

Column RvB augustus: voorbeeldgedrag

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

Onlangs is voormalig bisschop Jo Gijsen van Roermond overleden. Eind jaren zeventig was hij door Rome aangesteld om de harde lijn weer terug te brengen in de katholieke kerk. Hij koos een groep volgelingen om die lijn te volgen. Eén van de volgelingen was Deken Joep Haffmans. Op de kansel predikt hij fanatiek tegen homoseksualiteit, echtscheidingen en euthanasie. Zelf blijkt hij zich niet zoveel aan te trekken van wat hij predikt.

Hij leeft een leven vol luxe auto's, relaties met mannen en vrouwen, plezierreisjes en misbruik van geld uit de armenkas. In het boeiende boek 'In Gods naam' wordt beschreven hoe hij door de slaapkamer loopt, twee stapels bankbiljetten onder zijn armen doet en tegen zijn vriendin zegt: "Zo verdeel ik het geld onder de armen". Bijzonder gevoel voor humor toch? Het maakt hem als kerkvoorganger volstrekt ongeloofwaardig. Als het vooraf algemeen bekend was geweest had niemand hem serieus genomen.

Goed voorbeeld doet goed volgen

Als je iets verwacht van een ander moet je zelf het goede voorbeeld geven. Voor leidinggevendenden geldt dat in het bijzonder. Goed voorbeeld doet goed volgen, zo luidt niet voor niets het gezegde! Vanaf mijn eerste leidinggevende positie heeft het thema me bezig gehouden.

Als je leiding geeft wordt er meer op je gelet dan op andere collega's. Hoe je met andere mensen omgaat, hoe hard je werkt, of je jezelf of anderen bevoorrecht, of je je aan afspraken houdt, wat je declareert, kortom of wat je zegt klopt met wat je doet. 'Practice what you preach' heet dat in de management literatuur.

Te laat bij werkbezoeken

Ik probeer dat altijd voor ogen te houden. Ik maak me geen illusies dat er achter mijn rug om wel eens gesproken is over iets waarin ik niet consequent ben geweest. In mijn vorige column ben ik ingegaan op de kenmerken van een open en gesloten cultuur binnen een organisatie. Veel mensen hebben daar op gereageerd. Met positieve en negatieve ervaringen en opvattingen. Blijkbaar leeft het onderwerp.

Bij GGzE wil ik graag een open cultuur stimuleren. Daar hoort bij dat leidinggevendenden ook aangesproken worden als ze niet het goede voorbeeld geven. In één van de Planetree-focus-groepen van een paar maanden geleden werd onder andere genoemd dat de Raad van Bestuur een paar keer te laat was gekomen op werkbezoeken. Dat had men als heel vervelend ervaren. En terecht! We kunnen daar wel excuses voor bedenken maar dat kan iedereen. Gewoon op tijd komen dus...

Laat het ons weten

Het is maar een simpel voorbeeld. Mogelijk zijn er meer dingen waarin wij als Raad van Bestuur niet het goede voorbeeld hebben gegeven. Voorbeelden die ergernissen of vragen oproepen. Voorbeelden ook die onze geloofwaardigheid kunnen aantasten. Ik nodig iedere collega binnen GGzE uit om ons dat te laten weten.

Soms heb je het zelf niet eens in de gaten of zijn dingen openlijk goed te verklaren of te rechtvaardigen. Maar dan moet het wel open en transparant zijn. Iedere medewerker kan bijdragen aan een open cultuur. Door niet te roddelen maar door kritisch én constructief te zijn. Iedere leidinggevende moet daar voor open staan. Dus maak van je hart geen moordkuil en laat het ons weten!

Dingen die je goed vindt mag je trouwens ook melden. Ik vind bijvoorbeeld de voornaam van Deken Haffmans best wel...