

ONTWIKKELVRAGEN



Snel naar: Bijlage werkvormen »

Handleiding Ontwikkelvragen

Een vraag die je niet verwacht kan soms verrassend verdiepend zijn!

Deze kaartenset van Auctus omvat tachtig vragen waarvan de meeste breed geformuleerd zijn en gericht zijn op het leven. Sommige van de vragen zijn specifiek geformuleerd en gericht op het werk en de samenwerking met collega's en partners daarin.

Waartoe

Deze set Ontwikkelvragen is bedoeld als inspiratiebron en biedt een praktisch handvat om verdieping te brengen in een ontwikkelingsgericht gesprek. Sommige van de vragen op de kaarten zullen iemand wat meer raken dan andere en niet elke vraag zal altijd meteen te beantwoorden zijn. We wensen van harte dat de vragen die wij gekozen hebben je inspireren en ondersteunen om in aangename sfeer jezelf en anderen (beter) te leren kennen.

**“De kaarten nodigen direct uit tot vaak onverwachte gesprekken en verdieping.
We pakken de kaarten er soms spontaan bij tijdens de lunchwandeling. Dat geeft een
hele leuke wending aan de gesprekken”**

Hella Flikweert, Stichting Landschapsbeheer Gelderland

Voor wie

Deze set wordt al enkele jaren gebruikt door professionals, leidinggevenden, adviseurs, trainers, coaches en teamcoaches in allerlei sectoren. In wat voor rol of functie je ook zit, wanneer je verdieping zoekt in een gesprek haal je de deksel van de doos en trek je een kaart. Laat je verrassen.

Achtergronden

Wij hebben een selectie van tachtig ontwikkelingsgerichte vragen voor je gemaakt en hebben ons daarbij laten inspireren door onder andere Jamie Anderson, Joseph Campbell, Donald Clifton, Stephen Covey, Robert Dilts, Bert Hellinger, Patrick Lencioni en Rudy Vandamme. Daarnaast hebben we ons gebaseerd op de positieve psychologie, NLP, het systemisch gedachtegoed, verschillende management modellen en concepten en onze eigen leiderschapvisie.

Elke categorie bestaat uit acht vragen. Binnen elke categorie is balans gebracht tussen vragen rondom de binnenwereld (wat en welke patronen sturen je van binnenuit) en de buitenwereld (hoe ga je om met je omgeving en toon je jezelf aan anderen). Vragen aan over de binnenwereld betreffen onder andere opvattingen over zingeving, rol en waarden. De vragen over de buitenwereld gaan over gedrag en context. In onze [online syllabus](#) vind je toelichtingen op alle achterliggende theorieën en modellen. Klanten van Auctus hebben hier vrij toegang toe.

Categorie

-  Visie & ambities
-  (Persoonlijk) Leiderschap
-  Gedoe
-  Wie ben je?
-  Samenwerken
-  Loopbaan
-  Leren & Ontwikkelen
-  Bijdragen
-  Geluk
-  Levensweg

Er zijn naast onze selectie van tachtig vragen natuurlijk veel meer vragen te bedenken die je elkaar kunt stellen. Geen enkele checklist, kaartspel of set vragen is wat dat betreft compleet of uitputtend, dit spel ook zeker niet. We hopen dat dit spel je verleidt om na het stellen van de eerste vraag door te vragen en dat je ons spel er regelmatig bij pakt.

Toepassingsmogelijkheden

Gebruik de kaarten in individuele gesprekken of groepsgesprekken. Denk aan kennismakings-, coachings-, ontwikkelings- of teamreflectiegesprekken. Andere momenten die je kunt aangrijpen om de kaarten in te zetten zijn 1-op-1 wandelingen tijdens een teamdag, een kennismakingsronde bij aanvang van een training, de individuele ronde tijdens een Ontwikkelcirkel® of bijvoorbeeld een avond met vrienden of familie.

“In mijn vriendgroep hebben wij de wens en behoefte om elkaar en onszelf goed te begrijpen en te versterken. Tijdens ons jaarlijkse uitje hebben wij de Ontwikkelvragen centraal laten staan om elkaar te bevragen en beter te leren kennen. Dat is zeker gelukt. Vaak met een lach en soms met andere emoties. Heel mooi en ontwapenend”

George van Ederen, L&D Support

Neem de set mee in je tas, steek een enkele kaart als geheugensteuntje in je agenda of deel af en toe een vraag in de app-groep van je eigen team. Laat je inspireren en geef je nieuwsgierigheid de ruimte.

