

Waarom zegt niemand er wat van?!

Lastige gesprekken voeren in teams

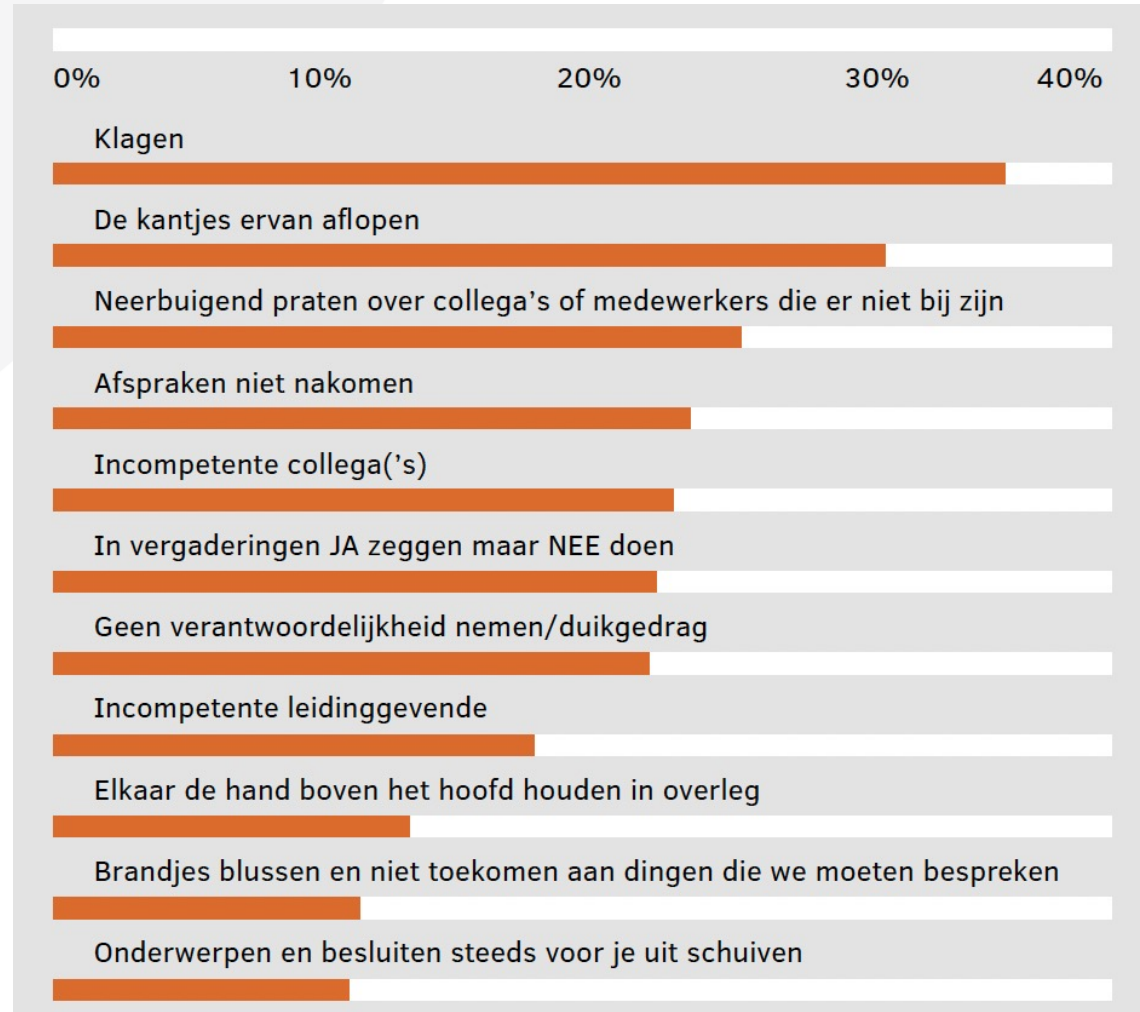


Jaarcongres Teamcoaching
Gytha Heins
7-11-2024

Wij zijn beschaafde mensen

En 98% van ons ervaart onbeschaafd gedrag gedurende zijn/haar carrière.

