



5 Stel je grenzen of neem je het over?

Empathie is mooi. Maar het betekent niet dat jij de problemen van je medewerker moet oplossen. Toch gebeurt het vaak: je neemt taken over, je maakt uitzonderingen, je lost het maar op. Goed bedoeld. Maar het creëert afhankelijkheid. En het put jou uit. Kun je empathisch zijn én grenzen stellen? Of ben je bang te hard over te komen?

6 Weet je wat je mag vragen of navigeer je op gevoel?

"Heb je psychische problemen?" "Ben je overspannen?" "Wat zei de huisarts?" "Welke medicijnen slik je?" Vragen die vriendelijk bedoeld zijn, maar juridisch én psychologisch risicovol kunnen zijn. Weet je wat je wél mag vragen? Waar de grens ligt tussen betrokkenheid en overschrijding? Of ga je af op je gevoel en hoop je maar dat het goed gaat?

7 Maken jullie afspraken of blijft het bij goede bedoelingen?

"Neem de tijd die je nodig hebt." "Laten we volgende week weer eens kijken." "Doe maar rustig aan." "Het klinkt zorgzaam. Maar het is vaag. Wat zijn de concrete afspraken? Wanneer spreken jullie elkaar weer? Wat wordt er van wie verwacht? Zonder duidelijke afspraken blijft alles hangen. En dan verbaast het niemand dat er geen vooruitgang is.

8 Volg je op of hoop je dat het vanzelf goed komt?

Jullie hebben gepraat. Er zijn afspraken gemaakt. Maar wordt er ook echt gekeken of die afspraken worden nagekomen? Of is dat controle en voelt het ongemakkelijk? Opvolging is geen wantrouwen. Het is zorg. Het laat zien dat je het serieus neemt. Zonder opvolging blijft het bij vage goede voornemens.

Klaar om het gesprek aan te gaan?

Herken je sommige van deze vragen? Dan ben je niet alleen. Bijna **elke leidinggevende worstelt ermee**. Het goede nieuws: gespreksvoering is een vaardigheid. En vaardigheden kun je leren. Bij Gevoelszaken trainen we leidinggevenden en HR-professionals om lastige gesprekken te voeren met vertrouwen, helderheid en menselijkheid. Niet met trucjes of standaardscripts, maar met echte vaardigheden die je de rest van je loopbaan inzet.

Voorbeelden van gesprekstechnieken

- Verbindende communicatie (VC) voor moeilijke momenten
- Omgaan met emoties, weerstand en ontwijking
- Grenzen stellen zonder de relatie te beschadigen
- Juridische kaders: wat mag je wel en niet vragen?

Want soms is het grootste verschil dat je kunt maken, gewoon beginnen met dat ene gesprek. Plan nu een vrijblijvend adviesgesprek via www.gevoelszaken.nl

Team Gevoelszaken



gevoelszaken
sterk op je werk

coaching & therapie
training & teambuilding
www.gevoelszaken.nl

Het gesprek dat je uitstelt, is vaak het gesprek dat het meest nodig is

Acht lastige vragen over gespreksvoering

Iedere leidinggevende kent ze. Die gesprekken die je uitstelt. Die confrontaties die je vermijdt. Die signalen waar je omheen danst. En intussen stapelt het zich op: het verzuim, de frustratie, het ongemak. Tot je beseft dat **het gesprek dat je niet voerde, misschien wel het belangrijkste gesprek was geweest.**

Herkenbaar? Dan is het tijd voor wat lastige vragen. Want pas als je weet waarom je gesprekken vermijdt, kun je leren ze wel te voeren.

FIT-gesprek • preventiegesprek • ziekmeldingsgesprek • functioneringsgesprek • frequent-verzuimgesprek • slechtnieuwsgesprek etc.



1 Stel je het gesprek uit of ga je het aan?

Je hebt al drie keer bedacht dat je het deze week echt moet aankaarten. Maar telkens vind je een reden om het uit te stellen. Te druk. Niet het juiste moment. Misschien lost het zichzelf wel op. *Spoiler:* dat doet het niet. Hoe vaak heb je al gedacht: Had ik dit maar eerder gezegd? Uitstelgedrag is de *silent killer* van goed leiderschap.

2 Ben je bang voor emoties of gebruik je ze?

Wat gebeurt er als iemand gaat huilen? Of boos wordt? Of dichtklapt? Veel managers schrikken dan terug. Ze willen het gesprek veilig houden. Maar veilig betekent niet emotieloos. Emoties zijn informatie. Ze laten zien wat er écht speelt. Durf je daar doorheen te navigeren? Of geef je het gesprek op zodra het emotioneel wordt?

3 Luister je echt of wacht je op je beurt om te praten?

We denken vaak dat we luisteren. Maar eerlijk: ben je bezig met begrijpen wat de ander zegt? Of ben je vooral in je hoofd aan het formuleren wat jij zo meteen gaat antwoorden? Echt luisteren betekent ruimte geven. Stiltes durven laten vallen. Nieuwsgierig zijn naar wat de ander denkt. En dat is lastiger dan het klinkt.

4 Zeg je wat je bedoelt of verstop je je achter vaagheid?

“Misschien zou het goed zijn als je”. “Ik vraag me af of het niet handiger zou zijn om...”. “Het zou kunnen helpen als...” Herkenbaar? Vaagheid voelt vriendelijker. Maar het zorgt ervoor dat je boodschap niet aankomt. De ander begrijpt niet wat je verwacht. En jij bent gefrustreerd omdat er niks mee gedaan wordt. Durf je helder te zijn? Ook als dat misschien even ongemakkelijk voelt?