

Hieronder kort de verschillende fases van ontwikkelen met daarin gepaste ‘dienende vragen’. Het geeft een kader van hoe ontwikkeling ontstaat maar is allerm minst volledig.

## Fase 1: Ervaren

- **Niveau:** Actieniveau
- **Focus:** De gebeurtenis zelf – het concrete handelen en het gevoel.
- **Doel:** De situatie herbeleven zonder oordeel, vanuit waarneming.

We gaan terug naar wat er exact gebeurde: hoe zou je dat aan iemand buiten de situatie uitleggen? Deze fase nodigt uit tot beschrijven, niet interpreteren. Je zorgt dat de situatie tastbaar en concreet wordt. We vertragen, luisteren en vatten samen : zonder te duiden. Dit is de “fotofase”: we maken een stilstaand beeld van de situatie.

### Voorbeeldvragen:

1. Hoe zou jij de situatie aan een buitenstaander omschrijven?
2. Wat was jouw taak of rol in dit proces?
3. Aan welke verwachtingen moest je voldoen?
4. Wat deed je, letterlijk, in gedrag?

## Fase 2: Analyseren

- **Niveau:** Actieniveau
- **Focus:** De context, de onderliggende dynamiek.
- **Doel:** Begrijpen wat er speelde tussen de betrokkenen en waarom.

We leggen het vergrootglas op de situatie — niet om schuld te zoeken, maar om patronen te vinden. Vragen stellen vanuit nieuwsgierigheid, niet vanuit oordeel. Hier ga je als vraaginbrenger redeneren, verklaren, verbanden leggen — *zonder nog naar oplossingen te grijpen*. Typisch valmoment: De groep wil al advies geven of verbeteren — dit doen we niet. Het gaat nog steeds om begrijpen, niet om doen. Het is bovendien het proces van de inbrenger niet van de vraagstellers.

### Voorbeeldvragen:

1. Waarom is dit belangrijk voor jou?
2. Wat deed je — en waarom precies?
3. Wat denk je dat de ander deed, en waarom?
4. Welke omstandigheden beïnvloedden deze situatie?
5. Wat zou een buitenstaander opgevallen zijn?

## Fase 3: Bewustwording

- **Niveau:** Persoonlijk niveau
- **Focus:** De verbinding tussen analyse en zelfinzicht.
- **Doel:** Begrijpen wat het gedrag en de gevoelens zeggen over jezelf als mens en professional.

Wat vertelt deze situatie over wie jij bent, wat jij belangrijk vindt, en hoe jij reageert op spanning of onzekerheid? Spiegelend en uitnodigend. We geven ruimte om stil te vallen, te voelen en te

zoeken. Hier ontstaan de “aha-momenten”: de overgang van extern (de ander, de situatie) naar intern (ikzelf).

**Metafoor:** Je kijkt als het ware in een spiegel: wat je zag als ‘de situatie’ (de waarheid), blijkt ook iets over jezelf te vertellen.

#### **Voorbeeldvragen:**

1. Wat heb je gedaan (of niet gedaan) met het gevoel van de ander?
2. Herken je dit thema in andere situaties?
3. Wat betekent dit voor jou?
4. Waar zit hier jouw drijfveer of overtuiging?
5. Herken je dit gedrag van jezelf, of is het juist iets nieuws?

### Fase 4: Afwegen

- **Niveau:** Professioneel niveau
- **Focus:** Professionele reflectie en afwegingen maken.
- **Doel:** Verbinden van inzicht aan actie – vanuit bewustwording en vakmanschap.

Wat betekent dit inzicht voor jouw professionele handelen? In deze fase gaan we helpen structureren. Zorg dat het niet verzandt in schuld (“ik had moeten...”) maar gericht blijft op *leren en kiezen*.

#### **Voorbeeldvragen:**

1. Wat had je graag anders gezien?
2. Welke keuzes lagen er voor jou?
3. Is er een keuze in alternatieven?
4. Welk succes zou je willen herhalen in een volgende situatie?
5. Wat zou volgens jou het meest helpend zijn in gelijkaardige contexten?

### Fase 5: Concretiseren

- **Niveau:** Professioneel niveau
- **Focus:** Vertaling naar actie en toekomstgericht leren.
- **Doel:** Het nieuwe inzicht omzetten in een *concrete doelstelling of voornemen*.

Wat ga je morgen anders doen – en wat zal de omgeving daarvan merken? Concreet maken zonder druk te leggen. We gaan proberen om te formuleren *in termen van gedrag en beoogd effect*.

#### **Voorbeeldvragen:**

1. Wat gaat de omgeving merken als jij dit anders gaat doen?
2. Wat kan helpen om een nieuwe stap te zetten?
3. Wat gaat het effect zijn voor jezelf als je dit anders doet?
4. Welke ondersteuning heb je nodig?
5. Hoe houd je jezelf eraan?

## Eindpunt van het spel

De centrale vraag is nu geen vraag meer, maar een statement:

“Ik wil voortaan ...” of “Ik ga vanaf nu ...” → je gaat van een vraagteken? Naar een uitroepteken!

Het vraagstuk is omgevormd tot een richtinggevende keuze.

## Het proces in beweging

Het spel nodigt uit tot *verschuiven van perspectief*:

- Van handelen → naar begrijpen → naar bewust kiezen.
- Van zoeken naar antwoorden → naar onderzoeken van betekenissen.
- Van sturing → naar eigenaarschap.

De kracht van de methode ligt in de **tijd** en de **houding**:

- **Tijd**, omdat leren niet in één gesprek ontstaat.
- **Houding**, omdat het proces alleen werkt vanuit gelijkwaardigheid en vertrouwen.