

IN BEWEGING



Snel naar: **Algemene handreikingen » | Werkvormen » | Tot slot »**

Inleiding

Een onverwachte vraag kan een verrassend licht op de zaak werpen. Deze set vragen van Auctus helpt je beweging in een actueel vraagstuk of ontwikkelthema te krijgen. Dat vraagstuk kan over werk, professionele ontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling of een privé-situatie gaan.

De vragen uit deze set dagen je uit om te bewegen rond het vraagstuk, om het speelveld te verkennen, direct betrokkenen te bewegen en ook om te verkennen hoe de omgeving rond het vraagstuk beweegt. De meeste vragen zijn daartoe breed en open geformuleerd en ondersteunen een Ontwikkelingsgerichte dialoog.

Voor wie

De set vragen is bedoeld als gesprekshandvat voor ervaren begeleiders, zoals (systemisch) opgeleide coaches, teamcoaches, trainers, adviseurs en leidinggevendenden.

Gebruik als begeleider deze kaarten in individuele gesprekken of groepsgesprekken. Denk daarbij aan individuele ontwikkelgesprekken, coachingsgesprekken, 1-op-1 gesprekken tijdens een teamdag, brainstormsessies, teamreflectiegesprekken, FIT® of een Ontwikkelcirkel®. Kom samen in beweging, bespreek tijdens een wandeling een vraagstuk en zet daarbij enkele van de vragen uit deze set in.

Werkzame stoffen: beweging, ruimte, relatie en actie

Uitgangspunt bij het aanpakken van een vraagstuk is dat we ons eerst vrij maken om te bewegen, ofwel om een vraagstuk vanuit meerdere perspectieven te beschouwen. Dit geeft ruimte om nieuwe oplossingsrichtingen te zien en te verkennen.

In de ruimte die zo ontstaat, kunnen we onze positie of plek kiezen. Dat kan op basis van hoe we ons verhouden tot het vraagstuk, wat we er bij denken en voelen. Het nemen van afstand tot het vraagstuk bijvoorbeeld is al een waardevolle actie op zich; stil staan, waarnemen en de tijd nemen om te voelen wat er zich binnenin je beweegt, zonder te oordelen of iets te willen veranderen. Vervolgens weer bewegen naar een andere plek, heroverwegen en zaken van een andere kant bekijken levert dikwijls waardevolle inzichten op. De vragen uit deze set zullen je daartoe uitdagen.

**“Life isn’t about waiting for the storm to pass ...
it is about learning how to dance in the rain”**

Vivian Greene

Soms geeft het kijken vanuit een ander perspectief hele concrete handvatten voor het vinden van een oplossing of antwoord. Zo kan het verkennen van het speelveld rondom het vraagstuk een beter beeld geven van kansen en risico's, voorstanders, tegenstanders en helpende factoren in de context. Op basis van wat je ontdekt ga je weer tot actie over. Je voelt wat het effect van je actie is en stuurt eventueel bij. Iedere keuze en actie levert als het ware weer een nieuwe beginsituatie én nieuwe informatie op.

Zo vrij om te bewegen voelt het natuurlijk niet altijd. Zeker niet als je stevige tegenwind krijgt, er tijdsdruk is of wanneer er beperkende regels zijn. Maar misschien helpen de vragen je wel tot inzichten te komen waar niemand nog bewust bij heeft stil gestaan en die helpen de wind de goede kans op te laten blazen. Misschien vind je mazen in de wet, of support van anderen die al aan de slag zijn en een deel van de oplossing kunnen aandragen.

Niets doen kan altijd nog, dus ga met elkaar op onderzoek uit naar wat er speelt in het hier en nu. Laat je uitdagen door de vragen.

Algemene handreikingen

We geven je enkele handreikingen voor het begeleiden en sturen van een gesprek en voor het samen bepalen van de cirkel van invloed en betrokkenheid. Ook krijg je enkele algemene tips bij het gebruik van deze vragenlijst.

Voor je begint

Probeer de vragen en de werkvorm die je wilt inzetten eerst zelf uit in een veilige setting, voordat je deze in de praktijk inzet. Dat kan bijvoorbeeld door de vragen met een aantal vertrouwde collega's te beantwoorden rondom een actueel vraagstuk. Hierdoor ervaar je wat het effect van bepaalde vragen kan zijn - en je werkt meteen met collega's aan een vraagstuk.

