

Vraag 1:

In hoeverre lukt het jou om een gesprek te voeren zonder (te) snel advies te geven?

Antwoordopties en feedback:

1. "Ik geef meestal direct advies als iemand een probleem benoemt."

- **Score:** 0 punten
- **Uitleg:** Je neemt de regie snel over door een oplossing aan te reiken. Dit voelt misschien helpend, maar je onderbreekt daarmee vaak het reflectieproces van de ander.
- **Tip:** Laat eens bewust een stilte vallen als iemand een probleem deelt. Stel daarna een open vraag zoals: "Wat heb je zelf al geprobeerd?" of "Wat is voor jou belangrijk hierin?"

2. "Ik geef vaak tips, ook als iemand daar niet expliciet om vraagt."

- **Score:** 1 punt
- **Uitleg:** Je intentie is positief, maar je kiest nog vaak voor de rol van expert. Daarmee stuur je het gesprek onbedoeld in jouw richting.
- **Tip:** Oefen jezelf in het stellen van verkennende vragen voordat je iets aandraagt. Denk aan: "Wat zou je willen dat er verandert?" of "Wat helpt jou normaal gesproken in zulke situaties?"

3. "Ik probeer door te vragen, maar val snel terug op advies."

- **Score:** 2 punten
- **Uitleg:** Je bent je bewust van je neiging tot adviseren en probeert dat te doorbreken — maar oude gewoonten kunnen nog overheersen.
- **Tip:** Gebruik een korte reminder op je aantekeningenblok zoals: "Eerst luisteren, dan sturen." Kies vooraf één gesprekstechniek (bijv. reflectief luisteren) die je bewust inzet.

4. "Ik stel eerst veel vragen voordat ik advies geef."

- **Score:** 3 punten

- **Uitleg:** Je toont gespreksdiscipline en gebruikt vragen om de ander te laten nadenken. Pas daarna stuur je, waarschijnlijk afgestemd.
- **Tip:** Vraag de ander expliciet of hij/zij openstaat voor een suggestie, voordat je advies geeft. Daarmee versterk je het gevoel van regie: "Mag ik iets met je delen dat misschien kan helpen?"

5. "Ik geef zelden advies; ik help de ander zijn eigen antwoorden te vinden."

- **Score:** 4 punten
 - **Uitleg:** Je werkt procesgericht en vertrouwt op de kracht van de ander. Je rol is faciliterend, niet oplossend — dat is de essentie van motiverende gespreksvoering.
 - **Tip:** Blijf scherp op kleine invullingen of suggestieve vragen. Experimenteer met nog meer vertraging: "Wat zegt je gevoel?" of "Wat wil je zelf hiermee oefenen?"
-

Vraag 2:

Hoe vaak reflecteer jij ná een gesprek bewust op jouw rol en stijl?

Antwoordopties en feedback:

1. **"Eigenlijk nooit."**

- **Score:** 0 punten
- **Uitleg:** Je laat gesprekken verlopen zoals ze gaan, zonder bewuste terugblik. Daarmee mis je belangrijke groeikansen.
- **Tip:** Plan aan het einde van de dag 5 minuten om een gesprek terug te halen. Wat deed jij, wat was het effect?

2. **"Alleen als het gesprek echt slecht ging."**

- **Score:** 1 punt
- **Uitleg:** Je reflecteert reactief, vooral bij twijfel of ongemak. Dat is waardevol, maar beperkt.
- **Tip:** Reflecteer ook bij gesprekken die goed liepen: wat werkte? Zo versterk je je sterke kanten bewust.

3. **"Soms, maar ik vergeet het vaak."**

- **Score:** 2 punten
- **Uitleg:** Je bent bereid tot reflectie, maar het is nog geen gewoonte. Daardoor blijft ontwikkeling incidenteel.
- **Tip:** Koppel een reflectievraag aan een vaste gewoonte, zoals je agenda afronden: "Wat was mijn aandeel in het verloop?"

4. **"Regelmatig, vooral als het ergens over ging."**

- **Score:** 3 punten
- **Uitleg:** Je hebt een reflectieve houding en benut die bij betekenisvolle gesprekken.

- **Tip:** Overweeg om eens met een collega te reflecteren op elkaars stijl. Het perspectief van een ander scherpt jouw zelfbeeld.

5. **"Altijd; ik reflecteer structureel, soms ook met collega-feedback."**

- **Score:** 4 punten
 - **Uitleg:** Je bouwt structureel in wat nodig is om te leren van je gesprekken. Dat is professioneel én krachtig.
 - **Tip:** Gebruik af en toe gespreksopnames (met toestemming) als feedbackinstrument. Je hoort vaak dingen terug die je zelf niet opmerkt.
-

Vraag 3: Hoe bewust gebruik jij stiltes of vertraging in een gesprek?

