

Woord vooraf

In een grootstedelijke omgeving als Rotterdam blijkt dagelijks de uitdaging van samenwerking. Binnen de Hogeschool Rotterdam hebben we daar dan ook voortdurend mee te maken. Samenwerking leidt immers tot groei, niet alleen van professionals zelf maar ook van de studenten die binnen de verschillende opleidingen studeren. Van hen wordt verwacht dat ze zich in de toekomst in een complexe omgeving staande kunnen houden en in staat zijn om zich te positioneren. Binnen de opleidingen in het hoger onderwijs wordt daarom veel aandacht besteed aan professionele ontwikkeling en multidisciplinaire samenwerking.

Studenten worden zo voorbereid op het moment dat ze de stap zetten naar de beroepspraktijk, om zich te profileren en blijvend te ontwikkelen. De grootste successen ontstaan wanneer professionals elkaar daarbij vinden en door samenwerking inspiratie en groei ontstaat.

Jeroen Wouters en Irene van Krieken brengen in dit boek theorieën op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en samenwerking bij elkaar en verwerken deze tot een praktisch, prettig leesbaar stappenplan dat niet alleen voor studenten, maar voor een ieder die zich verder wil ontwikkelen een handzaam hulpmiddel kan zijn.

Eric Bezemer

Directeur Instituut voor Sociale Opleidingen, Hogeschool Rotterdam

Het doel van dit boek

Op weg naar je werk kom je onverwacht een kennis tegen die je al een tijd niet hebt gezien. Jullie raken aan de praat en vertellen elkaar over studie en werk. Al snel blijkt dat jullie veel overeenkomsten hebben wat betreft werksituatie. Je kennis vertelt dat hij in een organisatie werkt waar veel vraag is naar freelancers die tijdelijk deelnemen aan projecten. Jij bent enthousiast en hij wil je naam wel laten vallen. Hij vraagt naar je talenten, wat voor projecten je interessant vindt en in wat voor taken of rol je eventueel interesse zou hebben. Hoe zou je jezelf omschrijven? Ben jij de bedachtzame werker, die door talent voor methodisch handelen een duidelijke structuur binnen een project neerzet? Ben jij de creatieveling, die in korte tijd collega's kan inspireren? Of ben je misschien de geboren leider, die met respect voor anderen in staat is om grote beslissingen te nemen? Of sta je met je mond vol tanden?

In vergelijking met vroeger is het leven sterk veranderd. Dankzij het internet hebben we te maken met een constante stroom aan informatie en staan we continu met elkaar in verbinding dankzij sociale media. Ook de organisaties waarin je als (aankomend) professional terechtkomt, worden steeds complexer. Zo komt er steeds meer vraag naar zelfstandig functionerend personeel, dat beschikt over eigenschappen als flexibiliteit, het kunnen filteren van informatie en het willen delen van kennis. Daarnaast wordt de vraag naar freelancers steeds groter: professionals die in staat zijn om kort- of langdurende projecten aan te gaan en in staat zijn om zichzelf te sturen. Om dit te kunnen, is zelfkennis noodzakelijk: inzicht in de eigen persoonlijkheid en de wil om dit inzicht voortdurend verder te ontwikkelen. Daarnaast wordt het steeds belangrijker dat je in staat bent om goed te functioneren in situaties waarin veel sprake is van samenwerking, bijvoorbeeld binnen projecten en coachingstrajecten. Inzicht hebben in je eigen persoonlijkheid is dus niet voldoende: je zult ook in staat moeten zijn om aan te sluiten bij de ander, zodat je van elkaar kunt leren. Door je continu te ontwikkelen ben je in staat om te functioneren in de complexe situaties waarin je terechtkomt. Daar gaat dit boek dan ook over: het onderzoeken van je eigen persoonlijkheid en het inzetten van deze kennis om nog beter te functioneren als professional in samenwerkingssituaties. Vanuit je eigen ervaringen ga je jouw

patronen ontdekken: gedachten en gevoelens die voor jou kenmerkend zijn maar waarvan je je op dit moment nog niet bewust bent.

