



Het draait niet om de tools

en waar verandering
écht begint

Welkom

Wanneer wij als coach/opleiders door een organisatie gevraagd worden om iets te komen doen voor en met een team, wordt er vaak gevraagd naar de tools en modellen die we van plan zijn te gebruiken.

“Welke werkvormen gebruiken jullie daarvoor?”

“Werken jullie met DISC, DESC, SBI...?”

“Hoe zit het programma in elkaar...?”

Dat begrijpen we. Als organisatie wil je op voorhand kunnen inschatten hoe er gewerkt zal worden met je mensen, welke richting het zal uitgaan.

Tegelijk zit er een belangrijke beperking in, namelijk: de tools zeggen weinig over de effectiviteit van het werk.

Een vergelijking. Heb je al eens iemand vakkundig een grap zien verprutsen die je iemand anders véél grappiger hoorde vertellen? Dan weet je dat *de manier* waarop iets wordt doorgegeven van essentieel belang is.

Anders gezegd: een sjieke piano maakt je nog geen Chopin.

Bij coaching en begeleiding vertaalt zich dat in: **werk je met modellen en theorieën, of met de mensen zelf?**

1. Handvatfetisjisme	P 3
1.1 We weten al genoeg	
1.2 Weten is waardeloos	
2. Wat speelt er echt...?	P 6
2.1 Op wiens schouder landt de aap	
2.2 Het gaat niet over de inhoud	
3. Daarom geloven mensen niet meer in opleiding en begeleiding	P 10
3.1 And that's where we come in	
3.2 Naar de essentie van mensenwerk	
4. Mensenwerk is eigenlijk heel simpel als...	P 12
4.1 Je in het NU werkt	
4.2 Je vooral niet in de weg loopt	
4.3 Je de groep open krijgt	
4.4 Je durft challengen	

Handvatfetisjisme

Teams en organisaties verzamelen labels zoals stickers op een koffer: DISC, MBTI, Tuckman, Verbindende Communicatie...

Onbedoeld en impliciet circuleert onder trainers en binnen organisaties het geloof dat het loutere kennen van bepaalde modellen en theorieën, tips en tricks, best practices, onderbouwde handvatten... – samen met wat lichte praktische oefeningen – automatisch een bepaald effect zal hebben.

Zoals een Dafalgan tegen de pijn. Een softwarepakket voor je boekhoudkundige proces. Een nieuwe band voor je auto.

De groei van menselijke systemen wordt analytisch en diagnosticerend bekeken.

- ***Een team dat samenhang mist?***
Teamcoachingkje met een Lencionitje en een Theory U'tje.
- ***Een medewerker die dreigt uit te vallen?***
Vitaliteitstrajectje met het OSCURO-model.
- ***Een organisatie met een negatieve cultuur?***
Cultuurbooster-keynootje met een Lalouxtje.

Maar hoeveel verandert er eigenlijk...? Bitter weinig.



En dit is waarom:

Er is al genoeg kennis



Een beetje zelfsturend team of ontwikkelde professional kent haar Pappenheimers wel. Je moet nog maar de naam van het model laten vallen of de ogen beginnen te rollen, en die ene betweter in de groep begint jou uit te leggen hoe het model in elkaar zit en waarom dat bij hen niet werkt.

Bovendien heeft iedereen alle mogelijke kennis aan de vingertoppen.

Voor wie vragen heeft, staan de antwoorden klaar.

Als je je bijvoorbeeld afvraagt hoe je dat lastige terugkeergesprek aangaat met een medewerker die terugkeert uit een burn-out, van wie je eigenlijk vond dat ze haar werk niet zo goed deed en die ook niet goed in de groep lag?

TIP

Stel je vraag, inclusief wat extra context en slimme prompts in ChatGPT en die produceert op 1 minuut tijd een schitterend, genuanceerd antwoord dat niet moet onderdoen voor wat een menselijke expert jou zou vertellen.

Waarom zou je dan nog een hele dag cursus 'Terugkeergesprekken na burn-out' volgen...?!