Neem tijd om te onderzoeken

Ga als gespreksbegeleider samen met de inbrenger van een vraagstuk op onderzoek uit. Voorbeelden van vragen uit deze set zijn:

- (Eigen beweging) Wat zou je doen als je geen remming had?
- (Ik en het vraagstuk) In wiens voetsporen treed je door je hiermee bezig te houden?
- (Wijsheid van anderen) Welke persoon die totaal anders is dan jij kan input leveren?
- (Wind mee) Welke crisis zou beweging kunnen brengen?

Trekt of kiest de inbrenger een kaart, dan kan dat een ogenschijnlijk voor de hand liggende vraag zijn en in andere gevallen een vraag die de inbrenger niet verwacht. De ene vraag zal wat gemakkelijker te beantwoorden zijn dan de andere. Neem met elkaar de tijd, zeker voor de zogenaamde trage vragen. Schuif een vraag die in eerste instantie lastig te beantwoorden is niet te snel terzijde.

Doel- en bewegingsgericht begeleiden

Aan het antwoord op een vraag kun je als begeleider altijd een actie verbinden of laten verbinden. Soms moet iemand eerst alleen aan de slag; in stilte bezinnen of juist in actie komen. In vele gevallen kan hij of zij ook mensen om zich heen mobiliseren en in beweging brengen. Samen kom je vaak verder en ook sneller tot een oplossing dan in je eentje.

“Als je blijft zoeken dan vind je het niet”

V. Spit

Prikkel de inbrenger van het vraagstuk daarom om kleine stapjes te zetten, te experimenteren en nieuwe wegen direct te verkennen. Het kan zo simpel zijn als het plannen van een gesprek met een inhoudsdeskundige of het opvolgen van een in het gesprek aangereikte tip. Zo doende ontdekt iemand wel of een spoor doodloopt of dat de oplossing dichterbij komt.

Het vraagstuk zelf kan ook in beweging worden gebracht. Laat het op basis van voortschrijdend inzicht door de inbrenger vereenvoudigen, verbreden of verdiepen en vervolgens opnieuw formuleren.

Het gesprek sturen

De categorieën vragen zijn in feite perspectieven van waaruit je het vraagstuk kunt benaderen. Je kunt als begeleider een gesprek sturen door zelf de categorieën te kiezen waar de inbrenger vervolgens een vraag uit kan pakken of zoeken.

Daag de inbrenger van het vraagstuk bijvoorbeeld uit om wijsheid van anderen bewust in te zetten. Er zijn genoeg mensen te vinden die een leerzaam licht kunnen schijnen op het vraagstuk waar iemand zijn of haar tanden op stuk bijt. Oudere mensen, jongere mensen, een door de wol geverfde expert of juist iemand met een frisse blik. Liefst mensen die totaal verschillen van de inbrenger.

Het speelveld in beeld brengen, verkennen en bewust veranderen levert vaak belangrijke inzichten op. Juist door anderen doelgericht meer te betrekken of bewust op afstand te zetten, openbaren zich nieuwe wegen die mogelijk tot een oplossing leiden.

Je kunt de regie in het gesprek ook aan de inbrenger ge-

-  Eigen wijsheid
-  Ruimte nemen
-  Eigen beweging
-  Ik en het vraagstuk
-  Wind mee
-  Wijsheid van anderen
-  Ruimte geven
-  Samen in beweging
-  Het speelveld
-  Wind tegen

ven. Dat kun je doen door de keuze uit de categorieën en vragen volledig aan hem of haar over te laten. Voordat de gekozen vragen beantwoord worden, kun je samen reflecteren op hoe iemand tot die vragen is gekomen. In welke richting of hoek denkt iemand dat er iets te ontdekken valt? Welke categorie wordt wellicht vermeden en welke juist opgezocht? En waarom?

Bepaal de cirkel van betrokkenheid

Help de inbrenger antwoorden en oplossingen te vinden door het zetten van kleine stapjes in de vermoedelijk goede richting. Dat kan de inbrenger alleen doen, met een coach, met een team of in een nog veel groter verband.

De keuze die hierin gemaakt wordt, hangt in de eerste plaats af van degene die het vraagstuk heeft ingebracht. Wie hij of zij wil betrekken in het gesprek hangt soms ook af van de inhoud van de vraag die voorligt.