Dit boek bestaat uit zes hoofdstukken die elk een stap in het eerder beschreven proces vormen:

- In hoofdstuk 1 kun je lezen wat het belang is van het leren kennen van je persoonlijkheid. Je gaat op zoek naar enkele ervaringen die het waard zijn om verder te bekijken. Vervolgens krijg je een beeld van het type onderzoek dat hiervoor geschikt is.
- In hoofdstuk 2 krijg je stap voor stap de instrumenten aangereikt die je nodig hebt bij het onderzoek naar je persoonlijkheid, dat je samen met anderen uitvoert. Met behulp van dit onderzoek kun je patronen in je eigen gedrag herkennen.
- Hoofdstuk 3 gaat in op de vraag wat de gevonden patronen zeggen over jouw persoonlijkheid. Dit doe je door de patronen in een groter verband te zetten. Op deze manier zet je de stap van ervaring naar patroon en van patroon naar persoonlijkheid.
- Vervolgens leer je in hoofdstuk 4 wat je met deze opgedane inzichten kunt doen: je zet je zelfkennis om in een merk, waarmee je aan de buitenwereld laat zien wie je bent, waar je voor staat en wat je kunt.
- Om vervolgens jouw merk in te kunnen zetten in de samenwerking met anderen, zul je ervoor moeten zorgen dat jouw merk aansluit bij de ander. Om dit tot stand te kunnen brengen, leer je in hoofdstuk 5 hoe je de denkwijze van de ander kunt onderzoeken.
- Hoofdstuk 6 richt zich uiteindelijk op het werken binnen complexe samenwerkingsituaties en de vraag hoe je jouw merk hierbij kunt inzetten.

Je kunt het boek zien als een zoektocht die je niet alleen gaat maken, maar waarin anderen een belangrijke rol spelen. Uiteindelijk is het doel van dit boek dat je jouw unieke kwaliteiten op een dusdanige manier kunt inzetten, dat je samen met anderen tot een optimale ontwikkeling komt op professioneel gebied.

Inhoudsopgave

1	De start van je onderzoek	13
1.1	Inleiding	13
1.2	Leren op verschillende niveaus	14
1.3	Het Johari-venster	15
1.4	Op zoek naar een onderzoeksonderwerp	19
1.5	De onderzoeksvorm	21
	1.5.1 De herkomst van fenomenologisch onderzoek	21
	1.5.2 De hermeneutische benadering	22
1.6	Het onderzoek stap voor stap beschreven	24
2	De methode van onderzoek	27
2.1	Inleiding	27
2.2	De narratieve methode	28
	2.2.1 Verhalen en gesprekken	28
	2.2.2 De narratieve methode bij fenomenologisch onderzoek	28
	2.2.3 Verschillen met andere onderzoeksmethoden	30
2.3	Van ervaring naar verhaal	31
	2.3.1 Niveau 0: De oorspronkelijke ervaring	31
	2.3.2 Niveau 1: De zingeving van de ervaring	32
	2.3.3 Niveau 2: Het vertellen over de ervaring	33
	2.3.4 Niveau 3: Het uitschrijven van de ervaring	34
	2.3.5 Niveau 4: Het analyseren van de ervaring	36
	2.3.6 Niveau 5: Het lezen van de analyse	39
2.4	De analyse	39
	2.4.1 De structurele analyse	39
	2.4.2 De thematische analyse	41
	2.4.3 De dialogische analyse	42
	2.4.4 Aanbevelingen bij het analyseren	43
3	Fenomenen en het ontwikkelen van je zelfkennis	45
3.1	Inleiding	45
3.2	De identiteit	46
	3.2.1 Het begrip 'identiteit'	46
	3.2.2 De ontwikkeling van de identiteit	47
	3.2.3 De rol van anderen	48
3.3	De schema's	49