Dat was vroeger misschien relevant, toen een expert dingen wist die jij nog niet wist. Maar kennis is allang geen macht meer.

Weten is waardeloos

Iedereen weet allang wat ze “zouden moeten doen”. **Maar tussen kennen en kunnen ligt een donkere, gapende kloof** die modellen en tools niet overbrugd krijgen.

Alle kennis van de wereld zal jou niet helpen als je op het moment zelf dichtslaat, kwaad wordt, een blackout krijgt, probeert te pleasen... Als je dus in jouw typische menselijke patronen schiet.

Het gaat niet over wat je allemaal weet, maar over wat je kan belichamen.

Ik gebruik even het woord belichamen omdat dat voor mij ruimer is dan doen. Je kan acties forceren, maar als je het niet uitstraalt, gelooft en bent, mist het vaak zijn impact of houd je het niet vol.

In het voorbeeld van het terugkeergesprek bij burn-out belichaam je op dit moment bijvoorbeeld dat die persoon jou altijd aan jezelf doet twijfelen. Ze weet het altijd zodanig te draaien dat zij het slachtoffer is en dat het aan anderen ligt.

Wat je eigenlijk zou willen belichamen, is rustige helderheid en assertief leiderschap zodat je op een besliste en liefdevolle manier zou kunnen zeggen waarop het staat. Maar het eindigt elke keer in gefrustreerd toegeven en je machteloos voelen. En achteraf, wanneer je gezakt bent: “Verdomme, ik heb mij wéér laten doen!”

Het model van assertiviteit zegt wel dat je tegelijk respect moet tonen voor jezelf én voor de ander om assertief te zijn, maar wat heb je daaraan terwijl die persoon jou in een hoekje aan het lullen is?

Kennis en modellen wijzen de richting naar wat je te belichamen hebt. Maar ze helpen jou niet bij het belichamen zelf.

Net zo met teams en organisaties, bij:

- de gespannen dynamiek tussen twee collega's
- de stille frustratie over een onuitgesproken conflict
- het vermijden van eerlijke feedback
- de cultuur waarin niemand het eerste domino-steentje durft aanraken

De stappenplannen liggen klaar, naast de voornemens van nieuwjaar en ons fitnessabonnement.



Wat speelt er echt...?



We weten dus allang wat we beter zouden kunnen doen.

Jij weet toch ook dat je beter gezonder zou eten, meer sporten, vroeger gaan slapen en minder je slechte humeur op je partner en kinderen afreageren? Waarom doe je het dan niet, gewoon?

Omdat je oude gewoontes de overhand nemen. Omdat je kiest voor wat nu gemakkelijk is, zelfs al weet je dat het je later zal kosten. Omdat je schrik hebt voor de gevolgen wanneer je het anders zou doen. De lijst gaat maar door. We zoeken dan tools, handvaten, *tips&tricks*... maar niks helpt echt.

En dit is waarom:
groei zit in de dingen die we liever niet aankijken of aanpakken.

Zoals in het voorbeeld van het terugkeergesprek na burn-out, je als leidinggevende eindelijk eens eerlijke en gedurfde feedback zou geven: “Dat is niet hoe ik jou en de situatie ervaar.” “Waar ligt je eigen verantwoordelijkheid?”

Wanneer dingen niet vanzelf veranderen, mag je ervan uitgaan dat er weerstand op zit.

Dat is een andere manier om te zeggen dat we ergens schrik van hebben.

Je wil assertiever zijn maar blijft conflict uit de weg gaan, uit schrik voor kritiek en afwijzing.

Het team moet meer onderling afstemmen om dubbel werk te vermijden maar blijft op eilandjes werken, uit schrik dat ze hun vrijheid en effectiviteit zullen verliezen.

De organisatie moet meer ruimte maken voor welzijn maar stelt het uit, uit schrik dat er nog meer tijd en geld zullen verloren gaan.

En wie moet dan instaan voor die verandering...?

Op wiens schouder landt de aap?

Er moet van alles veranderen, maar aan wie is het om de verandering in te zetten?

