

[ManagementSite Netwerk](#)[Kennisbank](#)[Boeken](#)[Opleidingen](#)[Vacatures](#)[Word lid](#)

JONGE BAZEN

JONG LEIDINGGEVEN IN PRAKTIJK

[RUBRIEKEN](#) ▾[UW COLUMN](#)[OVER](#)[NETWERK](#) ▾

24 aug 2011 Door: [Bert Overbeek](#)

Geloof uitdragen op het werk. Kan dat zomaar? (Case)

Cor, een van de medewerkers in het magazijn van een grote meubelketen wordt gemeden door zijn collega's. De nieuwe leidinggevende ziet dit en vraagt zich af hoe het komt. Het valt hem namelijk op dat Cor harder werkt dan de anderen en ook nog eens een stapje extra doet. Na een onderzoekje komt hij er achter dat Cor lid is van de pinkstergemeente.

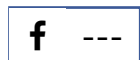
Iedere gelegenheid die zich voordoet, benut hij om zijn geloof uit te dragen aan zijn collega's. Die zijn daar inmiddels doodmoe van.

De nieuwe leidinggevende besluit om Cor met het verhaal te confronteren. Die begint te lachen en zegt 'Oh, maar dat weet ik wel, hoor, chef. Dat is de duisternis die regeert in de harten der mensen. Jezus zal hier licht in brengen, dat weet ik zeker. En ik ben zijn instrument.' De leidinggevende probeert hem duidelijk te maken dat het misschien beter is dat hij dergelijke boodschappen niet meer uitdraagt. Maar dat gaat Cor te ver. 'Niemand kan mij verbieden het woord van de heer te verspreiden. Zelfs u niet, chef.'

Wat nu?

No related posts.

Delen:



14 thoughts on "Geloof uitdragen op het werk. Kan dat zomaar? (Case)"

Bert · 11 jaar ago

Hahaha

[Beantwoorden >](#)

René · 11 jaar ago

Lijkt mij eenzelfde soort discussie als seksuele uitingen op het werk. Beide zijn vaak een onderdeel van iemands leven dat moeilijk uit te schakelen is (dus ook op het werk). De grenzen worden volgens mij voor een groot deel bepaald door de afdeling zelf. Als manager ben je prima in staat om te beoordelen wanneer het storend is voor het werk. In dat geval kan je iemand aanspreken op dit gedrag, aangezien het als storend ervaren wordt. Wanneer het echter in 'gevaarlijke' categorieën komt (seks, geloof, etc) wordt het opeens moeilijk.

De grenzen zijn dus vaag, maar dat is in de hele wereld zo. Wat in een cultuur heel normaal is, is in een andere cultuur absoluut taboe.

Als Cor dus niet wil veranderen en storend blijft voor het werk. Eruit dus. Is Cor dan ontslagen op basis van zijn geloof? Nee, Cor is ontslagen omdat hij storend is voor het werk.

[Beantwoorden >](#)

Bert · 11 jaar ago

Eruit dus. Weg er mee. Storend voor het werk. Krasse taal.

[Beantwoorden >](#)

Bert · 11 jaar ago

Maar ik volg je wel, Rene. En ik vind je standpunt helder. Mooi als je aan de lezers zou kunnen uitleggen hoe je e.e.a. soepel vorm geeft. Leerzaam. Hoe meer wegen naar Rome je kent, hoe beter je kan kiezen...

[Beantwoorden >](#)

Mark · 11 jaar ago

Ik zou hem niet direct eruit gooien. Ik zou eerst met hem praten en dan samen een

oplossing zoeken voor zijn probleem. Punt is: je moet wel respect hebben voor elkanders geloof. Jij ziet dit als verstoren van de werksfeer, maar je kunt het ook zien als iemand die probeert de werkgroep hechter te maken door middel van het geloof. Denk hier maar eens over na.

[Beantwoorden >](#)

René · 11 jaar ago

Mark, ik heb het misschien verkeerd, maar mij bekruipt het gevoel dat jij het 'geloof' aspect teveel waarde toedicht. Ik heb zeker respect voor geloof, ook ik geloof namelijk. Maar respect gaat twee kanten op, dus ook de kant van Cor in dit geval. Die zie ik niet, Cor komt steeds weer met hetzelfde verhaal, wat niet goed valt bij de groep.

De situatie schets van Bert geeft mij het beeld dat er geprobeerd is om te praten. Dit lukt niet, dus wat nu? Ik ben benieuwd wat jij vindt dat er moet gebeuren, als praten niet meer helpt.

