

Op de site van www.Elsevier.nl met een verwijzing naar mijn website:

NIEUWS

CARRIERE

Vijf tips om beter om te gaan met vervelende collega's

door [Tomasz Blom](#) 22 apr 2014



Vervelende collega's kunnen leiden tot grote frustraties - Foto: ANP

Iedereen komt op zijn werk weleens in aanraking met lastige collega's, cliënten of leidinggevenden. Om conflicten te voorkomen, kan het de moeite lonen om je omgangsvaardigheden met dit soort personen te verbeteren.

Het omgaan met lastige personen op je werk kan zeer uitputtend zijn. In het ergste geval kan het zelfs leiden tot langdurige conflicten die vaak alleen maar contraproductief werken.

Voor iedereen die weleens te kampen heeft met dit soort situaties, zet *Elsevier.nl* vijf tips op een rij:

1. Wees kritisch

Begin met kritisch naar uzelf te kijken. Is de andere persoon daadwerkelijk het probleem of reageert u overdreven? Misschien valt er zelfs een patroon te ontdekken in voorgaande conflictsituaties en heeft u vaker problemen met hetzelfde soort personen.

Iedereen van ons heeft wel een zwakke plek waardoor hij of zij makkelijk is te irriteren. Het is daarom belangrijk de situatie eerst te relativiseren alvorens over te gaan tot een confrontatie. Bovendien staat u steviger in u schoenen als u zeker weet dat het probleem echt bij de ander ligt.

2. Goede raad

Bespreek de situatie eerst met vertrouwde collega's of vrienden. Het ongemak en de boosheid die conflictsituaties veroorzaken, maken het soms moeilijk de zaken nog op een objectieve manier te bekijken, waardoor een oplossing vinden lastiger wordt.

Overleg met uw naasten verkleint daarnaast de kans dat collega's u gaan zien als een zeurpiet. Door de situatie van te voren uit te leggen, kunnen buitenstaanders zich makkelijker in uw positie inleven.

3. Positief

Begin het gesprek met uw kwelgeest positief. Vertel bijvoorbeeld eerst wat u wel waardeert aan de ander – zonder overdreven complimenteus te zijn – en ga dan pas over op de mindere eigenschappen.

Een gesprekspartner voelt zich op deze manier meer op zijn gemak en zal zich minder snel aangevallen voelen. Dit vergroot de kans op een goed gesprek met een vruchtbare uitkomst. Het gebruik van subtiele humor kan ook helpen het gesprek soepel te laten verlopen. Pas hierbij wel op dat het niet te luchtig wordt.

4. Ik-vorm

Probeer, zodra u overgaat op het serieuze gedeelte van het gesprek, zoveel mogelijk de ik-vorm te gebruiken. Op deze manier komt de focus te liggen op wat u persoonlijk voelt en niet op de beschuldiging van de ander.

Het is zo ook makkelijk om de impact van het vervelende gedrag aan de ander uit te leggen. Wees er hierbij van bewust dat sommige personen geheel onwetend kunnen zijn over hoe hun gedrag overkomt. Blijf daarom altijd begripvol en 'veer mee' met eventuele tegenspraak. Vergeet ook niet door te vragen als iets u niet duidelijk is.

5. Leidinggevende

Als een gesprek tussen u en uw stoorzender niet helpt, kunt u altijd hulp vragen aan een (andere) leidinggevende of manager. Voorkom hierbij dat u gaat klagen, maar leg met feitelijke voorbeelden uit waar u last van heeft. Vergeet hierbij ook niet de gevolgen van het broeiende conflict te vermelden.

Als u aangeeft vooral een oplossing voor het probleem te willen, dan zal uw baas eerder geneigd zijn naar u te luisteren. Indien u vervalt in geroddel of betweterigheid kan de situatie in uw nadeel omslaan.

Hou er daarnaast rekening mee dat een manager meestal ook de ander om zijn of haar kant van het verhaal zal vragen. Bereid het gesprek daarom goed voor en dik de feiten niet aan.



Stap naar uw manager als u er zelf niet uitkomt *Bron: ANP*