

Je hoort er pas bij als je doet zoals wij!

Maaïke, een nieuwe medewerkster, heeft vandaag om kwart over drie haar eerste teamvergadering. Goed voorbereid is ze vijf minuten voor de start van de vergadering aanwezig in de vergaderruimte. Op dat moment is er één andere collega in de vergaderruimte aanwezig. De manager en tevens voorzitter van de vergadering komt precies om kwart over drie binnenlopen en begint gehaast zijn papieren voor de vergadering te ordenen. De overige collega's druppelen al kletsend na 5 à 10 minuten gemoedelijk de vergaderruimte binnen.

De volgende teamvergadering herhaalt deze situatie zich.

Als nieuwe gemotiveerde medewerker leert Maaïke snel.

De derde keer komt ze precies op tijd in de vergaderruimte aan en vanaf de vierde keer komt ook zij gezellig kletsend met haar collega's tien minuten na de aanvangstijd de vergaderruimte inlopen.

De ongeschreven regel binnen deze organisatie luidt: De aanvangstijd van onze teamvergaderingen is geen aanvangstijd.

In organisaties zijn er veel (onbewuste) ongeschreven regels. En... Je hoort er pas bij als je doet zoals wij. Je bent pas echt een onderdeel van het team wanneer je je de heersende patronen eigen hebt gemaakt.

Deze patronen kunnen positief stimulerend zijn, maar helaas kom ik in organisaties ook patronen tegen die belemmerend of soms zelfs ronduit beschadigend zijn.

De vragen die iedere collega in een organisatie zich zou moeten stellen zijn:

1. *Leidt het gedrag tot de doelen van de organisatie?*
2. *Leidt het gedrag tot een toename van het welbevinden van mijzelf?*
3. *Leidt het gedrag tot een toename van het welbevinden van de ander?*

Ja, Dan hebben we het over een professionele cultuur.

4. *Gedrag wat hier niet toe leidt, dient duidelijk en vriendelijk (met behoud van relatie) begrensd te worden. (Galenkamp en Schut, 2024)*

Begrenzen is een contact bevorderende bezigheid. Een investering in onze relatie. Zo creëren we een professionele organisatiecultuur.