

Test: Hoe motiverend is jouw gesprekstijl?

Beantwoord de volgende situaties eerlijk op basis van wat je *meestal* zou doen.

1. Een medewerker komt zijn afspraken niet na. Wat zeg je?

- A. "We hadden toch afgesproken dat je dit zou doen? Wat is er misgegaan?"
 - B. "Ik merk dat het lastig was om het vol te houden. Wat maakt het moeilijk?"
 - C. "Laten we even kijken wat de gevolgen zijn van het niet nakomen van afspraken."
-

2. Een medewerker zegt: "Ik weet niet of ik dat nieuwe systeem wel wil gebruiken."

- A. "Je zult wel moeten, want het wordt straks verplicht."
 - B. "Wat vind je er lastig aan en wat zou je helpen om ermee te starten?"
 - C. "Snap ik, veranderingen kosten tijd. We zien het wel als het zover is."
-

3. Een medewerker zegt: "Ik wil mijn klantgesprekken verbeteren, maar ik heb er geen tijd voor."

- A. "Je moet ook prioriteiten stellen."
 - B. "Je wilt het dus wél, maar tijd is een obstakel. Wat zou je kunnen doen om daar ruimte voor te maken?"
 - C. "Dan stel ik voor dat we het voorlopig laten."
-

4. Je merkt dat een medewerker ontevreden is over feedback die hij kreeg. Wat doe je?

- A. "We gaan eens kijken wat je kunt leren van die feedback."
 - B. "Ik hoor dat de feedback je raakt. Wat maakt dat het je zo bezighoudt?"
 - C. "Je kunt nu toch niks meer aan die feedback veranderen."
-

5. Tijdens een teamoverleg zegt iemand: "We praten altijd over veranderen, maar er verandert nooit wat."

- A. "Dat ligt aan de uitvoering, we moeten gewoon beter plannen."
 - B. "Wat zou volgens jou het eerste kleine stapje zijn dat wél verschil maakt?"
 - C. "Sommige dingen zijn nu eenmaal lastig te veranderen."
-

Uitslag

Meestal A's – De oplossingsgerichte leider (maar soms te snel!)

Je neemt verantwoordelijkheid en wilt vooruit, maar loopt het risico te snel te sturen of overtuigen. Je bedoelt het goed, maar medewerkers kunnen zich daardoor minder gehoord voelen. Motiverende gespreksvoering helpt je om eerst hun motivatie te verkennen voordat je oplossingen aandraagt.

Meestal B's – De motiverende leider

Je toont empathie, luistert reflectief en helpt medewerkers hun eigen redenen voor verandering te formuleren. Je past al veel principes van motiverende gespreksvoering toe. Door training of verdieping in motiverende gespreksvoering kun je deze stijl nog krachtiger en consistentler leren inzetten.

Meestal C's – De meegaande leider (maar te weinig richting)

Je bent begripvol en laat medewerkers hun eigen tempo bepalen, maar vermijdt soms het gesprek over verandering. Met meer kennis en oefening in motiverende gespreksvoering kun je compassie combineren met richting geven – zodat verandering zowel gewenst als haalbaar wordt.