HET ZIJN NET *mensen*



HET ZIJN NET *mensen*

Wat je als leidinggevende kunt doen als je voelt dat er iets speelt, maar niemand het uitspreekt.

Je voelt dingen vaak eerder aan
dan dat je ze kunt bewijzen.

VOORWOORD

Je voelt het.

Iemand zegt dat het goed gaat.

Maar ergens klopt er iets niet.

Niet groot genoeg om er je vinger op te leggen.
Niet concreet genoeg om direct een gesprek over te starten.

Maar wel genoeg om er onrustig van te worden.

Dus je doet wat veel leidinggevenden doen. Je gaat verder. Naar de volgende vergadering. De volgende deadline. De volgende brand die geblust moet worden. De volgende taak op je lijst.

En ondertussen gebeurt er iets waar bijna niemand zich bewust van is. Want iedere keer dat jij iets ziet, voelt of hoort en besluit er niets mee te doen, leert de ander ook iets. Niet omdat jij dat bewust wilt. Maar omdat mensen betekenis geven aan wat er gebeurt. Of juist aan wat er niet gebeurt.

Soms leer je de ander: *“Blijkbaar valt het wel mee.”*

Of leert iemand: *“Ik houd het nog wel even voor mezelf.”*

Of misschien leert diegene: *“Er is geen ruimte voor dit gesprek.”*

Of: *“Zolang ik zeg dat het goed gaat, word ik met rust gelaten.”*

Dat is precies waarom ik dit e-book schrijf.

Niet omdat leidinggevenden onvoldoende kennis hebben. Sterker nog. De meeste leidinggevenden weten heel goed hoe het hoort. Maar tussen weten en doen zit een wereld van verschil.

Want juist op de momenten waarop het spannend en ongemakkelijk wordt, nemen oude gewoontes het vaak over. We vullen dingen in. We stellen gerust.
We vermijden. We lossen op. Of we kijken weg.

Niet uit onwil.
Maar omdat we mens zijn.

En uiteindelijk gaat psychologische veiligheid niet over grote programma’s, beleidstukken of mooie kernwaarden. Het ontstaat juist in kleine momenten.

In gesprekken. In blikken. In stiltes.

In de woorden die je kiest.
En soms juist in de woorden die je niet uitspreekt.

In de afgelopen twintig jaar werkte ik als leidinggevende, adviseur en specialist met organisaties, teams, leidinggevenden en medewerkers. Wat ik keer op keer zie?
Dat problemen zelden uit de lucht komen vallen.

Voordat mensen afhaken, uitvallen of vastlopen, zijn er vaak al signalen zichtbaar. Kleine verschuivingen in energie, gedrag en communicatie.

Het zijn die signalen die we vaak voelen, maar nog niet kunnen bewijzen. En precies daar begint dit e-book. Niet bij oplossingen. Niet bij theorie. Maar bij het leren kijken. Want wat je niet ziet, kun je ook niet veranderen.

Even een snelle zelfcheck (wees eerlijk):

Want voordat je verder leest, wil ik je vragen om even stil te staan bij één persoon. Niet bij je hele team. Niet bij je organisatie. Gewoon één persoon.

Misschien een medewerker.
Misschien een collega.
Misschien iemand die rechtstreeks aan jou rapporteert.

Iemand bij wie je de afgelopen weken dacht:
“Er is iets anders dan anders.”

Pak desnoods een pen.

Beantwoord de volgende vragen.

- Wat viel je op?
- Wat voelde je daarbij?
- Welk gesprek heb je niet gevoerd?
- Welke aanname maakte je?
- Wat kost dat op dit moment?
- Wat gebeurt er als je nog drie maanden wacht?

Geen zorgen. Je hoeft nu nog niets op te lossen.
Je hoeft alleen eerlijk te kijken. Want helderheid ontstaat niet doordat je direct een antwoord hebt. Helderheid ontstaat doordat je ziet wat er werkelijk gebeurt.

En dat is precies waar we mee beginnen.

HOOFDSTUK 1

De agenda wint

Dat moment waarop je voelt dat er iets niet klopt.
En toch doorgaat.