[Beantwoorden >](#)

Mark · 11 jaar ago

Beste René.

Praten helpt altijd. Het is een van de factoren die een manager MOET bezitten om een goede manager te zijn. Maak hem heel goed duidelijk dat de groep er genoeg van heeft, en dat het geen zin heeft om het geloof te verkondigen. Op z'n oud Nederlands: Lul hem gewoon vast.

[Beantwoorden >](#)

René · 11 jaar ago

Mark, volgens mij denken we in grote lijnen hetzelfde. Volgens mij is er een tijd van praten en een tijd van acteren. Over het algemeen zijn we het vaak eens over het praat gedeelte, wanneer het tijd wordt om te acteren is echter vaag en gebeurt dus vaak niet. Ook jij geeft mij dit gevoel: "lul hem gewoon vast". Maar wat gaan we doen als dat niet lukt? Cor blijft zijn gedrag vertonen ondanks praten. Cor zijn overtuiging (dicht bij kern van zijn wezen en moeilijk te veranderen) is namelijk: blijf proberen mensen te bekeren.

[Beantwoorden >](#)

Mark · 11 jaar ago

Prima als je mensen wil bekeren, alleen probeer dit niet te doen op de werkvloer. Hij ziet toch dat iedereen hier niet van gediend is? Bedenk anders oplossingen als een salarisvermindering als dit niet ophoudt. Want misschien is Cor wel zo goed in zijn werk dat hij niet vervangbaar is. Waarschuw Cor dat dit de laatste keer is dat hij dit doet, anders zullen er maatregelen volgen. Wat die maatregelen zijn, dat moet je zelf bedenken.

[Beantwoorden >](#)

Mark · 11 jaar ago

Misschien geef ik het aspect 'geloof' wel teveel waarde. Maar ik denk dat als iedereen zo over elkaanders geloof zou denken, de wereld er een stuk prettiger uit zou zien. Maar misschien heb je ook wel gelijk hoor, René, dat je Cor eruit gooit. Maar dat is per manager verschillend. Plus het feit dat ik nog het stukje mis in het artikel dat Cor zo goed in zijn werk is dat hij onvervangbaar is. Dan heb je pas echt een issue.

[Beantwoorden >](#)

Paul · 11 jaar ago

Eens helder deze casus op een rij gezet:

1. Cor is een harde werker en zet een stapje meer dan de anderen.

waardoor zou dat komen, wat inspireert en motiveert hem daartoe? Daarover kan met chef en collega's gepraat worden (zie punt 2)

In ieder geval zie ik geen probleem mbt zijn werkvervulling.

Geen ontslagmogelijkheid voor functioneren.

2. Cor praat volgens zijn collega's teveel over geloof en wil (zo zegt hij tegen zijn chef als verklaring) zelfs een instrument zijn om licht te brengen, oftewel bekeringsdrang. waardoor zou dat komen, wat inspireert en motiveert hem daartoe? Geloof is een motivatie waarvoor zelfs oorlogen zijn gevoerd.

Cors praten geeft mogelijk een probleem in de onderlinge werkverhoudingen, dus een potentiële ontslaggrond wegens verstoorde werkverhoudingen. Maar dan moet je met een goed verhaal bij kantonrechter komen.

Praten is beter, collega's moeten met elkaar in gesprek. En dat gesprek aangaan en leiden is een vereiste kernbekwaamheid van een leidinggevende manager.

Nog een andere invalshoek. Als manager zou ik ook kunnen redeneren: productiviteit van Cor is prima. Dus tegen andere werknemers zeggen: "neem er een voorbeeld aan anders vlieg je eruit".

Als ik hele team incl Cor wil behouden (denkend aan kosten voor werving en selectie

nieuw personeel) zou ik tegen Cor zeggen: "prima als je praat over je geloof, maar erger anderen niet en stop als ze boodschap niet wensen want daarmee maak je jezelf en dus je boodschap ongewenst." Tegen collega's: respecteer geloof van anderen. Wat vind u van deze benadering?

Overigens bevat deze casus dezelfde elementen als casus van de nachtploeg die 's nachts naar de hoeren gaat en daardoor significant beter presteert. Blijkbaar hebben sex- en geloof-beleving een positief effect op productiviteit. Zijn daar onderzoeken van?

Praktijkvraag: wat doet we met hard werkende werknemers die vloeken, schuine grappen maken, blootfoto's ophangen, schelden op homo's, buitenlanders etc, en daarmee ook collega's kunnen ergeren/pesten?

[Beantwoorden >](#)

Marco · 11 jaar ago

Hoi.