3.3.1	Assumpties	49
3.3.2	Schema's	51
3.3.3	De schemaprocessen	52
3.3.4	Overzicht schema's	53
3.3.5	Van fenomeen naar persoonlijkheid	66
4	Van fenomeen naar merk	69
4.1	Inleiding	69
4.2	Professionele organisaties	69
4.2.1	De organisatiecultuur	69
4.2.2	Veranderingen in organisatiecultuur	70
4.3	Personal branding	71
4.3.1	Jouw merk	71
4.3.2	Het belang van een merk	72
4.4	Van schema naar merk	73
4.4.1	De basisstappen	73
4.4.2	De bellcurve	80
4.4.3	Denkrichtingen	82
4.4.4	Balans tussen organisatie en de ontwikkeling van je merk	84
4.5	Het zichtbaar maken van je merk	85
4.5.1	Framen	85
4.5.2	Het ontstaan van frames	86
4.5.3	Het toepassen van frames	87
5	Rekening houden met de ander	89
5.1	Inleiding	89
5.2	Overeenkomsten en verschillen in betekenisgeving	91
5.2.1	Invloed van levensfase en opvoeding	91
5.2.2	Verschillende denkwijzen	93
5.3	Het inzetten en ontwikkelen van je merk	97
5.4.1	Stap 1: de kennismaking	98
5.4.2	Stap 2: verder onderzoek van de denkwijze van de ander	101
5.4.3	Stap 3: controle van de gevonden informatie	105
5.4.4	Stap 4: toepassen van de gevonden informatie	107
5.4.5	Stap 5: bewustwording	108
5.4.6	Stap 6: de afronding	111
6	Je rol vinden in de groep	113
6.1	Inleiding	113
6.2	De groepsontwikkeling	114

6.2.1	Forming	115
6.2.2	Storming	116
6.2.3	Norming	120
6.2.4	Performing	121
6.2.5	Adjourning	122
6.3	Het actueel houden van je merk	124
6.3.1	Een blijvende zoektocht	125
6.3.2	Gevolgen voor jouw merk en het belang van cocreatie	127

Literatuurlijst	129
------------------------	------------

Register	133
-----------------	------------

Over de auteurs	135
------------------------	------------

De start van je onderzoek 1

1.1 Inleiding

Wanneer heb jij jezelf verbaasd? Was dat toen je een talent bij jezelf ontdekte waarvan je niet wist dat je het bezat? Was dat door een uitspraak die je deed in een gesprek? Een gevoel dat je kreeg na een opmerking van een collega? Voor een deel ken je je persoonlijkheid, de patronen die jou maken tot wie je bent. Er zijn daarnaast ook kenmerken van jouw persoonlijkheid die voor jou en misschien ook voor anderen nog onzichtbaar zijn. Ervaringen in het dagelijks leven kunnen deze kenmerken aan de oppervlakte brengen. Om je hiervan bewust te worden, is het onderzoeken van deze ervaringen noodzakelijk. Dit hoofdstuk start dan ook dicht bij huis: met het doen van onderzoek naar jouw persoonlijke ervaringen.

In elke vorm van onderzoek komen vragen aan de orde waarop je een antwoord zoekt. Welke vragen staan in een onderzoek naar jezelf centraal? Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan:

- Waar komt mijn extreme verantwoordelijkheidsgevoel vandaan?
- Waarom heb ik in conflictsituaties de neiging om me in een hoekje terug te trekken?
- Waarom raakt een opmerking van een collega me zo?

Het doel van het onderzoek is je bewust te maken van de eigenschappen die bij jou centraal staan, vanuit ervaringen uit het dagelijks leven, zodat je uiteindelijk deze eigenschappen op een positieve manier kunt inzetten. Door deze ervaringen te onderzoeken, ontdek je kwaliteiten en valkuilen waarvan je je nog niet eerder bewust was. Je kunt dit zien als een leerproces, waarbij je steeds meer van je eigen persoonlijkheid ontrafelt.

