

**Top**



**beste check-in vragen**

## **Uitgave**

### **Top 20 beste check-in vragen**

© 2023 | CoResolvers

## **Tekst**

Linda Pieters

Stephanie van Rossum

## **Vormgeving en productie**

Newton. Designing You.

CoResolvers maakt van leidinggevendenden leiders.

Dat doen we met trainingen en begeleiding, op praktische en interactieve wijze.

Zo ervaar je als leidinggevende dat je succesvoller om kunt gaan met besluitvorming, conflictresolutie en groepsdynamiek. *When the shit hits the fan* zijn wij er ook:

Met inzet van Deep Democracy begeleiden we teams het goede gesprek met elkaar te voeren. Om zo voorbij de spanning te komen en het vermogen te ontwikkelen om beter met toekomstig gedoe om te gaan.

# Inleiding

*Het is een beetje kantoortaal geworden. De check-in; “Laten we even inchecken met elkaar”. Op die opmerking krijgen we natuurlijk ook wel eens wegdraaiende ogen.*

*Dat is zonde want dat overschaduwde de impact die een goede check-in kan hebben. Zeker voor leidinggevenden.*

*Vandaar dit whitepaper. Om de check-in eens goed in het licht te zetten. Wij geven jou onze top 20 beste check-in vragen. Zodat je er zelf mee aan de slag kunt in je eigen meetings en overleggen.*

*Waarom het wiel zelf uitvinden als wij dat al voor je gedaan hebben, toch?*

*CoResolvers,  
Linda Pieters en Stephanie van Rossum*

## Linda en Stephanie

*Wij zijn Linda Pieters en Stephanie van Rossum. Beiden ondernemer en gezamenlijk oprichters van CoResolvers. Eind 2018 vonden wij elkaar in onze drive om energie en liefde in teams weer in beweging te brengen.*

*Vaak gaat het daar mis, is onze ervaring; teamleden denken en handelen geïsoleerd omdat ze niet meer altijd in verbinding met elkaar zijn. Daardoor maken ze niet meer gebruik van de gezamenlijke energie en het potentieel dat in de groep aanwezig is.*

---

## CoResolvers

CoResolvers staat voor samen oplossen. We geloven dat in iedere groep wijsheid aanwezig is om met problemen of uitdagingen te kunnen dealen. Wij helpen die wijsheid vooral weer vrij te maken. Dat doen we door onze eigen ervaring en kennis in te zetten. We werken veel met Deep Democracy, Systemisch Werk, Transactionele Analyse en Corporate Antropologie.

Het creëren van een open en veilige sfeer waarin gezegd en gehoord kan worden wat van belang is, is de rode draad in ons werk. In dit 'goede' gesprek kunnen scheefgegroeide patronen worden ontdekt. En dat alles zonder oordeel. Iedere groep of team heeft daar in bepaalde mate wel mee te maken. Het is net als in een relatie; zoeken naar een juiste balans met elkaar.

En dan nu naar de check-in!

# Over de check-in

## Wat is een check-in?

Een check-in is een techniek uit de Lewis Deep Democracy methode. Het is een krachtige en eenvoudige gespreksvorm aan de start van een meeting, overleg of bijeenkomst waarin je de ruimte geeft om te delen wat er leeft rondom één of meerdere vragen en om je te verbinden met het onderwerp van de meeting. De check-in geeft iedereen een stem waarbij de anderen luisteren. Het geeft inzicht in wat de verwachtingen zijn rondom de meeting en waar mogelijk weerstand zit. Een check-in is geen open gesprek of discussie. Het gaat écht om met elkaar te landen, te verbinden, elkaar te horen voordat je de inhoud in gaat.

## Wanneer gebruik je de check-in?

- wanneer twee of meer mensen samen komen,
- aan het begin van een vergadering of van een team- / groepsproces,
- bij de start van een online bijeenkomst,
- met familie, vrienden en met jezelf,
- wanneer het maar nodig is...,
- in plaats van de w.v.t.t.k. - wat-verder-ter-tafel-komt, (die haal je als het ware naar voren).

## Hoe doe je een check-in?

Geef tijdens de start van je overleg aan dat je een check-in gaat doen. Vervolgens geef je aan met welke vraag of vragen je wilt inchecken. Bij voorkeur bepaal je vooraf al naar gelang de aard van je meeting, welke vraag/vragen je wilt stellen. Wat voor soort vragen je zou kunnen inzetten, lees je verderop in dit whitepaper!

