De 10 tips voor een betere relatie met je collega's

Zeggen wat je denkt op zo'n manier dat iemand er wat aan heeft. Dát is wat Kim Scott promoot in het boek 'Radicaal Openhartig'. De beste manier om volgens haar een goede band met je directe collega's te creëren is door je in elkaar te verdiepen (weet wat bij elkaar speelt, wat iemand drijft en hoe iemand denkt) en direct te zijn in het geven van feedback. Dat doe je met behulp van de volgende 10 tips:

Verwelkom feedback

Radicaal openhartig zijn draait om direct feedback geven op een constructieve manier. Maar om dat te doen moet je zelf ook openstaan voor feedback.

Zie feedback als een kans om te verbeteren. Reageer niet defensief en probeer ook niet om je gedrag te verklaren. Herhaal daarentegen wat je hebt gehoord en controleer of je het begrepen hebt. Bijvoorbeeld door te zeggen: 'als ik je goed begrijp, zeg je…'. Luister om te begrijpen, niet om je te verweren.

Ben je het niet eens met de feedback? Zoek een aspect van de feedback waarmee je het eens bent om aan te geven dat je ervoor openstaat. Zeg dat je erover wilt denken en plan een afspraak om er op een later moment op terug te komen. Ben je het er nog steeds niet mee eens, leg dan uit waarom niet. Geef de ander de ruimte om zwakke plekken in je redenering op te sporen. Vraag om uitleg als je het niet begrijpt.

Onderbouw feedback

Zorg dat je het perspectief van de ander begrijpt voordat je kritiek of complimenten geeft. Twijfel je of je iemand feedback kunt geven? Vraag dan eerst om toestemming: 'heb je er iets aan als ik zeg wat ik van X denk?'

Gebruik de techniek 'situatie, gedrag, impact' om objectief te blijven in je feedback. Volgens deze methode beschrijf je in je feedback drie aspecten: 1) de situatie, 2) het gedrag (wat de betrokkene deed, positief of negatief) en 3) de impact. Zo voorkom je dat je een oordeel velt over iemands persoonlijkheid. Ook helpt dit je details te geven waarmee je je kritiek onderbouwt. Dit geldt ook voor complimenten geven!

Vind je het moeilijk om feedback over te brengen, dan kan het helpen je feedback eerst op te schrijven. Soms ontdek je dan dat iets genuanceerder ligt dan je dacht. Door vooraf je gedachten op papier te zetten, hoef je ook niet terug te krabbelen midden in het gesprek of naderhand. Eventueel kun je opgeschreven kritiek aan iemand meegeven, zodat hij of zij het later terug kan lezen.

Wees behulpzaam

Je maakt je feedback een stuk nuttiger als je meedenkt aan een oplossing. Dit betekent niet dat je alwetend moet zijn of de ander het werk uit handen moet nemen. Je moet een manier vinden om te helpen verduidelijken wat de uitdaging is voor de ander. Soms kan hulp regelen zelfs beter zijn dan aanbieden zelf te helpen. Stel bijvoorbeeld mensen die elkaar kunnen helpen aan elkaar voor. Als je geen oplossing kunt bieden, mag dat geen beletsel zijn om feedback te geven. Denk aan de keren dat feedback voor jou heel nuttig was, en geef dan feedback in die spirit.

Vraag anderen je feedback te beoordelen

Benieuwd hoe je feedback aankomt en of je dit kunt verbeteren? Zeg gewoon eerlijk: 'Ik probeer radicaal openhartig te zijn, en ik wil even controleren hoe dat op je overkomt.' Vraag of iemand je complimenten en kritiek wil beoordelen. Misschien besef je helemaal niet dat je voor de een harder bent dan voor de ander.

Luister niet naar geroddel

Luister nooit naar iemand die dingen vertelt achter andermans rug. Het lijkt empathisch om te luisteren, maar in wezen wakker je het gekonkel dan juist aan. Stimuleer mensen om rechtstreeks met elkaar te praten als er conflicten lijken te ontstaan. Conflicten open en snel oplossen is het beste voor je team.

Voer discussies

Als team neem je de beste beslissingen als je meerdere invalshoeken hebt overwogen en verschillende voor- en nadelen hebt besproken. Ga daarom discussies aan als je merkt dat meningen verdeeld zijn. Deze tips kunnen daarbij helpen:

Zeg duidelijk wat je denkt

De beste manier om te luisteren naar anderen is door zelf duidelijk te zeggen wat je denkt en anderen aan te sporen daar tegenin te gaan. Formuleer je standpunt desnoods wat krachtiger om snel tegengestelde standpunten of redeneerfouten aan de oppervlakte te brengen.

Blijf gericht op ideeën, niet op ego

Vermijd denken in de trant van 'mijn idee gaat winnen', 'mijn idee tegen het jouwe' of 'mijn team vindt…'. Je wilt samenwerking bevorderen, niet een debatcompetitie winnen. Een manier om gericht te blijven op ideeën is om

De 10 tips voor een betere relatie met je collega's

halverwege de discussie de rollen om te draaien en elkaar uit te dagen het standpunt van de ander in te nemen en daarvoor te pleiten.

Verplicht een afwijkende mening verkondigen
Soms valt een discussie stil of is iedereen aan tafel het met elkaar eens. Een manier om een debat dan weer productief te maken is om iemand te verplichten een tegenovergesteld standpunt in te nemen.