Dit hoofdstuk start bij het begrip 'leren'. Vervolgens wordt ingegaan op de vraag welk gebied van je persoonlijkheid je gaat onderzoeken en wat voor type onderzoek hiervoor geschikt is.

1.2 Leren op verschillende niveaus

Het proces dat je in dit hoofdstuk gaat starten, is erop gericht om door middel van onderzoek meer inzicht te krijgen in je eigen persoonlijkheid. Het ontrafelen van je patronen zorgt voor bewustwording en de inzichten kun je vervolgens bijvoorbeeld toepassen in je werk. Je komt dus tot ontwikkeling, je zet een leerproces in gang.

Wat is leren eigenlijk? In een vreemde taal een boodschap kunnen doen, een band kunnen plakken, weten wat de hoofdstad van Nederland is of je in een spannende situatie staande kunnen houden: je hebt het allemaal ooit moeten leren. Soms leer je bewust en doelgericht, soms ben je je nauwelijks bewust van het leerproces dat je doormaakt. Leerprocessen zijn niet allemaal even diepgaand en er is verschil zichtbaar in de manier waarop je leert. Bateson (1973) introduceert vier leerniveaus (in Hundman, 2010) om onderscheid te kunnen maken tussen de verschillende vormen van leren:

- Niveau 1: leren door het herhalen en het stapelen van kennis. Zo heb je eerst geleerd dat Duitsland een buurland van Nederland is en pas daarna heb je geleerd wat er in de Tweede Wereldoorlog is gebeurd.
- Niveau 2: leren door procedures en spelregels te verinnerlijken. Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan hoe een voetballer het spel leert. Hij heeft de regels van het spel eerst uitgelegd gekregen (kennis opgedaan op niveau 1), maar uiteindelijk heeft hij deze spelregels zo goed in zich opgenomen, dat hij ze zich 'eigen heeft gemaakt' en ze volkomen vanzelfsprekend vindt.
- Niveau 3: leren door het opdoen van inzichten waardoor we de wereld anders leren zien. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren wanneer je, in eerste instantie overtuigd van je standpunt, in een discussie met een ander een situatie vanuit een ander gezichtspunt leert bekijken.
- Niveau 4: generatief leren. Dit betekent dat we onszelf kunnen zien als onderdeel van een groter geheel en dat we onszelf ook vanuit verschillende perspectieven kunnen zien. Generatief leren is leren vanuit het niveau van identiteit (wie ben ik? wie wil ik zijn?). Dit is wat er gebeurt wanneer je aan het eind van je onderzoek naar jezelf, je leerproces beschrijft. Je bent door onderzoek te doen naar jouw ervaring steeds meer te weten gekomen over bijvoorbeeld jouw gevoelens bij deze ervaring.

De verschillende leerniveaus hangen sterk met elkaar samen. Het leren op een hoog niveau veronderstelt dat er ook op onderliggende niveaus effectief geleerd wordt.

Wanneer je de niveaus met elkaar vergelijkt, kun je behalve het niveau van leren ook andere verschillen herkennen:

- De focus van leren verandert langs de vier niveaus, van opleiden (van buiten naar binnen) naar ontwikkelen (van binnen naar buiten). Op het eerste niveau wordt de kennis vooral aangereikt, terwijl je op de hogere niveaus in toenemende mate zelf bezig bent met je ontwikkeling. Het bereiken van leren op het hoogste niveau vergt dus een grote mate van eigen verantwoordelijkheid.
- Er is een verschuiving zichtbaar van het aanleren van kennis en vaardigheden naar het verhogen van het leervermogen om kennis te genereren. Op de lagere niveaus wordt 'bestaande' kennis aangereikt, op het niveau van generatief leren ontwikkel je nieuwe inzichten, waardoor je leervermogen groeit.

Uiteindelijk streef je dus naar generatief leren. Dit leren herken je in 'verandering van gedrag'. Pas in het handelen (of juist in het niet handelen) van iemand kun je zien of iets is geleerd. Dat noemen Wierdsma en Swieringa (2003) 'bekwaamheid in context'. Bekwaamheid wordt dus niet alleen bepaald door wat je weet (de kennis die je bezit), maar ook door wat je kunt (vaardigheden), durft, wilt en wie je bent (persoonlijkheid en houding). Aan het eind van het proces dat je in dit boek doormaakt, heb je meer inzicht in je persoonlijkheid zodat je van daaruit verder kunt ontwikkelen.

1.3 Het Johari-venster

Met behulp van die onderzoeksgerichte benadering ga je op zoek naar patronen die nieuw voor je zijn, zodat je jouw persoonlijkheid verder in kaart kunt brengen. Je start hierbij uiteraard niet bij nul, want bij aanvang van je onderzoek is een deel van je persoonlijkheid al bekend voor je. Een hulpmiddel om onderscheid te maken tussen de bekende en onbekende delen, is het Johari-venster (Mullins, 2007). Het Johari-venster is een model dat je kunt gebruiken om naar jezelf te kijken. In dit venster wordt de persoonlijkheid schematisch onderverdeeld in vier gebieden: de vrije ruimte, het verborgen gebied, de blinde vlek en de onbekende zelf (zie figuur 1).

	Bekend voor de ander	Onbekend voor de ander
Bekend voor jou	A. Vrije ruimte De vrije ruimte of het publieke gebied is dat deel van jezelf waarvan je je bewust bent en dat de ander ook van jou kent.	B. Verborgен gebied Het verborgen of privégebied is dat deel waarvan je je bewust bent, maar dat je verborgen houdt voor de ander.
Onbekend voor jou	C. Blinde vlek De blinde vlek is dat deel van jezelf waarvan je je niet bewust bent, maar dat de ander wel van je kent.	D. Onbekende zelf De onbekende zelf of het onbekende gebied is dat deel van jezelf waarvan je je niet bewust bent en dat de ander ook niet van je kent.

Figuur 1 Het Johari-venster, Luft & Ingham (1961) in Mullins (2007)

Hoe het Johari-venster er in de praktijk uitziet, zie je in het volgende voorbeeld.

Op een feestje vertelt een vriend je over zijn dronkenschap. Hij vertelt in geuren en kleuren hoe hij na het vorige feest zoveel had gedronken dat hij moest overgeven. Jij houdt niet van verhalen over dronkenschap en je kunt erg slecht tegen zulke smerige details. Je wordt er misselijk van. Er zijn verschillende manieren waarop je op zijn verhaal kunt reageren:

A Je zegt: 'ik wil het allemaal niet weten, ik houd helemaal niet van verhalen over dronkenschap'. Je bent je bewust van deze afkeer en waarschuwt hem daarom voordat hij verder gaat. Wanneer je vriend dit ook al wist, was dit deel van je persoonlijkheid al bekend voor jou en

anderen (vrije ruimte). Het is ook mogelijk dat je vriend nog niet op de hoogte was van jouw afkeer, maar dankzij jouw opmerking nu wel. Hiermee heb je dus de vrije ruimte vergroot.

B Je hebt een afkeer van deze verhalen maar zegt niets. Dit deel van je persoonlijkheid zit in het verborgen gebied en je hebt een reden om dit ook verborgen te houden. Misschien wil je je niet laten kennen of is de relatie met je vriend oppervlakkig en wil je dit zo houden.

C Je zegt niets, maar de ander merkt aan je gespannen gezichtsuitdrukking en de verandering in je ogen dat je kennelijk moeite hebt met

Vervolg

verhalen over dronkenschap. Jij bent je hier echter niet bewust van, dit deel van je persoonlijkheid bevindt zich in de blinde vlek. Je vriend reageert: 'Ik merk dat je gespannen bent. Kun je niet tegen verhalen over dronkenschap?' Door het geven van feedback kan de ander je bewust maken van je non-verbale gedrag. De blinde vlek verandert hiermee in vrije ruimte.

