

SIDE A
ENGLISH
CARD

The Ombudsman “take 5” conversation

Is someone’s behaviour
upsetting you?

Here are five practical
actions to help you have
a conversation about it.

1 pause, then approach

Take time alone to
think and re-center.

Next, ask for an
appointment to speak
together, undisturbed,
and explain why you
would like to have a
conversation.

2 state the facts

During the conversation,
describe the situation
and what happened that
bothered you.

Be factual.
Avoid judgments or
opinions.

3 describe the impact

Describe the impact of
the behaviour on you.

Do not assign blame
or make assumptions.
Use “I” statements.

4 explain your motivation

Explain why you are
bringing it up.

Extend the “benefit of
the doubt”: the other
person may not be
aware of the impact of
his or her behaviour.

5 request behavioural change

Make a request for a
change in behaviour.

Focus on behaviour
and not values or
personality.

And be ready to listen
to the other person.

? Have a concern or question?

The Office of the UN
Ombudsman and Mediation
Services is here to help
resolve a wide-range of
work-related issues. We are

- Confidential
- Impartial
- Independent
- Informal

Contacting
an Ombudsman is
a safe first step.

un.org/ombudsman

Email:
ombudsmediation@un.org

Bangkok		Entebbe
Geneva		Goma
Nairobi		New York
Santiago		Vienna

SIDE B
FRENCH
CARD

La conversation "take 5" de l'Ombudsman

Etes-vous perturbé par le comportement de quelqu'un ?

Voici cinq étapes pratiques pour vous aider à aborder le sujet .

1 arrêtez-vous, puis abordez

Prenez le temps de réfléchir seul et de vous recentrer.

Ensuite, demandez un rendez-vous privé avec la personne concernée en lui expliquant pourquoi vous souhaitez lui parler.

2 exposez les faits

Au cours de la conversation, décrivez la situation et ce qui vous a perturbé.

Soyez factuel.

Évitez tous jugements ou opinions.

3 décrivez les répercussions

Décrivez les répercussions du comportement en question sur vous.

Ne faites pas de reproches ni de suppositions.

Employez le « je » dans vos partages.

4 expliquez vos raisons

Expliquez pourquoi vous abordez le sujet.

Accordez « le bénéfice du doute » : l'autre personne n'est peut-être pas consciente des répercussions de son comportement sur vous.

5 demandez un changement de comportement

Faites une demande de changement de comportement.

Focalisez-vous sur le comportement et non sur des valeurs ou sur la personnalité.

Soyez prêt à écouter l'autre personne.

? avez-vous un souci ou une question ?

Le Bureau de l'Ombudsman est là pour vous aider à résoudre un large éventail de préoccupations liées au travail. Nous sommes :

- Confidentiels
- Impartiaux
- Indépendants
- Informels

Contactez un
Ombudsman est un
premier pas sûr

un.org/ombudsman

Email:

ombudsmediation@un.org

Bangkok		Entebbe
Genève		Goma
Nairobi		New York
Santiago		Vienne