

SPIEKBRIEFJE VOOR EEN GOEDE CHECK-IN

TEAM
TROTTS

WAT?

Een check-in is een manier om **verbinding** te maken aan het begin van een bijeenkomst. Het helpt de deelnemers om **bewust aanwezig** te zijn en hun **aandacht** te richten op het gesprek.

WAAROM?

- Het zorgt ervoor dat je **bewust** en met een bepaalde **intentie** aanwezig kunt zijn bij een bijeenkomst.
- Het zorgt ervoor dat teamleden zich **gezien** en **gehoord** voelen.
- Het geeft inzicht in wat er op de **achtergrond** speelt voor teamleden.
- Als er op teamniveau iets in de **onderstroom** speelt, kun je daar vaak ook signalen van oppikken tijdens een check-in.
- Het team oefent om **zonder oordeel** te **luisteren** naar alle stemmen, zowel naar geluiden die je fijn vindt om te horen als naar geluiden die je minder fijn vindt. Daarmee vergroot je de **veiligheid** in je team.
- Het creëert **verbinding**.

WANNEER?

- Je kunt dit elke keer gebruiken als je met je team bijeenkomt.
- Bij 1-op-1 afspraken werkt het ook geweldig.
- Probeer het ook eens in je familie of gezin.

HOE?

- Geef kort de **context**. Vertel...
 - dat we gaan starten met een check-in en waarom.
 - dat je wil inchecken aan de hand van één vraag of enkele vragen en dat iedereen de kans krijgt om daar antwoord op te geven.
 - dat het geen gesprek is, maar juist even de gelegenheid vormt voor iedereen om iets te delen en voor de anderen om aandachtig te luisteren.
 - dat alles gezegd mag worden.
 - dat we inchecken in 'pop-corn'-stijl: dus 'pop when you're hot'.
- Check als begeleider **als eerste** in. Daarmee geef je impliciet een richtlijn voor hoe lang en hoe uitgebreid je wil dat iedereen incheckt.
- **Bedank** elke collega aan het eind van zijn check-in.
- Ga door tot het **klaar** is.
- **Vat** in het kort **samen** welke geluiden er leven in het team. Doe dat feitelijk (noem letterlijk wat er is gezegd zonder te interpreteren). Bijvoorbeeld: "Ik hoor dat er op dit moment enthousiasme, terughoudendheid en twijfel in ons team aanwezig is."



SPIEKBRIEFJE VOOR EEN GOEDE CHECK-IN

TEAM
TROTTS

WAT WIL JE BEREIKEN?

Denk als begeleider na over de intentie die je hebt met het overleg. Als je bijvoorbeeld 'diepgang' wil, stel je andere check-in vragen dan wanneer je op zoek bent naar 'creativiteit' of naar 'verbinding'.

Afhankelijk van wat je wil bereiken in een bijeenkomst en hoeveel tijd je ervoor uit wil trekken, kun je variëren met het soort vraag:

- Op individu gericht of juist op team gericht.
- Speels of juist wat serieuzer.
- Uitgebreid is of juist korter.
- Gericht op het verbinding of relatie of juist op inhoud.

VOORBEELDEN VAN CHECK-IN VRAGEN

Waar hoop op bij deze bijeenkomst? En waar hoop je juist niet op?

Is er iets interessants of ongewoons met je gebeurd tussen de vorige keer en vandaag?

Wat is jouw persoonlijke weerbericht op dit moment en waarom?

Waarom wil je hier zijn vandaag? Waarom niet?

Wat is het weerbericht van jullie team op dit moment en waarom?

Geef met je duim aan hoe je erbij zit. Je duim omhoog zegt 'top!', je duim omlaag zegt 'heel slecht'. Of kies iets daartussenin.

Wat is jouw lievelingsfilm of -boek en wat zegt dat over jou?

TIPS VOOR HET BEGELEIDEN VAN EEN CHECK-IN



Als begeleider wil je benadrukken dat elk geluid welkom is. Dat werkt het beste als je **neutraal**, zonder oordeel luistert. Erken alle deelnemers op een zelfde manier, en zonder opmerking, bevestiging of interpretatie. Met opmerkingen als 'mooi!' of 'oh, wat erg' geef je impliciet een oordeel over wat er gezegd wordt. Daarmee kun je onbedoeld een stempel drukken op wat er wél of juist niet gezegd wordt.



Als de groep begint te **reageren op elkaar**, benoem dan dat dit gebeurt en vraag de groep wat zij wil: "Ik merk dat we afdwalen van de check-in en dat we aan een gesprek beginnen. Willen jullie bij de check-in blijven of willen jullie liever een gesprek voeren?". Je vergroot daarmee het bewustzijn van de groep en behoudt zelf je neutrale positie.



Als iemand **niet in wil checken**, is dat prima. Mensen hoeven niet in te checken. Als er meerdere mensen niet inchecken, is dat wel een indicator dat er iets gebeurt in de onderstroom van de groep.



Je kunt variëren met **de lengte** van een check-in. Je kunt het kort en bondig houden, maar – afhankelijk van wat er nodig is – ook een hele uitgebreide check-in doen.