D Je zegt niets. Je weet niet meer dat je als kind van vier jaar oud een

dronkenschap van je vader hebt meegemaakt en dat je vader zo dronken was dat hij moest overgeven waar jij bij was. Ook jouw vriend weet dit niet. De angst voor verhalen over dronkenschap bevindt zich op dit moment in de onbekende zelf. Door bijvoorbeeld bewust stil te staan bij dromen of door op zoek te gaan naar deze gebeurtenis en je hiervan bewust te worden, kan deze ervaring naar een ander deel van het venster verschuiven.

Daarnaast een voorbeeld uit een werksituatie.

Je krijgt een stageplaats aangeboden in de kinderpsychiatrie. Hieronder volgen vier situaties die elk passen bij een deel van het Johari-venster:

A De ander biedt jou de stageplaats aan omdat je werkervaring op dit terrein hebt. Zowel de ander als jijzelf zijn zich ervan bewust dat deze stageplaats goed bij jouw talenten past. Dit deel van jouw persoonlijkheid bevindt zich dus in de vrije ruimte.

B Je hebt wel eens iemand begeleid met een verstandelijke handicap en dat ging goed. Je zegt dat je graag stage wilt lopen in de kinderpsychiatrie maar vertelt er niet bij dat je weet dat je hier talent voor hebt. Dit blijft verborgen gebied. Indien je dit wel vertelt terwijl de ander nog niet op de hoogte was, vergroot je de

vrije ruimte en verklein je het verborgen gebied.

C Je bent je niet bewust van jouw talenten om te werken in de kinderpsychiatrie. Door de mensenkennis van de ander schat deze in dat jij hier wel over beschikt (blinde vlek). De vraag van de ander helpt je om je bewust te worden van dit mogelijke talent. De blinde vlek verandert in vrije ruimte.

D Je hebt nog nooit stage gelopen in de kinderpsychiatrie, dus je weet niet of je dit kunt. De ander weet dit ook niet zeker (onbekende zelf). Door het te gaan doen zal jouw blinde vlek kleiner worden. Jouw talent (of gebrek eraan) wordt gedurende je stage duidelijk en behoort tot de vrije ruimte.

Uit de voorbeelden blijkt dat je voor een groot deel zelf de mogelijkheid hebt om te bepalen wat verborgen gebied is en wat vrije ruimte is. Wat laat je van jouw kwaliteiten (of kwetsbaarheden) aan anderen zien? Wat vertel je wel en niet aan familie, vrienden, kennissen, collega's, of tijdens een sollicitatiegesprek? Misschien besluit je bijvoorbeeld iets niet aan een collega te vertellen omdat je bang bent dat diegene het doorvertelt aan je leidinggevende. Als je iets verborgen probeert te houden, kan het zijn dat de ander het toch merkt, doordat je je verraadt door mimiek en lichaamstaal. De afweging die we moeten maken kan soms lastig zijn, maar we doen dit regelmatig. Een deel van deze afwegingen maken we onbewust.

Het Johari-venster laat zien dat het doen van onderzoek naar je eigen patronen zinvol is, omdat niemand zicht heeft op zijn gehele persoonlijkheid. Bij het onderzoek richt je je dan ook vooral op dat deel van je persoonlijkheid dat je nog niet kent, dus op de onderste helft van het Johari-venster (vak C en D). Door nieuwe kwaliteiten en beperkingen te ontdekken kun je je steeds verder ontwikkelen. Vooral bij het verkleinen van de blinde vlek is de hulp van anderen onmisbaar. Het volgende voorbeeld illustreert dit.

