

4 TYPEN VRAGEN

om een discussie te
begeleiden

Introductie

Theorie

4 typen vragen

Aan de slag



Introductie

Het faciliteren van een discussie is niet eenvoudig.

De ene keer overheerst een specifieke deelnemer, de andere keer stel je een vraag en geeft het team geen antwoord. Of een onderwerp komt steeds weer terug, zonder dat het team voortgang maakt.

Zorg ervoor dat iedereen gehoord wordt.

Voor jou als facilitator is het de kunst om zo'n gesprek in goede banen te leiden. Het stellen van goede vragen kan je hierbij enorm helpen: met goede vragen geef je deelnemers richting en verdiep je de resultaten.

Maar welke vragen stel je dan?

Met dit document help ik je op weg: het beschrijft een discussie model dat bestaat uit 4 stappen. Als je dit model toepast, leid je je deelnemers stapsgewijs door een discussie. Zonder eindeloos gedoe en met een concreet besluit als resultaat.

Wanneer is deze methode te gebruiken?

Je kunt het model in verschillende bijeenkomsten gebruiken, denk aan: teamdiscussies, strategiesessies of evaluatie bijeenkomsten. Eigenlijk overal waar je gebruik maakt van de wijsheid van de groep.

Jouw faciliteer vaardigheid verder ontwikkelen?

Wil je meer weten over hoe je je team kunt begeleiden in hun onderlinge samenwerking? Schrijf je dan samen met je team in voor de training 'succesvol samenwerken'. Meer info hierover vind je op <https://mireillebeumer.nl/>.

Mireille Beumer

**Facilitator | Strateeg | Change Manager |
Entrepreneur | Sportvrouw**



Theorie

Ieder teamlid reageert anders

en dit leidt tot een ongestructureerde meeting zonder resultaat

Als je met een team een gesprek voert, reageren deelnemers ieder op een verschillende manier.

Een voorbeeld:

Op de vraag 'wat moeten we doen met probleem X?' kunnen teamleden de volgende reacties geven:

- Een '**actie**' antwoord. De deelnemer schiet gelijk in de 'doe-modus' met als gevolg dat hij of zij informatie over het hoofd ziet.
- Een '**ik wil meer informatie**' antwoord. Vaak gebeurt dit als een deelnemer te weinig over het onderwerp weet (of denkt te weten).
- Een '**emotie**' antwoord. Dit gebeurt meestal als iemand wordt herinnerd aan een eerdere, soortgelijke situatie.
- Een '**analyse**' antwoord. De deelnemer wil eerst de achtergrond analyseren en bediscussiëren (inclusief consequenties).

Zo'n gesprek met verschillende invalshoeken leidt tot een ongestructureerd proces waarbij het lastig is om alle invalshoeken tegelijkertijd te horen en te verwerken. En waarbij je niet tot een besluit of einde komt.



Theorie

Het ORID model

Van ongestructureerde naar gestructureerde bijeenkomst

In een situatie waarbij de diverse invalshoeken en reacties kunnen leiden tot een ongestructureerde discussie gebruiken veel facilitators de 'focussed conversation methode', ook wel het ORID-model genoemd. Dit model is ontwikkeld door het Canadese Institute of Culture Affairs en wordt wereldwijd toegepast.

Stap voor stap en iedereen aan bod

ORID staat voor vier niveaus: **Objective** (What?), **Reflective** (Gut?), **Interpretive** (So what?) en **Decisional** (Now what?).

Ieder niveau heeft een andere invalshoek en bestaat uit verschillende soorten vragen. Met het ORID-model leid je je deelnemers stapsgewijs door een discussie waarbij iedereen aan bod komt.

Wanneer je gebruik wilt maken van de wijsheid van de groep kun je het ORID model inzetten. Denk aan strategiebijeenkomsten, evaluatiesessies en teamdiscussies.



What?



So what?



Gut?



Now what?

Theorie

Het ORID model

De term ORID is afgeleid van de vier niveaus welke een relatie hebben met het uitvoeren van onderzoek.

1. Objective



Verzamel feiten, data en statistieken met als doel het beschrijven van de context.

2. Reflective



Maak emoties, associaties en persoonlijke reacties inzichtelijk.

3. Interpretive



Analyseer aannames, verbanden en consequenties.

4. Decisional



Ontwikkel opties en benoem prioriteiten om tot actie over te gaan.

Als je een besluit neemt, ga je onbewust al deze vier niveaus af. Vaak legt iemand in zijn denkwijze de nadruk op een ander niveau.

Als voorbeeld:

een data-analist focust meer op het 'objective' niveau, een projectleider zal eerder het 'decisional' niveau benadrukken.

Het is de rol van de facilitator om een team stapsgewijs door dit framework van vier niveaus te leiden zonder een onderdeel over te slaan of direct naar de besluitvorming over te gaan.