**“We kunnen wie betrokken is niet veranderen,
maar we kunnen wie betrokken is wel veranderen”**

Je kunt als facilitator degene die een thema inbrengt uitdagen om bewust de cirkel van betrokken mensen te bepalen. Enkele voorbeelden:

- Daag een coachee eens uit om rondom het coachingsvraagstuk in gesprek te gaan met zijn of haar (potentiële) raadgevers. Dat kan door gericht kaarten voor te leggen uit de categorie “Wijsheid van anderen” en vervolgens vanuit de opgedane inzichten tot actie over te gaan.
- Adviseer een team om rondom een vraagstuk in gesprek te gaan met belanghebbenden, zoals klanten of andere expertises binnen een organisatie. Organiseer daartoe een Ontwikkelcirkel® en formeer de kring letterlijk rondom (de visualisatie van) het vraagstuk. Gebruik de vragen uit deze set als gesprekshandvat.
- Gebruik gericht enkele vragen tijdens een interventie, zoals een World Café of training.

Generieke tips

Voor alle gespreksvormen en werkvormen waar je deze set vragen bij inzet gelden wel de volgende tips:

- Maak tijd en (fysieke) ruimte om een goed gesprek te voeren. De vragen uit deze set kunnen letterlijk en figuurlijk beweging en beroering brengen. In een tijd van hectiek is het waardevol om juist daarvoor de tijd te nemen. Zorg voor een open gespreksruimte.
- Introduceer de set vragen door helder te vertellen wat het doel van de bijeenkomst is, wat de stappen zijn die je samen gaat zetten en wat je precies tijdens elke stap van de deelnemer(s) verwacht. Denk aan respect, naar elkaar luisteren en elkaar uit laten praten. Vertel waarom je de vragen inzet en of een vraag op een getrokken kaart onbeantwoord mag blijven of juist niet.
- Wees in je begeleiding doelgericht, respectvol en waardevrij. Het vergt soms moed om een vraag te beantwoorden, soms ook om een vraag te stellen. Iedere inbreng van deelnemers is oké.
- Bij wat complexere vraagstukken loont het om eerst het speelveld in beeld te brengen. De categorie ‘Het speelveld’ geeft inhoudelijke handvatten. De systemische werkvormen geven je praktische handvatten, bijvoorbeeld voor het maken van een opstelling.
- Voeg vragen uit de set Ontwikkelvragen van Auctus toe aan deze set. Met name de categorieën ‘Visie en Ambities’, ‘Persoonlijk leiderschap’, ‘Geluk’ en ‘Gedoe’ kunnen aanvullende inzichten en beweging brengen.
- Faciliteer je een Ontwikkelcirkel®, zet dan bij de Check-in een energizer of bijvoorbeeld de Ontwikkelvragen van Auctus in om het ijs te breken. De vragen in deze set kun je heel goed bij de check-in, individuele ronde, identiteitsstap en check-out inzetten.
- Bij het werken met systemische werkvormen is het van belang dat de deelnemers (waaronder jijzelf) de tijd nemen om te ervaren wat er gebeurt tijdens het proces. Voor iedereen loopt het proces van denken, voelen, horen, zien en ervaren anders. Sommige deelnemers ervaren veranderingen en/of inzichten direct, anderen hebben daar meer tijd en ruimte voor nodig. Iedere ervaring tijdens dit proces is waardevol, zorg ervoor dat alles gehoord wordt.

Werkvormen

We geven je hieronder handvatten voor het faciliteren van een Ontwikkelingsgerichte dialoog en het faciliteren van systemische werkvormen.

De Ontwikkelingsgerichte dialoog

Je kunt de vragen uit deze set inzetten in een Ontwikkelingsgerichte gespreksmethodiek, zoals Ontwikkelcirkel® of FIT®. Methodieken zoals deze door Rudy Vandamme en Valentijn Spit zijn beschreven. We geven je hieronder een minder complex methodisch handvat dat ook binnen de Ontwikkelingsgerichte benadering past.

Je helpt als begeleider eerst het vraagstuk te verhelderen en scherp in beeld te brengen. Je maakt dan desgewenst een voorselectie van vragen en faciliteert een open, ontwikkelingsgericht gesprek, 1-op-1 of in groepsverband. Hanteer als begeleider het volgende stappenplan:

1. Maak van een probleemschets een ontwikkelingsgericht vraagstuk »
2. Breng het vraagstuk in beeld »
3. Maak desgewenst een voorselectie van categorieën e/o vragen »
4. Laat betrokkenen vragen beantwoorden »
5. Vertaal antwoorden en inzichten naar uitzichten »
6. Rond het gesprek af »

Je kunt elke stap zo uitgebreid en verdiepend maken als je wenst. We geven je per stap een handvat:

1) Maak van een probleemschets een ontwikkelingsgericht vraagstuk

Een ontwikkelingsgericht vraagstuk heeft een duidelijk doel en staat bij voorkeur in positieve taal omschreven.