78 % heeft te maken met ongewenste situaties in het team



78 % heeft te maken met ongewenste situaties in het team (2)

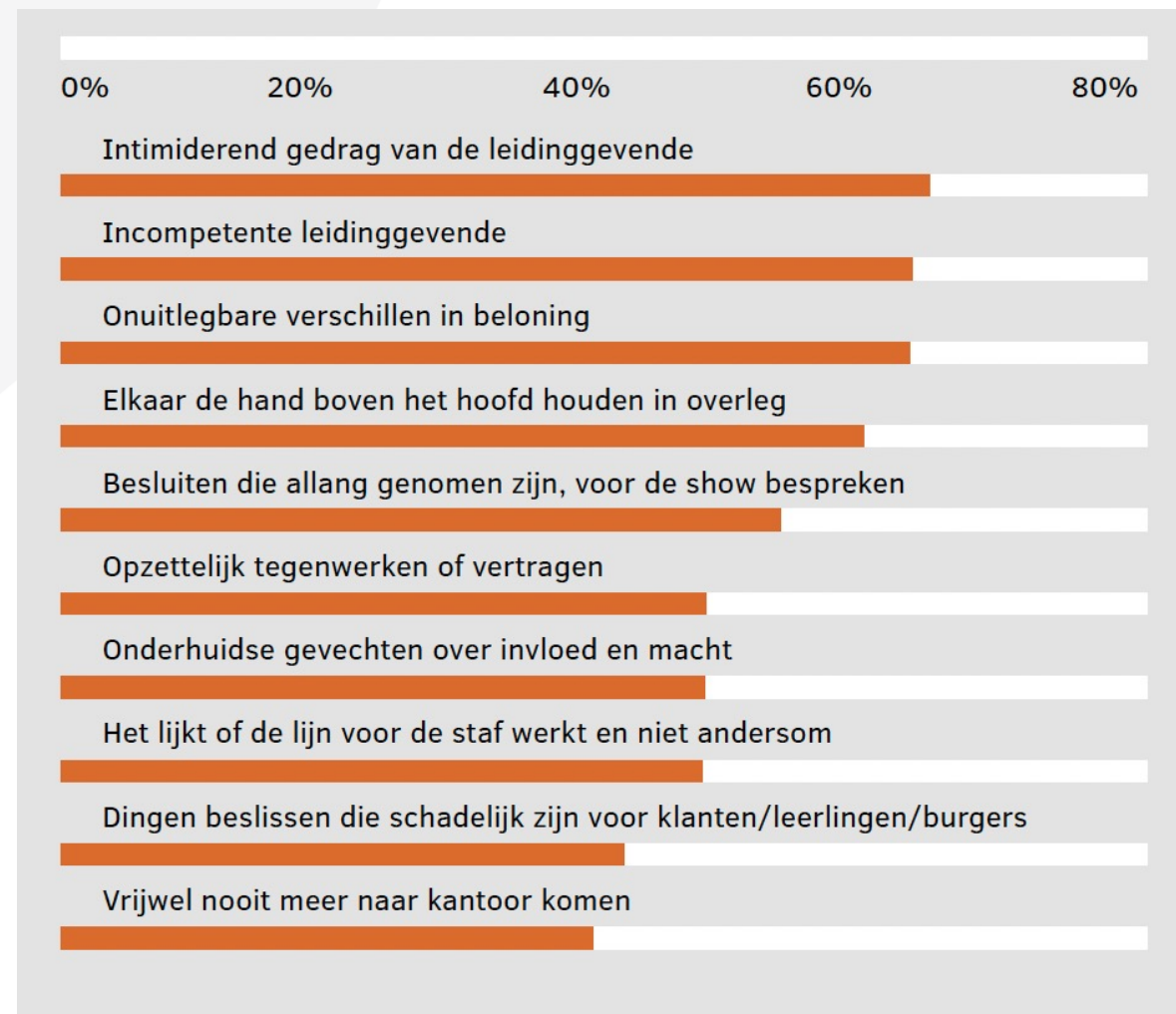


Ongewenste situaties worden niet besproken met iemand die daar wat aan kan doen



maar aan de keukentafel
of met een andere collega

Top 10 Onbespreekbare zaken



Als het niet besproken wordt

- Nemen zij aan 'het is oké'
- Verspreid dit gedrag zich (4 tot 7 keer sneller)
- Ontstaat stress, cynisme en onverschilligheid
- Raken relaties beschadigt
- Nemen we trager slechtere besluiten



Waarom zegt niemand er wat van?!

