

Bijlage 1 – Script eerste conceptversie

L = Leidinggevende

W = Werknemer

L: Goedemiddag Karen, ga zitten. We zouden nog even overleggen over de huidige stand van zaken rondom het afgelopen project en hoe het gaat binnen je functie.

W: Ja klopt, het project van coöperatieve werkvormen in de klas is vorige week afgerond.

L: Dat had ik inderdaad begrepen. De opdrachtgever was tevreden over het rapport, gister hebben we het besproken, dus dat is fijn.

W: Oké, dat is mooi.

L: Ze vonden het natuurlijk wel minder dat het project wat vertraging op had gelopen want ze hadden eigenlijk vorige week een vergadering voor de implementatie gepland staan... die dus niet door kon gaan.

W: Ja we hebben inderdaad in week 32 wat vertraging opgelopen doordat Geert ziek was. Daardoor bleven er wat dingen liggen en duurde het langer.

L: Hmm, toch moet het eigenlijk niet kunnen dat er bij een afwezigheid van een collega dingen blijven liggen Karen.

W: Nee daar heb je gelijk in, dit had beter gecommuniceerd moeten worden.

L: Precies, maar eigenlijk behoort dat wel binnen jouw functie. Nu jij bent aangesteld als projectleider dien je het overzicht te houden over de algehele planning.

W: Ja, maar ik kan er niets aan doen dat Geert een hele week ziek is.

L: Dat klopt, maar het is dan aan de projectleider om de taken van Geert over de rest te verdelen zodat er geen dingen blijven liggen.

W: Ja dat is zeker zo, dat is mijn fout geweest. Ik had het ook enorm druk met mijn andere projecten en ik kon het niet zo goed meer overzien door de drukte.

L: Dat snap ik heel erg goed, maar de volgende keer kun je beter toch het overzicht van de planning bewaken en de taken opnieuw verdelen. Het is juist jouw taak om dat overzicht te hebben over meerdere projecten. Nu heb ik me moeten verantwoorden tegenover de opdrachtgever waarom het te laat was en ook de directie in moeten lichten hier over. Ik ben de eindverantwoordelijke en als dat niet goed loopt en deadlines niet gehaald worden is dat voor mij ook erg stressvol!

W: Dat snap ik, de volgende keer zal ik het zeker anders aanpakken.

L: Ik zou het ook fijn vinden dat wanneer je merkt dat je het overzicht verliest omdat je het te druk hebt met de verschillende projecten, dat je mij daarvan op de hoogte stelt. Dan kan ik zorgen dat iemand je helpt of dat er een project overgenomen wordt.

W: Dat zou heel erg fijn zijn! Ik durfde het eerlijk gezegd ook niet aan te geven dat ik het te druk vond. Ik zit nu net in deze functie en wil niet nu al klagen over de hoge werkdruk.

L: Dat snap ik heel goed, maar kom de volgende keer toch maar eerst naar mij. Nu draag ik de verantwoordelijkheid van de vertraging van het project.

W: Oké, dat zal ik zeker doen!

L: Hoe vond je de samenwerking onderling gaan binnen het project?

W: Ik heb het idee dat ik (buiten het punt dat we net besproken om) een goede projectleider ben geweest en iedereen gemotiveerd was om zijn taken goed te volbrengen. Alleen Geert leek me wat minder gemotiveerd, en vervolgens was hij ook nog een hele week afwezig.

L: Waarom denk je dat Geert minder gemotiveerd was?

W: Nou, ik kreeg het idee bij de besprekingen dat hij het oneens was met elk idee dat ik opperde. Ik kreeg het idee dat hij het er niet mee eens was dat ik projectleider was geworden en niet hij.

L: Naar mijn weten vindt Geert dit niet vervelend, tenminste hij heeft er niets van gezegd bij de bespreking.

W: Ja maar ik denk ook niet dat hij openlijk uit zal spreken dat hij het er niet mee eens is.

L: Dat kan wel zo zijn. Maar als projectleider dien je ook samen te werken met mensen die eventueel wat weerstand hebben. Het is jouw taak om er voor te zorgen dat zij ook gemotiveerd raken voor het project en hun taken goed uitvoeren.

W: Ik heb echt mijn best gedaan om hem er in te betrekken en te motiveren, maar we liggen elkaar gewoon niet.

L: En waarom dat dan?

W: Nou hij is het nooit eens met mij, hij gaat overal tegenin en ik heb het gevoel dat hij me niet mag.

L: Nou ik hoor van Geert dat hij juist vindt dat jij geen gehoor geeft aan zijn ideeën en soms onaardig tegen hem doet.

W: Daar kan ik me echt niets bij voorstellen, ik doe zo mijn best!

L: Hmm, het lijkt er op dat jullie een keer om tafel moeten samen. Je zult in een organisatie met je collega's overweg moeten kunnen, en al helemaal als je projecten moet leiden en mensen aan moet sturen zoals bij jouw functie.

W: Ja, dat zou ik best willen, ik ben bereid om onze relatie te verbeteren. Maar het ligt niet alleen aan mij want ik kan met andere collega's wel goed overweg.

L: Mijn probleem is dat ik bezorgd ben over het halen van de deadline van het volgende project. Ik heb met mijn bestuur afgesproken dat het project binnen drie maanden gerealiseerd is om in aanmerking te komen voor een extra subsidie. Zoals het er nu voorstaat lijkt het erop dat een volgend project ook zo stroef zal verlopen. Wat heb jij nodig om beter in contact te komen met Geert?

W: Ik wil best met Geert om tafel nogmaals. Ik werk graag aan mezelf en aan de relaties met mijn collega's. Ik wil alleen niet alleen met hem om tafel want dat zal niet gaan werken, hij zal dan toch niet naar me luisteren.

L: Is het een idee dat een collega bij dat gesprek zal zijn? Mijn advies is een collega te kiezen die zowel met Ellen als met jou door één deur kan.

W: Ja dat is een goed idee naar mijn mening.

(einde script, camera zal langzaam uitgaan terwijl het gesprek lijkt verder te gaan).

Bijlage 2 – Script versie 2: aangepast naar aanleiding van de pretest

L = Leidinggevende

W = Werknemer

Hoi, ik ben Ruud, 45 jaar en ik werk nu 2 jaar bij mijn huidige werkgever. Wij zijn specialist op het gebied van onderwijsmethoden en ik ben begonnen als assistent consultant. Sinds een paar maanden ben ik gepromoveerd tot projectleider. Mijn nieuwe functie biedt veel uitdaging! We moeten veel samenwerken en ik moet er voor zorgen dat het project in goede banen geleid wordt. We hebben zojuist ons eerste project afgerond en ik moet zo op gesprek bij mijn leidinggevende over hoe dat gegaan is.