Net als in gespannen partnerrelaties staan de partijen liever naar elkaar te wijzen dan dat ze naar zichzelf kijken. En dan mogen externe partijen het komen oplossen.



Zoals die keer dat ik werkte met het managementteam van een overheidsinstelling: 'Wat doe je met ongemotiveerde mensen?' 'Hoe creëer je een cultuur van eigenaarschap?'

Dat was de vraag die ik mocht oplossen. Al vanaf het eerste moment voelde ik dat er veel druk lag op mij om antwoorden te geven, om dingen in beweging te brengen. Niet bij de mensen die voor mij zaten, maar bij anderen.

Ik maakte een kleine weddenschap met mezelf dat niets dat ik zou aanreiken, goed genoeg zou zijn.

We begonnen met wat brainstormen over mogelijke pistes. De mensen gingen flink aan het praten.

Wat mij onmiddellijk opviel, is dat de groepjes er maar niet in slaagden om het eens te raken over dingen. Er kwam een voorstel, dan een 'ja, maar', en dan werd er afgeweken naar

een ander voorstel of eindeloos gepalaverd. Enzovoort.

We verzamelden de weinige ideeën (slappe thee zoals 'meer het gesprek aangaan', 'meer meetings om in te checken' en 'projecten korter opvolgen'). Ik voegde wat ideetjes toe. Ik bevroeg de groep: "Welke gaan jullie nu uitvoeren?"

En het begon weer: praten, 'ja, maar' en weg.

Ik onderbrak de groepsdiscussie en zei: 'Hoe zit het eigenlijk met *jullie* eigenaarschap als team?'

Een seconde stilte, dan weer een stortvloed aan woorden. Ik onderbrak opnieuw: 'Ik hoor vooral veel 'ja, maar', waar blijven de beslissingen?'



Iets langer stilte, en hier en daar een schuldig lachje. Maar toch: ze waren niet akkoord. Geen probleem, volgende oefening!

We gingen een charter maken waarin ze zouden bepalen hoe iedereen met het werk en elkaar zou omgaan.

Zelfde verhaal: veel over en weer gepraat en het over geen enkel punt eens raken. Ik onderbrak opnieuw: 'Wat zijn jullie aan het tonen over jezelf als team?'

Iemand in het team: 'Ja, we raken niet vooruit, hè.' Anderen knikten. Ik volgde op met: 'Wat is de link, mogelijks, met de vorige oefening, wat daar gebeurde?'

En toen viel hij. Ik zag het aan de gezichten. Ik voelde het in de ruimte. 'Wij kunnen zelf niet beslissen. Hoe moeten de mensen waaraan we leiding geven dan gemotiveerd zijn en eigenaarschap nemen?'

Iets in de energie verschoof. Als ik het zou benoemen: de aandacht ging van buiten naar binnen, van de andere mensen in de organisatie naar het team zelf. En daar konden ze wel eigenaarschap nemen.

(Er zaten natuurlijk ook nog andere lagen aan het verhaal, maar dat zou me nu te ver leiden).

Het gaat niet over de inhoud

Er wordt te veel gekeken naar **WAT** er moet gedaan worden, en te weinig naar **HOE** we het doen. Naar externe acties, eerder dan naar innerlijke houding.

Zoals het team in het voorbeeld hierboven zocht naar **WAT** ze met hun mensen moesten aanvangen, terwijl ze zich niet bewust waren van **HOE** ze het zelf (niet) aanpakten.

Tools en theorieën zijn ook een **WAT**, maar het gaat eigenlijk over **HOE** je ze implementeert. Niet dat externe acties verkeerd zijn, integendeel. En ze zijn vaak bijzonder voor de hand liggend:

- **Assertiever zijn?** Zeg 'nee', of neem een time-out en antwoord later.
- **Beter communiceren in het team?** Neem de telefoon in plaats van CC-mails te sturen.
- **Minder stress in de organisatie?** Zet de mailservers af tussen 18u en 7u, zet een fruitmand, organiseer lunchyoga en laat mensen een vragenlijst invullen of hoe ze de werklust percipiëren + hun voorstellen.

