



ZO VOORKOM JE ALS LEIDINGGEVENDE SPANNINGEN OP DE WERKVLOER

Aanvaringen op de werkvloer beïnvloeden de resultaten die je als team behaalt. Hoe voorkom je als leidinggevende serieuze conflicten met je werknemers?

Hagar Jobse

14 maart 2019

Een broeierige sfeer op de werkvloer is vaak het gevolg van onuitgesproken irritaties tussen werkgever en leidinggevende. Soms leidt dit tot heftige

woordenwisselingen, maar vaker mondt het uit in kwaad spreken achter elkaars rug om. Niet bepaald bevorderlijk voor de werksfeer dus. En dat terwijl zo nu en dan een meningsverschil helemaal niet zo erg hoeft te zijn. Juist door hier op een goede en open manier over te communiceren voorkom je een serieus conflict.

Een slechte relatie met de leidinggevende leidt tot veel stress

Toch komen conflicten op de werkvloer in Nederland geregeld voor. Sterker nog, meer dan de helft van de Nederlandse werknemers heeft soms tot geregeld aanvaringen met de baas. Dat bleek uit een onderzoek dat Intermediair deed onder bezoekers van de website. Kwalijk, een slechte relatie met de manager leidt namelijk tot een hoop stress. Mensen die niet goed met hun leidinggevende kunnen opschieten, gaan vaak met tegenzin naar het werk en slapen slecht.

Vergeleken met de rest van Europa heeft Nederland een vrij informele en hele directe bedrijfscultuur. Je zou dus verwachten dat irritaties en eventuele misverstanden snel uit de weg geruimd worden en dat we conflicten met de baas snel oplossen.

Niets is minder waar. Zo kwam uit het onderzoek van Intermediair dat 20 procent van de respondenten de band met hun leidinggevende slecht vindt. Hiervan gaf 17 procent zelfs aan bang te zijn voor zijn of haar leidinggevende. Hiervoor werden verschillende redenen

aangedragen. Zo zouden sommige managers ronduit wispelturig en manipulatief zijn. De meest gehoorde klacht was echter dat managers niet goed luisteren.

Directe communicatie maakt nog geen veilige werksfeer

Nederlanders mogen dan vrij direct zijn en veel vergaderen, op de kwaliteit van de communicatie valt volgens Ingrid Bannink nog wel wat af te dingen. Bannink coacht mensen en teams en wordt ook ingeschakeld wanneer er sprake is van conflicten op de werkvloer.

‘We zouden meer moeten kijken naar hoe we precies met elkaar communiceren,’ zegt ze. ‘Dat we direct zijn wil namelijk niet zeggen dat we ook open staan voor de mening van iemand anders.’

Volgens Bannink moeten leidinggevenden zich dan ook afvragen of Nederlandse werknemers zich écht kunnen uitspreken zonder dat ze het risico lopen te worden afgebrand. ‘De manier waarop je met elkaar communiceert is van invloed op hoe veilig mensen zich voelen op de werkvloer,’ legt ze uit. ‘Mensen die zich niet veilig voelen op het werk gaan het contact met hun collega’s vermijden. Het gevolg is dat je als team minder efficiënt samenwerkt. Mensen krijgen minder plezier in hun werk en het verzuim neemt toe.’

Gebrek aan duidelijkheid leidt tot frustraties

Daarnaast komen veel frustraties bij werknemers volgens Bannink voort uit een gebrek aan duidelijkheid. 'Mensen vinden het over het algemeen prettig als ze weten wat er precies van hen verwacht wordt.' Miscommunicatie op dit gebied kan hem volgens Bannink al in kleine dingen zitten. Ze geeft een voorbeeld. 'Een baas kan bijvoorbeeld zeggen "Kijk maar wanneer je het af hebt" vanuit het idee dat hij of zij de werknemer hierdoor de ruimte geeft. Maar die kan hierdoor ook denken dat die taak dus niet zo belangrijk is en er vervolgens met de pet naar gooien.'

Felheid is vaak een teken van betrokkenheid

Komt een werknemer onverwacht fel uit de hoek? Dan hoef je hier als leidinggevende niet perse van te schrikken. Sterker nog, in veel gevallen is dit een teken van betrokkenheid bij de organisatie. Het beste wat in zo'n geval kunt doen is rustig luisteren en de mening van de werknemer in kwestie serieus nemen. Bannink: 'Door goed naar werknemers te luisteren, laat je zien dat ze gewaardeerd worden.'

Interview door Hagar Jobse

Oorspronkelijke bron was de website: f5-networking.nl .

Deze is inmiddels offline