- a. Zet samen met de inbrenger een beschrijving van een probleem om naar een doel. Ga uit van de situatie in het hier en nu en herschrijf dit tot een gewenste situatie. We noemen enkele voorbeelden:
 - Van "We eten echt te ongezond en ik heb daardoor weinig energie" naar "Ik eet gezond en voel me vitaal".
 - Van "Ik heb het veel te druk en ik wil van mijn vervelende taken en klusjes af" naar "Ik voel me goed, in balans en ik doe voldoende werk dat ik leuk of zinvol vind".
 - Van "Ik struin alle feestjes af op zoek naar een date" naar "Ik voel me gelukkig als ik op mezelf ben".
 - Van "We raken elkaar nauwelijks nog aan de laatste tijd" naar "Ik ervaar weer intimiteit in mijn relatie".
 - Van "We hebben veel misverstanden in de communicatie als we samenwerken" naar "We begrijpen elkaar goed en respecteren de onderlinge verschillen".
 - Van "Er is veel te veel afval en het klimaat is verloren" naar "Ik draag mijn eigen steentje bij aan duurzaamheid door minder afval te produceren en zoveel mogelijk te recyclen".

Het omdenken van een probleem naar een aantrekkelijk doel is soms al een leuke uitdaging op zich.

- b. Laat de inbrenger vervolgens van de gewenste situatie een open vraag maken. Verleid hem of haar daarbij om deze vraag in positieve taal formuleren, dat wil zeggen dat er zo min mogelijk woorden met een negatieve betekenis of negatief gevoel gebruikt worden. In plaats van "Ik ben mijn stress kwijt omdat ik heb afgeleerd om steeds maar 'ja' te zeggen en teveel opdrachten aan te pakken" luidt de het vraagstuk "Hoe win ik mijn balans terug door op gepaste manier mijn grenzen te bewaken en alleen 'ja' te zeggen als ik het werk aankan?".

Vragen die bij de hierboven genoemde doelen passen, zijn bijvoorbeeld:

- "Hoe zorg ik dat ik gezonder eet en me vitaal voel?"
- "Hoe zorg ik voor balans en dat ik voldoende werk doe dat ik leuk of zinvol vind?"
- "Wat kan ik doen om me gelukkiger te voelen als ik op mezelf ben?"
- "Wat kunnen we doen om weer intimiteit in onze relatie te ervaren?"
- "Hoe leren we elkaar beter te begrijpen en de onderlinge verschillen te respecteren?"
- "Wat kan ik allemaal doen om mijn steentje bij te dragen aan duurzaamheid?"

2) Breng het vraagstuk in beeld

We bedoelen dit letterlijk en figuurlijk. Je kunt betrokkenen onder andere de volgende stappen laten zetten:

- a. Verhelder de situatie. Stel daartoe als begeleider enkele verdiepende vragen op basis van bijvoorbeeld de logische niveaus van Bateson of het systemisch gedachtegoed.
 - Wanneer is het vraagstuk ontstaan?
 - Wat is er zo erg aan hoe het nu is?
 - Welke waarden staan onder druk?
 - Welke diepere lagen zijn er?
 - Wat valt er te vertellen over patronen?
 - Wat valt er te vertellen over een spanningsveld dat er is?
 - Wat weet je niet?

- b. Verhelder het beeld van de oplossing. Stel daartoe weer verdiepende vragen. Denk aan:
- Wanneer is het af of wanneer is het genoeg?
 - Wat heb je c.q. wat is er als het vraagstuk is opgelost?
 - Wat is de winst als het niet wordt opgelost en voor wie?
 - Wat gaat verloren als het vraagstuk wordt opgelost?
 - Op welke manier brengt de oplossing verbetering?
- c. Breng het vraagstuk letterlijk in beeld. Laat de inbrenger een visualisatie maken, zoals een tekening of fotocollage die de kern van het vraagstuk in beeld brengt. Je kunt het ook door middel van een opstelling in beeld laten brengen. Bijvoorbeeld met mensen, Lego- of Playmobilpoppetjes of materialen zoals stenen of andere dingen uit de natuur.