Leg vervolgens de twee spelregels van de check-in uit:

### *Popcorn style*

Gekke naam hè? We bedoelen met popcorn style dat je niet het rijtje af hoeft. Deelnemers aan de vergadering moeten vooral zelf voelen wanneer ze in willen checken. Pop when you're hot...net als popcorn dus. Dit voorkomt dat deelnemers zich mogelijk teveel met het rijtje bezighouden en wanneer ze dan zelf moeten inchecken. Door popcorn-style is er meer aandacht voor elkaar en wat ieder te zeggen heeft.

### Share & dump

Dit betekent dat de check-in geen discussie of gesprek wordt. Het gaat écht om het delen en het naar elkaar luisteren. Dus niet om het inhaken op elkaars verhaal, om het vragen stellen of om andere opmerkingen maken. Een gesprek of mogelijke vragen naar aanleiding van de check-in doe je daarna.

Nadat je de uitleg hebt gegeven, start je als voorzitter of leidinggevende (of wie dan ook de meeting leidt) met je eigen check-in. Jij gaat als het ware voor de troepen uit; jij deelt als eerste jouw eigen antwoorden op de check-in vragen.

### Hoe check je zelf in?

In de check-in zit volgens Deep Democracy een hele belangrijke waarde voor jou als leidinggevende, voorzitter of ieder ander die een groep leidt. Je kunt een check-in namelijk heel goed gebruiken om onderwerpen die van belang zijn 'aan te zetten in de groep'. Dat klinkt een beetje vaag, of niet?

Als leidinggevende open je het overleg of de vergadering en geef je de aftrap. Daarmee heb je een belangrijke en bepalende rol. Want de wijze waarop jij start, wat jij zegt of niet zegt, bepaalt de wijze waarop de deelnemers volgen. Als jij niet open bent maar dat wel verlangt van je team, kun je die openheid die jij juist zo graag wilt wel op je buik schrijven.

Het klinkt oneerbiedig, maar het is een soort kudde-gedrag; de kudde volgt het gedrag van de leider. Een belangrijke vraag vooraf is dus wat je met je meeting wilt bereiken.

*Wat voor meeting is dit, hoe zitten de anderen er mogelijk in, wat vind ik van belang om te horen of waar wil ik ruimte voor maken?*

Het antwoord op die vragen vertaal je naar jouw check-in vragen.

### voorbeeld



## voorbeeld

---



Je bent leidinggevende van een groot team in een organisatie waar de directie zojuist een grote overname heeft aangekondigd. De ochtend na de aankondiging heb je een overleg met je team.

Waar wil je het over hebben? Wat wil je horen?

Je wilt bijvoorbeeld weten hoe het nieuws geland is. Wat de positieve kant ervan is, en ook hoe ontzettend naar het is.

Dan is het belangrijk dat je in deze check-in zelf (ook) op deze vragen antwoorden geeft; je vertelt je eigen verhaal, je deelt je emoties, gedachten, zorgen of twijfels.

En daarna vraag je hoe dat voor anderen is. Wees oprecht, mensen hebben snel door als je dat niet bent.

Als projectmanager bij een hele korte meeting waarin het alleen gaat over het afstemmen van de eerstvolgende acties komende week, is je check-in anders. Een passende vraag kan zijn: *'Welke acties moeten we vandaag zeker bespreken?'* Jij start met jouw eerste beeld of idee daarbij. Kort en krachtig.

Door zelf te starten, kun je beïnvloeden op welke vlakken je graag wilt dat anderen delen. En daarmee is een check-in een ongelooflijk belangrijk beginpunt.

---

# Onze top 20 check-in vragen

Er zijn legio check-in vragen te bedenken. Onderstaand tref je onze favorieten aan, verdeeld over een aantal categorieën:



1. *Hoe zit je erbij? (deze mag uiteraard niet ontbreken)*
2. *Waarom wil je hier wél en waarom wil je hier niet zijn?*
3. *Wat is voor jou belangrijk vandaag?*
4. *Wanneer is deze meeting/dag voor jou succesvol?*
5. *Waar zou volgens jou vandaag in ieder geval een besluit over genomen moeten worden?*
6. *Wat moet voor jou in ieder geval aan bod komen vandaag/in deze meeting?*
7. *Hoe kijk je terug op de voorgaande meeting?*
8. *Vertel iets over jezelf wat maar weinig mensen weten.*
9. *Waar ben je momenteel trots op?*
10. *Wat is jouw ervaring met...?*
11. *Waar zit je zorg als 't gaat om...?*
12. *Wat heeft jou vanmorgen al verrast?*
13. *Welke beslissing is in jouw ogen een goede beslissing geweest deze week?*
14. *Noem eens drie dingen van afgelopen week waar je dankbaar voor bent/blij van wordt?*
15. *Welke niet-zo-fijne gebeurtenis van de afgelopen tijd is uiteindelijk positief gebleken?*