(Ruud in laten spreken. Voice over ten behoeve van meer inlevingsvermogen)

L: Goedemiddag Ruud, ga zitten. We zouden nog even overleggen over de huidige stand van zaken rondom het project coöperatieve werkvormen in de klas en hoe het gaat binnen je functie. De opdrachtgever was tevreden over het rapport, wat bleek in het evaluatiegesprek. Zoals je had meegekregen vonden ze het natuurlijk wel minder dat het project wat vertraging op had gelopen want ze hadden eigenlijk vorige week een vergadering voor de implementatie gepland staan... die dus niet door kon gaan. Kun je mij vertellen hoe het kwam dat de deadline niet gehaald was?

Onderbreking: Hoe zou u zich voelen als uw leidinggevende dit gesprek met u begon? Kies de emotie die het beste zou passen bij uw gevoel.

W: Ja we hebben inderdaad in week 32 wat vertraging opgelopen doordat Geert ziek was. Daardoor bleven er wat dingen liggen en duurde het langer.

L: Hmm, toch moet het eigenlijk niet kunnen dat er bij een afwezigheid van een collega dingen blijven liggen Ruud.

W: Nee daar heb je gelijk in, dit had beter opgevangen moeten worden.

L: Nu jij bent aangesteld als projectleider dien je het overzicht te houden over de algehele planning.

W: Ja, dat klopt. Ik doe mijn best om alles in goede banen te lijden. Doordat Geert een hele week ziek was, kwam er veel meer werk op ons bord. Geert had alleen zijn werk niet overgedragen aan iemand anders.

L: Dat is inderdaad vervelend! Het hoort wel bij jouw functie als projectleider om de taken van Geert over de rest te verdelen zodat er geen dingen blijven liggen. Als er dan iemand ziek is moet er beter gecommuniceerd worden over wie de taken overneemt.

W: Ja dat is zeker zo, dat is mijn fout geweest. Ik had het ook enorm druk met mijn andere projecten en ik kon het niet zo goed meer overzien door de drukte.

L: Dat snap ik heel erg goed, de volgende keer kun je beter toch het overzicht van de planning bewaken en de taken opnieuw verdelen. Het is juist jouw taak om dat overzicht te hebben over meerdere projecten. Als deadlines van projecten niet gehaald worden is dat uiteindelijk mijn verantwoording en dit moet ik terugkoppelen aan de directie en de opdrachtgever.

W: Dat snap ik, de volgende keer zal ik het zeker anders aanpakken.

L: Ik zou het ook fijn vinden dat wanneer je merkt dat je het overzicht verliest omdat je het te druk hebt met de verschillende projecten, dat je mij daarvan op de hoogte stelt. Dan kan ik zorgen dat iemand je helpt of dat er een project overgenomen wordt.

W: Dat zou heel erg fijn zijn! Ik durfde het eerlijk gezegd ook niet aan te geven dat ik het te druk vond. Ik zit nu net in deze functie en wil niet nu al klagen over de hoge werkdruk.

L: Dat is begrijpelijk, Ruud. Kom de volgende keer toch maar eerst naar mij, dan kan ik je misschien helpen. Nu draag ik de verantwoordelijkheid van de vertraging van het project.

W: Oké, dat zal ik zeker doen!

Onderbreking: Hoe zou u zich voelen als uw leidinggevende dit gesprek met u begon? Kies de emotie die het beste zou passen bij uw gevoel.

L: Hoe vond je de samenwerking onderling gaan binnen het project?

W: Ik heb het idee dat ik (buiten het punt dat we net besproken om) een goede projectleider ben geweest en iedereen gemotiveerd was om zijn taken goed te volbrengen. Alleen Geert leek me wat minder gemotiveerd, en vervolgens was hij ook nog een hele week afwezig.

L: Waarom denk je dat Geert minder gemotiveerd was?

W: Nou, ik kreeg het idee bij de besprekingen dat hij het oneens was met elk idee dat ik opperde. En dat hij het er niet mee eens was dat ik projectleider was geworden en niet hij.

L: Hmm, ja dat is vervelend. Heeft hij dat uitgesproken naar jou?

W: Ik denk dat er niet openlijk voor uit zal komen tegen mij dat hij het er niet mee eens is.

L: Dat is een lastig punt wanneer er niet open en eerlijk gecommuniceerd wordt. Heb je Geert al eens aangesproken hier op?

W: Nee eigenlijk niet, we zijn denk ik allebei de confrontatie uit de weg gegaan.

L: Dan weet je inderdaad ook niet hoe hij er over denkt en andersom, maar ik snap dat een lastig gesprek is om aan te gaan.

W: Ja, dat klopt.

L: Als projectleider dien je uiteindelijk wel samen te werken met mensen die eventueel wat weerstand hebben. Het is jouw taak om er voor te zorgen dat zij ook gemotiveerd raken voor het project en hun taken goed uitvoeren.

W: Ik heb echt mijn best gedaan om hem er in te betrekken en te motiveren, maar we liggen elkaar gewoon niet.

L: En waarom dat dan?

W: Nou hij is het nooit eens met mij, hij gaat overal tegenin en ik heb het gevoel dat hij me niet mag.

L: Hmm. Geert heeft nooit echt laten merken dat hij jou niet mag of iets dergelijks.

W: Nee dat laat hij misschien niet aan jou merken, maar aan mij wel.

L: Hmm, het lijkt er op dat jullie een keer om tafel moeten samen. Je zult in een organisatie met je collega's overweg moeten kunnen, en al helemaal als je projecten moet leiden en mensen aan moet sturen zoals bij jouw functie.

W: Ja, dat zou ik best willen, ik ben bereid om onze relatie te verbeteren. Het ligt echt niet alleen aan mij want ik kan met andere collega's wel goed overweg.

L: Nee, dat lijkt me ook niet, blijft lastig zo'n situatie. Mijn probleem is dat ik bezorgd ben over het halen van de deadline van het volgende project. Ik heb met mijn bestuur afgesproken dat het project binnen drie maanden gerealiseerd is om in aanmerking te komen voor een extra subsidie. Het is dus erg belangrijk dat het volgende project goed verloopt. Wat heb jij nodig om beter in contact te komen met Geert?

W: Ik wil best met Geert om tafel nogmaals. Ik werk graag aan mezelf en aan de relaties met mijn collega's. Ik wil alleen niet alleen met hem om tafel want dat zal niet gaan werken, hij zal dan toch niet naar me luisteren.

L: Is het een idee dat een collega bij dat gesprek zal zijn? Mijn advies is een collega te kiezen die zowel met Geert als met jou door één deur kan.

W: Ja dat is een goed idee naar mijn mening.

(einde script, camera zal langzaam uitgaan terwijl het gesprek lijkt verder te gaan).

Bijlage 3 – Transcripten Hardop denken protocol

Pretest Respondent 1: Inleven in werknemer

(Respondent spreekt in de ik-vorm als zijnde de werknemer: ze spreekt alsof zij de werknemer is en haar gedachte uitspreekt).

O jee, wat zou hij denken over het project? Zou die helemaal niet tevreden zijn? O jee, hoe moet ik het nou goed verklaren dat ik die deadline niet heb gehaald mijn god, maar ja, toe maar. Ik heb mijn best gedaan dus het is goed.

Ik doe toch wel mijn best en ik weet eigenlijk zelf ook wel dat het wel goed komt.