In de volgende paragrafen zijn de vier verschillende niveaus verder beschreven. Ook geef ik je voorbeelden van vragen die je direct kunt gebruiken in jouw bijeenkomst.

**HAVING A FRAMEWORK IN
MIND IS YOUR SECRET
WEAPON FOR FACILITATION**

1. Objective



Objectieve vragen zorgen voor de feiten en de basis. De vragen van dit niveau zijn gericht op het achterhalen van feiten, data en waarnemingen. Het doel hiervan is de basis inzichtelijk te maken, aan de hand waarvan later aannames gedaan en conclusies getrokken worden.

Voorbeelden van vragen die je kunt stellen:

- Wat weten we feitelijk over het vraagstuk?
- Wat is kenmerkend aan deze situatie?
- Welke zaken vallen je op?
- Wat heb je gezien?
- Wat is er (tot nu toe) gebeurd?
- Welke acties hebben we gedaan en welke gelaten?
- Welke reacties heb je geobserveerd?
- Wie was erbij betrokken of aanwezig?
- Welke woorden of termen vallen op?

Reflectieve vragen leggen verbanden. Met reflectieve vragen vraag je de deelnemers om een 'gevoelsmatige' reactie. Je geeft hiermee erkenning aan ieders positie, emotie en reactie waardoor het uiteindelijke besluit beter onderbouwd wordt.

2. Reflective



Voorbeelden van reflectieve vragen die je kunt stellen:

- Waar doet je dit aan denken?
- Wat verraste je? Wat vond je inspirerend?
- Welk gevoel maakt dit bij je los?
- Waarover maak je je zorgen?
- Wat vind je het spannendste onderdeel?
- Wat is direct duidelijk voor je en wat is verwarrend?
- Waar heb je vertrouwen in?
- Over welk deel ben je twijfelachtig?
- Wat waren hoogtepunten en dieptepunten?
- Wat heeft vooral jouw aandacht getrokken?

3. Interpretive



Het eerste en tweede niveau zijn individueel gericht. Deelnemers hebben vanuit hun eigen ervaring (feiten en gevoelens) nagedacht over de vraag. In het derde niveau laat je deelnemers kritisch nadenken en verbanden leggen. Het doel van deze stap is om belangen, aannames, scenario's, betekenissen of hypothesen boven tafel te krijgen. Je gaat de externe informatie (feiten) en de

interne informatie (gevoelens) analyseren en met elkaar combineren. Vaak is dit een stap die meer aandacht vraagt. Inzicht is namelijk de opstap naar het nemen van besluiten en het bepalen van acties.

Voorbeelden van vragen die bij dit niveau gesteld kunnen worden:

- Wat hebben we tot nu toe geleerd?
- Welk nieuw perspectief hebben we gekregen?
- Wat betekent dit voor jou als medewerker / voor de organisatie?
- Wat is het belang hiervan?
- Wat blijkt het centrale probleem te zijn?
- Als we dit nog een keer doen, wat doen we dan anders?
- Welke impact heeft dit?
- Welke gevolgen heeft dit voor je werk of je ontwikkeling?

In het vierde niveau staat besluitvorming centraal. Met besluitvormende vragen breng je alles samen, genereer je opties en stel je prioriteiten. Je helpt de deelnemers de stap te maken naar besluiten en acties: wat gaat het team doen?

4. Decisional



Vragen die je in dit kader kunt stellen:

- Wat is hierop ons gezamenlijke antwoord?
- Wat gaan we starten, stoppen en waar gaan we mee door?
- Wat is relatief eenvoudig om te doen en pakken we morgen beet?
- Wanneer is wat gereed?
- Wat ga jij morgen anders doen?
- Wat doen we als eerste, als tweede?
- Welke skills of resources hebben we nodig en hoe regelen we dit?

Aan de slag

De vier typen vragen kunnen in verschillende bijeenkomsten gebruikt worden. Maar ook tijdens de voorbereiding kan dit model relevant zijn. Bijvoorbeeld als deelnemers een rapport of plan moeten evalueren wat vervolgens gezamenlijk wordt besproken.

Kortom, met deze 4 typen vragen houd je de deelnemers gefocust, gebruik je alle wijsheid in de groep en kom je tot goed onderbouwde conclusies.

Meer weten en meer voorbeelden zien?

Het boek 'The art of Focussed Conversations, 100 ways to access group wisdom in the workplace' van R.B. Stanfield beschrijft 100 voorbeelden van de ORID methode.

Laat je structureel inspireren

- ontvang praktische tips
- lees ervaringen van anderen
- krijg boekentips over faciliteren

**Klik hier om
Mireille Beumer op
LinkedIn te volgen**