3) Maak desgewenst een voorselectie van categorieën e/o vragen

Wil je een open gesprek zonder vooraf inhoudelijk al te veel richting te geven, neem dan alle vragen mee naar de volgende stap. Wil je als begeleider gericht in gesprek gaan, selecteer dan vooraf een of enkele relevante categorieën en/of vragen. Dat kun je als begeleider helemaal zelf doen, maar je kunt dat ook met de inbrenger of groep betrokkenen doen.

Het werkt bijvoorbeeld tijdens een individueel gesprek goed om de inbrenger van het vraagstuk zelf het gesprek te laten sturen door hem of haar te vragen om drie tot vijf categorieën te kiezen die hij of zij van belang vindt om te verkennen.

Bereid de volgende stap voor. Las desgewenst tussen het (samen) selecteren van de vragen en de volgende stap een periode van bezinning of reflectie in.

4) Laat betrokkenen een of enkele vragen beantwoorden

Voor het maken van een keuze uit de vragen zijn er verschillende mogelijkheden. Gangbaar zijn:

- Trek een kaart. Iedere aanwezige beantwoordt diezelfde vraag;
- Iedere aanwezige trekt zelf een willekeurige kaart en beantwoordt die vraag;
- Iedereen selecteert bewust uit de stapel een vraag en beantwoordt de vraag op basis van eigen rol of expertise;
- Betrokkenen kiezen elk een vraag die de inbrenger van het vraagstuk vervolgens beantwoordt.

We dagen facilitatoren en begeleiders van een Ontwikkelingsgerichte dialoog graag uit om zelf andere werkvormen te bedenken.

Wanneer iemand een vraag beantwoordt, kun je als begeleider de persoon wat verder uitdagen en helpen door extra accenten te leggen of verdiepende vragen te stellen. Zet daarbij theorieën of modellen in waarmee je bekend en vertrouwd bent, zoals Transactionele Analyse of Kernkwadrant.

- De vraag "Wat zou het kind in jou erover zeggen?" kun je als begeleider - als je dat passend acht in de setting - aanscherpen en sturen door bijvoorbeeld toe te voegen:

- Hoe zou je als kind op onderzoek gaan?
- Noem het eerste dat je te binnen schiet.
- Kies een uitgangspunt: verongelijkt, rebels, creatief of egocentrisch.

- De vraag "Welke oudere persoon kan raad geven?" kun je als begeleider aanscherpen door bijvoorbeeld toe te voegen:

- Wie in je buurt kan dit vraagstuk een andere wending geven?
- Wie kan druk wegnemen, een ander licht schijnen op de zaak, een verfrissend idee aandragen?

5) Vertaal antwoorden en inzichten naar uitzichten

- Vraag deelnemers aan het gesprek of de antwoorden op de vragen inzichten geven die tot het herformuleren van het vraagstuk leiden.

Zo ja, hoe luidt het vraagstuk nu? Zie stap 1 voor tips met betrekking tot het (her)formuleren.

- Verleid deelnemers aan de dialoog om aan de inzichten kleine of grotere maar altijd zeer concrete acties te verbinden. In principe is aan praktisch elk antwoord of inzicht een actie te verbinden. Bijvoorbeeld:

- Vraag: Welke jongere persoon in je omgeving kan raad geven?
Antwoord: "Dat is Jan-Willem."
Actie: Nodig Jan-Willem op korte termijn uit om zijn raad in te brengen. Bel hem zo mogelijk nu gelijk even op!
- Vraag: Wat zou je doen of laten als je geen remming had?
Antwoord: "Mijn leidinggevende bellen voor een gesprek."
Actie: Pak je agenda nu meteen en plan het gesprek.
- Vraag: Wat zijn de baten voor het grotere geheel?
Antwoord: "Meer ontwikkelkansen voor de hele organisatie."
Actie: Verwerk die baten in je business case. Of: maak die baten maar duidelijk bij het formuleren van je voorstel voor een HR-maatregel.
- Vraag: Wat zegt het kind in jou?
Antwoord: "Waarom is dit eigenlijk belangrijk?"
Actie: Verwerk een stevig betoog over het belang in je beleidsstuk.

Je kunt als begeleider CATA-kaarten inzetten als ondersteunend middel. Je krijgt er 10 bij het spel en kunt ze in PDF downloaden vanaf onze site.