Pauzeer bij emotie of vermoeidheid
Merk je dat door uitputting of emoties je niet meer productief kunt discussiëren, geef dit dan aan. Zonde als rauwe emoties leiden tot ruzies of dat je beslissingen neemt om maar naar huis te kunnen. Het is dan beter om de discussie uit te stellen.

Humor en plezier
Hoe een discussie start, zet vaak de toon. Leid je de discussie, dan kan het goed werken om te beginnen met een grapje of een anekdote waarin je jezelf niet te serieus neemt. Wat je zegt is minder belangrijk dan de toon – die bepaalt de stemming voor wat komen gaat.

Stel jezelf open en maak verbinding

In radicaal openhartige relaties gaat het erom dat je je openstelt voor mensen met een ander wereldbeeld en gedrag dat je niet begrijpt, of dat in strijd is met je eigen overtuigingen. Ga niet alleen relaties aan met mensen die jouw visie delen.

Een alom bekende gouden regel is anderen te behandelen zoals je zelf behandeld wilt worden. Maar daarentegen kun je ook deze platina regel hanteren: achterhaal wat een ander prettig vindt en pas je daarop aan.

De productiefste manier om de band met collega's te versterken is immers leren hoe je kunt samenwerken op een manier waar alle betrokkenen baat bij hebben. Sta dus open voor elkaars persoonlijke waarden, wensen en ideeën.

Neem de tijd om elkaar te leren kennen
Om bekend te raken met elkaars waarden, wensen en ideeën moet je verbinding maken. Borrels, afdelingsuitjes en retraites kunnen productief zijn als je team daar echt zin in heeft, maar je leert elkaar ook prima kennen in het alledaagse werkritme.

Tref elkaar rond het werk in een ontspannen omgeving, zonder druk van deadlines. Denk aan samen wandelen, buiten lunchen of gewoon even koffiedrinken samen als je elkaar beter wilt leren kennen. Praat regelmatig bij met elkaar, zowel op persoonlijk als zakelijk vlak.

Blijf dicht bij jezelf

Je kunt geen verbinding maken met anderen als je jezelf verwaarloost. Wat je inbrengt op je werk, hangt af van je gezondheid en welzijn. Problemen op het werk en thuis versterken elkaar, waardoor moeilijke tijden nog veel zwaarder zijn wanneer je niet op je best bent. Hoewel het dan lastig kan zijn om verbinding te maken op je werk en privé, is het wel nodig. Relaties opbouwen vormen de motor voor alles en goede relaties kunnen je leed juist verzachten.

Zoek uit wat werkt voor jou en houd je daaraan. Juist als je gestrest en druk bent, moet je tijd uittrekken om dat te doen waardoor je dicht bij jezelf blijft.

Leer omgaan met emoties

Emotionele reacties vormen soms een aanwijzing voor wat speelt in je team. Als een directe collega geëmotioneerd is, doe dan niet alsof je het niet opmerkt. Constateer het en maak het bespreekbaar: 'ik zie dat je boos/geïrriteerd/opgetogen/… bent'.

Vraag na wat er aan de hand is. Luister en zorg dat het duidelijk voor je wordt.

Heeft een emotionele reactie betrekking op feedback dat jij hebt gegeven? Betrek het dan niet op jezelf maar richt je op de ander: het betekent niet dat jij iets fout hebt gedaan maar dat de ander ontdaan is. Word dus niet defensief maar meelevend en bedenk hoe je iemand verder kunt helpen (zie het kopje 'Wees behulpzaam').

Zie je dat iemand van streek is, stel dan voor om eens te wandelen. Wandelend zijn emoties minder zichtbaar. En bovendien voelt wandelen, waarbij je in dezelfde richting kijkt, vaak meer als samenwerken dan elkaar aanstaren over een tafel.

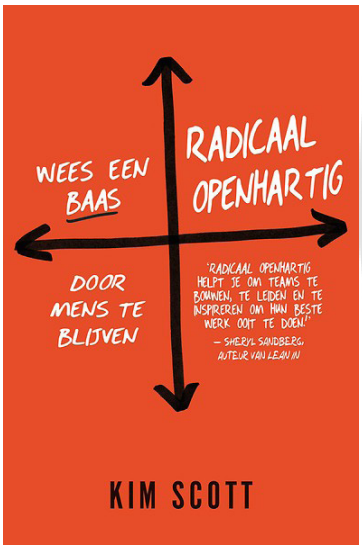
Blijf altijd lachen

Alles wat je denkt op respectvolle wijze bespreekbaar maken is een mooie manier om echt jezelf te zijn op werk. Dat geeft ruimte voor goede resultaten, ontspanning en werkplezier. Stimuleer elkaar dus in radicale openhartigheid om een positieve werkcultuur te creëren!

De 10 tips voor een betere relatie met je collega's

Meer weten? Lees het boek!

Als leidinggevende bij bedrijven als Apple en Google en adviseur bij Dropbox, Qualtrics en Twitter ontdekte Kim Scott alles over elkaar constructief de waarheid zeggen. In het boek 'Radicaal Openhartig' laat ze zien hoe je een baas kunt zijn zonder je menselijkheid te verliezen, hoe je betekenis in je werk vindt en hoe je een omgeving creëert waar mensen van hun werk en hun collega's houden.



Kennis delen is kennis vermenigvuldigen.

Samen kom je verder