We vrezen

1. erop afgerekend te worden
2. de goede relatie(s) te beschadigen
3. de ander gezichtsverlies te bezorgen
4. dat anderen onze input afkeuren
5. dat hij/zij/ze toch niet luisteren

**We worden er niet op beoordeeld,
dus het levert niets op.**



Hoe we ons zwijgen uitleggen

- Het is hier niet veilig genoeg! / Het wordt altijd tegen je gebruikt
- Het is niet mijn verantwoordelijkheid (maar die van de leidinggevende, de voorzitter, het MT...).
- Ik wil hem niet publiekelijk afvallen
- Laten we het maar gezellig houden / Ik wil geen conflict
- Er zijn nu urgentere zaken te bespreken
- Ik wacht wel tot een heidag / tot we allemaal op kantoor zijn
- Het levert toch niks op
- Ze bedoelt het goed
- Zo is hij nou eenmaal
- Ik ben net nieuw binnen; laat ik niet meteen te hoog van de toren blazen
- Zij hebben meer ervaring en zullen het wel weten ...
- Choose your battles
- ...

We willen autonoom én samen zijn

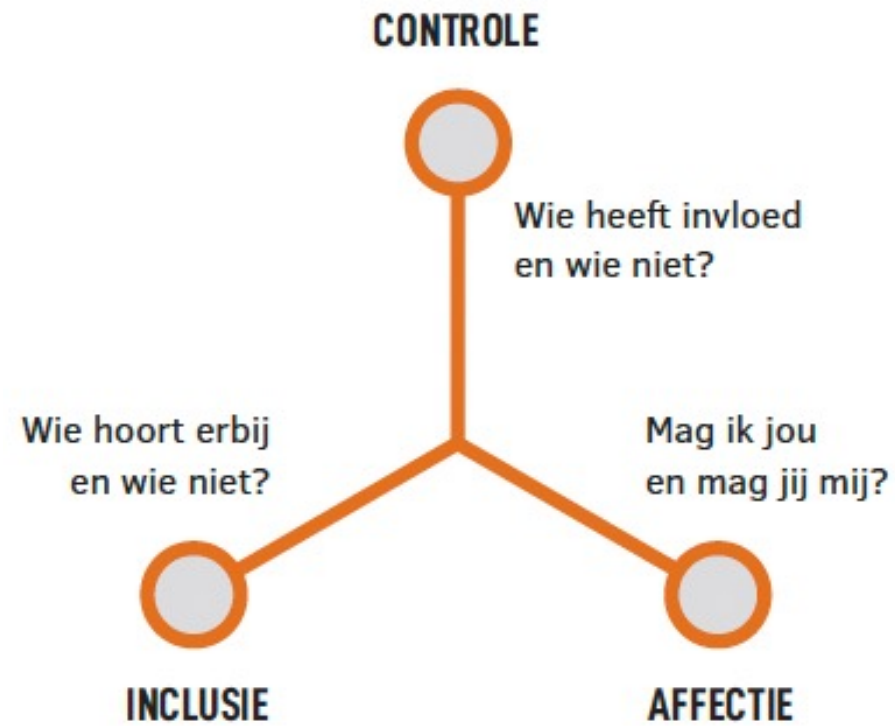


We zijn verschillend



maar weten dat niet om te zetten in resultaat.

We maken het persoonlijk



Figuur 5.1 De menselijke behoefte aan controle, affectie en inclusie.
Bron: Schutz (1955).