6) Rond het gesprek af

Stel één of meerdere evaluatievragen, zoals:

- Wat is nog niet gezegd dat nog gedeeld moet worden?
- Wat wordt duidelijk?
- Wat moet er onder ogen gezien worden?
- Waarop ligt de nadruk nu?
- Welke inzichten zijn er opgedaan?
- Hoe heb je deze dialoog ervaren?
- Wat draag je na deze bijeenkomst met je mee en wat laat je hier achter?
- Hoe verlaat je zo de ruimte?

Sluit tot slot het gesprek af door de vervolgspraken te benoemen en ieder te bedanken voor zijn of haar bijdrage.

Systemische werkvormen

Naast het samen in gesprek gaan willen we zowel de inbrenger als jou als begeleider uitdagen om fysiek in beweging te komen, om te ervaren wat dat voor gedachtes en gevoelens bij je oproept. De inbrenger kan regie nemen over hoe hij of zij beweegt in relatie tot het vraagstuk. Je kunt als begeleider reflecteren op hoe je je verhoudt tot het systeem waarin je werkt of tot het proces dat je begeleidt.

Hanteer het volgende stappenplan:

1. Maak van een probleemschets een ontwikkelingsgericht vraagstuk.
2. Breng het vraagstuk in beeld.
3. Zet een systemische werkvorm in.

Stap 1 en 2 zijn hiervoor uitgebreid toegelicht. Voor stap 3 zijn er zeer veel mogelijkheden. We beschrijven hier enkele systemische werkvormen. Ervaren (systemisch opgeleide) begeleiders weten hoe ze deze werkvormen in de praktijk doeltreffend kunnen inzetten en begeleiden.

- Positioneer jezelf en anderen rondom het vraagstuk:
 1. Maak in stilte een opstelling met de aanwezigen rondom het vraagstuk. Teken bijvoorbeeld een cirkel op de grond rondom het vraagstuk dat de cirkel van betrokkenheid symboliseert. Ieder kiest een plek die bij zijn of haar beleving past. Plaats je jezelf erbinnen dan betekent dit dat je directe betrokkenheid ervaart, op de lijn staan is neutraal en buiten de cirkel staan betekent dat je je niet direct betrokken voelt of observerend aanwezig bent. Ervaar wat verschillende posities met je doen en welke inzichten dit oplevert.
 2. Laat ieder vervolgens toelichten hoe hij of zij zich tot het vraagstuk verhoudt.
- Beweeg rondom het vraagstuk:
 1. Loop met alle aanwezige betrokkenen eerst letterlijk om de visualisatie van het vraagstuk heen. Sta bij alle windrichtingen stil (dus aan vier kanten) om te ervaren wat je waarneemt op die plek ten opzichte van het vraagstuk. Wat is er anders? Eerst waarnemen, zonder te praten.
 2. Laat na deze verkenning iedereen zijn of haar inzichten delen.

- Vergroot de ruimte, benut relaties:
 1. Nodig in overleg belangenpartijen en andere relaties uit.
 2. Organiseer en faciliteer dan een Ontwikkelcirkel® rondom het thema of vraagstuk en creëer op deze manier kennis en beweging vanuit een breed veld.

- Beweeg naar binnen, dan weer naar buiten:
 1. Zoek eerst de rust op, thuis in een kamer, in de tuin of bijvoorbeeld op een fijne plek in de natuur. Zit dan stil, mediteer, richt je aandacht en energie naar binnen. Adem, verbind met je waarden van waaruit je leeft en werkt. Wat of welke waarde in jou wordt geraakt of getriggerd door dit vraagstuk? Beantwoord die vraag in stilte.
 2. Beweeg nu naar buiten:
 - ☑ Als inbrenger: wat betekent je antwoord voor hoe je zelf leiding kunt nemen in relatie tot het beantwoorden van je vraagstuk? Hoe neem je doorgaans het stuur in handen als je voor uitdagingen staat? Schrijf een actie op een CATA-kaart.
 - ☑ Als begeleider: vertaal je antwoord naar een eigen ontwikkelactie in relatie tot je begeleiderschap. Schrijf deze op een CATA-kaart. Deel eens met een collega-facilitator.

