



Voorbeelden Gesprekstips voor leidinggevenden

Deze gesprekstips voor leidinggevenden zijn te gebruiken zijn in voorlichting en training voor leidinggevenden.

Als een medewerker signalen geeft van ongewenst gedrag:

Een goede methode om signalen van een medewerker te bespreken is de ik-ik-jij-methode. Hierbij gaat de leidinggevende uit van de feiten en nodigt hij vanuit zorg de medewerker uit daarop te reageren.

Bij de eerste 'ik' geeft hij zo feitelijk mogelijk aan wat hij observeert. Meestal gaat het dan over wat hij ziet of hoort. Bij de tweede 'ik' geeft hij aan wat dat met hem doet. En bij de 'jij' vraagt hij of de ander dat herkent.

Bijvoorbeeld: 'Ik hoor dat je overplaatsing wil naar een andere locatie. Ook zie ik dat je bij traktaties op de afdeling er de laatste tijd niet bij bent. Ik maak me zorgen over je. Is er wellicht iets gebeurd? Klopt dat, of herken je dat?'

Als leidinggevende ongewenst gedrag constateert:

Spreek de dader aan op zijn gedrag, geef aan dat dit ongewenst is en geef aan wat voor gedrag u wel wilt zien. Bekijk zorgvuldig, indien nodig in overleg met HRM en/of de juridische afdeling, wat voor sanctie passend is en communiceer dit aan de dader. (Die sanctie kan variëren van een waarschuwing tot ontslag). Maak concrete afspraken over verbetering van het gedrag. Spreek af wanneer u de afspraken evalueert en wijs de dader op de gevolgen bij herhaling. Leg dit alles vast inclusief een handtekening van akkoord. Houdt rekening met de privacy bij het vastleggen van dit soort gegevens, leg zo nodig vast in het personeelsdossier. Gebruik het eerstvolgende functioneringsgesprek om opnieuw te evalueren. Schakel zo nodig de vertrouwenspersoon in voor advies over de aanpak.

Als een medewerker bij de leidinggevende komt als slachtoffer van ongewenst gedrag:

Geef de medewerker allereerst ruimte zijn verhaal te doen. Zonder oordeel en al in de oplossingsmodus te gaan. Het is belangrijk dat de medewerker zich gezien en gehoord voelt en door het te vertellen kan de spanningsballon al een heel stuk leeglopen. Vraag de medewerker daarna wat hij zou willen. Kijk vervolgens wat u daarin voor hem kan betekenen. Wijs de medewerker op de mogelijkheid de vertrouwenspersoon hierover te spreken.

Als een medewerker bij de leidinggevende ongewenst gedrag meldt, waar collega's bij betrokken zijn:

Kies nog geen partij en concentreer u op het gedrag wat de melder vertelt. Verzamel snel door gesprekken informatie en let daarbij op verschillen in feiten of de beleving van partijen. Beoordeel de feiten, niet de emoties. Pas hoor en wederhoor toe. Oordeel indien mogelijk nu pas. Laat u zo nodig ondersteunen door iemand van HR. Alternatief is dat u met het slachtoffer bespreekt of het een idee is dat hij/zij een klacht indient bij de klachtencommissie.