We zien niet hoe we zelf hebben bijgedragen

1. We hebben hem/haar op afstand gehouden
2. We houden vast aan bestaande rollen/ de hiërarchie
3. We hebben bij een derde persoon ons beklag gedaan

We hebben het laten voortwoekeren

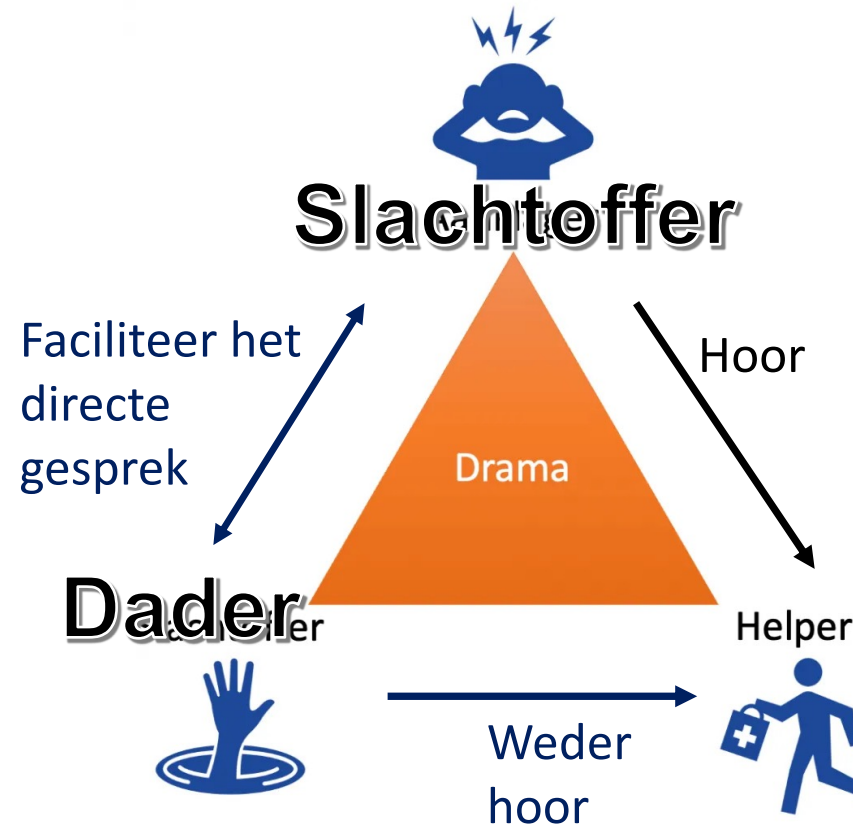
We zien niet hoe we zelf hebben bijgedragen



Onze instincten sturen ons de verkeerde kant op...



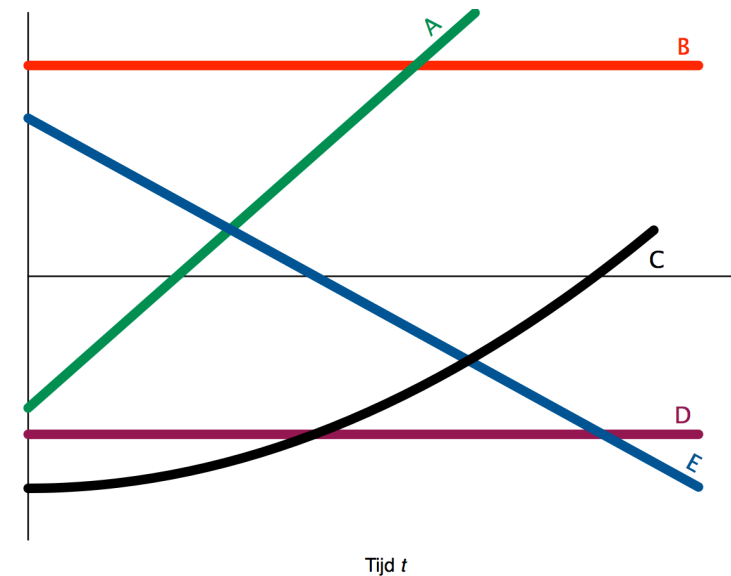
Als we buitenstaanders betrekken



zetten we een negatieve spiraal in gang

Stel dat alle collega's in het team zich consequent uitspreken over ongewenste situaties en dat daar actief op gehandeld wordt, dan zouden we :