Oh ja dus toch. Zie je nou wel, je had me echt wel beter op kunnen vangen (als leidinggevende). En oh ja die Geert, hoe kan ik dat nou goed overbrengen? Een verschrikkelijk iemand die Geert! *zucht* die wil gewoon mijn baan, hij zal wel jaloers zijn. Ik weet eigenlijk zeker dat hij gewoon bewust ziek is geworden, hij was helemaal niet ziek. Dat doet ie gewoon om voor mij de druk hoger te maken.

Ik heb het gewoon niet goed ingedekt he, ik had kunnen weten dat ie dat zo zou doen. Ik had dat beter op moeten vangen. Maar dat ga ik de volgende keer echt anders aanpakken, dat ga ik beter doen! Ik ben ook wel een warhoofd, ik verlies ook weleens het overzicht. Daar heeft de leidinggevende ook wel gelijk in. Maar ja hij kan toch ook wel een beetje anders met mij het gesprek in gaan? Dat hoeft toch niet zo? Ik voel me echt de hele tijd aangevallen. Ik zit me hier gewoon echt te verdedigen constant.

Ja, nou moet ik ook nog gaan uitleggen waarom ie niet gemotiveerd is (Geert). Ja gewoon! Omdat hij tegen mij is. Ja eigenlijk heeft hij helemaal niks persoonlijks tegen mij gezegd, ik weet eigenlijk zelf niet echt hoe het zit. Misschien ben ik zelf wel bang voor mijn functie. Misschien voel ik hem wel als concurrent. Ik ben ook eigenlijk wel een beetje van de confrontatie uit de weg gaan. Dat moet ik toch anders gaan doen.

Ik vind zo'n gesprekken wel.. ja, misschien zit ik nog niet helemaal op een lijn met mezelf, moet ik toch nog wel wat aan doen. Maar ik voel me wel gewoon heel sterk als projectleider en ik weet zeker dat ik het kan. Maar ja nogmaals, die leidinggevende hij mag mij ook wel wat meer ondersteunen. Ik heb helemaal geen back-up van hem gehad. Maar misschien heb ik er ook wel te weinig om gevraagd. Maar daarvoor is hij ook leidinggevende om dat meer in goede banen te leiden.

Ja het zakt wel een beetje, maar ik zit hier eigenlijk nog steeds heel ongemakkelijk. Ik heb nog steeds geen goed gevoel. Ik voel me, mijn hoofd is heet, alsof ik een kleur heb. Elke keer... oh mijn hart gaat gewoon tekeer! Nou, kom op ik moet even ontspannen anders heeft ie (de leidinggevende) helemaal geen vertrouwen in mij.

Ja, ja... die extra subsidie dat is natuurlijk wel... daar hangt alles vanaf en dat geeft natuurlijk wel stress. Dus de druk ligt gewoon te hoog denk ik, ja. Nee we moeten gewoon een goeie organisatie gaan maken want alleen kan ik het niet en is de stress gewoon te hoog. Dus ik ga gewoon mijn leidinggevende vragen dat ie hier de stress wat naar beneden kan halen en dat we een betere teambuilding krijgen. En ehh, misschien wel andere collega's er bij betrekken voor advies en dan wil ik ook echt horen van de leidinggevende dat ik het wel goed doe en dat we niet... ja dat hij mij gewoon helpt.

Pretest Respondent 2: Inleven in werknemer

(Respondent spreekt af en toe in de ik-vorm en af en toe vanuit zichzelf, maar wel als zijnde de werknemer).

Oh, ik zou het best spannend vinden als ik zo op gesprek moest komen om over mijn functie te praten. Hmm, dat is balen. De projectleider had vertraging met zijn project en daardoor kon er een vergadering niet doorgaan. Dat is geen goed teken!

Vertraging was opgelopen doordat een collega ziek was, dan wordt het voor de werknemer ineens wel drukker inderdaad. Maar ja, dit moet dan ehh eigenlijk wel opgevangen worden door mij als projectleider. ik geef mijn fout toe, dan weet de leidinggevende dat ik er aan kan gaan werken en dat ik mezelf wil verbeteren, ja.

De leidinggevende ehh, geeft me tips hoe ik het beter kan doen, maar het is wel lullig want zij draagt er verantwoording voor als ik faal en dat maakt ze me ook goed duidelijk. Ja, ehh De leidinggevende wil me wel helpen geeft ze aan.

Nou die Geert is ook een vervelende collega lijkt me. Ik snap persoonlijk alleen niet dat de projectleider niet het gesprek aangegaan is met Geert, dat vind ik niet zo professioneel. Ehh, ook al is het een lastig gesprek.

Toch krijg ik echt wel het idee dat Geert een lastig persoon is denk ik. De leidinggevende heeft Geert zo duidelijk nog niet ervaren, dus het lijkt wel of ze mij niet helemaal ja ehh, gelooft hierin.

Uhm, op het laatst is de leidinggevende wel wat minder, ja hoe moet ik het noemen, aanvullend of negatief. Ze wil de werknemer wel helpen om te praten met Geert. Ik heb wel het idee dat ik als projectleider verder wel goed in het team lig. Oh, de leidinggevende stipt nog wel effe aan dat het volgende project wel echt goed moed verlopen, dit brengt wel druk met zich mee maar de projectleider moet echt zijn best gaan doen om ehh, ja... echt op te letten dat alles goed verloopt en beter communiceren want ja, dat is toch wel echt zijn taak.

Pretest Respondent 3: Inleven in werknemer

(Respondent spreekt af en toe in de ik-vorm en af en toe vanuit zichzelf, maar wel als zijnde de werknemer).

Zo ik moet dus op gesprek... dat vind ik wel spannend zeg! Ehh, oké ik heb iets niet helemaal goed gedaan denk ik, als Ruud zijnde.

Ja inderdaad. Het kan denk ik ook echt niet in het bedrijfsleven dat je gewoon dingen niet afmaakt als iemand ziek is en er daardoor een heel project misloopt. Ik voel me wel een beetje aangevallen, ook al heeft de baas misschien gelijk. Ik geef mijn fouten wel echt eerlijk toe. Ik denk wel dat ik een drukke baan heb, ehhm, ik denk ook echt best wel stressvol.

Ik denk wel dat de baas een steun kan zijn aangezien ze ook aanbiedt om te helpen als ik het te druk heb. Ik zou er wel echt van balen dat het mijn schuld is dat het project nu te laat is ehh, ja afgerond.

Ik krijg het idee dat Geert wil dat ik faal binnen mijn functie. En ja, ehh eigenlijk ook dat de baas het wel mijn schuld vindt. Ik vind Geert een niet zo'n leuke collega, denk ik als ik Ruud zou zijn.

De baas, of ja eigenlijk bazin he? Die begrijpt de situatie wel waar ik me in begeef met Geert. Ze geeft me wel goed advies en terecht advies eigenlijk ook wel ja. Ze is soms wel echt recht door zee, ik zou er wel, ja ik denk wel dat het mij onzeker zou maken in die situatie. Iedereen doet ja eigenlijk wel z'n best meestal.

