

Louise Boelens is arbeidspsycholoog en jurist. U kunt haar uw vraag over de omgang met collega's, chefs en personeel, promotie, stress en andere kwesties rondom werk voorleggen. Eén van die vragen beantwoordt zij wekelijks op deze plek.

[l.boelens@bureauboelens.nl](mailto:l.boelens@bureauboelens.nl)  
Maximaal 200 woorden.  
Anonimiteit verzekerd.



## In een open en interculturele omgeving valt veel te leren

### Overstap valt tegen

Begin dit jaar ben ik van een internationale unit binnen mijn organisatie overstapt naar een nationale. Het was een weloverwogen keuze, maar de praktijk valt zwaar. Inhoudelijk is mijn baan als managementassistent interessant genoeg, maar de mentaliteit en werkhouding van de mensen om me heen, vallen tegen. Op het internationale niveau werkten we hard en keken we niet op een half uurtje. Er was altijd tijd voor 'n grap, een borrel of 'n feestje. Op mijn huidige kantoor wordt veel geklaagd en collega's houden elkaar strak in de gaten. Ik kan goed opschieten met de vrouw voor wie ik werk. In combinatie met mijn takenpakket houdt dat me op de been. In januari krijg ik een functioneringsgesprek. Ik maak me geen zorgen. Maar wat moet ik antwoorden op de vraag hoe ik mijn werk ervaar. Het liefst zou ik openhartig zijn. Maar is dat slim? Ik heb al besloten dat ik weer ga solliciteren.

Op plekken waar internationaal wordt samengewerkt zie je vaak – en dat beschrijft u ook – dat er een zogeheten 'open cultuur' is. Er wordt samengewerkt met nieuwsgierigheid en tolerantie. Mensen hebben er meer oog voor dat ieder de wereld bekijkt vanuit een eigen referentiekader en dat je moeite moet doen om de ander goed te duiden. Ze houden hun eigen sores op de achtergrond. Door de diversiteit, en dus onvoorspelbaarheid van regels, doet men meer zijn best om uit te vinden hoe je kunt aansluiten. Als je zelf iemand bent die open en nieuwsgierig in de wereld staat, gedij je in zo'n cultuur. Maar ook bij minder ondernemende types zie je vaak waardering voor zo'n open en interculturele omgeving, domweg omdat er veel te leren valt. Naast de stap van internationaal naar nationaal, lijkt u van zo'n open cultuur in een gesloten systeem te zijn beland. De blik meer naar binnengekeerd, interne zaken te lang herkauwd, weinig vertrouwen en weinig ruimte om het anders te doen. Maar nu het antwoord op uw vraag of het slim is met uw ongenoegen naar voren te treden. De feedback die u voor de organisatie in petto heeft, kan zinvol zijn. Een open cultuur nodigt meer uit tot innovatie en het zou kunnen dat meer collega's niet zo gelukkig zijn. Maar u dient eerst te bekijken of u in de positie verkeert om die kritiek te uiten. Hoe wordt er tegen u aan-

gekeken: als iemand die erbij hoort of als 'die rare van de buitenland-unit'? Als u in de positie bent, uit dan uw kritiek op respectvolle wijze en houd het dicht bij u zelf. Zeg, dat u er last van hebt en ga niet de rest een lesje leren. Dat kan moeilijk zijn wanneer je van binnen enkel veroordeling voelt. Als voorbereiding zou u met iemand een oefening kunnen doen. Neem een gesprekspartner die u vertrouwt, het liefst iemand die de organisatie ook van binnenuit kent, en doe het volgende: schrijf van de 'open cultuur' alle voordelen en nadelen op, en doe hetzelfde over de cultuur van uw huidige werk. Probeer te doorleven dat beide culturen voor- en nadelen hebben. Wellicht levert deze oefening voor u op dat u meer medeleven gaat ervaren voor uw huidige collega's. Vanuit die positie kunt u milder oordelen en dus begrijpelijker formuleren wat u tegenkomt in deze organisatie en wat daarvan de voordelen en nadelen zijn.

## Zeg dat u er last van hebt, ga niet de rest een lesje leren