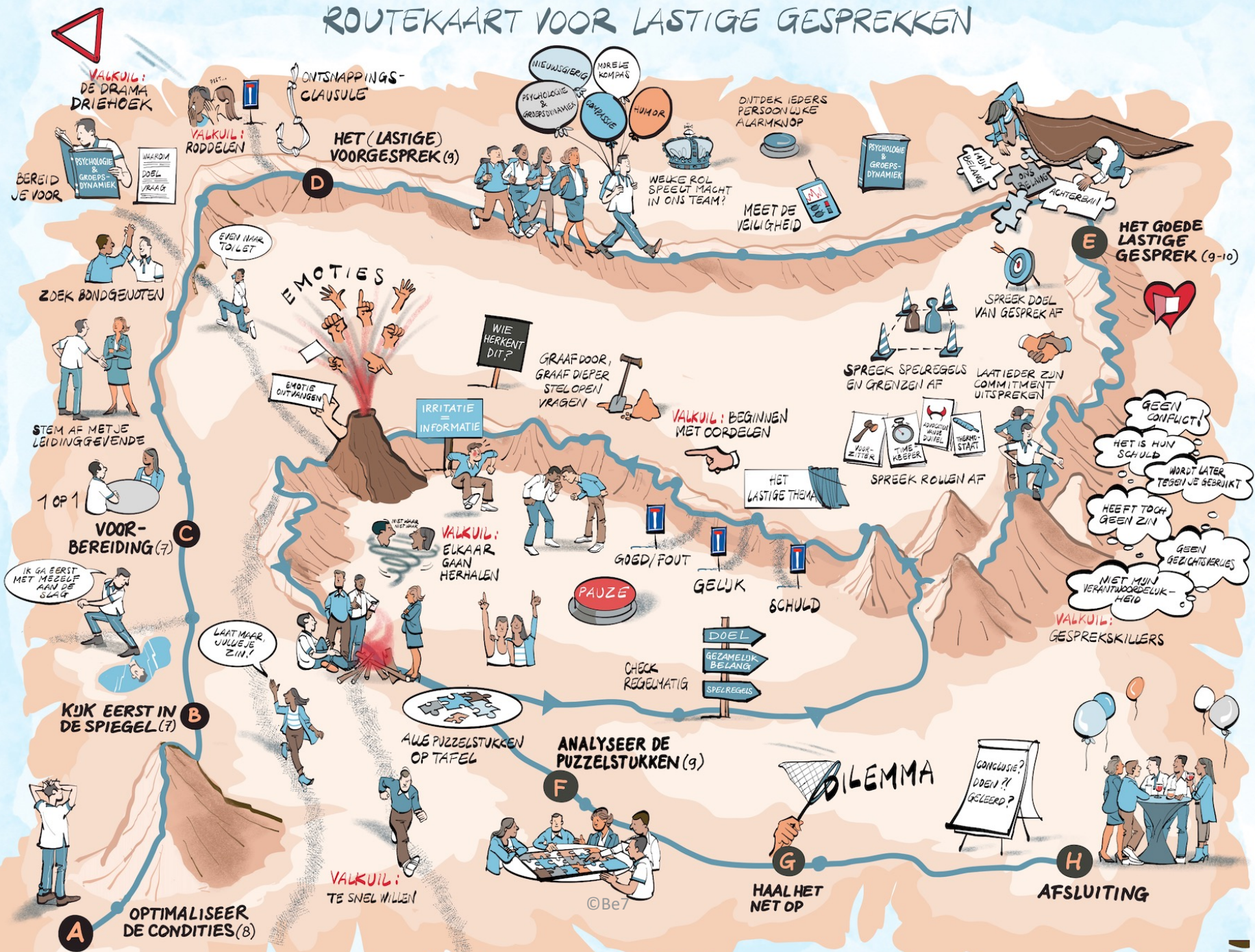
- 28 % productiever zijn
- 24 % meer besluiten nemen
- 22 % meer doelstellingen realiseren
- 20 % minder verloop hebben
- 18 % minder verzuim hebben



