**Werken aan CULTUUR (= visie waarmaken)**

Stel… jullie hebben als team een weg afgelegd en belangrijke zaken uitgesproken, besproken en besloten. Jullie weten wat jullie belangrijk vinden in de samenwerking en welke kernwaarden jullie belangrijk vinden als team. Misschien hebben jullie zelfs al afspraken gemaakt en deze mooi vorm gegeven in een charter…

**En nu?** Hoe zorgen we ervoor dat het proces hier niet stilvalt? Hoe doen we dit alles ‘leven’ in de dagdagelijkse praktijk? (want daarvoor hebben we die dingen toch besproken en gemaakt)? Hieronder vind je vijf onmisbare sleutels…

|  |
| --- |
| **Sleutel 1: MAAK CONCREET** |

**Waarden die niet concreet gemaakt worden, gaan niet leven in de dagdagelijkse werking en de cultuur binnen het team.**

Denk aan concrete situaties in de dagelijkse werking en pas de waarden daarop toe. Formuleer je concretisering actief en begin met “ik” of “wij”.  
Bekijk waar je de waarden structureel concreet vorm kan geven in bijv. vacatureteksten, taakverdelingen, briefings, personeelsvergaderingen, …

*Mogelijke hulpvraag: als een nieuwe collega binnenkomt bij ons en die collega gedraagt zich perfect volgens ons charter, wat doet x dan?*

Bijv. “open communicatie”:

* ik begin met goed te luisteren
* als ik tijdens een vergadering niet akkoord ga met iets, dan meld ik dat tijdens de vergadering i.p.v. het achteraf met enkele collega’s te bespreken in de wandelgangen
* als iemand tegen mij begint te roddelen, dan leg ik het gesprek stil en nodig ik de collega uit om het probleem rechtstreeks te gaan bespreken

Bijv. “positieve sfeer”:

* ik begroet alle collega’s vriendelijk bij mijn aankomst op het werk
* ik ga uit van het positieve, je zal dat merken aan….
* we moedigen elkaar aan om bij de bespreking van een probleem telkens ook te benoemen wat wél goed loopt en wat we willen blijven doen
* ik let erop om op te merken wanneer iemand constructieve dingen doet en zal dit waarderen door het te zeggen en/of te bedanken
* ik let erop om dit niet altijd bij dezelfde collega’s te zien
* ik probeer ook kleine inspanningen te waarderen, dat geeft moed om verder te doen en vol te houden als het moeilijk wordt

|  |
| --- |
| **Sleutel 2: FEEDBACK** |

**Feedback is het enige (!) middel om cultuur in beweging te brengen en te houden.**Spreek elkaar aan op de afgesproken waarden, op het afgesproken gedrag:

* Aanspreken als we het appreciëren en merken dat collega’s er moeite voor doen (waarderen).
* Aanspreken op het moment dat we iets anders hadden verwacht (ondersteunen om het waar te maken).

Feedback is enkel mogelijk als de visie op het gewenste gedrag helder én gedeeld is.  
We mogen en moéten elkaar aanspreken op het gedrag dat we wensen.

Groeien als team naar een feedbackcultuur = oefenen, oefenen en blijven oefenen!

* Begin klein, bijv. op het einde van een gesprek of een briefing ‘hoe vonden wij dit overleg?’  
  Geef het voorbeeld door zelf feedback te vragen.
* Feedback = én waarderen én betrokken confronteren ‘hé, dat hadden wij niet zo afgesproken, dacht ik?’
* Feedback = onmiddellijk, veelvuldig en concreet.

|  |
| --- |
| **Sleutel 3: VOORBEELDGEDRAG** |

**Walk your talk.** Voorbeeldgedrag is een krachtige hefboom om aan cultuur te werken. Consequent en authentiek voorbeeldgedrag inspireert en motiveert.   
Omgekeerd: niet-voorbeeldgedrag werkt demotiverend. Of nog: als niet-voorbeeldgedrag ‘passeert’ zonder dat daar feedback op komt, dan komt de gewenste teamcultuur snel onder druk te staan.

**Kortom**: het gewenste komt er het snelst door het zoveel mogelijk zelf te doen…

|  |
| --- |
| **Sleutel 4: SAMEN VERANTWOORDELIJK** |

**Ieder teamlid is mee verantwoordelijk** voor dit proces. Het is niet (enkel) aan de leidinggevenden om te waken over de teamcultuur. Sterker nog, 1 persoon kan zelf niet een cultuur veranderen als de anderen niet mee aan de kar trekken.

Geef duidelijk en meermaals aan dat je dit niet alleen kan, doe beroep op collega’s.

**Sleutel 5: SAMEN LEREN**

Als je samen een doelstelling formuleert, is het zinvol om nu en dan **samen** te **reflecteren over de doelstelling**. Zetten we hier samen stappen in de goeie richting? Waar lukt het ons wel al? Waar kunnen we nog winst maken? Is de doelstelling nog steeds de juiste doelstelling? Hoe willen we dit jaar hierop vooruitgaan?   
  
Bouw dit reflectieproces structureel in: klein behapbaar op het einde van elke vergadering/proces, of groter op het einde van een werkjaar, of… maar leg tijdstippen vast.

**Tot slot:**

Dit is geen eenvoudig proces! Dit is “**werken**”…

* Zie en benoem de stappen vooruit. Vier successen.
* Gun jezelf en de andere experimenteerruimte. Wees mild als het eens minder vlot loopt en leer er samen uit. Niet geprobeerd is zeker nooit gelukt…
* Probeer elk van je mensen een beetje graag te zien.