- Beweeg naar achteren:
 1. Als inbrenger: Neem afstand, laat het vraagstuk los en observeer een week lang hoe je je voelt over het vraagstuk. Wat valt je op? Zoek je harmonie? Wil je diep van binnen vechten of vluchten van je vraagstuk? Benoem wat er is.
 2. Als begeleider: Neem afstand en observeer een gesprek over het vraagstuk in het team dat je begeleidt. Wat valt je op? Wat roept de groep in je op? Wat zegt de groepsdynamiek?

- Beweeg naar voren:
 1. Als inbrenger: pak het vraagstuk stevig beet, herhaal het langzaam tien keer hardop voor jezelf. Observeer wat het met je doet. Pak dan een willekeurige vraag uit het spel of bijvoorbeeld uit een van de categorieën Eigen beweging of Wind mee. Wat levert dit je op?
 2. Als begeleider: kies een willekeurige vraag uit de set, kies een eigen stelling of een ongezouten mening over dit vraagstuk. Breng het in tijdens een overleg over het vraagstuk. Of dat nu een interventie tijdens een 1-op-1 coaching is die je niet vooraf hebt afgesproken of dat het een spontane interventie is, bijvoorbeeld in een teamvergadering of Ontwikkelcirkel®. Observeer wat de interventie met de persoon, het team of de groep doet. Veroorzaakt het een rimpeling in het gesprek of de groepsdynamiek? Leidt het tot beweging, stilstand of achteruitgang?

- Beweeg naar buiten, de context in:
 1. Als inbrenger: ga wandelen, naar buiten en praat spontaan over het vraagstuk met verschillende mensen die je wel of niet kent. Zoek gesprekspartners buiten je comfort zone! Leg het vraagstuk voor en vraag wat eenieder raakt. Wat doen die verhalen jou? Wat raken de mensen in jou? Borg je inzichten in een verslag of actie.
 2. Als begeleider: neem de inbrenger en eventuele betrokkenen mee naar buiten. Faciliteer de dialoog in de natuur, in een park, in een kring midden op een pleintje. Zie en ervaar wat de verandering van context met de inbrenger en de groep doet; levert het nieuwe energie en creativiteit op? Veroorzaakt het een versnelling in het gesprek of een verzachting in de groepsdynamiek? Waar leidt het toe?

Tot slot

Wij hebben met zorg en veel plezier een selectie van tachtig vragen voor je gemaakt. We hebben ons daarbij laten inspireren door onder andere het systemisch werk, principes uit de positieve psychologie, haptotherapie, contextueel werk en de Ontwikkelingsgerichte benadering. We hopen dat de vragen die wij kozen je inspireren en je helpen om in een aangename sfeer aan vraagstukken te werken.

Geen enkele checklist, kaartspel of set vragen is compleet of in alle gevallen de sleutel tot het oplossen van een vraagstuk. Deze set is dat ook niet. Sommige van de vragen zullen wat meer behulpzaam voor je zijn dan andere. We hopen hoe dan ook dat dit spel je nieuwsgierig maakt en verleidt om vragen te blijven stellen. Neem de set mee in je tas en leg af en toe een vraag op tafel!

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 principes uit de krijgskunst, systemisch werk, NLP en de Ontwikkelingsgerichte benadering.



Daphne Schelkers is senior adviseur, trainer, coach en vaste partner van Auctus. Via deze set vragen deelt ze haar jarenlange ervaring op het vlak van de ontwikkeling van mensen, leiderschapontwikkeling, talentontwikkeling en systemisch werk.

Deel je ervaringen

We vinden het leuk en leerzaam als je jouw ervaringen en feedback met ons deelt. Dat kan door een e-mailtje naar ons te sturen met een korte omschrijving van de werkvorm die je inzet. We delen – als je dat goed vindt – jouw suggesties online zodat anderen er op hun beurt weer van kunnen profiteren.

Met plezier in ontwikkeling

We leren en ontwikkelen door te doen, te voelen, te denken, te ervaren. Door met elkaar in gesprek te zijn en ook door spelenderwijs te ontdekken wat werkt en wat niet werkt in bepaalde situaties. Daarom zetten we bij Auctus dialogische en systemische werkvormen, ervaringsoefeningen en business games in. Het doel is om samen op onderzoek te gaan, bijvoorbeeld naar waarden, drijfveren, leiderschapskwaliteiten, talenten, teamontwikkelthema's en oplossingen voor vraagstukken. Dat is leerzaam én leuk!

We wensen je plezier in je ontwikkeling!

www.auctus.nl/inbeweging