

De 5 meest gemaakte 'fouten' bij lastige gesprekken in Teams

Capabele Managers vol goede intenties, kunnen het knap lastig hebben als het gaat om 'lastige gesprekken' te voeren met medewerkers.

Dit kan een gesprek met teamleden zijn over bvb:

- Niet toelaatbaar gedrag op de werkvloer
- Niet nakomen v/d gestelde verwachtingen
- Continu verschuiven van deadlines
- Gebrek aan vertrouwen in collega's
- 'Ja' zeggen en tenslotte 'Nee' doen
- ...



Natuurlijk wil jij als Leider zaken bespreekbaar maken om energy-drainers te voorkomen en de teamdynamiek te laten primeren. Toch stellen we in MT's/LT's een 5-tal veel voorkomende 'fouten' vast, die het aanboren v/h effectief potentieel in het Team aantasten. Dankzij onze rijke expertise bieden we jou hieronder (ook) concrete alternatieven hoe het effectiever kan:

Meest voorkomende fout	Mogelijks effectievere manier
1) Té lang in het verleden blijven hangen	Het verleden kan mogelijks kort dienst doen om in het begin de harten te luchten, maar de oplossing ligt in de toekomst : - Dromen over de toekomst geeft veel meer positieve vibe - Biedt mogelijkheden tot co-creatie - Kan je zelf nog beïnvloeden (<i>het verleden niet</i>)
2) Té snel tot de kern willen komen	Graaf zorgvuldig tezamen om de problemen boven tafel te brengen. I.p.v. direct met feiten en oplossingen te komen, stel de HOE-vraag : - Hoe vind jij dat onze samenwerking verloopt? - Hoe zie jij mogelijks remmende factoren en welke zijn dit? - Hoe ...
3) Negeren van emoties, waardoor die het overnemen	Onderdrukte emoties verstoren het gesprek, tot je deze benoemt : - Ofwel jou laten leiden door deze emoties (<i>vb escalatie</i>) - Ofwel leid jij de emoties (<i>en benut deze als signaal</i>) Druk emoties dus niet weg – want ze komen als een boemerang in jouw gezicht terug – maar benut ze actief.
4) Het gezamenlijk belang uit het oog verliezen	Als we niet actief blijven sturen op het gedeelde belang – en dit ook van bij de start v/h gesprek duidelijk benoemen – nemen de afdelingsbelangen het over. Wees hier concreet en specifiek over.
5) De zendtijd niet evenredig verdelen of alleen maar zenden	Wetenschappers ontdekten dat teams waarin de zendtijd evenredig verdeeld is, beduidend effectiever zijn. Bewaak daarom samen : - Dat iedereen ongeveer een gelijk deel v/d spreektijd krijgt - Erken ieders aanwezigheid en dito bijdrage Als de spanning toeneemt, zijn velen van ons geneigd meer te gaan zenden en overtuigen; hier vooral luisteren en rustig argumenteren!

Als Leider heb je reeds gevoeld dat **in elke irritatie, ook heel wat informatie** zit. Het positief aanvliegen van 'lastige gesprekken' bied jou een schat aan (*verborgen*) info omtrent betrokkenheid tot het company-doel én jouw manier van leidinggeven.