

Grondslagen ontwikkelvragenspel

Hoe je het ontwikkelvragenspel kunt toepassen is beschreven in de handleiding, die je op www.auctus.nl/ontwikkelvragenspel kunt terugvinden. We lichten hieronder toe hoe de categorieën in het ontwikkelvragenspel zijn opgebouwd en hoe ze samenhangen.

Wat levert inzicht in de grondslagen je op?

Inzicht in de structuur en opbouw van het spel kan voor jou als begeleider betekenen dat je – gegeven een vraagstuk en setting – vooraf een scherpere voorselectie van vragen kunt maken. Daarnaast kun je met dit inzicht tijdens je interventie een logische verbanden leggen tussen de verschillende antwoorden van de deelnemer(s). Tenslotte kun je – als je bekend bent met de achterliggende modellen – gemakkelijker logische en verdiepende vervolgvragen stellen in je gesprek, die je ontleent uit het betreffende model. Op deze drie manieren kun je je interventie krachtiger maken en heeft deze mogelijk nog meer betekenis voor je deelnemer(s).

Open formulering

Deze set kaarten met vragen is bedoeld als inspiratiebron ter bevordering van het voeren van met name een open gesprek. Verreweg de meeste vragen zijn daarom bewust open en breed c.q. inclusief geformuleerd en gericht op het leven. Sommige vragen zijn wat specifiek geformuleerd en gericht op het werk en de samenwerking daarin.

Met de vragen van het spel kun je de inhoud van het gesprek sturen. De vragen zijn zodanig geformuleerd dat ze zo min mogelijk sturing geven aan de denkrichting. Met denkrichting bedoelen we of iemand de positieve of juiste negatieve kant belicht in zijn antwoorden. Iemand kan die richting dus zelf bewust of onbewust kiezen. Bijvoorbeeld bij de vraag 'Wat valt er te vertellen over je karaktertrekken?' kan iemand zijn valkuilen en/of juist zijn sterke kanten benoemen. Veel mensen belichten uit zichzelf beide kanten. Let er als begeleider eens op wat de denkrichting is die in de antwoorden besloten ligt. De uitzonderingen op het zoveel mogelijk vrij laten van de denkrichting van de deelnemer(s) zijn uiteraard de categorieën Geluk en Gedoe, waarmee je bewust de denkrichting beïnvloedt.

Achterliggende, ontwikkelingsgerichte theorieën en modellen

De tachtig vragen zijn primair gebaseerd op de Ontwikkelingsgerichte benadering, zoals deze is beschreven door van R. Vandamme. Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van de positieve psychologie, NLP, het systemisch gedachtegoed, verschillende management modellen en concepten en onze eigen leiderschapsvisie.

We lichten de genoemde theorieën en modellen in dit schrijven niet inhoudelijk toe.

Daarvoor kun je gebruik maken van onze [online syllabus](#), waar je als klant van Auctus altijd vrij toegang toe krijgt.

Opbouw & samenhang van de categorieën

Bij de selectie van de vragen hebben we ons primair gebaseerd op het Vorkmodel®, dat onderdeel is van de Ontwikkelingsgerichte benadering.

In relatie tot de ontwikkeling van een persoon of groep maakt een verkenning van de combinatie van de vier sporen uit het Vorkmodel een ontwikkeltraject krachtig.

Door de vier sporen van het Vorkmodel® met de factor tijd -

geschiedenis/achtergrond, heden en toekomstbeeld – te combineren en voorts zoveel mogelijk uit te gaan van wat in de werksetting belangrijk is zijn we tot de eerst acht categorieën gekomen.

Het spoor van zelfsturing is vertaald naar de categorieën 'Leren & ontwikkelen' en '(Persoonlijk) Leiderschap'. Het spoor van projecten c.q. doelen zie je terug in 'Loopbaan' en 'Visie & Ambities'. Het identiteitsspoor kun je verkennen op basis van de categorieën 'Levensweg' en 'Wie ben je'. Tenslotte kun je het spoor van de gelaagdheid, d.w.z. hoe verhoudt iemand zich tot de grotere gehele waar hij toe behoort, verdiepen met de vragen uit de categorieën 'Samenwerken' en 'Bijdragen'.