Dus als die dingen nog niet gebeurd zijn, is dat omdat er iets anders speelt.





Daarom geloven mensen niet meer in opleiding en begeleiding

Mensen willen wel leren, maar ze zijn het ook beu dat hun inspanning niet tot verandering leidt.

Altijd die hoop op voorhand dat het zal werken, en dan tegen het einde van de dag de milde teleurstelling: “Het was weer niet dat.”

Want de training had het weer *nét* niet over waar zij mee worstelen. En de begeleider raakte *nét* niet aan het echte pijnpunt dat onder de oppervlakte speelt.

Je krijgt een helder, rechthoekig kader voorgeschoteld en dat moet je dan maar doen passen in jouw scheefgetrokken, verwarrende realiteit.

Je oefent een beetje tijdens een rollenspel, maar het blijft er amateuristisch en houterig uitzien. En dan moet je tijdens een super spannend

functioneringsgesprek ineens dat stuntelige nieuwe truukje bovenhalen...?

En als er dan tijdens een opleiding of teamcoaching eens iets naar boven komt dat niet past in het kader — een emotionele, diep menselijke ontboezeming of een scherpe waarheid — krijg je vaak: ongemakkelijke stilte. Groepsdiscussies en monologen naast de kwestie. Een sussend ontwijken. In de pauze een medelijdende hand op je schouder: “Gaat het wel met jou?”

Je zou voor minder gewoon je mond houden en in gehoorzame stilte wachten tot je terugkan naar de bakken werk die op jou liggen te wachten.

Waarom zou je je nog blootgeven en de waarheid zeggen, als de facilitator er niet mee om kan en je kwetsbaarheid zich tegen jou keert?

Mensen worden passief en terughoudend. En omdat mensen zich niet meer willen of durven tonen, omdat iedereen in zijn verdedigingsmechanisme blijft zitten (zwijgen, lullen, doen alsof...), dringen opleidingen en begeleiding niet door tot de essentie.

**And that's
where
we come in.**

Letterlijk, dit is hoe wij mensen en teams aantreffen: vriendelijk en ongeïnteresseerd. Verdedigingsmuren alom.

Als je het traditioneel aanpakt — éénrichtingsverkeer met PowerPoint en slappe rollenspellen — valt alles dat je aanreikt in dovemansoren.



Naar de essentie van mensenwerk



Doordringen naar de kern van wat er speelt, vraagt een ander soort begeleiding die op een andere laag werkt: aanwezig, menselijk, gedurfd.

Onderzoeken wat ervoor zorgt dat we niet doen waarvan we weten dat we het zouden willen doen. En dat in beweging krijgen.

Breekt het angstzweet jou al uit? Wij worden hier *happy* van!

Het is spannend om jezelf in het ongewisse te gooien en om aan een groep onbekende mensen te vragen wat er écht speelt, zonder te weten wat er zal komen.

Vandaar dat velen er liever wegblijven, we begrijpen dat. Kennis doorgeven is dan weer lekker lineair en voorspelbaar: als je het goed uitlegt, heb je het goed gedaan, en dan de verantwoordelijkheid terug te leggen bij de groep. **“Het ligt aan jullie inzet en inzicht als je er niks mee doet.”**

“
**Leer je theorieën
zo goed als je kunt,
maar leg ze opzij als
je in contact komt
met het mirakel van
de menselijke ziel.**

- Carl Jung



Goed nieuws!

Mensenwerk is eigenlijk heel simpel, als...

Je het programma kunt loslaten en dansen met wat je krijgt. Wij zien nogal wat collega's uren steken in hun voorbereiding: allerlei scenario's afspelen in hun hoofd en daarop antwoorden bieden.

Ik deed het vroeger ook zo, dus ik snap het. Nu begrijp ik dat dat te maken heeft met het proberen te controleren van wat er zou gebeuren, zodat ik zeker niet door de mand zou vallen. Het ging meer over mezelf beschermen dan over de mensen te dienen.

