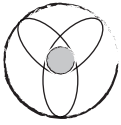


2.3 Het juiste niveau van een vraag

Iedereen raakt wel eens geïrriteerd als zaken misgaan, of ergert zich aan de inbreng van anderen, of stoort zich aan het gemak waarmee afspraken niet nagekomen worden. Het werk gaat niet altijd over rozen, zeggen we dan. Veel ontwikkelingsvragen komen voort uit dit soort van ervaringen: ‘Hoe kan ik ervoor zorgen dat ze zich nu eens gewoon aan de afspraken houden?’, ‘Wat moet ik doen om mijn baas te overtuigen van het nut van dit project?’, ‘Hoe ga je om met mensen die zich projectleider noemen maar geen flauw idee hebben wat dat inhoudt?’ of ‘Hoe verbeter ik mijn acquisitiekracht?’ In deze voorbeeldvragen hoor je de achterliggende doelstelling van de vragensteller meeklinken, of het nu er om gaat je medewerkers in het gareel te krijgen, je baas te overtuigen of prettige opdrachten binnen te halen.



De manier waarop je een vraag stelt is mede bepalend voor de richting waarin je naar antwoorden zoekt. Vragen over de juistheid van je aanpak, de ‘hoe doe jij dat nou?’-vragen, zijn geschikt om aan ervaren collega’s te stellen. Die kunnen je met advies van dienst zijn. Maar op vragen om je eigen waarden en overtuigingen te onderzoeken, vragen om jezelf beter te leren kennen, kun je geen antwoord van een ander verwachten. Dat zijn vragen waar je zelf over na moet denken, een ander kan je hooguit helpen nadenken. Dat onderscheid ziet er op papier wel helder uit, alleen in de praktijk is het vaak helemaal niet helder. Hoe weet je nu met welk soort vraag je te maken hebt? Daarover gaat deze oefening.

Stappen

1. Formuleer je vraag.
Doorgaans komt je vraag voort uit situaties in je werk waarin het niet gaat zoals je wilt. Je ergert je, je weet niet goed hoe je iets aan moet pakken of je wilt advies hebben van iemand anders.
2. Stel je vraag.
Vraag een ervaren collega wat hij adviseert en luister naar het antwoord.
3. Observeer scherp je eigen reactie.
Heb je de neiging om te zeggen: ‘Ja, dat heb ik al geprobeerd maar dat werkt niet bij mij’, of ‘Nee dat gaat hier niet’, dan kun je je vraag nog een keer aan een andere collega stellen.
4. Conclusie.
Als je voor de tweede (voor de echte doorzetters: de derde) keer geen bruikbaar antwoord krijgt, dan kun je er redelijk van overtuigd zijn dat je een complexere vraag te pakken hebt waarin persoonlijke aspecten meespelen. Dat maakt de vraag geschikt voor een intervisiegroep, voor een gesprek met een persoonlijke coach.

Ervaringen van professionals met 'Het juiste niveau van een vraag'

Ik wilde trucjes leren. Bijvoorbeeld hoe je snel in een vergadering kunt reageren op een niet voorziene situatie. Daar kon ik geen antwoord op krijgen, dat doet iedereen op zijn eigen manier. Wat er bij mij veranderde dankzij mijn intervisiegroep zit in mezelf. Zo heb ik gemerkt dat ik vaak naar het onbereikbare streef, al zei ik dat het niet zo was. Maar nu leer ik om mijn gevoel realistischer te sturen, te accepteren wat er wel is. Ik geef mezelf dan een schouderklopje: 'kijk, dat heb je bereikt'. Ik zie ook de relatie met mijn beginvraag. Ik heb tijd nodig omdat ik altijd de perfecte reactie wil geven. Dat kan ik nu meer loslaten, ik kan veel beter reageren op onverwachte situaties. ʘ

Bron: Projectleider ICT-projecten

Toen ik pas begon met lesgeven op school had ik vaak moeite met orde houden in de klas. Op een middag vroeg ik een ervaren collega van mij waarvan ik wist dat hij heel goed orde kon houden: 'Wat doe jij als ze de hele tijd zitten te klieren en te sms'en?' Mijn collega keek me aan en zei: 'Ik zou niet weten wat ik moest doen, dat doen ze bij mij niet.' Ja, daar zat ik dan, ik voelde me in de kou staan. Later drong het tot me door dat orde houden niet een kwestie van een 'weetje' is. Er zit veel meer achter en je speelt daar zelf ook een rol in. ʘ

Bron: Docent voortgezet onderwijs

Ik vroeg me af hoe je greep houdt op de overvloed van informatie die op je af komt, hoe je uitfiltert wat belangrijk is. Ook bij mij bleek een andere vraag achter de vraag te zitten. Het begon met 'Wat kan ik?' en eindigde met 'Wat wil ik?' Vanuit het bewustzijn van wat ik belangrijk vind, ga ik nu zelf op zoek naar de informatie die ik nodig heb. En ik kan er makkelijker voor zorgen dat wat ik belangrijk vind ook belangrijk blijft in wat ik doe. Het merkwaardige is dat ik het daardoor wel drukker krijg, maar dat ik meer 'peace of mind' heb, ik voel me rustiger. ʘ

Bron: Business consultant