

Wat is nu een goed gesprek?

Daarover vind je allerlei insteken. Voor mij gaat het zeker over **openheid en eerlijkheid**. Hoe vaak hoor ik niet dat mensen zichzelf niet kunnen of mogen zijn op de werkvloer. Dat is nogal vermoeiend uiteraard, wat zorgt voor afhaken en in de schulp kruipen. Mensen voelen geen vertrouwen (voorwaarde) en durven niet meer te zeggen waar het op staat. Iets van vroeger, lijkt me?

Wat me meteen brengt bij **wederzijds respect**. Uiteraard moet je je gevoelens uiten met respect naar elkaar toe. Dat betekent: geen roepende mails in het holst van de nacht, je collega niet negeren enzoverder. Dat betekent ook iedereen aanvaarden. (en in z'n kracht zetten maar dat is een ander verhaal).

En let op **non-verbale communicatie**. Als je aan de vergadertafel zit, heb je het allicht al 'ns een keer meegemaakt: rollende ogen, mondhoeken die alle kanten opschieten, armen gekruist over elkaar. Allemaal non-verbale signalen dat je gesprekspartner niet akkoord is, maar het niet zegt (of durft zeggen).

Neem je **tijd** om een gesprek te voeren. Creeër de juiste omstandigheden en veiligheid voor iedereen. Niet elke collega is extravert, niet iedereen is verbaal zo sterk. Toch is het belangrijk dat iedereen aan bod komt. Niet alleen de luidsten.

En natuurlijk, probeert iedereen - ook in een rationele bespreking - voldoende **empathie** aan de dag te leggen. Gevoelens horen, erkennen en proberen begrijpen, is een grote stap om een goed, waardevol gesprek te hebben.

Luisteren is vaak al een eerste grote stap. Niet onderbreken, ruimte geven om te spreken en niet meteen oordelen.

What's in it for me?

Het levert niet alleen **begrip**, **vertrouwen** en **betere samenwerking** op. Het zorgt ook nog voor **stressverlichting**. Het delen van zorgen en gedachten, ook op de werkvloer, kan helpen om die stress te verminderen.

Voor alle duidelijkheid, het gaat hier wel over een goed gesprek, liefst fysiek. Dus het gaat niet over (anonieme) enquêtes, niet over mailverkeer of Teamsvergaderingen. Trouwens, niks mee met deze tools, ALS ze ingezet worden bij een team waar al verbondenheid en vertrouwen bestaat. Als ze naast het gesprek als tool worden gebruikt.

Doordat mensen geen tijd moeten verliezen met frustraties, angsten en negatieve emoties, hebben ze bovendien meer tijd om **innoverend en creatief te werken**.

Waarom niet?

Een gesprek kost niet veel en leidt vaak tot betere resultaten. Bedrijven lijken het te zien als tijdverlies, terwijl het juist zorgt voor tijdswinst. Collega's haken niet af, blijven betrokken en voelen zich meer part of the team. Daardoor is er minder verloop en meer engagement.