Zo zat ik laatst in gesprek met Mandy. Mandy is zo'n medewerker waar iedere leidinggevende blij van wordt.

Ze komt afspraken na. Pakt verantwoordelijkheid.
Haakt niet af als het druk wordt. En als iets af moet?
Dan zorgt Mandy dat het afkomt.

Ik vroeg haar: *"Hoe gaat het met je?"*

Ze glimlachte en zei: *"Goed hoor."*

Ik knikte. En keek ondertussen even op mijn telefoon.
Nog tien minuten voordat mijn volgende vergadering begint. Mandy zei dat het goed ging. Maar eerlijk?
Het voelde niet goed. Er was niets concreets.

Geen grote signalen.
Geen huilbui.
Geen klacht.
Geen conflict.

Alleen iets dat anders voelde dan normaal.

Haar glimlach was er wel. Maar haar energie niet.
Ze was rustiger. Minder levendig. Alsof er iets ontbrak.
En direct begon het gesprek in mijn eigen hoofd.

“Ik heb nu geen tijd om dit te bespreken.”

“Als er echt iets aan de hand is, vertelt ze het vast wel.”

“Ik wil haar ook niet het gevoel geven dat ik overal iets achter zoek.”

“Ik kom er later wel op terug.”

Dus deed ik wat veel leidinggevenden doen. Ik ging verder. Naar de agenda. Naar de acties. Naar de planning. Naar de volgende vergadering. En op dat moment gebeurde er iets waar ik pas later echt over nadacht. Want zonder dat ik het zo bedoelde, leerde ik Mandy iets. Niet door wat ik zei.
Maar door wat ik niet deed.

Ik leerde haar misschien wel: *“Als ik zeg dat het goed gaat, vraagt niemand verder.”*

Of misschien leerde ik haar: *“Dit is geen goed moment.”*

Of misschien leerde ik haar: *“Ik los dit zelf wel op.”*

Ik weet niet wat zij dacht. Maar ik weet wel wat ik had kunnen doen. Ik had kunnen zeggen:

“Je zegt dat het goed gaat, maar ik heb het gevoel dat er iets anders speelt. Of zit ik ernaast. Hoe kijk jij daarnaar?”

Meer was er niet nodig geweest. Geen analyse. Geen oplossing. Geen diagnose.

Gewoon tien seconden oprechte aandacht.

En dat is misschien wel één van de belangrijkste lessen die ik de afgelopen twintig jaar heb geleerd:

Je hoeft niet te weten wat er aan de hand is.
Je hoeft alleen bereid te zijn om niet weg te kijken.

Dat lijkt eenvoudig. Maar juist daar gaat het vaak mis.

Eerlijke zelfreflectie

Denk eens terug aan de persoon uit de zelfscan.
Welke situatie komt direct bij je op?

- Wanneer voelde jij dat er iets niet klopte?
- Wat hield je tegen om daarop door te vragen?
- Was dat gebrek aan tijd?
- Onzekerheid?
- Irritatie?

- Of de hoop dat het vanzelf zou verdwijnen?

En misschien wel de belangrijkste vraag:
Wat leert die ander van jouw reactie?

Want voordat psychologische veiligheid ontstaat in teams, ontstaat het eerst in kleine momenten tussen mensen. En uiteindelijk zijn we allemaal mensen.

Hoe professioneel we ons ook gedragen.
Hoeveel ervaring we ook hebben.
Hoe hoog onze functie ook is.

We willen allemaal hetzelfde.

Gezien worden. Gehoord worden.
En serieus genomen worden.

Organisaties lijken soms ingewikkeld.
Maar de mensen die er werken?

Dat zijn gewoon mensen.

HOOFDSTUK 2

Drie signalen

Drie signalen dat woorden, gedrag
en energie niet meer bij elkaar passen

De meeste leidinggevenden wachten op bewijs.
Iemand moet eerst aangeven dat het niet goed gaat.
Een fout maken. Vastlopen. Zich ziekmelden.
Of uitspreken dat er iets speelt.

Maar vaak begint het veel eerder.
Niet in woorden. Maar in kleine veranderingen.

In energie.
In gedrag.
In communicatie.