En dan blijkt de dag zelf meestal toch dat je voorbereiding en modellen in de vuilbak mogen.

Het is als een vaste choreografie versus vrij dansen. Als je uren werk in de voorbereiding van je vaste choreografie hebt gestoken, is het vaak moeilijk om die los te laten. Zelfs wanneer je dans ging over tweebeinige

mensen en je krijgt een groep viervoeters. Tegenwoordig heb ik bij werk in organisaties vooral mezelf mee, een zak vol materiaal en een hele wolk opties. Ik begin met het peilen naar de verwachtingen en observeer wat de mensen tonen. Ik luister tussen de lijnen en vraag me (luidop of in stilte) af: 'Wat speelt hier? Wat wil hier eigenlijk gebeuren?'

Ik geef oefeningen om de patronen de kans te geven om zichzelf te tonen, eerder dan om kennis over te brengen.

En op basis van die observaties pluk ik interventies en modellen uit mijn innerlijke wolk die passen bij wat zich afspeelt.

Je in het NU werkt



Vaak wordt er gepraat over situaties in het verleden ('Hoe deed je het toen') en in de toekomst ('Hoe wil je het de volgende keer aanpakken').

Maar de mensen zitten live bij ons, op dit moment. Waarom dan niet hun patronen en dynamiek hier en nu gebruiken om hen uit te dagen en te laten groeien?

Als je een oefening geeft, zal het team dat aanvliegen zoals ze uitdagingen in het dagelijkse werk zelf ook aanpakken. Ze kunnen gewoon niet anders; dat is hun vastgeroeste patroon.

De babbelaars zullen babbelen, de zwijgers zwijgen. De beslissers zullen proberen beslissen, de twijfelaars twijfelen. En de sfeer zal zijn wat ze altijd is: frustraties, discussies, spanningen.

In plaats van je in een verhaal over een ideale toekomst te verliezen, neem tijd om te observeren wat de mensen nu doen. Benoem dat, stel verdiepende vragen, wees nieuwsgierig.

En wanneer er zich iets aandient, helpt het dat...

Je vooral niet in de weg loopt

Veel begeleiders blijven weg van de spannende gebieden omdat ze schrik hebben dat ze iets verkeerd gaan doen — of dat ze het zelfs nog erger zullen maken. En dat dat dan hun schuld zal zijn.

De waarheid is: je hoeft niet zoveel te doen wanneer er iets naar boven komt dat spannend of lastig is. Je mag er vooral bij blijven en de mensen zelf door het proces laten gaan.

Vragen stellen ('Hoe is dat voor jullie om te horen?'), je eigen observaties delen, stilte laten...

**Dan begint het werk – dat
al zo lang wacht op wat
aandacht en ruimte –
zichzelf te doen.**

Zo werd in een team waarmee ik werkte, waar veel onderhuidse spanning zat, ineens duidelijk dat er een systemische kloof was tussen de fysieke vestigingen in Gent en Brussel.

Dat mensen in het team loyaal waren aan die vestigingen, als het ware in dienst genomen om die kloof te verdedigen, met spanningen tot gevolg. Ik liet iedereen zijn ervaring daarover delen, en daarna was de sfeer een stuk serener. Mensen die eerder in conflict lagen, voelden meer begrip en warmte voor elkaar.

In een andere organisatie voelde ik aanvankelijk weinig enthousiasme voor het thema: 'Geavanceerd coachen'. Ik ontdekte na bevraging dat de dag ervoor de helft van hun team ontslagen was. Ik liet iedereen een foto in de ruimte leggen en delen hoe dat voor hen was. Ontroerend, de echtheid en de verbinding die toen ontstonden in het team. Daarna deden we geavanceerde coachings over dat onderwerp.

Begeleiders lopen vaak meer in de weg met het opleggen van hun programma en het uitleggen van theorieën dan dat ze de mensen helpen bij hun proces.

Zwijg, luister en werk met wat zich aandient; dan gaat het vaak vanzelf.



