dat de keuzes die gemaakt worden gedeeld worden door de groep.
- Bij stap 4 kan het helpen om een tijdhorizon aan te geven: "als we over 2 jaar klaar zijn, wat is dan het antwoord op de vier vragen?"
- Om stap 4 te concretiseren kan het helpen om iedere deelnemer te laten zeggen welke drie prioriteiten ze in de doelen zouden willen aanbrengen. Dit helpt bij het kiezen van focus.
- Het kan helpen om bij het bespreken van alle doelen te checken in de groep of ze echt als nuttig worden ervaren en of het overzicht compleet is. Dit draagt ook bij aan het kiezen van focus. Ook kan daarbij worden gespecificeerd bij welke doelgroep de doelen van toepassing zijn om de doelen zo verder te concretiseren.

### Uitgangspunten

Het werken met de doelenroos is gebaseerd op het uitgangspunt dat praktijkgericht onderzoek een krachtig middel kan zijn om in de zorg veranderingen te realiseren en hier tegelijkertijd kennis over te ontwikkelen. Onderzoeken, ontwerpen, veranderen, en professionaliseren versterken elkaar (Vermaak, 2009). Door de deelnemers de vier vragen (stap 1) voor te leggen nodigen we deelnemers uit verder te kijken dan alleen het kennisdoel van het onderzoek en hun ideeën uit te spreken over wat er rondom de praktijkvraag allemaal verbeterd zou kunnen worden. Omdat hierbij onderscheid wordt gemaakt tussen vier soorten doelen ontstaat ook zicht op vier soorten activiteiten die in het onderzoek moeten plaatsvinden: 1) onderzoeksactiviteiten die bijdragen aan de beantwoording van de onderzoeksvragen; 2) ontwerpactiviteiten die leiden tot de gewenste producten, training; 3) scholingsactiviteiten die bijdragen aan de professionalisering van betrokkenen en 4) veranderactiviteiten die zorgen voor verandering en borging in de organisatie. Tot slot helpt de werkvorm om zicht te krijgen op de belangen van de betrokkenen. In de werkvorm kan bijvoorbeeld naar voren komen dat een participerende promovendus er belang bij heeft dat het onderzoek een peer-reviewed artikel oplevert en dat betrokken zorgprofessionals iets leren gedurende het onderzoek van een nieuwe manier van werken. Het expliciteren van deze belangen bevordert een succesvolle samenwerking binnen het consortium.

### Benodigdheden

- Vier verschillende kleuren post-its
- Een whiteboard of muur waar de post-its op geplaatst kunnen worden en waarop de doelenroos getekend of geplakt kan worden
- Bij een online bijeenkomst een virtueel whiteboard zoals Mural



Kennisdoel

Professionaliseringsdoel

Veranderdoel

Ontwerpdoel