Herken de signalen dat een lastig gesprek nodig is

- Een onevenredige verdeling van de spreektijd
- Cynisme
- Bijzonder veel (weg)lachen
- Steken onder water en persoonlijke aanvallen
- In 'We' praten
- Afhaken in het overleg
- Besluiten komen maar moeizaam en traag tot stand.
- Of juist een ongeloofwaardige snelle consensus

ROUTEKAART VOOR LASTIGE GESPREKKEN



Verdiep je in groepsdynamiek

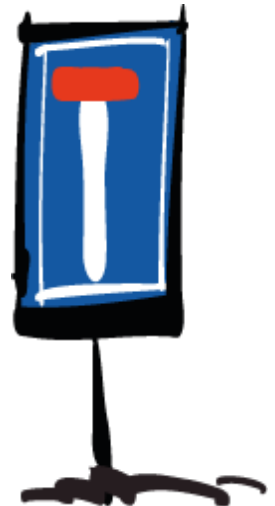


De achterban zit ook aan tafel



Drie denkfouten

1. Ik moet kiezen; de waarheid vertellen of de relaties goed houden
2. Mijn intentie is goed, die van hem/haar niet
3. Het is hun schuld.

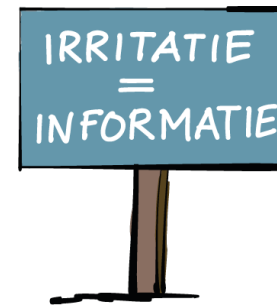


Onderzoek de behoefte

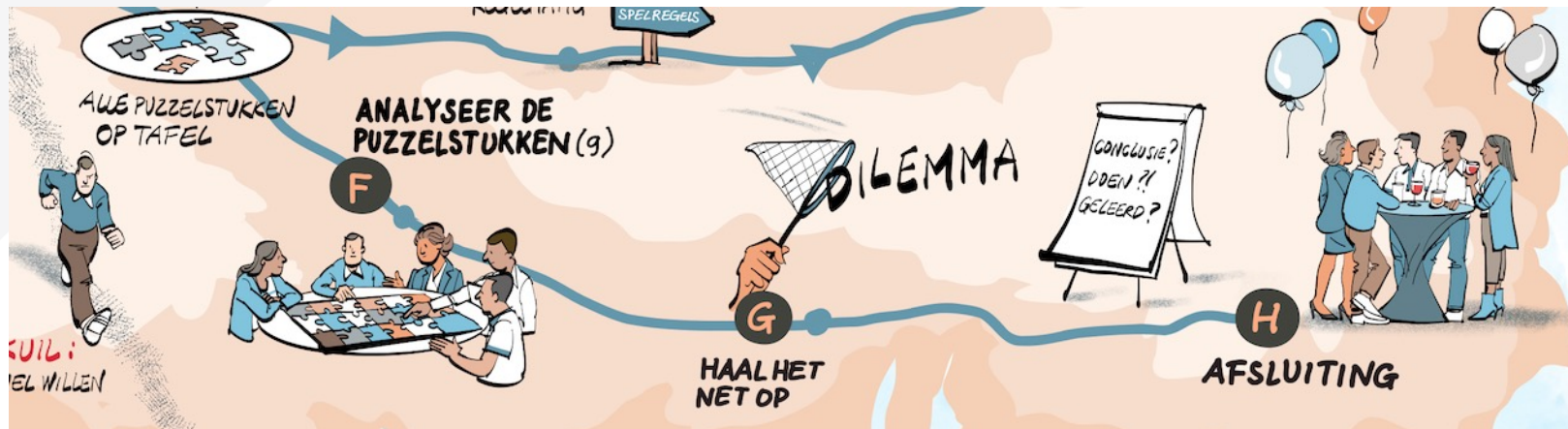


en laat niemand in zijn hemd staan

Als je de emoties negeert,
nemen die het gesprek over



Het hoeft niet opgelost te worden



Meer praktische tips?



Voor meer informatie zie:

www.be7.nl

www.lastigegesprekkenvoereninteam.nl

www.succesvolaanspreken.nl