



Stappenplan Slecht nieuws brengen

Een gesprek voeren waarin je slecht nieuws moet brengen, is nooit leuk. Bovendien vinden veel leidinggevenden het lastig om te doen. Toch is het af en toe nodig. Medewerkers hebben immers recht op duidelijkheid, ook over vervelende zaken. Door slecht nieuws op de best mogelijke manier te brengen, kun je eerlijk zijn en de medewerker eventueel helpen bij het verwerken ervan. Globaal gezien bestaat een goed gevoerd slechtnieuwsgesprek uit drie fasen:

1. Breng het slechte nieuws direct. Het is verleidelijk om vervelend nieuws op een indirecte of versluierde manier te brengen. Dit is immers minder confronterend. Toch help je de medewerker hier niet mee. Wees dus duidelijk en geef duidelijke argumenten voor je boodschap. Laat wel blijken dat je weet hoe vervelend het is voor de medewerker.
2. Geef je medewerker de ruimte om te reageren op het slechte nieuws. Hij moet de klap kunnen verwerken. Dit kan met veel emoties gepaard gaan. Ook daarvoor moet je ruimte bieden. Luister en reflecteer eventueel op zijn reactie en emoties.
3. Help de medewerker bij het zoeken naar een oplossing, als dat mogelijk is. Dit heeft echter alleen zin als jullie stap 2 goed hebben doorlopen, en de medewerker zijn emoties heeft kunnen uiten. Je kunt ook voorstellen om de medewerker op een later tijdstip te helpen bij het vinden van een oplossing.