

# Je zal er maar tegenover zitten

Geplaatst op 14 juni 2014 in de Gelderlander en het Leidsch Dagblad

Iedereen ergert zich wel eens aan collega's. Welk soort collega de meeste wrevel opwekt, verschilt. Maar je kunt ze wel op hun plek zetten. Coach Ingrid Bannink geeft tips. „Laat irritatie nooit merken en probeer te relativieren.”

## 1. De dominante collega

"Vooral dominante collega's hebben een hoge irritatiefactor op de werkvloer", merkt Ingrid Bannink – van Bannink Coaching & Consultancy – binnen de bedrijven waarvoor ze werkt. "Types die de leiding nemen, direct zijn en heel doelgericht te werk gaan. Ze denken 10 stappen vooruit om vol overtuiging te roepen: 'Zo gaan we het doen!'

Collega's die meer tijd nodig hebben, kunnen zo overdonderd raken. 'O, mijn mening telt dus niet meer?'

"Je kunt er wel mee leren omgaan. Bereid werkoverleg met dit type collega extra goed voor. Als je op de hoogte bent en weet wat je wilt zeggen, laat je jezelf ook minder snel overdonderen. Dominante collega's zijn direct, dat is hun stijl. Maar dat wil niet zeggen dat ze niet openstaan voor betere ideeën. Vlei hen door ze deels gelijk te geven, maar formuleer daarna duidelijk en krachtig je eigen mening. Laat je irritatie nooit merken en probeer te relativieren. Je collega is een mens, net zo min perfect als jij. En elk bedrijf heeft dominante types nodig om knopen door te hakken. Het is de kunst op een goede manier met ze om te gaan."

## 2. De roddelaar

De eeuwige roddelaar, een van de grootste ergernissen op kantoor. "Roddelaars hebben niet door dat ze behalve hun slachtoffers vooral zichzelf beschadigen", zegt Bannink. "Ze eindigen met een slechte reputatie, want geklets over anderen gaat altijd ten koste van een goede, open werksfeer.

"Wat je ertegen doet? Als een collega iets naars over een ander roept, kun je zeggen 'Oh, dat wist ik niet' en dan gelijk overstappen naar een ander onderwerp. Dan is de boodschap wel duidelijk: jij bent geen klankbord voor achterklap. Wordt het geroddel

chronisch, probeer het dan eens met: 'Joh, als het je zo hoog zit, kun je het beter tegen de persoon in kwestie vertellen in plaats van tegen mij'. Komt er dan nóg geen einde aan: stap naar je leidinggevende."

### **3. De klager**

Klagen, klagen en nog eens klagen. Er zijn collega's die 's ochtends zeurend binnenkomen om het pand 's avonds nog steeds mopperend te verlaten. Misschien hebben ze best gelijk met al hun kritiek. Maar zeuren en zwartkijken werken bijzonder demotiverend en gaan ten koste van een constructieve, positieve werksfeer.

Ingrid Bannink adviseert: "Neem de negatieve gevoelens van je collega serieus, maar maak ook duidelijk dat je er weinig mee kunt. Zet een positief verhaal tegenover zijn of haar negatieve ideeën en kijk terug op wat goed is gegaan. Vraag je ook af of zijn gezever jouw probleem is. Als het gedrag van jouw collega jouw werk niet raakt, zie het dan ook niet als jouw probleem en sluit je ervoor af."

### **4. De saboteur**

Ze bestaan echt, collega's die bewust informatie achterhouden en anderen belemmeren in hun werk om er zelf beter van te worden. Bijvoorbeeld iemand die in een projectgroep vertelt dat ze jou er beter buiten kunnen laten, omdat je niet geschikt bent. Of zo'n grapjas die er met jouw ideeën vandoor gaat.

Bannink: "Met dat soort types moet je gelijk korte metten maken. Spreek de collega aan op zijn gedrag, zorg dat je in positieve zin zichtbaar bent in de organisatie, zodat de saboteur geen kans krijgt. Gaat iemand in een werkoverleg met jouw idee aan de haal, zeg meteen: 'Hé, dat heb ik een aantal dagen geleden aan je voorgesteld. Aangezien we het eens zijn, kunnen we het idee samen uitwerken'. Lukt dit niet, vraag dan hulp aan je leidinggevende. Ga niet klagen, maar vertel waar je last van heb en kom met feiten. Leg alle communicatie tussen jou en de saboteur vast. Zet afspraken op papier, bewaar e mails en zorg dat er niks op jouw werk is aan te merken. Kortom: geef de saboteur nooit een stok om mee te slaan."

### **5. De kantjes-er-vanaf-loper**

Je komt ze overal tegen, collega's die de kantjes er vanaf lopen. Ze komen stevast te laat binnen, gaan als eerste weg en in de tussentijd houden ze zo veel mogelijk werk af onder het mom van 'ik heb het te druk'.

Bannink: "Als het luie gedrag van een ander betekent dat jij harder moet werken, maak het dan bespreekbaar. Vermijd aanvallend of agressief gedrag, maar vertel dat jij je werk niet af krijgt omdat je 's ochtend een half uur druk bent met andermans telefoontjes opnemen. Stel voor het probleem op te lossen door de voice mail aan te zetten. Ook hier geldt: het is het probleem van je leidinggevende, niet van jou. Meestal zit er een oorzaak achter. Voorkom ook dat je spiegelgedrag gaat vertonen. Blijf bij je eigen waarden en normen en vermijd dat je door ergernis hetzelfde irritante gedrag gaat vertonen.