Spelideeën

Dit spel inzetten vergt over het algemeen niet zoveel tijd. We geven je een paar handreikingen voordat je aan de slag gaat. Probeer de kaarten en vragen eerst eens zelf uit. Neem de tijd om een vraag op je te laten inwerken. Soms heb je meteen een antwoord en soms moet je iets dieper graven of nadenken.

De eenvoudigste manier om deze kaarten in te zetten is als gespreksstarter. Laat iemand een willekeurige kaart uit de complete stapel kaarten trekken en gebruik die vraag als openingsvraag. Je kunt als gespreksleider of collega altijd verdiepende vervolgvragen stellen. Wil je reflecteren rondom een specifiek doel of ontwikkelthema, selecteer dan vooraf relevante categorieën en/of vragen en zet bijvoorbeeld een van de onderstaande spelvormen in:

- Kennismaken:
Schud de geselecteerde kaarten en laat iedere deelnemer om de beurt een kaart trekken. De persoon kan de getrokken kaart houden en de vraag zelf beantwoorden of de kaart aan een ander cadeau doen en die persoon de vraag laten beantwoorden.
- Elkaar beter leren kennen vanuit één vraag:
Schud de geselecteerde kaarten. Trek of kies een kaart en laat alle deelnemers de vraag beantwoorden. Door elkaars perspectieven te delen leer je elkaar beter kennen en krijg je handvatten om de rijkdom van onderlinge verschillen te benutten.
- Teamreflectie rondom een thema:
Selecteer een of enkele specifieke vragen in relatie tot een ontwikkelthema dat speelt. Laat alle teamleden om de beurt in hun eigen woorden antwoord geven op de vraag of vragen. Ieder mag antwoorden zonder onderbreking! Wissel na deze ronde met elkaar uit wat opvalt in de antwoorden: wat delen teamleden en wat niet? Daarna worden op basis van de inzichten afspraken gemaakt over hoe het team vervolg geeft aan deze ontwikkelingsgerichte dialoog.
- Verdieping tijdens een coachings- of ontwikkelgesprek:
Laat de gecoachte alle vooraf geselecteerde vragen in relatie tot het ontwikkeldoel of -vraagstuk beantwoorden. Vraag vervolgens om conclusies te trekken: welk inzicht levert de reflectie op in relatie tot het vraagstuk? Wat gaat hij/zij met het inzicht doen?
- Zelfreflectie in het kader van leiderschapsontwikkeling:
Beantwoord alle vragen uit de categorieën 'Wie ben je?', 'Visie & Ambities' en '(Persoonlijk) leiderschap'. Schrijf je antwoorden op. Vat vervolgens alle antwoorden samen tot een verhaal/presentatie van maximaal twee minuten: Wie ben je, waar ga je voor en waarom zijn de mensen waaraan je leiding geeft onmisbaar in het behalen van je ambities? Vertel dit verhaal eens aan de mensen waaraan je leiding geeft.

In de bijlage vind je een overzicht met meer werkvormen. We geven je hieronder enkele tips om variatie in de dialoog aan te brengen:

- Je kunt vragen met woorden beantwoorden maar probeer het ook eens zonder taal en teken of beeld het antwoord uit. Check dan in de groep wie het antwoord begrijpt en/of herkent, zonder daarbij voorbeelden te geven.
- Als je een kaart aan iemand cadeau geeft dan kun je dat zonder uitleg doen. Je kunt ook aan de ontvanger uitleggen waarom je denkt dat hij of zij met de kaart geholpen zal zijn. Let op het effect van de vraag op de ander.

- Als je een vraag hebt beantwoord, check dan ook eens in de groep bij wie de vraag en jouw antwoord iets losmaakt. Laat een van hen aan het woord en vraag vervolgens wie juist een heel andere mening, beleving of ervaring heeft. Door tegengestelde perspectieven te delen ontstaat vaak ruimte om de rijkdom van onderlinge verschillen te benutten.

Aan de slag!

Heb je genoeg gelezen en ben je nieuwsgierig geworden? Maak dan de doos open, onderzoek en ervaar welke vraag je aandacht trekt. Neem bewust waar wat er met jezelf, je collega of de groep gebeurt als je de vragen inzet.