Ik moet de tips meenemen om me te verbeteren en ook in mijn functie een betere projectleider te worden. Ook weer ehh, aan de bazin laten zien dat ik het wel kan. En op tijd ja, gewoon om hulp vragen aan de bazin als er *troubles* onderling zijn en er dingen ja gewoon, eigenlijk niet op tijd kunnen... af kunnen zijn bijvoorbeeld. Dat volgende project met die subsidie en zo, moet wel echt zeker goed gaan, anders wordt ik zeker op het matje geroepen. Ik moet zeker met Geert die ruzie oplossen, dat is het beste voor het ja, eigenlijk het hele team waar mee gewerkt wordt. Het is een goed advies wat ik, Ruud, krijg van de bazin. Maar ik moet wel echt aan de slag met verbeteringen, want ik zou echt kei onzeker worden als ik dingen fout doe en zo'n gesprek krijg.

Pretest Respondent 1: Toeschouwer van het gesprek

Oké uhm, ik vind dat er constant met de termen 'moet' gesproken wordt. Dat voelt voor mij niet prettig. Uhm, hij werkt er nog maar twee jaar en spreekt uit dat ie er al twee jaar werkt. Dat voelt voor mij ook als negatief. En hij is sinds een paar maanden gepromoveerd tot projectleider dus het gaat ook wel snel dat ie groeit in zijn functie en daar is hij ook wel blij mee.

Nou de opdrachtgever is tevreden over het rapport. Dus dat is positief vanuit de leidinggevende gezien. De vertraging uhm, daar weet ik niet of daar een geldige reden voor is maar dat is in elk geval niet positief. Ja daar zou die wel een goede verklaring voor moeten hebben denk ik. Want de dingen die gedaan moesten worden konden niet doorgaan en dat is niet positief want daar hebben heel veel mensen last van.

Ja ik bedenk me dan... de vertraging is opgelopen doordat Geert ziek was, uhm, kon dat niet iemand overnemen of konden ze niet onder elkaar zorgen dat er geen vertraging opgelopen werd. Dus er zou meer back-up moeten zijn. Ja nou ja, er staat hier ook er moet meer back-up zijn want er blijven dingen liggen.

Oh ja inderdaad, de leidinggevende komt er ook op terug dat er back-up moet zijn. Dat staat hier geschreven dus ehh, Ruud (de werknemer) vind inderdaad dat de leidinggevende gelijk heeft dat het opgevangen moet worden. Ja ik vind inderdaad dat als projectleider je meer overzicht moet houden, dat ben ik met de leidinggevende eens. En dat de algehele planning zomaar niet in de war mag raken.

Ruud wil wel echt zijn best doen om alles in goede banen te laten leiden. Hij ehh, verwoord ook wel dat er veel werk op hun bord lag en dat er iemand ziek was. En hij heeft zijn werk ook wel overgedragen aan iemand anders dus ook daar hoort hij meer back-up te hebben en meer mensen achter de hand te hebben om op allerlei manieren van alles op te kunnen vangen.

De leidinggevende geeft duidelijk aan dat er meer en beter gecommuniceerd moet worden over het hele reilen en zijlen. Ruud geeft ook toe dat het zijn fout is en dat ie behoorlijk druk was met andere projecten. En dat hij het niet kon overzien. Ik vind het wel heel prettig als iemand gewoon toe kan geven waar de fouten zitten. En dat wil zeggen dat ie open staat om te leren over het algemeen en ikzelf als leidinggevende zou daar ook heel positief tegenover staan om daar ook echt iets mee te doen.

Nou het is duidelijk dat ehh, Ruud zijn taken niet goed volbrengt en daar moet verandering in komen want hij blijft verantwoordelijk voor ehh, hoe het loopt en dat wil de leidinggevende ook hard aanpakken met Ruud en ja... ik vind het nogal stressvol wat er gebeurt voor iedereen en alles. Ruud geeft ook wel aan dat ie het ook wel een keer aan zou pakken, maar ik heb daar niet alle vertrouwen in en ehh, ja ik weet niet. Misschien moet Geert overgenomen worden?

Oh ehh, Ruud durft het niet zomaar toe te geven dat de werkdruk zo hoog is en ik vind eigenlijk wel dat ie de werkdruk aan moet kunnen. En uiteindelijk ehh, ja blijft de vertraging de

verantwoordelijkheid van Ruud. En uhm, de samenwerking van het project denk ik wel dat Ruud een hele goede projectleider is of is geweest en zijn taken volbrengt maar met Geert liep het gewoon niet goed. Die was niet gemotiveerd en was ie ook nog eens een week afwezig. En waarom Geert niet goed gemotiveerd was... omdat ze het niet met elkaar eens zijn of Geert met de ideeën die Ruud heeft. En hij is gewoon niet eens met dat Ruud projectleider is geworden. Nou ja, dat is gewoon dat ie bepaalde jaloezie... het gaat gewoon tussen hen niet lekker. Tussen Ruud en Geert.

Ruud heeft Geert daar helemaal niet op aangesproken dus hij ehh, gaat de confrontatie uit de weg en dat kun je als projectleider niet doen, kun je überhaupt als collega's onder elkaar niet doen. Dus ik vraag me af of het een goede baan is als ze de confrontatie niet aan gaan dan ehh...

En dan is het ook nog eens natuurlijk zijn taak om de mensen te motiveren. De leidinggevende geeft dat ook aan dat die Ruud ehh, mensen moet motiveren. En ehh, Ruud geeft inderdaad ook aan mensen geprobeerd heeft erbij te betrekken en hij geeft ook duidelijk aan dat ze elkaar niet liggen, Geert en Ruud.

Ik zou me dan ook afvragen als leidinggevende waarom dat is dat ze elkaar niet liggen. Ik denk dat Ruud zich heel snel aangevallen voelt door Geert en niet serieus genomen. En dat hij bang is dat ehh, Geert zijn functie wil en dat is wat ik denk. En ehh, dat ze toch samen om tafel moeten gaan zitten. Dat zegt de leidinggevende hier ook, die stipt dat ook aan. Dat ze gewoon echt een organisatie samen moeten zijn en een goede samenwerking moeten creëren.

Ik ben benieuwd of Ruud het kan verbeteren. Ik ben ook wel benieuwd wat Geert zegt hier over. Dus ik zou Geert toch nog wel een keer hier over willen horen. Naar mijn idee na dat ehh, nadat Geert met Ruud heeft gesproken afzonderlijk van elkaar luisteren wat nodig is om te kunnen communiceren met elkaar en dat jullie allemaal een goed gevoel hebben om weer als team met elkaar te gaan werken.

Hier was ik he... als ik het van een afstand bekijk lijkt me de situatie erg lastig. En voor mij moet Ruud zich opnieuw bewijzen en Geert ook. Ik denk zelf dat het een soort van... dat ze allebei een zelfde persoonlijkheid hebben en dat het op die manier wel wat botst. En ehh, het is mooi dat ehh, ik vind het mooi dat Ruud er wel echt voor open staat om toch aan tafel te gaan met Geert en zijn collega's om toch een ander soort sfeer te creëren en een professionelere samenwerking.