Los van elkaar betekenen die veranderingen misschien niets. Samen vertellen ze vaak een ander verhaal.

Signaal 1 - Het verhaal klopt. De energie niet.

Dit is meestal het eerste signaal. Iemand zegt de juiste dingen. Geeft de juiste antwoorden. Functioneert op papier nog prima. Maar ergens voelt het anders.
Je ziet minder energie. Minder enthousiasme. Minder levendigheid. De glimlach is er nog wel. Maar de

sprankeling niet meer. Dat betekent niet dat iemand direct overbelast is. Maar het betekent vaak wel dat woorden en gevoel niet meer helemaal met elkaar in lijn liggen.

Zo zei Mandy tegen mij:

"Het gaat goed."

En toch geloofde ik mijn eigen gevoel niet. Niet omdat Mandy iets verkeerd deed. Maar omdat ik mezelf had aangeleerd eerst bewijs te zoeken. Terwijl mijn gevoel allang informatie gaf. Niet als conclusie. Maar als uitnodiging om nieuwsgierig te worden.

Een eenvoudige vraag

In plaats van: *"Fijn dat het goed gaat."*

Kun je zeggen: *"Je zegt dat het goed gaat, maar ik heb het gevoel dat er iets anders speelt. Of zit ik ernaast."*

Meer hoeft het vaak niet te zijn.

Signaal 2- Gedrag verandert.

Mensen veranderen meestal niet van de ene op de andere dag. Vaak gebeurt het geleidelijk. Zo geleidelijk dat je het bijna niet merkt. Tot je achteraf terugkijkt. Dan hoor je jezelf zeggen:

“Nu je het zegt… hij is inderdaad al een tijdje anders.”

Misschien herken je dit:

- iemand neemt minder initiatief;
- iemand stelt minder vragen;
- iemand trekt zich terug uit discussies;
- iemand reageert korter dan normaal;
- iemand lijkt aanwezig, maar niet meer betrokken.

Dat zijn geen bewijzen. Dat zijn signalen. En signalen vragen niet om een oordeel. Ze vragen om aandacht.

Een praktijkvoorbeeld

Ik begeleidde eens een leidinggevende die zich verbaasde over een medewerker die uiteindelijk uitviel.

“Maar hij zei altijd dat het goed ging.”

Dat klopte. Maar toen we terugkeken zagen we iets anders.

- Hij was al maanden:
- stiller in overleggen;
- sneller akkoord met voorstellen;
- minder kritisch;
- minder zichtbaar aanwezig.

De signalen waren er.
Alleen werden ze pas zichtbaar toen we achterom keken.

Signaal 3 - De communicatie wordt kleiner

Wanneer mensen minder energie hebben, verandert vaak ook hun communicatie. Niet expres. Maar omdat energie schaars wordt.

Antwoorden worden korter.
Gesprekken worden functioneler.
Mensen delen minder uit zichzelf.
Ze besparen energie.

Soms krijg je dan reacties zoals:

"Komt wel goed."
"Maakt niet uit."
"Prima."
"Is geregeld."

Op zichzelf zeggen die woorden niets. Maar wanneer iemand die normaal uitgebreid vertelt ineens alleen nog korte antwoorden geeft, is dat interessante informatie. Niet omdat je meteen moet ingrijpen. Wel omdat je iets ziet veranderen.

Wat deze drie signalen gemeen hebben.

Geen van deze signalen bewijst iets. Dat is precies waarom zoveel leidinggevenden ze negeren.

We willen zekerheid. Feiten. Bewijs. Terwijl leiderschap vaak begint op het moment dat je die nog niet hebt. Niet

om conclusies te trekken. Maar om nieuwsgierig te blijven.

Want als woorden, gedrag en energie niet meer hetzelfde verhaal vertellen, is er meestal iets dat aandacht verdient. En aandacht geven is iets anders dan oplossen.

Korte reflectie

Denk terug aan de persoon uit hoofdstuk 1.

Welk van deze drie signalen herken je het meest?

- De energie veranderde.
- Het gedrag veranderde.
- De communicatie veranderde.

Of misschien wel alle drie.

De vraag is niet of je het kunt bewijzen. De vraag is: Wat gebeurt er als je doet alsof je het niet ziet?