Antwoordopties en feedback:

1. **"Ik vermijd stiltes; die voelen ongemakkelijk."**

- **Score:** 0 punten
- **Uitleg:** Je laat geen ruimte ontstaan — terwijl stilte soms méér zegt dan woorden.
- **Tip:** Tel in gedachten tot 3 na een antwoord. Vaak zegt de ander dan nog iets.

2. **"Ik merk dat ik ze snel opvul met praten."**

- **Score:** 1 punt
- **Uitleg:** Je probeert ruimte te laten, maar grijpt snel terug naar controle.
- **Tip:** Zeg eens letterlijk: "Ik laat even een stilte vallen." Het benoemen maakt het draaglijker — voor jou én de ander.

3. **"Ik probeer er ruimte voor te maken, maar dat lukt niet altijd."**

- **Score:** 2 punten
- **Uitleg:** Je bent je bewust van de waarde van stilte, maar het lukt nog niet vanzelf.
- **Tip:** Gebruik pauzes bewust na een belangrijke vraag. Wacht af. Je impact zit soms juist in het niets doen.

4. **"Ik ben me bewust van stiltes, en laat ze meestal gebeuren."**

- **Score:** 3 punten
- **Uitleg:** Je voelt aan wanneer stilte helpt, en durft hem toe te laten.
- **Tip:** Speel eens met intonatie en trager spreken. Zo geef je tussen de regels door ook ruimte.

5. **"Ik gebruik stiltes actief om verdieping of reflectie op te roepen."**

- **Score:** 4 punten

- **Uitleg:** Je gebruikt stilte als instrument — dat is een teken van professionele timing.
 - **Tip:** Combineer stilte met een reflectieve opmerking, zoals: "Wat gebeurt er bij je als we even niets zeggen?"
-

Vraag 4: Wat is jouw doel tijdens een begeleidend gesprek?

Antwoordopties en feedback:

1. "Informatie geven of overtuigen."

- **Score:** 0 punten
- **Uitleg:** Je bent vooral zender, wat de autonomie van de ander kan ondermijnen.
- **Tip:** Vraag jezelf tijdens het gesprek: "Wie is hier aan het werk: ik of de ander?"

2. "Tips en uitleg geven bij problemen."

- **Score:** 1 punt
- **Uitleg:** Je denkt mee en biedt oplossingsgerichtheid, maar nog vanuit jouw perspectief.
- **Tip:** Vraag eerst: "Zal ik met je meedenken, of wil je liever zelf verkennen wat mogelijk is?"

3. "Inzicht geven of motiveren."

- **Score:** 2 punten
- **Uitleg:** Je probeert beweging te stimuleren, maar stuurt mogelijk nog teveel.
- **Tip:** Maak ruimte voor eigen betekenisgeving: "Wat betekent dit voor jou?"

4. "De ander helpen keuzes te maken."

- **Score:** 3 punten
- **Uitleg:** Je helpt richting vinden vanuit de ander zelf. Dat is een krachtig uitgangspunt.
- **Tip:** Laat keuzes expliciet verwoorden: "Welke stap wil jij hierin zetten?"

5. "Eigenaarschap stimuleren door richting te geven met vragen."

- **Score:** 4 punten

- **Uitleg:** Je denkt procesmatig en faciliteert ontwikkeling zonder over te nemen.
 - **Tip:** Experimenteer met schaalvragen of tijdslijnen om eigenaarschap nog zichtbaarder te maken.
-

Vraag 5: Ben jij nieuwsgierig naar hoe jouw gesprekstijl écht overkomt op anderen?

Antwoordopties en feedback:

1. "Nee, ik weet meestal wel hoe het gesprek ging."

- **Score:** 0 punten
- **Uitleg:** Je vertrouwt op je intuïtie, maar mist zo mogelijk blinde vlekken.
- **Tip:** Vraag eens na afloop: "Wat vond je van hoe ik het gesprek voerde?"

2. "Alleen als het spannend of lastig was."

- **Score:** 1 punt
- **Uitleg:** Je reflecteert op momenten van twijfel, maar niet structureel.
- **Tip:** Maak feedbackvragen een standaardonderdeel van je gesprekken, ook bij succes.

3. "Ja, maar ik weet niet hoe ik die feedback kan krijgen."

- **Score:** 2 punten
- **Uitleg:** Je wilt leren, maar mist nog een structuur om feedback op te halen.
- **Tip:** Plan eens een gespreksobservatie met een collega of coach.

4. "Zeker, ik zou wel een spiegel willen."

- **Score:** 3 punten
- **Uitleg:** Je staat open voor feedback en zoekt bewust naar reflectie.
- **Tip:** Overweeg een vaardigheidscheck of audio-opname (met toestemming) van je gesprekken.

5. "Absoluut! Feedback is essentieel voor mijn ontwikkeling."

- **Score:** 4 punten
- **Uitleg:** Je ziet feedback als noodzakelijke brandstof voor groei.

- **Tip:** Daag jezelf uit: vraag ook om feedback op je luisterhouding, niet alleen op je inhoud.