Oe, maar hij zegt wel 'hij zal dan toch niet naar me luisteren'. Ja, dan ehh, gaan bij mij mijn haren al overeind staan want dan vult hij alles van tevoren al in. En voor mij is het dan toch een doemdenker dus ehh, dus ja. Dat wordt zwaar.

Ik vind wel dat de leidinggevende aan het eind van het gesprek een betere houding heeft. Ik denk dat het dan makkelijker is om tot een goed eindresultaat te komen en daarvoor is hij ook leidinggevende. Hij hoort ook Ruud heel erg bij te staan om dat Ruud en Geert weer op een lijn komen en dat het uiteindelijk een goed project gaat worden.

Ja ik vind het een vrij standaard gebeuren binnen het bedrijfsleven wat heel vaak voorkomt. Het is wel en stressvol gesprek, maar ook daarvoor zijn heel veel manieren om er mee om te gaan en ehh, dan kunnen ze per persoon bekijken om het aan te pakken om de stress weg te nemen voor alle collega's.

Pretest Respondent 2: Toeschouwer van het gesprek

Zo dit is wel een lang stuk zeg! Moet dat helemaal verfilmd worden? De leidinggevende geeft duidelijk aan waar het gesprek voor dient en ehh, wat er eigenlijk ja... mis is gegaan.

Ik vind eerlijk gezegd, ja dat is dan mijn mening he, dat het geen geldige reden is dat er door ziekte van een collega dingen gewoon niet gedaan worden. Of je communiceert effe met degene die ziek is, of je

verdeelt de taken. Wel goed dat de leidinggevende aangeeft dat je dan ook naar haar kan komen als er zo'n ja... zo'n soort situatie is. De leidinggevende blijft wel bij zijn standpunt. Dat is denk ik wel een rotgevoel voor Ruud. Ik zou me echt ja... onzeker voelen door zo'n gesprek. Toch is het nog steeds wel jouw schuld dan als jij projectleider bent als het ja, ehh in jouw functie hoort.

De leidinggevende geeft wel opties om het de volgende keer beter op te lossen. Maar het is wel een rotgesprek zo.

God die Geert is ook een niet echt een collegiaal iemand lijkt me. Het wordt wel echt ehh, ja duidelijk in het gesprek dat het niet lekker loopt. En ook uhm, dat de projectleider een beetje op z'n kop krijgt. Ik denk niet heel fijn voor hem, Ruud dan. Ik denk wel dat de leidinggevende gelijk heeft betreft Geert, als er echt ja, wat mis gaat in de samenwerking ehh, moet er toch iemand ooit aan de bel trekken. Ik denk wel dat Ruud zichzelf echt wil verbeteren, aangezien zijn houding. Tsja, ehh, er moet wel echt wat gebeuren daar en denk ook wel dat de leidinggevende echt een punt heeft en Ruud ook echt z'n best moet gaan doen om zich te bewijzen. Wel een logisch gesprek dit eigenlijk, ja... lijkt me wel iets wat echt op kantoor kan voorkomen.

Pretest Respondent 3: Toeschouwer van het gesprek

Nou ik vind het gesprek eigenlijk wel, ja een logisch verloop hebben. Wel, het is wel best lang denk ik als je er helemaal naar moet ja, luisteren of moet je kijken? Het is wel een beetje stug, de bazin is wel echt recht voor z'n raap en duidelijk. Ik denk dat het een moeilijk gesprek is als je op de stoel van Ruud zou zitten.

Je moet je wel echt de hele tijd verdedigen, tegenover Geert bijvoorbeeld omdat... ja uhm, Geert natuurlijk niet zo doet tegen de bazin en alleen tegen Ruud. Dat is een lastige situatie, ik zou daar wel moedeloos van worden als ik Ruud was, want ja... hoe bewijst je dat? Dat Geert echt zo rot doet en zo.

Ik denk wel echt dat Ruud iets meer betrokken moet zijn, of ja... eigenlijk is hij wel echt gemotiveerd en zo, maar meer echt de leiding nemen. Want ja, als je echt projectleider bent, moet je ook de lastige dingen echt aanpakken. Anders gaan er ja, waarschijnlijk wel dingen mislopen of je krijgt inderdaad onderling, ja gerommel of gezeik.

Ik hoop niet dat ik zo'n collega als Geert zou krijgen, maar ik zou wel ja ik denk wel dat ik meer voor mezelf op zou komen en het bespreekbaar zou maken. Anders gaat ie dadelijk over mijn rug, en ja dan heb ik het gedaan. Maar ik denk dat Ruud best onzeker is.

Ja ik heb het eigenlijk wel gelezen. Ik denk dat de situatie wel representatief is voor als je ergens ja werkt. Het is wel echt zwaar voor Ruud denk ik want die heeft echt veel verantwoordelijkheid en dat geeft hij ook aan. Ik denk dat iedereen zo ja z'n dingetjes aan kan passen, bijvoorbeeld Ruud moet ja meer de leiding nemen, maar ja eigenlijk ook eerder hulp vragen bij zijn leidinggevende. En Geert moet echt om tafel met de rest want dit loopt, ehh echt gewoon niet lekker zo onderling. De intro vind ik trouwens wel echt chill, je weet zo meteen in wie je je in moet leven want dat is anders best wel lastig denk ik, als je dat niet weet. Ik zou ook misschien iets minder aanvallen als Miranda de bazin zijnde, want je drijft iemand ja, ehh zo wel met zijn rug tegen de muur. Want Ruud moet zich echt verdedigen terwijl er misschien ja, wel meerdere dingen zijn die, ja... het heeft altijd meerdere kanten zo'n verhaal.

Bijlage 4 - Operationalisatie Expressiviteit

Gudykunst et al. (1996) hebben de Communication Style Scale (CSS) opgesteld zodat gemeten kan worden welke communicatiestijl iemand heeft. De CSS werd gebaseerd op bestaande communicatiestijl instrumenten: Norton's (1983) Communicator Style Measure (CSM) en Burgoon & Hale's (1987) Relational Communication Scale (RCS). De Vries et al. (2009) hebben vervolgens op basis van voorgaande studies een lexicale studie gedaan om te kijken wat de dimensies zijn binnen een communicatiestijl. Dit wees uiteindelijk zeven dimensies uit: *Preciseness*, *Reflectiveness*, *Expressiveness*, *Supportiveness*, *Emotionality*, *Niceness*, en *Threateningness*. Op basis van de dimensie van De Vries (2009) is een operationalisatie van Expressiveness gemaakt. Onderstaande items vormen de dimensie Expressiveness:

1. Extravert	16. Afwachten
2. Goedgebekt	17. Stilzwijgen
3. Gebekt	18. Jezelf terugtrekken
4. Temperamentvol	19. Verlegen zijn
5. Zelfverzekerd	20. Zwijgen
6. Spraakzaam	21. Terughoudend/gereserveerd zijn
7. Zeker	22. Jezelf op de vlakte houden
8. Mondig	23. Jezelf te onderdrukken
9. Energiek	24. Aarzelen
10. In mijn schulp kruipen	25. Jezelf afbreken
11. Stil vallen	26. Gesloten zijn
12. Dichtklappen	27. Ingehouden zijn
13. Dichtslaan	28. Introvert
14. Jezelf verbergen	29. Weifelen
15. Jezelf stilhouden	30. Jezelf afzijdig houden

Volgens De Vries et al. (2011) refereert Expressiviteit naar de nonverbale en paraverbale manifestatie van extraversie. Om de Expressiveness dimensie van De Vries (2009) zo uitgebreid en compleet mogelijk te maken, zal de operationalisatie van Expressiviteit uitgebreid worden op basis van de literatuur. In onderstaand schema worden verschillende referenties opgesomd waaruit de elementen van Expressiviteit geëxtraheerd kunnen worden.

