



VOOR JEZELF OPKOMEN en zo conflicten voorkomen

Veel mensen in de sector zijn minder gewend om aan te geven wat ze wel en niet prettig vinden. We merken dat daardoor spanningen nog wel eens op kunnen lopen. Tot er vervelende en ongewenste situaties ontstaan. Zoals Maria, die bij een glastuinbouw bedrijf werkt en het vervelend vindt dat Peter haar op een boze manier toespreekt als zij iets niet helemaal goed doet. Aan de hand van dit voorbeeld geven we je tips:

1. KIES HET JUISTE MOMENT

- Als je het lastig vindt, kun je het gesprek eerst eens met een vertrouwd iemand voorbereiden of oefenen.
- Kies een rustig moment en een rustige plek, zonder dat er anderen bij zijn. Haal diep adem, zit of sta rechtop en zet je voeten stevig neer: dan voel je je sterker.
- Wacht niet te lang met het aangaan van het gesprek om te voorkomen dat irritaties te hoog oplopen.

2. GEBRUIK IK-ZINNEN

Gebruik zinnen die beginnen met "ik" in plaats van "jij" om te voorkomen dat de ander zich aangevallen voelt. Maak ook duidelijk wat het effect op jou is, zodat de ander begrijpt waarom het nodig is zijn of haar gedrag aan te passen.

VOORBEELD: "Ik vind het vervelend als je me op een luidere toon dan anders aanspreekt als ik een fout maak. Zeker als daar anderen bij zijn. Ik voel me dan wat klein worden en dat is naar." In plaats van: "Jij loopt altijd zo te schreeuwen."

3. WEES CONCREET EN MAAK HET NIET TE GROOT

Geef duidelijke en specifieke voorbeelden van het gedrag dat je niet prettig vindt. Beperk je zoveel mogelijk tot de feiten om discussie te voorkomen. Vermijd woorden als "nooit" en "altijd". Haal geen oude koeien uit de sloot en beperk je zoveel mogelijk tot de huidige situatie.

VOORBEELD: "Toen we gistermiddag in de kantine zaten wees je me op deze fout waar alle collega's bij waren."

4. BENOEM HET EFFECT OP JOU

Leg uit wat het effect is op jou.

VOORBEELD: "Ik word er onzeker van als ik het gevoel krijg dat ik geen fouten mag maken."



5. LEEF JE IN EN LUISTER NAAR DE ANDER

Geef de ander de kans om zijn of haar kant van het verhaal te vertellen. Probeer je in te leven in de ander.

VOORBEELD: "Ik weet dat je graag wil dat we ons werk zo goed mogelijk doen."

6. GEEF AAN WAT JE VAN DE ANDER VERWACHT OF STEL VOOR SAMEN NAAR EEN OPLOSSING TE ZOEKEN

Het verleden kun je niet veranderen: het heeft dus weinig zin lang stil te staan bij wat er gebeurd is. Richt je vooral op de afspraken voor de toekomst.

- Geef, als je duidelijk een grens wil aangeven, concreet aan hoe je het graag anders zou zien: "Als ik de volgende keer een fout maak, zou ik willen dat je me apart neemt en op een rustige toon vertelt hoe ik het beter kan doen. Dat voelt fijner en meer opbouwend"
- Als je de ander ook ruimte wil geven, vraag je de ander om samen naar een oplossing te zoeken. Dat is meestal iets beter voor de onderlinge relatie. Voorbeeld: "Wat kunnen we afspreken om anders te doen als ik de volgende keer een foutje maak?"



7. MAAK EEN AFSPRAAK EN KOM EROP TERUG.

Maak een zo concreet mogelijke afspraak en kom erop terug: "Zullen we dan afspreken dat je me volgende keer apart neemt en me laat zien hoe ik het beter kan doen?". Dat zal maken dat de ander wat meer de noodzaak voelt zich aan de afspraak te houden. Kom er dan ook daadwerkelijk op terug en belangrijk: complimenteer als het is gelukt. "Fijn dat je dit nu anders aanpakt, het maakt dat ik minder bang ben om fouten te maken."

Wat als je er niet uitkomt?

Ga na of een HR-afdeling (als die bij je bedrijf aanwezig is) je kan ondersteunen of vraag of er een bemiddelaar kan worden ingeschakeld. Ben je beland in een juridisch conflict? Schakel dan de vakbond in als je daarvan lid bent of zoek juridische hulp, zoals via een rechtsbijstandverzekering of het [Juridisch Loket](#).



Informatie aanvragen?

Stigas Servicedesk | 085 - 044 07 00, optie 1 | info@stigas.nl | www.stigas.nl