In het volgende hoofdstuk gaan we kijken wat je vervolgens kunt doen.

Niet door te interpreteren. Niet door aannames te maken. Maar door te toetsen wat je ziet. Want zien is één ding.

Het gesprek openen is iets anders.

HOOFDSTUK 3

De Helderheidsroute

Wat doe je als je iets ziet, maar
nog niet weet wat het betekent?

Misschien herken je inmiddels één of misschien wel meerdere signalen. Iemand is anders dan anders.

De energie verandert. Het gedrag verandert.
De communicatie verandert. En nu?

Veel mensen gaan vaak op dit punt invullen
voor een ander.

“Hij zal wel overbelast zijn.”
“Ze heeft vast problemen thuis.”
“Hij heeft er gewoon geen zin meer in.”

Maar zodra je gaat invullen, stop je met kijken. En precies daarom gebruik ik de Helderheidsroute. Geen ingewikkeld model. Geen stappenplan van tien pagina’s. Gewoon vier eenvoudige stappen die voorkomen dat je aannames voor waarheid gaat aanzien.

Stap 1: Zien

Wat neem je feitelijk waar?

Dit lijkt simpel. Maar dit is vaak de lastigste stap. Omdat we feiten en interpretaties voortdurend door elkaar halen.

Bijvoorbeeld:

Interpretatie:
"Hij is niet gemotiveerd."

Maar wat zie je eigenlijk?

Waarneming:
"Hij stelt minder vragen dan voorheen."

Nog één.

Interpretatie:
"Ze zit niet lekker in haar vel."

Waarneming:
"Ze is stiller tijdens vergaderingen en reageert korter op vragen."

Het verschil lijkt klein. Maar het is groot. Want op het moment dat jij conclusies trekt, wordt de kans kleiner dat je nog werkelijk nieuwsgierig bent.

Een korte check

Vraag jezelf af:
Wat zie ik daadwerkelijk gebeuren?

Niet:
Wat denk ik dat het betekent?

Dat komt later.

Stap 2: Toetsen

Geef je gevoel een stem zonder het als
waarheid te brengen

Veel leidinggevenden kiezen uit twee uitersten.
Ze zeggen niets. Of ze trekken direct een conclusie.
Geen van beide helpt. De kunst zit ergens in het midden.
Je deelt wat je ziet of voelt.

Maar je laat ruimte voor het feit dat je ernaast kunt zitten.

Bijvoorbeeld:

“Misschien zit ik ernaast, maar ik heb het gevoel dat er iets veranderd is.”

Of:

“Ik merk iets bij je, maar ik weet niet zeker of ik het goed zie.”

Of:

“Je zegt dat het goed gaat, maar mijn gevoel zegt iets anders. Hoe kijk jij daarnaar?”

Dat zijn geen conclusies. Dat zijn uitnodigingen.
En mensen reageren vaak veel beter op nieuwsgierigheid dan op aannames.

Waarom dit werkt:

Omdat bijna iedereen zich verzet tegen een oordeel.
Maar weinig mensen verzetten zich tegen oprechte nieuwsgierigheid.

Stap 3: Ruimte geven

Niet iedere deur hoeft direct open.

Soms krijg je direct een gesprek. Soms niet. En dat is prima. Veel leidinggevenden raken juist hier ongeduldig. Ze voelen iets. Zien iets. Vragen ernaar. En als de ander niet meteen praat, gaan ze harder trekken.

Meer vragen. Meer zoeken. Meer oplossen. Terwijl veiligheid vaak ontstaat door ruimte. Niet door druk.

Je kunt bijvoorbeeld zeggen:
“Je hoeft het nu niet te vertellen. Maar weet dat mijn deur openstaat.”

En dan komt het belangrijkste deel. Je laat het ook echt los.

Geen tweede vraag. Geen verhoor.
Geen poging om alsnog een antwoord te krijgen.
Gewoon ruimte.

Dat klinkt eenvoudig. Maar voor veel betrokken leidinggevenden is dit één van de moeilijkste dingen die er zijn.

Stap 4: Begrenzen

Menselijk blijven betekent niet dat alles kan.