Bron	Quote	Items
Griffith C., Wilson J.F., Langer S., Haist S. (1979).	7-element nonverbal index (facial expressivity ranging from unexpressive, blank to very expressive, emotional; frequency of smiling; eye contact and nodding, both ranging from infrequent to very frequent; body lean ranging from backward to forward; body posture ranging from closed to open; and tone of voice ranging from unexpressive, monotone to very expressive, emotional).	Frequentie van lachen, oogcontact, knikken, leunen van het lichaam, lichaamshouding (gesloten/open), toon van de stem.
Friedman (1979)	A major category of nonverbal communication involves body positions and gestures. Posture, hand movements, gait, lean, foot-tapping and so on are combined in this category because they generally receive little attention from the interactants and little is known about the meaning of individual actions.	Lichaamshouding, postuur, handgebaren
Hall J.A., Harrigan J.A., Rosenthal R. (1995).	Physicians who are more emotionally expressive in their nonverbal behavior are viewed more favorably by patients. A review of the literature in this area found that greater patient satisfaction was associated with nonverbal indicators of physician interest including less time reading the patient's	Oogcontact, leunen van het lichaam (naar voren), knikken, handgebaren, interpersoonlijke afstand.

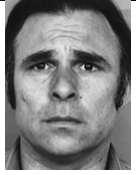
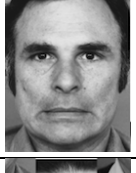
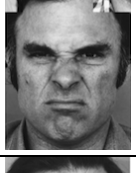
	chart (probably associated with more eye contact), more physician immediacy (e.g., forward lean), more head nods and gestures, and closer interpersonal distance.	
Puccinelli et al. (2010).	People vary in their degree of expressiveness. An existing self-reported measure of global expressivity assesses the individual's likelihood of nonverbal expression (Affective Communication Test—ACT; Friedman et al., 1980). It asks, for example, that respondents indicate their likelihood of tapping their foot to music, which correlates well with their general expressivity.	Tappen met de voet.
Friedman et al. (1980) Uit: Heide (2013)	It has been defined as the degree to which people seem uninhibited and expressive to others (DePaulo, Blank, Swain, & Hairfield, 1992), or simply as the transmission of emotion via voice, facial expressions, body movements, and gestures (Friedman et al., 1980, p. 333).	Stemgeluid, gezichtsexpressie, lichaamsbeweging, handgebaren.
Riggio & Friedman (1986) Uit: Heide (2013)	Ratings of expressiveness correlate significantly with such nonverbal behaviors as speaking fluency, gestural fluency, body movement, and facial expressiveness.	Vloeiend spreken, vloeiende handgebaren, lichaamsbeweging, gezichtsexpressie.
Rice & Kerr (1986) Uit: Heide (2013)	Other research has found that irregular therapist voice (characterized by variation in pitch, tempo, loudness, and emphasis) led clients to more inward focus and deeper levels of experiencing	Stemgeluid (variërend in toonhoogte, snelheid, luidheid en nadruk).
Friedman et al. (1980)	The concept of nonverbal emotional expressiveness was explored through the development of a 13-item self-report Affective Communication Test (ACT).	De 13 items uit de ACT schaal worden verderop in dit document uitgebreid uitgewerkt.
Friedman, Prince, Riggio, & DiMatteo (1980)	The ACT measures the desire and ability to be nonverbally expressive; this non-verbal ability is sometimes called "personal charisma," and such individuals are popular, colorful, and likely to be found in positions of authority	De 13 items uit de ACT schaal worden verderop in dit document uitgebreid uitgewerkt.
Merrill & Reid (1981)	Non-verbale en para verbale aspecten van een expressieve communicatiestijl zijn bijvoorbeeld: het sneller en harder praten, het gebruik van meer handgebaren, meer naar voren leunen tijdens het gesprek en het maken van meer oogcontact.	Sneller en harder praten, meer handgebaren, naar voren leunen, oogcontact.
Griffith C., Wilson J.F., Langer S., Haist S. (1979).	7-element nonverbal index (facial expressivity ranging from unexpressive, blank to very expressive, emotional; frequency of smiling; eye contact and nodding, both ranging from infrequent to very frequent; body lean ranging from backward to forward; body posture ranging from closed to open; and tone of voice ranging from unexpressive, monotone to very expressive, emotional).	Frequentie van lachen, oogcontact, knikken, leunen van het lichaam, lichaamshouding (gesloten/open), toon van de stem.
Friedman (1979)	A major category of nonverbal communication involves body positions and gestures. Posture, hand movements, gait, lean, foot-tapping and so on are combined in this category because they generally receive little attention from the interactants and little is known about the meaning of individual actions.	Lichaamshouding, postuur, handgebaren
Hall J.A., Harrigan J.A.,	Physicians who are more emotionally expressive in their	Oogcontact, leunen van het