In een organisatie waarin veel samenwerkt wordt, wordt een nieuwe, jonge collega aangenomen. Al snel ontstaan er spanningen binnen het team waarin hij terechtkomt. De nieuwe collega pakt graag als eerste het woord en zijn collega's beginnen zich langzaam aan zijn gedrag te ergeren. Naarmate de samenwerking langer duurt, leert het team de nieuwe collega beter kennen. De vader van de collega had een drukke baan en was vaak afwezig. De

relatie tussen zijn ouders was gespannen. Zijn moeder nam hem vaak in vertrouwen en klaagde over de afwezigheid van haar man. De collega kwam al vroeg in een positie terecht waarin hij zich beter voelde dan zijn vader. Hij komt bij samenwerkings-situaties steeds weer in conflict met degene die de regie heeft. Hij herkent dit uit zijn vorige baan en nu dit in deze groep opnieuw speelt, besluit hij het verder te onderzoeken.

Dankzij zijn beslissing om de angst voor controle- en positieverlies bespreekbaar te maken, kan de nieuwe collega uit het voorbeeld dit gevoel gaan onderzoeken. Het leren omgaan met onzekerheid en het vermogen om vanuit deze onzekerheid in contact te treden met zijn collega's zijn daarom de meest belangrijke leerdoelen. Hij heeft om zijn gevoel te kunnen onderzoeken de hulp van zijn team (en wellicht ook van andere personen) zeker

nodig. Door samen te werken met zijn collega's kan zinvolle kennis ontstaan, wat ook voor de overige medewerkers en het team als collectief leerzaam is. De samenwerking kan niet alleen leiden tot verandering van gedrag van de nieuwe collega, maar ook van de rest van de medewerkers. Daardoor kunnen de sfeer en samenwerking binnen het team verbeteren. Zo wordt niet alleen het leervermogen van het individu verhoogd, maar ook het leervermogen van de groep (het collectief) als geheel. De teamleden kunnen uiteindelijk komen tot generatief leren.

Wanneer je 'generatief leren' uitdrukt in termen van het Johari-venster, kun je stellen dat het doel van het leerproces is dat je meer zicht krijgt op je persoonlijkheid, door het vergroten van het voor jou bekende gebied (Hundman, 2010) zodat je deze kennis uiteindelijk kunt inzetten om je op professioneel gebied te profileren. Dit doe je niet alleen: je werkt samen met anderen bij het doorlopen van dit proces, omdat anderen je kunnen helpen bij het bewustwordingsproces.

1.4 Op zoek naar een onderzoeksonderwerp

Vaak maak je bij het opzetten van een onderzoek een bewuste keuze voor een bepaald onderwerp, met een bijbehorende onderzoeksvraag en aanpak. Dit doe je bijvoorbeeld op basis van je ervaringen, je interesse of eerder onderzoek. Je hanteert op dat moment een voorgenomen strategie (Jacobs, 2005): je hebt een bepaald doel voor ogen en formuleert hierbij een onderzoeksvraag en -methode. Soms is er ook sprake van een bepaalde verwachting, een hypothese.

Een onderzoek naar jouw eigen patronen start vanuit een ervaring die voor jou betekenisvol geweest is. Dit kan een gebeurtenis zijn die je is bijgebleven, bijvoorbeeld omdat het bepaalde gevoelens bij je oproep. Misschien werd je door een opmerking van een ander onbedoeld gekwetst, verliep de samenwerking met een collega moeizaam of werd je verrast door een talent dat je bij jezelf ontdekte.

Iris is op een feest waar zowel haar familie als haar vrienden aanwezig zijn. Haar vader gedraagt zich wel heel joviaal. Ze ervaart dit als vervelend, terwijl haar vrienden er vooral om moeten

lachen. Omdat ze deze gebeurtenis als onprettig heeft ervaren maar niet helemaal begrijpt waar dit gevoel vandaan kwam, besluit ze deze ervaring te nemen als startpunt van haar onderzoek.