Verder spelen

We leren door te doen, te voelen, te denken, te ervaren. Door met elkaar in gesprek te zijn en ook spelenderwijs te ontdekken wat voor ons wel werkt en wat niet werkt in bepaalde situaties. Daarom zetten we bij Auctus dialogische en systemische werkvormen, ervaringsoefeningen en business games in om beweging in je team, een thema of vraagstuk te krijgen en om energie te brengen. Op www.auctus.nl/spel kun je al onze management games vinden. We vertellen je graag over de mogelijkheden van de games die door ons en onze klanten in ontwikkeltrajecten ingezet worden.

Bijlage: Werkvormen

Probeer de onderstaande werkvormen naar eigen inzicht uit. Introduceer het gesprek door helder te vertellen wat het doel is en daarna wat je precies tijdens het spelen van de deelnemer(s) verwacht. Denk daarbij aan actief deelnemen, respect voor elkaar, naar elkaar luisteren, elkaar uit laten praten, enzovoorts. Wees als begeleider doelgericht, respectvol en waarde vrij: iedere inbreng van deelnemers is oké. Het vergt soms moed om een vraag te beantwoorden en soms ook om een (verdiepende) vraag te stellen.

Doel of uitdaging	Suggestie t.a.v. selectie van categorieën	Omschrijving werkvorm	Setting & timing	Begeleider
Warming-up/ Energizer Een gesprek op gang brengen of een onverwachte wending geven.	Alle of selecteer vooraf relevante categorieën o.b.v. het thema van de bijeenkomst.	Laat iemand een willekeurige kaart trekken en gebruik deze vraag als openingsvraag die ieder kort beantwoordt.	Elke soort bijeenkomst, werkoverleg of training. Direct bij aanvang of na een pauze.	Facilitator, trainer, coach, voorzitter, leidinggevende of teamlid.
Kennismaken Groepsleden voor het eerst laten kennismaken.	Alle of selecteer vooraf relevante categorieën o.b.v. het thema van de bijeenkomst.	Schud de geselecteerde kaarten en laat iedere deelnemer om de beurt een kaart trekken. De persoon kan de getrokken kaart houden en de vraag zelf beantwoorden of de kaart aan een ander cadeau doen en hem of haar de vraag laten beantwoorden.	Elke soort bijeenkomst, werkoverleg of training. Als een van de eerste onderdelen na aanvang.	Facilitator, trainer, coach, voorzitter, leidinggevende of teamlid.
Verdiepen kennismaking Teamleden die elkaar beter willen leren kennen. Zowel de onderlinge overeenkomsten als de verschillen.	Wie ben je? + de categorieën naar keuze van het team of de facilitator.	Schud de geselecteerde kaarten. Trek of kies een kaart en laat alle deelnemers de vraag beantwoorden.	Ontwikkelcirkel®, teamdag, werkoverleg, heisessie.	Facilitator, coach, trainer, adviseur, leidinggevende of teamlid.
Verdiepen op een thema Een team zoekt inspiratie of verdieping rondom een specifiek thema.	Geluk, Gedoe + een selectie uit categorieën die met het thema te maken hebben.	Selecteer als begeleider een of enkele specifieke vragen in relatie tot het thema of laat het team zelf een selectie maken na een inhoudelijke introductie op het thema. Dit selectieproces is al inzichtgevend op zichzelf. Alle teamleden beantwoorden daarna om de beurt in hun eigen woorden de vraag of vragen. Ieder mag antwoorden zonder onderbreking! Wissel na deze ronde met elkaar uit wat opvalt in de antwoorden: wat delen teamleden en wat niet? Vervolgens worden op basis van de inzichten afspraken gemaakt over hoe het team vervolg geeft aan deze dialoog.	Ontwikkelcirkel®, heidag, brainstorm, werkconferentie, teamcoaching. Na de inhoudelijke introductie op het thema door de leidinggevende, een teamlid of gastspreker.	Facilitator, coach, trainer, adviseur, leidinggevende of teamlid.
Verhelderen van doelen Een professional of team wil een doel nader verkennen of verdiepen op een thema.	Alle	Selecteer als begeleider een of enkele specifieke vragen in relatie tot het doel of laat de persoon of het team zelf een selectie maken. Dit selectieproces is inzichtgevend op zichzelf. Laat daarna de persoon of het team alle geselecteerde vragen beantwoorden. Daag uit om conclusies te trekken: welke inzichten levert de reflectie op en wat gaat hij/zij/het team met elk inzicht doen?	Werkconferentie, brainstorm, (team-) coaching, heidag of functioneringsgesprek. Tijdens het gesprek of als huiswerk ter voorbereiding.	Facilitator, coach, trainer, leidinggevende of begeleid jezelf.