Natuurlijk zijn bovenstaande vragen ook geschikt om online te stellen. Maar deze **Favoriet** willen we jou niet onthouden:



16. *Hoe voel je je vandaag op de schaal van...*

Wanneer je bij Google intypt 'how do you feel scale' krijg je allerlei schalen te zien waarop je kunt aangeven hoe je je voelt vandaag. Onze favorieten zijn '*How was your day on the Ross scale?*' en '*On this sheep-scale, how do you feel today?*'

Als de groep niet zo spraakzaam is, vraag je hen de antwoorden in de chat te zetten. Uiteraard ga jij als voorzitter/leidinggevende ook weer hierin voor.





Met bijzondere setting bedoelen we bijvoorbeeld een heidag, een brainstormsessie, start van een nieuw (project)team of een teamdag. Bij deze meetings is er vaak meer tijd om in te checken en wil je iets aanzetten dat vaak meer buiten de comfortzone ligt.

### Onze favorieten

17. *Teken een weerbericht over hoe jij erbij zit op dit moment*
18. *Mocht je nu op reis mogen, waar zou je dan heen willen en waarom?*
19. *Neem een stapel ansichtkaarten mee (of gebruik hiervoor bestaande sets zoals 'Picture This association cards'). Vraag iedereen een kaart te pakken en aan de hand van deze kaart te vertellen hoe je erbij zit en wat voor jou belangrijk is deze sessie*
20. *Wat is jouw beeld bij wat de opdracht is voor dit team? Antwoord kun je laten vertellen, tekenen of uitbeelden*

En vooruit, bij deze een **bonusvraag**:

21. *Vraag iedereen van te voren een favoriet nummer te sturen en maak met alle nummers een spotify afspeellijst. Vervolgens speel je de nummers random af en vraag je aan de inbrenger, waarom dit nummer, wat betekent dit voor jou en wat brengt dit nummer voor vandaag?*

### Keuze van de vraag

Zoals we hierboven al schreven, is de keuze van de vraag enorm belangrijk. Je wilt iets 'aanzetten', alle stemmen horen, verbinden met het onderwerp, wijsheid ophalen. Afhankelijk van de duur van de meeting, de agenda, de setting, het onderwerp en teamsamenstelling, is de ene vraag beter geschikt dan de andere.

Wanneer je een meeting start met een volle agenda, is het niet logisch om de vraag te stellen 'vertel eens iets over jezelf wat anderen nog niet weten'. Dan wil je juist weten welke onderwerpen er in ieder geval aan bod moeten komen.

Als er spanning is in het team door bijvoorbeeld hoge werkdruk of deadlines, is het beter om te vragen naar hoe iedereen er nu bij zit en wat een ieder bezig houdt, dan te vragen naar waar je dankbaar voor bent. Dan sla je de plank mis. En zijn we weer terug bij de rollende ogen.

# Meer weten? Op de hoogte blijven?

*Wil je weten hoe je van jouw meetings effectieve en verbindende bijeenkomsten maakt?*

## Meer weten?

In de **Check-in Wave** nemen we je in 6 korte maar krachtige online bijeenkomsten van 1,5 uur mee in de Deep Democracy Check-In wijze. We leggen het waarom erachter uit, gaan dieper in op groepsdynamiek en hoe een check-in daarop van invloed kan zijn. We laten je daarnaast veel doen en ervaren; zodat jij zelfstandig een goede check-in in elke groep (met wat voor achtergrond of vraagstuk dan ook) kunt gaan toepassen - en ervaren hoeveel dat oplevert!

[Lees meer >](#)

## Wil je meer?

Neem dan deel aan onze **CoResolve - Deep Democracy voor leidinggevenden**. In deze intensieve én interactieve tweedaagse simuleren we een businessmeeting setting. We leren jou als leidinggevende (of voorzitter, project manager, etc.) de Deep Democracy technieken toepassen zodat je deze makkelijk kunt integreren in je eigen dagelijkse meetings, bijeenkomsten en besluitvormingen.

[Lees meer >](#)

## Wil je nog meer?

We bieden diverse programma's en interventies met een helder vertrekpunt en een duidelijke eindbestemming. Tegelijkertijd is de reis dat wat we met elkaar creëren. Geen enkel programma of interventie is hetzelfde, omdat ieder individu en daarmee ook iedere groep anders is.

Uiteraard geven we onze programma's en interventies ook 'incompany'.

Bekijk hier **ons aanbod... (klik)**

