



# HET CONSTRUCTIEVE GESPREK AANGAAN MET DE LEIDER

## **Doel:**

Het doel is om de ander bewust te maken van zijn of haar gedrag en om samen tot een oplossing te komen. Wanneer je een situatie wilt aankaarten bij iemand die dit niet verwacht, zoals in dit geval de leider, is het belangrijk om de persoon op een respectvolle en niet-aanvallende manier te benaderen.

## **Beoogd resultaat:**

Samen tot een oplossing komen.

De volgende zeven stappen kunnen je hierbij helpen:

### **Kies het juiste moment en de juiste plaats voor het gesprek**

Zorg voor voldoende tijd, privacy en rust om het gesprek te voeren. Het is niet geschikt om dit gesprek informeel bij het koffieapparaat te voeren, ook al lijkt dat soms wat meer ontspannen.

### **Vraag toestemming voor het gesprek**

- ✓ Ondanks het feit dat je waarschijnlijk al een contract hebt met de betreffende leider, is het netjes om nog even toestemming te vragen, zodat de ander kan beslissen of die openstaat voor een gesprek. Bijvoorbeeld: 'Is het oké als ik iets met je deel?' of: 'Er zijn wat zaken opgevallen tijdens de analyse die ik graag met je wil bespreken. Vind je het goed dat we hierover praten?' Hoewel het zelden voorkomt dat iemand nee zegt, respecteer het als de ander aangeeft niet open te staan voor het gesprek. Je kunt het op een later moment nog eens proberen.

### **Feitelijke weergave en check**

- ✓ Beschrijf de situatie zo objectief en feitelijk mogelijk, zonder oordeel of interpretatie. Vraag vervolgens of jouw beschrijving of observatie juist is. Bijvoorbeeld: 'Ik heb gemerkt dat de teamleden dagelijks met vragen en problemen bij jou komen. Ik zie dat jij deze problemen vaak voor hen oplost. Klopt dat?'

### **Onderzoek het mogelijke effect van de acties of het gedrag**

- ✓ Help de leider te begrijpen wat de impact is van zijn of haar gedrag of acties op het functioneren van het team. Stel vragen zoals: 'Wat denk je dat jouw hulp betekent voor het leren van het team? Voor het eigenaarschap?'

### **Intentiecheck**

- ✓ Vraag nadat jullie het effect van de acties of het gedrag van de leider op het team hebben besproken: 'Is dat wat je wilt?' Hiermee achterhaal je of de leider bewust voor deze aanpak heeft gekozen en of dit in lijn is met zijn of haar doelen en verwachtingen.

### **Reflecteren en leren**

- ✓ Geef de leider de ruimte om te reflecteren op zijn of haar gedrag of acties en te leren van de situatie. De leider kan tot nieuwe inzichten komen en zich meer bewust worden van zijn of haar rol in de samenwerking met het team. Stel vragen zoals: 'Wat is je nu duidelijk geworden?', 'Hoe kijk je nu terug op deze situatie?', 'Hoe denk je dat je aanpak heeft bijgedragen aan de samenwerking met het team?', 'Wat zou je willen veranderen aan de manier waarop je met het team omgaat?', of: 'Hoe denk je dat je het team meer eigenaarschap kunt geven?'

## Actie

- ✓ De laatste stap heeft tot doel de leider aan te zetten tot actie. Vraag de leider wat die concreet gaat doen om de situatie te veranderen en hoe de inzichten uit het gesprek in de praktijk toegepast zullen worden. Stel vragen zoals: 'Wat ga je hiermee doen?' of: 'Met de inzichten die je nu hebt, welke eerste betekenisvolle stap ga je zetten?'