Je de groep open krijgt

Een groep gaat niet plots van stil zitten luisteren en rond de pot draaien naar diepe, wezenlijke ontboezemingen. Het is aan de begeleider om de veiligheid en omstandigheden te scheppen waarin mensen en/of groepen zich durven openen en tonen.

Hoe pak je dat aan?

Interactie.

Stop met PowerPoints en monologen afsteken. Laat de mensen meedenken, bouw het samen op. Beheer de groepsdynamiek zodat iedereen gezien en gehoord wordt. De kost van interactie is dat je je groep actiever moet managen. Maar de kost van niet-interactie is veel erger: mensen die afhaken en je begeleiding die nergens naartoe gaat.

Stijlvol sukkelen.

Geef jezelf toestemming om samen met de groep te zoeken, om er soms naast te zitten. Jij hoeft niet alle antwoorden te hebben of feilloos te weten welke oefening zal werken. Het is eerder je vermogen om bij te sturen op basis van de feedback die je krijgt (en die je dus moet durven vragen: 'Hoe zijn we bezig?') dat bepaalt hoe impactvol je bent en hoe bekwaam je overkomt. Zo geef je de groep ook meer eigenaarschap over hun eigen proces.

Spiegel en vraag door.

Veel begeleiders laten van alles passeren dat eigenlijk veel zegt over wat er gaande is. Door dat te benoemen en niet-oordelend, nieuwsgierig te exploreren, kom je op diepere lagen.

Breng jezelf mee.

Stop met show te geven. Begeleiders die een masker dragen, kunnen geen diep mensenwerk doen. Je kunt niet verwachten dat mensen zich kwetsbaar opstellen terwijl jij je als facilitator veilig achter je muurtje blijft. Durf ook eens over jouw zoektocht te spreken. Geef een schaamtelijk voorbeeld van jezelf waarin je op je bek ging. Dat geeft mensen hoop dat hun gestuntel erbij hoort en dat ze het ooit ook zullen kunnen.



Je durft challenges

Veel begeleiders gaan voor gezelligheid en comfort. Dan krijgen ze positieve evaluaties. Iedereen heeft het gevoel dat ze iets interessants geleerd hebben en dat het een fijne dag was. Top! Of niet...?

Voor ons niet. Er is een verschil tussen veiligheid en comfort. Veiligheid is de basis van waaruit je net gaat uitdagen en moeilijke nieuwe stappen introduceren. Comfort is alles dat wegblijft van wat spannend is, inclusief positieve groei.

Begeleiders die 'neutraal' blijven, houden het probleem mee in stand. Ze gaan gewoon mee met de illusie die de mensen ophouden over zichzelf en elkaar, terwijl het net dat is waarvoor je eigenlijk gevraagd wordt.

Een goede begeleider is voor ons **liefdevol meedogenloos**: in naam van de groei van de mensen en het team durft ze soms keihard te zijn. Ze houdt rekening met grenzen en vraagt altijd toestemming, en tegelijk geeft ze niet zomaar op als er wat weerstand is. Dat is een dynamische balans die ervaring, empathie en zelfkennis vraagt.

***Wil jij dit soort begeleider worden?
Dat is wat we de mensen aanleren in onze
opleiding Coachen in Organisaties.***

Bedankt!

Ik hoop dat je dingen herkende en dat je nieuwe inspiratie hebt om aan de slag te gaan in jouw team(s) en organisatie(s).

Laten we samen zorgen voor meer verbinding en vreugde op de werkvloer.

Met warme groeten,
Benjamin

ps. Mocht je nog vragen of feedback hebben, laat mij gerust iets weten.



Over de auteur

Benjamin Ball is trainer en coach met een heldere visie en een rustige, directe stijl. Hij creëert ruimte waarin mensen zich veilig voelen en gericht kunnen groeien.

Zijn werk focust op ondernemerschap en op de vaak onzichtbare drijfveren in werk en leven. Met creatieve, fysieke en systemische werkvormen begeleidt hij duurzame verandering die aansluit bij wie mensen zijn en bij de context waarin ze leven.