Rosenthal R. (1995).	nonverbal behavior are viewed more favorably by patients. A review of the literature in this area found that greater patient satisfaction was associated with nonverbal indicators of physician interest including less time reading the patient's chart (probably associated with more eye contact), more physician immediacy (e.g., forward lean), more head nods and gestures, and closer interpersonal distance.	lichaam (naar voren), knikken, handgebaren, interpersoonlijke afstand.
Puccinelli et al. (2010).	People vary in their degree of expressiveness. An existing self-reported measure of global expressivity assesses the individual's likelihood of nonverbal expression (Affective Communication Test—ACT; Friedman et al., 1980). It asks, for example, that respondents indicate their likelihood of tapping their foot to music, which correlates well with their general expressivity.	Tappen met de voet.
Friedman et al. (1980) Uit: Heide (2013)	It has been defined as the degree to which people seem uninhibited and expressive to others (DePaulo, Blank, Swain, & Hairfield, 1992), or simply as the transmission of emotion via voice, facial expressions, body movements, and gestures (Friedman et al., 1980, p. 333).	Stemgeluid, gezichtsexpressie, lichaamsbeweging, handgebaren.
Riggio & Friedman (1986) Uit: Heide (2013)	Ratings of expressiveness correlate significantly with such nonverbal behaviors as speaking fluency, gestural fluency, body movement, and facial expressiveness.	Vloeiend spreken, vloeiende handgebaren, lichaamsbeweging, gezichtsexpressie.
Rice & Kerr (1986) Uit: Heide (2013)	Other research has found that irregular therapist voice (characterized by variation in pitch, tempo, loudness, and emphasis) led clients to more inward focus and deeper levels of experiencing	Stemgeluid (variërend in toonhoogte, snelheid, luidheid en nadruk).
Friedman (1980)	The concept of nonverbal emotional expressiveness was explored through the development of a 13-item self-report Affective Communication Test (ACT).	De 13 items uit de ACT schaal worden verderop in dit document uitgebreid uitgewerkt.
Friedman, Prince, Riggio, & DiMatteo (1980) Friedman, Riggio, & Casella (1988) Tucker & Friedman (1979)	The ACT measures the desire and ability to be nonverbally expressive; this non-verbal ability is sometimes called "personal charisma," and such individuals are popular, colorful, and likely to be found in positions of authority.	De 13 items uit de ACT schaal worden verderop in dit document uitgebreid uitgewerkt.
Merrill & Reid (1981)	Non-verbale en para verbale aspecten van een expressieve communicatiestijl zijn bijvoorbeeld: het sneller en harder praten, het gebruik van meer handgebaren, meer naar voren leunen tijdens het gesprek en het maken van meer oogcontact.	Sneller en harder praten, meer handgebaren, naar voren leunen, oogcontact.

De Vries (2011) heeft in een latere studie wederom communicatiestijlen gedefinieerd. Binnen dit onderzoek bestaat Expressiviteit uit Spraakzaamheid, Dominantie in het gesprek, Humor en Informaliteit.

Uit de quotes is gebleken dat gezichtsexpressie tevens een onderdeel vormt van Expressiviteit. Gezichtsexpressie op zicht wordt geoperationaliseerd aan de hand van de FACS (Ekman et al., 2002). Daarnaast stelt Mehrabian (1972) dat 55% van de interpersoonlijke communicatie middels gezichtsexpressie gevoerd wordt. De acteurs in het filmpje worden op de hoogte gesteld van het

onderscheid in soorten gezichtsexpressie, en worden geleerd wat het verschil is tussen zwaardere en lichtere gezichtsexpressie door twee filmpjes te laten waarbij het verbale gedeelte gelijk is gehouden en alleen de gezichtsexpressie verschilt. Onderstaande uitgebreide uitleg van de verschillende soorten gezichtsexpressie hoeft niet grondig bestudeerd te worden, maar dient ter illustratie.

Emotie	Action Units	Omschrijving	Voorbeeld
Vreugde	6+12	Wangen omhoog en opgetrokken mondhoeken.	
Verdriet	1+4+15	Binnenkant wenkbrauwen omhoog, buitenkant wenkbrauwen omlaag en mondhoeken naar beneden.	
Verbazing	1+2+5B+26	Binnenkant en buitenkant wenkbrauwen omhoog, ooglid licht opgetrokken en kaak wat naar beneden.	
Angst	1+2+4+5+7+20+26	Binnenkant en buitenkant wenkbrauwen omhoog, buitenkant wenkbrauwen omlaag, ooglid opgetrokken, oogleden gespannen, lippen uit elkaar en kaak wat naar beneden.	
Woede	4+5+7+23	buitenkant wenkbrauwen omlaag, ooglid opgetrokken, oogleden gespannen en lippen aangespannen.	
Walging	9+15+16	Neus opgetrokken (winkler), mondhoeken en onderlip naar onder aangespannen.	
Minachting	R12A+R14A	Mondhoeken heel klein beetje opgetrokken en dimpler aangespannen (waar de kuiltjes in je wangen zitten).	
Codes voor intensiteit	• A Trace • B Slight • C Marked or Pronounced • D Severe or Extreme • E Maximum		

De ACT (Friedman et al., 1980) is een zelfbeoordelings-schaal om te achterhalen in welke mate iemand expressief is dan wel charisma bezit. Op basis van deze schaal worden de volgende items toegevoegd aan de instructies voor de acteurs: emoties uiten en een verleidelijke oogopslag toe kunnen passen. De items die niet zijn meegenomen uit deze schaal worden al meegenomen uit andere schalen. Het item 'Aanraken' wordt niet meegenomen omdat dit niet gebruikelijk is in de setting van het gesprek (informeel gesprek over de voortgang van het werk, zittend aan een bureau in een kantoor).

Table 1
The Affective Communication Test^a
Self-Description Questionnaire

-
1. When I hear good dance music, I can hardly keep still.
 2. My laugh is soft and subdued.
 3. I can easily express emotion over the telephone.
 4. I often touch friends during conversations.
 5. I dislike being watched by a large group of people.
 6. I usually have a neutral facial expression.
 7. People tell me that I would make a good actor or actress.
 8. I like to remain unnoticed in a crowd.
 9. I am shy among strangers.
 10. I am able to give a seductive glance if I want to.
 11. I am terrible at pantomime as in games like charades.
 12. At small parties I am the center of attention.
 13. I show that I like someone by hugging or touching that person.
-

Instructies voor de verschillende acteurs

Op basis van bovenstaande literatuur zijn de elementen van expressiviteit gecombineerd in onderstaande lijsten. Deze lijsten vormen een samenvattend overzicht voor de acteurs waarop zij hun expressiviteit kunnen aanpassen.

Hoog expressief – M/V	Laag expressief – M/V
Extravert	Terughoudend
Temperamentvol	Dichtklappen
Zelfverzekerd	Zwijgen
Spraakzaam	Verlegen zijn
Energiek	Op de vlakte houden
Dominant in het gesprek	Jezelf onderdrukken (kan ook op een hoog expressieve manier, dat is hierbij niet de bedoeling)
Humor	Aarzelen
Informaliteit	Jezelf afbreken
Aanwezige gezichtsexpressie	Introvert zijn
Lachen	Geen humor
Veel oogcontact	Formele houding
Knikken met het hoofd	Neutrale gezichtsexpressie
Naar voren leunen met het lichaam	Weinig oogcontact
Open lichaamshouding	Gesloten lichaamshouding
Handgebaren toepassen	Weinig beweging in het lichaam
Vloeiend spreken	Geen handgebaren toepassen
Stemgeluid (variërend in toonhoogte, snelheid, luidheid en nadruk).	Monotoon stemgeluid (wel op een natuurlijke manier)
Emoties uiten	
Verleidelijke oogopslag toepassen	

Bijlage 5 – Operationalisatie Emoties

Volgens Nummenmaa, Glerean, Hari en Hietanen (2014) zijn er zes basisemoties en zeven complexe emoties. Daarnaast is er nog een neutrale staat. De positieve emoties (blijdschap, liefde en trots) vormen een cluster, en de negatieve emoties worden verdeeld in vier clusters: angst en woede; angst en schaamte; verdriet en depressie; en walging, minachting en afgunst. Verassing vormt de emotie in het laatste cluster. Deze emotie is noch negatief noch positief en vormt daardoor een apart cluster.