Psychologische veiligheid wordt soms verward met altijd begrip tonen. Maar veiligheid zonder duidelijkheid voelt uiteindelijk ook onveilig. Soms heb je meerdere gesprekken gevoerd. Soms heb je ruimte gegeven. Soms heb je geprobeerd te helpen. En soms verandert er niets.

Dan mag je duidelijk zijn.

Bijvoorbeeld:

"We hebben dit onderwerp inmiddels meerdere keren besproken. Op dit moment zie ik geen nieuwe stappen ontstaan. Daarom laat ik het hier voorlopig bij."

Of:

"Ik blijf beschikbaar om mee te denken, maar de verantwoordelijkheid voor de volgende stap ligt nu bij jou."

Dat is niet hard. Dat is helder. En helderheid geeft vaak meer rust dan eindeloos blijven praten.

Veel leidinggevenden slaan stap 1 en stap 2 over. Ze gaan direct van signaleren naar oplossen. Terwijl de ander misschien nog niet eens weet wat er speelt. Of nog niet klaar is om het te bespreken. Helderheid ontstaat niet door sneller antwoorden te geven. Helderheid ontstaat doordat je langer nieuwsgierig blijft.

Korte reflectie

Denk terug aan de persoon die je eerder gekozen hebt. Welke stap vind jij het lastigst?

- Zien zonder te oordelen
- Toetsen zonder in te vullen
- Ruimte geven zonder te trekken
- Begrenzen zonder hard te worden

Vaak zegt het antwoord meer over jou dan over de ander. En precies daar begint leiderschap.

In het volgende hoofdstuk vertalen we deze vier stappen naar de praktijk. Niet met theorie. Maar met vier voorbeeld zinnen die je direct kunt gebruiken in gesprekken die spannend, ongemakkelijk of onduidelijk voelen.

HOOFDSTUK 4

Gesprekszinnen

De vier gesprekszinnen die al een verschil maken.

Veel leidinggevenden denken dat psychologische veiligheid draait om het perfecte gesprek. De perfecte vraag. Het perfecte antwoord. Maar in de praktijk zit het verschil vaak in één zin.

Eén zin die ervoor zorgt dat iemand zich gezien voelt.
Eén zin die voorkomt dat je gaat invullen.
Eén zin die ruimte geeft.

Of juist duidelijkheid.

De vier zinnen in dit hoofdstuk gebruik ik zelf al jaren.

Niet omdat ze magisch zijn. Maar omdat ze helpen om menselijk én helder te blijven.

1. De observatiezin

Wanneer je iets ziet, maar nog niet weet wat het betekent
Dit is vaak de eerste stap. Je benoemt wat je waarneemt. Niet jouw oordeel. Niet jouw conclusie. Alleen wat je ziet.

Bijvoorbeeld:

“Ik zie dat je de laatste tijd stiller bent tijdens overleggen. Klopt dat?”

Of:

“Normaal gesproken heb je veel ideeën. De laatste weken hoor ik je minder. Hoe is dat voor jou?”

Het doel van deze zin is niet om gelijk te krijgen.
Het doel is om te laten merken: Ik zie jou.

Veelgemaakte conclusie:
“Er is geen motivatie.”

Dat is geen observatie. Dat is een conclusie. En mensen verdedigen zich meestal tegen conclusies.

2. De twijfelzin

Wanneer je gevoel iets anders zegt dan de woorden
Dit is misschien wel mijn favoriete zin. Omdat hij tegelijkertijd eerlijk én veilig is. Je deelt wat je voelt.
Maar je laat ruimte voor het feit dat je ernaast kunt zitten.

Bijvoorbeeld:

“Misschien zit ik ernaast, maar ik heb het gevoel dat er iets speelt.”

Of:

“Je zegt dat het goed gaat, maar mijn gevoel zegt iets anders. Herken jij dat?”

Of:

“Ik merk dat ik ergens over twijfel. Wil je met me mee-denken?”

Wat deze zinnen zo krachtig maakt, is dat je niet doet alsof jij de waarheid kent. Je bent nieuwsgierig.
Niet oordelend.

