



CHECKLIST – GOED GESPREK bij disfunctioneren

Deze checklist kun je gebruiken voor het voeren van een goed gesprek om:

- 1) voor het eerst bespreekbaar te maken wat niet goed gaat
- 2) te evalueren wat nog steeds niet goed gaat
- 3) het ontslag bespreekbaar te maken

Hoofdstructuur 1-2-3- Opgelost!¹

In elk goed gesprek is de structuur als volgt:

1. Wat gebeurt er?

Feiten/gegevens/argumenten verzamelen en benoemen:

2. Waarom gebeurt het?

Belangen van alle betrokkenen van verschillende kanten onderzoeken .

3. Hoe kan het anders?

Verlangens verheffen door nieuwe elementen toe te voegen.

¹ Zie voor meer informatie: "Opgewonden Standjes en Bevredigende Oplossingen – Mediation op de Werkvloer" limitlessmediation.com/boek

Checklist voor een goed gesprek:

□ Begripvol luisteren en erkenning geven

- ⇒ Vraag naar en erken wat is geïnvesteerd.
Let op: vooral de investering op vlak van normen en waarden.
- ⇒ Vraag door naar wat iemand beweegt: Waarom doe je wat je doet?
- ⇒ Let op 'sociaal wenselijke' antwoorden, zonder daar meteen op in te gaan. Deze geven een indicatie van de basisintentie, die dieper ligt dan de normen en waarden. Normen en waarden kunnen soms ongemerkt 'overgenomen' worden van de omgeving, terwijl ze niet intrinsiek zijn. Basisintenties vallen uiteen in drie groepen volgens het Evolutie Systeem²:

1.	2.	3.
Zorg	Waarheid	Overzicht
Loyaliteit en wederzijdse zorgbehoefte	Vrijheid en eigen keuzes maken	Samenwerken en verheffen

□ Richten op de plussen

- ⇒ Door eerst de pluspunten/talenten te benoemen, scheppen we een veilige omgeving, waarin het daarna ook makkelijker is om naar de minpunten te kijken.
- ⇒ Wat wil je bijdragen?
Wat wil je bereiken en waarom?
Werk je om te kunnen zorgen voor je gezin? Of voor jezelf? Of om jezelf te ontwikkelen?
(basisintentie: zorg, waarheid, overzicht)

² Zie voor meer informatie: "Opgewonden Standjes en Bevredigende Oplossingen – Mediation op de Werkvloer" limitlessmediation.com/boek

Jezelf inbrengen

⇒ Nu pas de minnen benoemen (andere kant laten onderzoeken)

“Ik zie dat

“Ik voel me

Coachen

⇒ Wat kan er beter?

⇒ Wat heb je nodig om het beter te doen?

⇒ Wat wil je echt?

Ontvankelijk zijn/maken

⇒ Door zelf iets kwetsbaars te vertellen over jezelf, maak je het makkelijker voor de ander om zich ook kwetsbaar op te stellen:

- Aangeven waar je (ooit) zelf tegen aan gelopen bent, wat bij jou niet goed ging
- Aangeven hoe je daar mee om bent gegaan. Wat wel werkte en wat niet.

Aandacht voor het ‘wij’

⇒ Het bedrijfsverhaal vertellen

⇒ Benoemen wat gemeenschappelijk is

⇒ Betekenis geven aan het hebben van de werkrelatie, eigen missie en missie organisatie

Nieuwe elementen invoeren

⇒ Wat heb je nodig om te verbeteren?

⇒ Hoe kan ik je daarbij ondersteunen?

⇒ Andere taken die je beter liggen?

⇒ Waar liggen je talenten?

Een nieuw kader scheppen

⇒ Wat als je iets anders zou gaan doen? Hoe zou dat zijn?

Gratis verkrijgbare e-books:



Voorinschrijving gestart voor [boeklancering met gratis workshop "Hoe ga ik om met de bullebakken en heethoofden?"](#) op 21 november 2020:

