



COACHEN OP DE WERKPLEK

Zelftest: welke stijl van communiceren gaat je makkelijk af?



INHOUDSOPGAVE

WELKE STIJL LIGT JE 'VAN NATURE' HET BEST?	4
Waarom een 'test'	4
Hoe doe je de test?	4
Stellingen	5
Uitspraken	6
Het 'scoren' van je antwoorden	7
<i>Scores op uitdagende communicatiestijl</i>	7

WELKE STIJL LIGT JE 'VAN NATURE' HET BEST?

Het is handig om van jezelf te weten welke stijl van communiceren je van nature goed afgaat. Dan kan je daar op vertrouwen en de technieken die daarbij horen volop inzetten. Ook kun je gericht oefenen met technieken die je van nature minder makkelijk afgaan.

Waarom een 'test'

We hebben een paar vragen op een rij gezet die gaan over jouw natuurlijke manier van communiceren. Door deze vragen voor jezelf te beantwoorden, krijg je meer zicht op waar jouw natuurlijke stijl van communiceren en waar die staat op de twee dimensies van verbinding/veiligheid en uitdaging.

Let op: het is **geen beoordeling**: Het gaat dus niet om goed of fout: je kunt van daaruit actief inzetten op technieken die je al goed liggen en kijken welke technieken misschien meer aandacht van je vragen. Op deze manier kun je je repertoire van gesprekstechnieken effectief inzetten, opfrissen, verdiepen en uitbreiden.

Deze zelftest is gemaakt om een check te kunnen doen op hoe je aankijkt tegen de methode en hoe je vaardigheden zijn. Je kunt deze zelftest doen als je net gaat beginnen met Coachen op de werkplek als methode. Hiermee krijg je voor jezelf inzicht in je startpunt. Natuurlijk kan je ook later nog een keer hierbij stil staan door de test opnieuw te doen.

Hoe doe je de test?

De test bestaat uit 3 onderdelen:

- 1) Eerst geef je bij 22 stellingen aan of je het eens bent met de stellingen
- 2) Dan geef je bij 14 uitspraken aan hoe vaak je jezelf de afgelopen 6 maanden zoiets hebt horen zeggen (hoeft niet letterlijk de zin zijn die er staat, kan ook iets zijn dat er op lijkt)
- 3) Dan ga je je antwoorden 'scoren': vertalen naar een conclusie

Hou hierbij in de gaten dat:

- ➔ De test voor jou is:
 - Zodat jij meer zicht krijgt op je natuurlijke stijl van communiceren
 - Zodat je met meer zelfvertrouwen technieken kan inzetten die je goed liggen
 - Zodat je gericht kan oefenen met nieuwe technieken
 - Je wordt dus niet gevraagd om de resultaten te delen (in de training of door je leidinggevende).
- ➔ Het gaat niet om beoordelen: het is dus niet echt een test, meer een hulpmiddel
- ➔ Het invullen duurt ongeveer 15 minuten
- ➔ Het leren van de methode een dynamisch proces is. Dit betekent dat je antwoorden kunnen wisselen door de tijd heen. Dit is niet erg, dat hoort er juist bij!



Stellingen

Geef bij elke stelling aan in hoeverre je het eens bent met die stelling:

- 1 = helemaal mee oneens
- 2 = mee oneens
- 3 = neutraal (niet mee eens, niet mee oneens)
- 4 = mee eens
- 5 = helemaal mee eens

Stelling	Antwoord (1 - 5)
Als een medewerker het nut van het veranderen van zijn gedrag nog niet inziet, dan voed ik twijfel over het nut, door bijvoorbeeld vragen te stellen (A)	
Ik vertel aan mijn medewerkers wel eens over iets over mezelf: iets dat ik moeilijk vind of iets dat ik heb meegemaakt (B)	
In gesprekken met mijn medewerker let ik erop of hij zelf argumenten geeft voor verandering (A)	
Ik zet samenvatten regelmatig in als een gesprekstechniek (B)	
Bij het geven van negatieve feedback leg ik de medewerker uit waarom het gedrag niet handig is en benoem ik alternatieven (A)	
Ik laat mijn vertrouwen in de medewerker zien (B)	
Ik daag mijn medewerkers uit om nieuwe dingen te proberen (A)	
Ik pas de informatie of adviezen die ik geef aan op de situatie en de kennis van de medewerker (B)	
Ik maak tegenstrijdigheden in gedrag bespreekbaar om de medewerker aan het denken te zetten (A)	
Ook bij lastig gedrag van de medewerker zie ik positieve kanten van de medewerker en zijn gedrag (B)	
In gesprekken sta ik stil bij de voor- en nadelen van veranderen voor de medewerker (A)	
Voor mijn medewerkers ben ik een veilige haven (B)	
Ik pas mijn eigen non-verbale gedrag aan op die van de medewerker (B)	
Het lukt me om uit mijn allergie te blijven door te zoeken naar positieve aspecten (goudklompjes) (B)	
Ik vraag mijn medewerkers zich te verplaatsen in een ander om ze zo te helpen iets duidelijk te krijgen (A)	
Het lukt me om niet veroordelend te zijn als iets minder goed gaat bij een medewerker(B)	
Ik geef regelmatig complimenten aan mijn medewerkers (B)	
Ik haal veel informatie uit het non-verbale gedrag van de medewerker (B)	
Bij het geven van positieve feedback besteed ik aandacht aan wat de meerwaarde van het gedrag voor de medewerker is (B)	
Ik zorg ervoor dat mijn medewerkers durven te zeggen wat ze denken (B)	
Ik leef me in de gedachten en gevoelens van de medewerker in (B)	
Bij contact met medewerkers ben ik altijd bezig met hun ontwikkeling en waar hier kansen bij liggen (A)	