<p>Blik op de toekomst Beeldvorming in relatie tot een vraagstuk of doel, dat uiteraard van alles kan zijn.</p>	<p>Geluk, Gedoe</p>	<p>Beantwoord alle vragen uit de categorie 'Geluk' in relatie tot het vraagstuk of doel. Welk inzicht of idee levert deze reflectie op? Beantwoord daarna alle vragen uit de categorie Gedoe waarvan je, de coachee of het team vindt dat ze t.z.t. relevant zijn. Welke aanvullende inzichten geeft dit?</p>	<p>Werkconferentie, brainstorm, (team-) coaching, heidag of functioneringsgesprek. Tijdens het gesprek of als huiswerk ter voorbereiding.</p>	<p>Facilitator, coach, trainer, leidinggevende of begeleid jezelf.</p>
<p>Versterk de samenwerking Het effectief samenwerken (weer) bespreekbaar maken.</p>	<p>Wie ben je?, Bijdragen, Samenwerken, Leren & ontwikkelen,</p>	<p>Kies of trek om de beurt een kaart en laat ieder in het team de vraag beantwoorden. Wissel tussendoor met elkaar inzichten uit. Trek conclusies en maak vervolgspraken t.b.v. het versterken van de samenwerking.</p>	<p>Ontwikkelcirkel®, teamdag, vergadering, teamcoaching.</p>	<p>Facilitator, coach, teamcoach of leidinggevende.</p>
<p>Energiebalans Het terugwinnen van energiebalans bij professionals of in een team.</p>	<p>Geluk, Gedoe, Wie ben je?</p>	<p>Laat iemand zelf een relevante vraag kiezen en deze beantwoorden. Laat daarna de andere aanwezigen dezelfde vraag beantwoorden. Daag als begeleider uit om balans te brengen in de keuze tussen vragen uit Geluk en uit Gedoe. PS: Speel daarna het spel 'Energie!'.</p>	<p>Ontwikkelcirkel®, teamdag, werkoverleg, teamcoaching, coachingsgesprek.</p>	<p>Facilitator, coach, teamcoach of leidinggevende.</p>
<p>Versterk je leiderschap Een leidinggevende helpen om meer verbinding met het team te krijgen en/of meer richting te geven aan een team.</p>	<p>Wie ben je?, Visie & Ambities en (Persoonlijk) leiderschap</p>	<p>Beantwoord alle vragen uit de drie genoemde categorieën en schrijf de antwoorden op. Vat vervolgens alle antwoorden samen tot een verhaal/presentatie/pitch van maximaal twee minuten: Wie ben je, waar ga je voor, wat deel je met je mensen waaraan je leiding geeft en waarom is ieder teamlid onmisbaar voor het behalen van je ambities? Vertel dit verhaal eens aan de mensen waaraan je leiding geeft. Wat is het effect?</p>	<p>Kaderstellend gesprek, introductie-pitch als nieuwe leider van een team, teamdag.</p>	<p>Coach of begeleid jezelf als leidinggevende.</p>
<p>Omgaan met verstoringen Een professional of team bewust maken van hoe je dit kunt doen en wat je hierin van elkaar kunt leren.</p>	<p>Gedoe</p>	<p>Laat iemand zelf een relevante vraag kiezen en deze vraag direct beantwoorden. Lat daarna ieder in het team dezelfde vraag beantwoorden. Wissel inzichten uit en trek conclusies over hoe je effectiever als persoon én als team met verstoringen om kunt gaan.</p>	<p>Ontwikkelcirkel®, (team-) coaching, werkoverleg, heidag.</p>	<p>Facilitator, coach, teamcoach, leidinggevende of teamlid.</p>

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, systemisch werk, NLP en de Ontwikkelingsgerichte benadering.



Arjen Mol is senior adviseur, systemisch coach, trainer en partner van Auctus. Hij richt zich op leiderschaps-, team- en talentontwikkeling en werkt daarin basis van principes uit de krijgskunst, systemisch werk en de Ontwikkelingsgerichte benadering.