

Hoe pak jij een Angstcultuur aan?

Een Angstcultuur is een organisatiedisfunctie waarbij collectieve, belemmerende angst prominent aanwezig is, en stelselmatig ingezet wordt om loyaliteit, inzet en gehoorzaamheid bij medewerkers af te dwingen.

Het vestigen en instandhouden v/e angstcultuur – *waar mensen constant moeten vrezen voor represailles of vernedering* – is **bijzonder ongezond**. Bange mensen werken harder, ze lijken meer gehoorzaam en ze houden zich over het algemeen stil en bemoeien zich niet met de leiding. Dat is wellicht prettig voor leidinggevendenden die geen tegenspraak dulden, maar het heeft grote nadelen voor de organisatie.

Hieronder meest **voorkomende kenmerken/ gedragingen op de werkvloer**:

<input type="checkbox"/>	Spanning en onzekerheid onder de medewerkers
<input type="checkbox"/>	Onderling wantrouwen
<input type="checkbox"/>	Autoritair leiderschap – divide et impera
<input type="checkbox"/>	Toename ziekteverzuim en dito functieverloop
<input type="checkbox"/>	Toename fysieke veiligheidsrisico's
<input type="checkbox"/>	Toename antipathie tegenover de organisatie
<input type="checkbox"/>	Afname creativiteit en commitment
<input type="checkbox"/>	Afname loyaliteit
<input type="checkbox"/>	Afname innovatief vermogen
<input type="checkbox"/>	Verminderde flexibiliteit
<input type="checkbox"/>	Verminderde motivatie, passie bij de medewerkers



Je merkt dat bovenstaande gedragingen (in)direct te maken met de bedrijfsvoering van een organisatie. Daarnaast heeft de cultuur van angst ook een **persoonlijk effect op mensen**, gaande van overspannenheid over burn-out tot andere psychische schade.

Je kan **bovenstaande tabel als checklist gebruiken** om via gedragsobservatie te komen tot een aantal remedies om angstcultuur structureel af te bouwen. Dit kan dmv onderstaand stappenplan:

- 1) Bouwen aan verbondenheid tussen medewerkers: bvb onderlinge feedback
- 2) Ontwikkelen van een inspirerende bedrijfs-story waar medewerkers fier op zijn
- 3) Ruimte laten voor buy-in en co-creatie met medewerkers bvb gezamenlijk project
- 4) Bouwen van een cultuur van openheid en pro-activiteit, bvb via feed-forward
- 5) Wees duidelijk wat je (*niet*) wil zien qua gedragingen bvb meer delegeren en loslaten

En tenslotte, vergeet niet dat **angst (ook) een nuttige emotie kan zijn**, die ons beschermt tegen roekeloosheid, arrogantie ea. Een gezonde dosis zorgt voor alertheid, vertrouwen, vitaliteit, zelfkennis, wilskracht en creativiteit. Zo kan je bijvoorbeeld gezonde angst ervaren bij een presentatie. Deze gezonde angst zal je helpen beter je tekst te onthouden en dus beter te presteren.

Gezonde angst houdt je daarenboven niet tegen om je doelen te bereiken, maar stimuleert je net om je doelen te behalen. Dit verschilt in veel opzichten drastisch van ongezonde angst, waar medewerkers én je organisatie aan lijden. En daar kan **jij als leider** het verschil maken.