Een praktijkvoorbeeld

Jaren geleden zei een collega tegen mij:
“Komt het goed?”

Ik antwoordde: *“Ja hoor. Komt goed.”*

Een week later was er niets veranderd. Mijn collega werd boos. Want zij had iets heel anders gehoord dan ik had bedoeld. Zij dacht dat ik het ging oplossen. Ik dacht dat zij dat zou doen.

Niemand had iets verkeerd gedaan. We hadden alleen allebei iets ingevuld. Achteraf had één vraag het verschil kunnen maken:

“Misschien zit ik ernaast, maar verwacht je nu dat ik dit oppak of dat jij dat doet?”

Vijf seconden ongemak. Of weken frustratie. De keuze is vaak kleiner dan we denken.

3. De open-deur-zin

Wanneer iemand nog niet wil praten

Niet iedereen is direct klaar voor een gesprek. Sommige mensen denken eerst na. Sommige mensen hebben tijd nodig. Sommige mensen willen eerst zelf begrijpen wat er speelt. Juist dan helpt de open-deur-zin.

Bijvoorbeeld:

“Je hoeft het nu niet te vertellen. Maar weet dat mijn deur openstaat.”

Of:

“Als er iets speelt waar je over wilt sparren, weet dat ik er ben.”

Of:

“Je hoeft er nu niets mee. Ik wilde alleen laten weten dat ik dit zie.”

Deze zin geeft iets wat veel mensen nodig hebben: ruimte.

De moeilijkste stap

De zin uitspreken is niet het moeilijkste. Hem daarna loslaten wel. Want veel leidinggevenden zeggen dat hun deur openstaat. En trekken vervolgens toch weer aan de bel bij de ander.

Wat ik leerde van mijn dochter.

Mijn dochter kwam ooit boos thuis van haar werk.
Tas werd neer gegooid op tafel. Deur werd iets harder dicht gedaan dan normaal.

Mijn eerste reactie?

Vragen stellen. Nog een vraag. En nog een vraag. Ik wilde dat nare gevoel wegnemen voor haar.

Tot ze zei:

“Mam, laat me even met rust.”

Dat was niet leuk om te horen. Maar het was wel waardevol. Want hoe harder ik trok, hoe verder zij wegliep. Pas toen ik ruimte gaf, kwam ze later uit zichzelf terug. Dat principe werkt thuis. En verrassend vaak ook op het werk.

4. De grenzenzin

Wanneer duidelijkheid nodig is

Soms denken mensen dat psychologische veiligheid betekent dat alles bespreekbaar blijft. Maar veiligheid vraagt ook om duidelijkheid. Soms heb je geluisterd. Ruimte gegeven. Meegekeken. Geholpen. En verandert er nog steeds niets. Dan mag je begrenzen.

Bijvoorbeeld:

"We hebben dit onderwerp nu meerdere keren besproken. Op dit moment zie ik geen nieuwe stappen ontstaan. Daarom laat ik het hier voorlopig bij."

Of:

"Ik blijf beschikbaar om mee te denken, maar de volgende stap ligt nu bij jou."

Of:

"We blijven hierover in gesprek, maar de afspraak die we gemaakt hebben blijft staan."

Duidelijkheid is niet hetzelfde als hardheid. Sterker nog. Voor veel mensen voelt onduidelijkheid uiteindelijk veel onveiliger dan een heldere grens.

Welke zin gebruik jij het minst?

Kijk eens eerlijk naar jezelf. Welke van deze vier zinnen gebruik je van nature? En welke vermijd je juist?

- De observatiezin
- De twijfelzin
- De open-deur-zin
- De grenzenzin

Vaak ligt daar je grootste ontwikkelpunt. Sommige leidinggevenden zijn heel goed in zien. Maar slecht in begrenzen. Anderen zijn duidelijk in begrenzen. Maar vinden ruimte geven lastig. Er is geen perfecte stijl. Zolang je maar bewust wordt wat jouw automatische reactie is. Dan kan jij kiezen of jij je daar in wilt ontwikkelen.

Samenvatting

De observatiezin helpt je om te benoemen wat je ziet. De twijfelzin helpt je om aannames te toetsen. De open-deur-zin helpt je om ruimte te geven. De grenzenzin helpt je om duidelijk te blijven. Samen vormen ze geen trucje.