Aanvullend op deze acht Vorkmodel®-gerelateerde categorieën hebben we een stevig aantal vragen toegevoegd op het vlak van 'Geluk' en 'Gedoe'. We komen in het werk en in ons leven nou eenmaal zaken en gebeurtenissen tegen die voor momenten van geluk en momenten van gedoe zorgen. Die gebeurtenissen prikkelen onze gevoelens en gedachten en sturen daarmee ons gedrag. Ook onze eigen patronen, die we bewust of onbewust bij ons dragen, sturen ons gedrag en kunnen ons helpen of juist belemmeren bij het werken aan ontwikkeldoelen. Al die externe prikkels én interne patronen zetten twee primaire bewegingen bij ons in: 'naar het geluk toe' en 'van het gedoe vandaan'.

Deze primaire bewegingen of 'aandrijfassen', zoals Jan van Setten ze in zijn boek L.I.V.E. noemt, zijn continue aan het werk, in elke situatie. De vraag is wat de impact van deze drijfveren is op het aanpakken van een ontwikkelvraagstuk? Dat is de moeite van een verkenning waard en daarom hebben deze twee drijfveren elk hun eigen categorie gekregen.

Met de zo in totaal tien verkregen categorieën kun je alle sporen van het Vorkmodel® verkennen en verdiepen in wat iemand drijft én in welke richting dat hem of haar stuurt.

Categorie

	Visie & ambities
	(Persoonlijk) leiderschap
	Gedoe
	Wie ben je?
	Samenwerken
	Loopbaan
	Leren & ontwikkelen
	Bijdragen
	Geluk
	Levensweg

Opbouw per categorie

Elke categorie bestaat uit acht vragen. Bij het samenstellen van elke set van acht vragen zochten we naar balans tussen vragen rondom de binnenwereld (wat en welke patronen sturen je van binnenuit) en de buitenwereld (hoe ga je om met en toon je jezelf aan

anderen). Het model van de logische niveaus (R. Dilts) gebruiken we hierbij als handvat. Je zult dat vast herkennen als je de vragen nog eens bekijkt.

Inhoudelijk zijn er per categorie uiteraard wel honderd vragen te stellen. Wij vonden houvast in een aantal bekende en breed gedragen ontwikkelingsgerichte modellen en theorieën. Je treft in spel een aantal kernvragen aan vanuit de theorie van:

- transformationeel leiderschap en volgerschap (Anderson);
- resultaatgericht werken binnen je cirkel van invloed (Covey);
- systeem, positie en plek (Hellinger);
- leiding nemen in je eigen ontwikkeling (Campbell);
- samenwerken in teams (Lencioni);
- talentgericht werken en denken (Clifton);
- omgaan met conflicten (Thomas-Killman);
- stressoren (Profilizer®-methode);
- elementen van hechting en rollen (AEM-Cube®-model);
- planmatig werken aan je ontwikkeling (model van de Effectuation roadmap).

Maak nu van je achtergrondkennis gebruik

Als je bekend bent met een van de genoemde theorieën of modellen kun je het spel veel gerichter inzetten. Scherp je voorselectie aan, leg samen met de deelnemer(s) verbanden tussen antwoorden en stel verdiepende vragen op basis van het model. Zie ook de opmerkingen in de inleiding. Soms helpt het als je het model dat je als kapstok gebruikt vooraf kort uitlegt. Twee praktische voorbeelden van gerichte inzet van het spel zijn de in de handleiding beschreven werkvormen 'Zelfreflectie in het kader van leiderschapsontwikkeling' en 'Kick-start je coaching'. Veel plezier!

Over de auteurs



Valentijn Spit is senior adviseur, trainer, coach en oprichter van Auctus. Hij richt zich op leiderschaps-, team- en talentontwikkeling en werkt daarin op basis van de principes uit de krijgskunst, NLP en de Ontwikkelingsgerichte benadering.



Arjen Mol is senior adviseur, systemisch coach en trainer en draagt al jaren mede Auctus. Hij heeft tevens zijn eigen label en werkt in zijn interventies op basis van de Oosterse Krijgskunst, het systemisch gedachtegoed en de Ontwikkelingsgerichte benadering.

Tot slot

We nodigen je van harte uit om feedback met ons te delen via info@auctus.nl.

© 2021 Auctus TCA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Auctus TCA.