Uitspraken

Hieronder staan een paar uitspraken. Geef je aan hoe vaak je jezelf zoiets (of iets dat er op lijkt) hoort zeggen. Denk hierbij terug aan de afgelopen 6 maanden.

Hoe vaak hoor je jezelf een soortgelijke uitspraak doen?

1 = (bijna) nooit

2 = heel soms

3 = af en toe

4 = regelmatig

5 = vaak

Uitspraak	Antwoord (1-5)
<i>"Vorige week gaf je aan dat je jezelf als betrouwbaar ziet en ook graag zo over wil komen naar collega's en je werkgever. Deze week ben je twee keer te laat op werk aan gekomen. Hoe kijk jij hiernaar?" (A)</i>	
<i>"Ik snap wel wat je bedoelt, een tijd terug had ik veel moeite met"(B)</i>	
<i>"Elke situatie heeft zijn voor- en nadelen. Wat is voor jou op dit moment belangrijk?"(A)</i>	
<i>"Dus als ik het goed begrijp dan ...(samenvatting)..."(B)</i>	
<i>"Je noemde net wat redenen waarom dit voor jou fijn is. Kan je me ook wat vertellen over welke nadelen jij ziet?"(A)</i>	
<i>"Ik heb er vertrouwen in dat je het kan!" (B)</i>	
<i>"Doordat je voor de derde keer te laat kwam, kreeg ik het gevoel dat je het traject niet serieus neemt. Daardoor ga ik twijfelen of ik je wel bij het vervolg wil betrekken." (A)</i>	
<i>"Vind je het goed als ik je wat meer vertel over.....?"(B)</i>	
<i>"Ik waardeer het enorm dat je eerlijk bent" (B)</i>	
<i>"Stel de situatie zou veranderen, wat zie jij dan als de voor- en nadelen? Zullen we bij allebei even stilstaan?"(A)</i>	
<i>"Wat heb je goed gewerkt vandaag. Ik werd er zo blij van als ik zie hoe jij je collega's helpt als zij het even niet snappen" (B)</i>	
<i>"Stel jij zou de voorman zijn, met alle taken en verantwoordelijkheden die daarbij horen. Hoe denk je dat jij als voorman hiernaar zou kijken?" (A)</i>	
<i>"Ik vind dat je er onrustig uit ziet, je schuift bijvoorbeeld veel heen en weer op je stoel. Klopt dit?" (B)</i>	
<i>"Wat mooi om te zien dat Dit zal je helpen om.... " (B)</i>	

Het 'scoren' van je antwoorden

Als het goed is, heb je nu elke stelling en elke uitspraak een score gegeven.

Als je de test op de website doet, dan komen de resultaten en toelichting automatisch. Bij deze papieren versie moet je de 'score' zelf uitrekenen. Dat is gelukkig niet moeilijk! We nemen je stap voor stap mee:

Scores op uitdagende communicatiestijl

Om te berekenen hoe jij 'scoort' op communicatie die vooral gericht is op **uitdaging**:

1) Tel alle scores bij stellingen en uitspraken op waar een (A) achter staat. Dit zijn er 14.

- Dan kom je op een getal uit
- Deel dit getal door 14.

2) Je hebt nu een getal tussen de 1 en 5.

- Schrijf die hier op: _____
- Wil je weten wat die 'score' betekent, kijk dan hieronder:

- Scoor je **tussen de 1 en 2,5**?

Dan communiceer je van nature niet zo veel op uitdaging: Je zal bijvoorbeeld niet zo snel negatieve feedback geven, stiltes laten vallen, ambivalentie voeden, of vragen stellen die de medewerker uitdagen. Je zult eerder complimenten geven, adviezen en oplossingen aandragen, dingen organiseren voor de medewerker en de medewerker willen beschermen voor tegenvallers en lastige situaties.