Binnen yourcoach staat Benjamin symbool voor de gevleugelde leeuw, als beeld voor exploratie, creativiteit en lichaamsbewustzijn. Hij is zaakvoerder van yourcoach, loopbaanbegeleider in Gent en bezieler van de opleiding Integrale Coaching en verschillende masterclasses.



Verder praten?

Scan & connect op LinkedIn.

 [ball.benjamin](https://www.instagram.com/ball.benjamin)  info@yourcoach.be



Nood aan echt mensenwerk in je organisatie?

Contacteer ons of surf naar
www.yourcoach.be





 **yourcoach**

Vragen die Vertragen

Reflectietool voor
leidinggevenden

“Als je de juiste vraag stelt, ontstaat er vanzelf beweging.”

Welkom

Deze reflectietool is ontworpen voor leidinggevenden die met hun team bewust willen vertragen — om stil te staan bij wat leeft, wat werkt en wat anders mag.

Of je nu een teammeeting opent, een 1-op-1 voert, of een tussentijdse evaluatie organiseert: deze vragen helpen je om de kwaliteit van het gesprek te verhogen, het tempo te verlagen en de onderstroom naar boven te halen.

Vertragen is geen tijdverlies.

Het is ruimte maken voor wat er écht toe doet.

Inhoudstafel

1. Hoe gebruik je deze vragen	P 3
2. 20 vragen die vertragen	P 4
2.1 Reflectie & zelfbewustzijn	
2.2 Samenwerken & Ritme	
2.3 Zicht & Richting	
2.4 Onderstroom & Openheid	
3. Toepassingsideeën	P 6

Hoe gebruik je deze vragen?

Kies er 1 tot 3 uit bij het begin
van een teamoverleg of
individuele check-in

Gebruik ze als
'gespreksonderbreker'
wanneer het tempo te
hoog ligt

Integreer ze in maandelijkse
reflectiemomenten

Laat ze invullen op
post-its of in Miro/Mural
voor anonieme input



De 20 Vragen die Vertragen



Reflectie & zelfbewustzijn

Hoe is het écht met jou vandaag?

Waar zit je hoofd? En waar zit je lijf?

Wat geeft je energie de laatste weken?

Waar liep je op leeg zonder dat je het benoemde?

Wat wil je al even zeggen, maar komt er niet van?

Samenwerken & Ritme

Wat werkt er in onze samenwerking?

Wat maakt het soms stroef?

Waarin gaan we (te) snel voorbij aan elkaar?

Waar raken we de draad kwijt?

Waarin zijn we gegroeid als team, zonder dat we het doorhadden?

Zicht & richting

Wat zijn we aan het doen... en waarom ook alweer?

Wat ontbreekt er in ons verhaal of proces?

Welke vraag stellen we onszelf (nog) niet?

Waar zijn we onderweg naar — en is dat de juiste richting?

Welke keuze willen we maken, maar durven we nog niet?

Onderstroom & openheid

Waarover hebben we het altijd, maar verandert er niets?

Waarover gaat het hier eigenlijk écht?

Wat wordt er verzwegen of geminimaliseerd in onze gesprekken?

Welke spanning hangt er stilletjes in de lucht?

Wat vraagt er om uitgesproken te worden?



Toepassingsideeën

Teambijeenkomst of
kwartaalreflectie

Start of einde van
een veranderingstraject

1-op-1's met
sleutelfiguren

Check-invragen bij
leiderschapsdagen

Extra tip: maak het niet zwaar

Gebruik deze vragen niet als checklist, maar als uitnodiging tot vertraging en aanwezigheid. Je hoeft niet alles op te lossen. Alleen alvluisteren zonder snelheid is vaak genoeg om iets in beweging te brengen.

Wil je meer tools zoals deze?

Ontdek meer reflectietools en coaching-materialen op onze website of neem contact met ons op voor persoonlijke begeleiding via info@yourcoach.be.



Nood aan vertragen?

Dit is waarom de beste leiders
het tempo durven loslaten.



Nood aan echt mensenwerk in je organisatie?

Contacteer ons of surf naar
www.yourcoach.be