Ik denk dat Cor het allemaal niet zo heel erg begrepen heeft wat betreft evangeliseren. Ik ben zelf christen en zie het belang anderen over het geloof vertellen zeker in. Maar wil je dat het nut heeft moet de ander er ook in geïnteresseerd zijn. Het heeft dus niet zoveel zin mensen er mee lastig te vallen. Je zal toch eerst een meer vriendschappelijke relatie moeten hebben. Door een voorbeeld te zijn voor anderen kan je mensen nieuwscheurig maken waarom je dat doet. Op het moment dat zij er naar vragen heb je een goede insteek een gesprek te beginnen. En dan nog moet je tijdens een dergelijk gesprek niet de emmer met informatie over die persoon leeggooien maar eerst maar eens vragen wat hij allemaal wel of niet gelooft. Anders kan je net zo goed tegen een muur aan staan lullen.

[Beantwoorden >](#)

jelle de Vries · 6 jaar ago

Dit lijkt een oude discussie. Een artikel uit 2011 maar reacties uit 2006.

Mijn mening, werk en prive moeten uit elkaar worden gehouden. Geloof is een privezaak en daar mag best over gepraat worden maar anderen lastig vallen is een andere zaak. Cor kan dan productief zijn maar als zijn gedrag ten koste gaat van de productiviteit van anderen ben je per saldo slechter af.

M.i. zijn er bij het halstarig volhouden van Cor 2 opties. Of Cor krijgt de ruimte om buiten werktijd met collegas die dat wensen te (s)preken, of Cor kan vertrekken.

[Beantwoorden >](#)

Frans Couwenbergh, humanosoof · 7 maanden ago

Getuigen is het woord. Een Getuige van Jehova moet dat doen, getuigen. Ook van zichzelf moet hij (meestal man) dat. Zelf ben ik ook zo iemand. Maar dan niet over een geloof in IETS bovenaards, maar in IETS wat wij, mensen, zelf zijn: 'de mens'. Ik preek onuitstaanbaar, niet over Gods-dienst maar over Mens-dienst. Maar daar kan mijn omgeving ook soms héél moe van worden, hoor. Nee, niet wéér! krijg ik soms te horen.

[Beantwoorden >](#)

Geef een reactie

Het e-mailadres wordt niet gepubliceerd. Verplichte velden zijn gemarkeerd met *

Reactie

Naam *

E-mail *

REACTIE PLAATSEN

BOEK VAN DE WEEK



[BESTEL NU](#)

OPLEIDINGEN

[Agile Communicatie Scrum \(Mastercourse\)](#)

€2.995,- | ★ 9.0

Scrum is hot: overall wordt scrum toegepast en het communicatieveld blijft zeker niet achter. De intensieve samenwerking, inspelen op de...

[MEER INFORMATIE](#)

[Professional Scrum Master](#)

€1.425,- | ★ 9.1

[Agile Business Scrum \(non-IT, scrum master basis\)](#)

€1.195,- | ★ 8.8

[Cursus Scrum Master](#)

€1.295,- | ★ 9.5

[BEKIJK ALLE OPLEIDINGEN >](#)

VACATURES



[Teamleider Service Center Financiën \(Tilburg\)](#)

Als teamleider ben je eindverantwoordelijk voor jouw aandachtsgebieden (Salarisadministratie én Liquiditeiten en PEA).

[BEKIJK ALLE VACATURES >](#)

ADVERTORIAL



[Opleiding Strategisch Leiderschap](#)

Ga voorop in strategievorming, stuur uw organisatie in een toekomstbestendige richting. Download de brochure!

[LEES VERDER >](#)

NU OP HET MANagementsITE NETWERK

[Een Robot leerde zojuist een andere Robot Lezen; een transformatie in Machine Learning.](#)

26 apr 2017

[Krachtige tool voor betere beslissingen en meer betrokkenheid](#)

25 apr 2017

[Om nieuw te organiseren moeten we opnieuw met elkaar leren omgaan](#)

24 apr 2017

[De rol van management: vroeger, nu en in de toekomst](#)

22 apr 2017

[Bestelbus is steeds groter probleem in steden](#)

21 apr 2017

'Jonge Bazen' is onderdeel van het ManagementSite Netwerk



© 2006-2017 ManagementSite

[Info voor auteurs](#) [Profiel](#) [Gebruikers voorwaarden](#) [Code of conduct](#) [Adverteren](#) [Privacy](#) [RSS](#)
[RSS reacties](#)

Wordpress Specialisten: Haboes

Hosting by Sentia

E-mail marketing: Measuremail

Images by Shutterstock