Na de introductie van het filmpje wordt de respondent gevraagd hoe hij/zij zichzelf voelt. Om dit te beantwoorden kan de respondent kiezen uit een van de 13 emoties of voor de neutrale staat.

1. Blijdschap
2. Liefde
3. Trots
4. Boosheid
5. Angst – Bang zijn (*fear*)
6. Angst – Schrikken, geschokt zijn (*fright*)
7. Schaamte
8. Walging
9. Minachting
10. Verassing
11. Afgunst
12. Verdriet
13. Depressie
14. Neutraal

De vertaling van deze emoties is gedaan vanuit het Engels naar Nederlands. Omdat *Fright* en *Fear* synoniemen zijn van elkaar, maar toch verschillend zijn qua betekenis volgt hier een specificatie van het verschil tussen *Fright* en *Fear*.

<i>FRIGHT</i>	<i>FEAR</i>
<i>English</i>	<i>English</i>
Noun (<i>en-noun</i>) · <i>A state of terror excited by the sudden appearance of danger; sudden and violent fear, usually of short duration; a sudden alarm.</i> · * 1994 , (Stephen Fry), (<i>The Hippopotamus</i>) Chapter 2: <i>With a bolt of fright he remembered that there was no bathroom in the Hobhouse Room. He leapt along the corridor in a panic, stopping by the long-case clock at the end where he flattened himself against the wall.</i> https://en.wiktionary.org/wiki/fright	Noun (<i>en-noun</i>) · (<i>uncountable</i>) <i>A strong, uncontrollable, unpleasant emotion caused by actual or perceived danger or threat.</i> · * 1963 , Margery Allingham), (<i>The China Governess</i>) Chapter 18: <i>Then the father has a great fight with his terrible conscience,' said Munday with granite seriousness. 'Should he make a row with the police [...]? Or should he say nothing about it and condone brutality for fear of appearing in the newspapers?</i> https://en.wiktionary.org/wiki/fear

Bijlage 6 – Pretest video's

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 1

Expressiviteit filmpje 1: **Hoog** / Laag

Expressiviteit filmpje 2: Hoog / **Laag**

Aantal correcte antwoorden: 2

Doorhalen wat niet van toepassing is:

1. De leidinggevende in filmpje 1 is **expressief**/niet expressief.
2. De leidinggevende in filmpje 2 is expressief/**niet expressief**.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens **0** 0 0 0 0 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens

Vragenlijst pretest

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 2

Expressiviteit filmpje 1: **Hoog** / Laag

Expressiviteit filmpje 2: Hoog / **Laag**

Aantal correcte antwoorden: 2

Doorhalen wat niet van toepassing is:

3. De leidinggevende in filmpje 1 is **expressief**/niet expressief.
4. De leidinggevende in filmpje 2 is expressief/**niet expressief**.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens

Vragenlijst pretest

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 3

Expressiviteit filmpje 1: Hoog / **Laag**

Expressiviteit filmpje 2: Hoog / **Laag**

Aantal correcte antwoorden: 1

Doorhalen wat niet van toepassing is:

5. De leidinggevende in filmpje 1 is **expressief**/niet expressief.
6. De leidinggevende in filmpje 2 is expressief/**niet expressief**.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 0 **0** Geheel mee eens

Vragenlijst pretest

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 4

Expressiviteit filmpje 1: **Hoog** / Laag

Expressiviteit filmpje 2: **Hoog** / Laag

Aantal correcte antwoorden: 2

Doorhalen wat niet van toepassing is:

7. De leidinggevende in filmpje 1 is **expressief**/niet expressief.
8. De leidinggevende in filmpje 2 is **expressief**/niet expressief.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 0 **0** Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 0 **0** Geheel mee eens

Vragenlijst pretest

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 5

Expressiviteit filmpje 1: **Hoog** / Laag

Expressiviteit filmpje 2: Hoog / **Laag**

Aantal correcte antwoorden: 2

Doorhalen wat niet van toepassing is:

9. De leidinggevende in filmpje 1 is **expressief**/niet expressief.
10. De leidinggevende in filmpje 2 is expressief/**niet expressief**.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens 0 0 0 **0** 0 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens

Vragenlijst pretest

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 6

Expressiviteit filmpje 1: Hoog / **Laag**

Expressiviteit filmpje 2: **Hoog** / Laag

Aantal correcte antwoorden: 2

Doorhalen wat niet van toepassing is:

11. De leidinggevende in filmpje 1 is expressief/**niet expressief**.
12. De leidinggevende in filmpje 2 is **expressief**/niet expressief.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens

Vragenlijst pretest

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 7

Expressiviteit filmpje 1: Hoog / **Laag**

Expressiviteit filmpje 2: Hoog / **Laag**

Aantal correcte antwoorden: 2

Doorhalen wat niet van toepassing is:

13. De leidinggevende in filmpje 1 is expressief/**niet expressief**.
14. De leidinggevende in filmpje 2 is expressief/**niet expressief**.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens 0 0 0 **0** 0 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens

Vragenlijst pretest

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 8

Expressiviteit filmpje 1: **Hoog** / Laag

Expressiviteit filmpje 2: **Hoog** / Laag

Aantal correcte antwoorden: 2

Doorhalen wat niet van toepassing is:

15. De leidinggevende in filmpje 1 is **expressief**/niet expressief.
16. De leidinggevende in filmpje 2 is **expressief**/niet expressief.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 0 **0** Geheel mee eens

Vragenlijst pretest

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 9

Expressiviteit filmpje 1: **Hoog** / Laag

Expressiviteit filmpje 2: Hoog / **Laag**

Aantal correcte antwoorden: 2

Doorhalen wat niet van toepassing is:

17. De leidinggevende in filmpje 1 is **expressief**/niet expressief.
18. De leidinggevende in filmpje 2 is expressief/**niet expressief**.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens

Vragenlijst pretest

Invullen door onderzoeker:

Respondent nummer: 10

Expressiviteit filmpje 1: Hoog / **Laag**

Expressiviteit filmpje 2: **Hoog** / Laag

Aantal correcte antwoorden: 2

Doorhalen wat niet van toepassing is:

19. De leidinggevende in filmpje 1 is expressief/**niet expressief**.
20. De leidinggevende in filmpje 2 is **expressief**/niet expressief.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:

- Toen ik de video zag, was ik mentaal betrokken in het rollenspel.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenissen geschetst in de video zijn relevant voor mijn dagelijks leven.
Geheel mee oneens 0 0 0 **0** 0 0 0 Geheel mee eens
- De gebeurtenis geschetst in de video, geeft een realistische setting weer.
Geheel mee oneens 0 0 0 0 **0** 0 Geheel mee eens

Uitslag pretest video's

(gemeten op een 7-punts Likertschaal)

Identificatie: 58 : 10 = 5,8 gemiddeld.

Transportatie: 45 : 10 = 4,5 gemiddeld.

Realistische setting: 65 : 10 = 6,5 gemiddeld