Om je gereedschapskist goed gevuld te houden en de medewerker ook goed te kunnen helpen bij ontwikkelen, adviseren we je om te gaan oefenen met technieken die uitdaging bieden. Niet alleen voor de medewerker, maar waarschijnlijk ook voor jezelf. Het vaker en bewuster inzetten van technieken die horen bij uitdaging kan ervoor zorgen dat medewerkers eerder in beweging komen. Gaan oefenen met technieken die gericht zijn op uitdaging is dan handig. Voorbeelden van deze technieken zijn confronteren, ambivalentie voeden, verandertaal uitlokken en beslisbalans.

- Zit je score **tussen de 2,5 en 3,5**?

Dan communiceer je van nature vrij genuanceerd: niet extreem uitdagend, maar ook niet extreem veilig. We adviseren je dan ook om de technieken eens te bekijken, juist die rechtsboven in het model staan (die veel verbinding/veiligheid en veel uitdaging combineren) en daar mee te gaan oefenen.

- Scoor je **tussen de 3,5 en 5**?

Dan communiceer je van nature veel op uitdaging: Je voelt je comfortabel met technieken die de medewerker en jou uitdagen, zoals negatieve feedback geven, stiltes laten vallen, ambivalentie voeden, of vragen stellen die de medewerker uitdagen. Kijk of je deze kwaliteiten verder kan uitbreiden door de varianten van deze technieken 'voor gevorderden te gaan oefenen.

Scores op verbindende/veilige communicatiestijl

Om te berekenen hoe jij 'scoort' op communicatie die vooral gericht is op **uitdaging**:

1) Tel alle scores bij stellingen en uitspraken op waar een (B) achter staat. Dit zijn er 21.

- Dan kom je op een getal uit
- Deel dit getal door 21.

2) Je hebt nu een getal tussen de 1 en 5.

- Schrijf die hier op: _____
- Wil je weten wat die 'score' betekent, kijk dan hieronder:

- Scoor jij **tussen de 1 en 2,5**?

Dan communiceer je van nature niet zo veel op verbinding/veiligheid: je herkende je minder in de uitspraken en stellingen die passen bij verbinding en veiligheid. Het is daarom handig dat je meer gaat oefenen met deze technieken. Niet omdat je per se vrienden wilt worden met je medewerkers, maar omdat je met deze verbinding/veiligheid een basis legt voor ontwikkeling. Als je bewust inzet op technieken die verbinding en veiligheid voeden, zullen medewerkers jou als leidinggevende eerder vertrouwen en dingen van je aannemen. Daarmee heb je een goede basis voor een prettige samenwerking en dynamiek, maar ook voor ontwikkeling. Extra aandacht besteden aan technieken die gericht zijn op veiligheid wordt aangeraden. Voorbeelden van deze technieken zijn empathie en compassie tonen, vertrouwen uitspreken, complimenten geven, iets over jezelf vertellen en samenvatten.

- Zit je score **tussen de 2,5 en 3,5**?

Dan communiceer je van nature vrij genuanceerd: niet extreem verbindend en veilig, maar ook niet extreem afstandelijk. We adviseren je dan ook om de technieken eens te bekijken, juist die rechtsboven in het model staan (die veel verbinding/veiligheid en veel uitdaging combineren) en daar mee te gaan oefenen.

- Scoor jij **tussen de 3,5 en 5**?

Dan communiceer je van nature veel op verbinding/veiligheid: je voelt je comfortabel met het geven van complimenten, oprecht en aandachtig luisteren naar de medewerker, je stelt vragen uit nieuwsgierigheid en je vindt vrij makkelijk goudklompjes. Juist deze sterke kant effectief en doelbewust inzetten kan een sterke impact hebben op de medewerker. De technieken rondom veiligheid doornemen kan hierbij helpen, of helpen om je gereedschapskist uit te breiden met nieuwe technieken op dit gebied.

UIT ELKAAR LIGGENDE SCORES

Hoe groter het verschil is tussen je score op de as verbinding/veiligheid en de as uitdaging hoe duidelijker je een voorkeursstijl hebt. Dit is mooi, waarschijnlijk gaan bepaalde onderdelen van deze methode je dan gemakkelijker af of kan je het zonder veel moeite eigen maken.

Maar dit betekent ook dat het verstandig is om aandacht te besteden aan de as waar je minder hoog op scoorde. Voor het ontwikkelen van je medewerker en het beïnvloeden van gedrag heb je beide assen nodig, hoog scoren op beide, dan vindt de meeste verandering plaats.