Ze helpen je om iets veel belangrijkers te doen: het gesprek openen zonder het over te nemen.

Want uiteindelijk zoeken de meeste mensen geen perfecte leidinggevende. Ze zoeken iemand die aanwezig blijft wanneer het ongemakkelijk wordt.

En dat brengt ons bij misschien wel de grootste valkuil van allemaal:

Dat we zo vaak proberen te helpen om iets op te lossen, terwijl de ander eigenlijk iets heel anders nodig heeft.

HOOFDSTUK 5

Uitstellen

Welk gesprek stel jij op dit moment uit?

Als je tot hier hebt gelezen, is de kans groot dat je tijdens het lezen regelmatig aan iemand dacht. Niet aan je hele team. Niet aan je organisatie. Maar aan één persoon.

Die ene medewerker, collega, leidinggevende of misschien wel jouw partner waarbij je voelt; *"Er is iets ander dan anders".*

Tijd om daar iets mee te doen.

Want wat is de werkelijke reden dat je dit gesprek nog niet hebt gevoerd? Is het omdat je:

- Geen tijd hebt gemaakt?
- Bang bent dat je ernaast zit?
- Niet goed weet hoe je het gesprek opent?
- Het onderwerp liever vermijdt?
- Bang bent voor de reactie van de ander?
- Geen oplossing hebt?

Of misschien iets heel anders? Schrijf het op. Niet wat logisch klinkt. Maar wat waar is.

Schrijf hieronder de naam op van de persoon die tijdens het lezen steeds terugkwam in je gedachten.

Naam:

Wat zie je?
Schrijf alleen op wat je daadwerkelijk waarneemt.
Geen conclusies. Geen diagnoses. Geen aannames. Alleen wat je ziet.

Wat vermoed je?
Welke betekenis geef jij aan wat je ziet?

Wat weet je zeker?
Wat zijn feiten

Wat wordt jouw eerste zin?
Niet het hele gesprek. Niet de oplossing. Alleen de eerste zin. Bijvoorbeeld:

“Misschien zit ik ernaast, maar ik merk dat er iets anders lijkt dan normaal.”

Of:

“Ik zie iets veranderen en ik ben benieuwd hoe jij daar zelf naar kijkt.”

Jouw zin:

Wanneer ga je dit gesprek voeren?
Niet “binnenkort”. Niet “wanneer het uitkomt”.
Kies een moment.

Datum:

Een inzicht om mee te nemen

Veel mensen wachten totdat ze zeker weten wat er speelt. Maar vaak ontstaat de helderheid juist dóór het gesprek aan te gaan.

Niet omdat je direct antwoorden krijgt.
Maar omdat je stopt met invullen.

Onthoud deze ene zin:
Je hoeft niet te weten wat er aan de hand is.
Je hoeft alleen bereid te zijn om niet weg te kijken.

Wat zie jij nog niet?

Misschien herken je de signalen. Misschien weet je inmiddels welk gesprek je uitstelt. Of misschien voel je vooral dat er iets schuurt, zonder dat je precies kunt benoemen wat het is.

Dat is heel normaal. Juist wanneer je ergens middenin zit, is het vaak lastig om zelf te zien wat er werkelijk speelt. We hebben allemaal blinde vlekken. Patronen die zo vertrouwd zijn geworden dat we ze niet meer opmerken.

Dat is precies waar ik mensen bij help.

Niet door antwoorden te geven. Niet door het van je over te nemen. Maar door samen te kijken naar wat je misschien nog niet ziet of niet meer ziet. Zodat er helderheid ontstaat. En vanuit die helderheid ontstaat vaak vanzelf beweging.

In een gesprek. In een team. In een relatie. Of in jezelf.

Herken je jezelf in dit e-book en ben je benieuwd wat een frisse, eerlijke blik op jouw situatie kan opleveren?

Dan nodig ik je van harte uit om contact met me op te nemen. Dan kijken we samen wat er speelt en of ik iets voor je kan betekenen.

Je bent welkom.

Meer informatie vind je op www.goodtocare.nl