

## Column RvB april: Wat is onze cultuur?

Elke maand delen Joep Verbugt en Marie-Louise Vossen hun gedachtes en ervaringen in een column. Deze maand is de pen aan Joep Verbugt.

De Stanford University in Palo Alto heeft onderzoek gedaan naar het geheim van organisatieculturen van goedlopende organisaties. De meest productieve culturen hebben blijkbaar het vermogen om, óók wanneer onderwerpen emotioneel beladen zijn, goed 'in verbinding' te blijven door te communiceren. In deze zogenoemde 'emotioneel volwassen culturen' is er telkens een doorbraak op momenten dat in andere culturen een afbraak plaatsvindt.

### Van reactief naar passievol

Organisatieculturen kun je volgens de onderzoekers het beste indelen naar de emotionele staat. Met andere woorden; hoe open of gesloten is de cultuur? In hun model zijn er zeven stappen van gesloten naar open: apathisch, boos, tolerant, mededogend, verzoenend, vreugdevol en als laatste passievol.

Bij apathisch en boos is er sprake van weinig energie en zijn medewerkers vooral reactief. Bij de emoties tolerant, mededogend en verzoenend is er sprake van gemiddelde energie en zijn mensen proactief. Bij de laatste twee emoties, vreugdevol en passievol, barst iedereen van de energie en is behalve proactief vooral ook creatief. Openheid, respect en vertrouwen zijn de sleutelwoorden van deze optimale organisatiecultuur.

### Gesloten en open culturen

In de gesloten culturen (apathisch en boos) voelen medewerkers zich vaak machteloos en gefrustreerd en zijn wantrouwend. Medewerkers willen eerst iets krijgen voor ze willen geven. Er is over het algemeen veel drama en geroddel en er wordt naar elkaar met het vingertje gewezen.

In de open culturen (tolerant, mededogen, verzoenend, vreugdevol en passievol) wordt informatie gedeeld, worden dingen bij de naam genoemd, kunnen mensen op elkaar rekenen en zijn er weinig 'vergaderingen na de vergadering'. Er mogen fouten worden gemaakt en innovatie staat hoog op de agenda. Creativiteit wordt beloond en energie stroomt door de organisatie. Medewerkers hebben zin in en geven zin aan het werk.

### Welke cultuur heeft GGzE?

Hoe zou je nou de GGzE-cultuur binnen dit model kunnen plaatsen? Hebben wij een gesloten of een open cultuur? En op welk emotioneel niveau zitten we als organisatie? Is onze cultuur eerder apathisch en boos of zijn we tolerant, verzoenend of misschien zelfs wel passievol?

Ruim 2.300 medewerkers hebben daar elk zo hun eigen gedachten over. De opvatting van de Raad van Bestuur weegt in dit verband écht niet zwaarder dan de mening van een verpleegkundige of een secretaresse. Alleen al omdat het om veel meer mensen gaat, is hun opvatting zelfs veel interessanter dan de mijne of die van Marie-Louise Vossen. Een organisatiecultuur wordt immers gevormd door de medewerkers in de organisatie en niet door wat wij graag willen dat de cultuur is.

### Open is ideaal

Hoewel je verschillend kunt denken over hoe we er nú voorstaan binnen GGzE, kunnen we het hopelijk wel eens zijn over dat een open en passievolle cultuur ideaal zou zijn. Zaken die emotioneel beladen zijn moeten gewoon gezegd kunnen worden. Daar moet je juist over willen communiceren.

### Laat het weten

Ik ben heel benieuwd naar hoe jullie onze cultuur zien op dit moment en waar je graag naar toe zou willen. Maar wat ik ook graag zou willen horen is welke gesprekken er nu niet worden gevoerd die wel gevoerd moeten worden volgens jou? [Ik hoor het graag](#). Niet omdat het moet maar omdat het zin heeft en zin geeft!