

De vier C's van collegialiteit

30–45 minuten · Team + leidinggevende

Doel van deze fiche

Deze fiche helpt teams en leidinggevendens om het gesprek over collegialiteit concreter te maken. Niet door één definitie op te leggen, maar door vier invullingen naast elkaar te zetten — elk met een eigen logica, eigen kracht en eigen valkuil.

Vier manieren om “collegiaal” te bedoelen

Wanneer iemand zegt “dat is niet collegiaal”, is zelden duidelijk welke maatstaf er precies wordt gehanteerd. In de praktijk bestaan er minstens vier verschillende invullingen die elk op zich legitiem zijn — maar die regelmatig botsen.

Correctheid

Collegiaal = je houden aan afspraken en gedragscodes

“Dat doe je toch niet tegenover een collega.”

Maatstaf: Worden de gedeelde normen gerespecteerd?

Coördinatie

Collegiaal = betrouwbaar samenwerken binnen rollen en processen

“Ik moet erop kunnen rekenen dat jij jouw deel doet.”

Maatstaf: Is de samenwerking voorspelbaar en functioneel?

Connectie

Collegiaal = er zijn voor elkaar, vertrouwen en warmte

“Je had even kunnen vragen hoe het met me ging.”

Maatstaf: Voelen mensen zich gezien en gedragen door het team?

Consequentie

Collegiaal = integer blijven, ook als het lastig wordt

“Ik kan niet doen alsof ik dit oké vind.”

Maatstaf: Behoudt men oprechtheid zonder de relatie op te blazen?

Kracht en valkuil van elke C

Correctheid

Kracht: Schept duidelijkheid over wat mag en niet mag. Beschermst tegen grensoverschrijding.

Valkuil: Wordt star wanneer de norm belangrijker wordt dan de situatie. "Dat hoort zo" kan verschil wegdrücken en het gesprek sluiten.

Coördinatie

Kracht: Maakt samenwerking efficiënt en betrouwbaar. Voorkomt chaos en overbelasting.

Valkuil: Wordt transactioneel wanneer alles wordt teruggebracht tot taken en afspraken. "Ik heb mijn deel gedaan" kan verbinding doden.

Connectie

Kracht: Bouwt vertrouwen, veiligheid en draagvlak. Maakt dat mensen het volhouden.

Valkuil: Wordt vermijgend wanneer warmte belangrijker wordt dan eerlijkheid. "We zijn toch een hecht team" kan kritiek onmogelijk maken.

Consequentie

Kracht: Brengt eerlijkheid en geweten in het team. Voorkomt meeloperij en morele erosie.

Valkuil: Wordt isolerend wanneer persoonlijke overtuiging niet meer bevraagbaar is. "Ik moet bij mezelf blijven" kan elke aanpassing blokkeren.

Kernregel

Collegialiteit wordt problematisch wanneer **één C doet alsof ze de enige is**. In de meeste teams is goede collegialiteit precies het schakelen tussen deze vier houdingen.

Waar de C's botsen — vier klassieke spanningen

Correctheid vs. Connectie

"Ik heb je aangesproken op je afwezigheid" vs. "Je had eerst even kunnen vragen hoe het met me ging." De een ziet een norm die geschonden is. De ander mist menselijkheid.

Coördinatie vs. Consequentie

"Iedereen doet het zo, waarom jij niet?" vs. "Ik kan daar niet aan meedoen als ik het niet juist vind." De een wil een werkbaar systeem. De ander weigert mee te gaan tegen eigen overtuiging in.

Connectie vs. Correctheid

"We dekken elkaar" vs. "Maar wat zij deed klopt gewoon niet." De een beschermt de relatie. De ander beschermt de norm.

Consequentie vs. Coördinatie

"Ik trek mijn eigen lijn" vs. "Maar het team heeft jou nodig in die rol." De een bewaart integriteit. De ander bewaart het werkproces.

Teamoefening — “Wat bedoel jij met collegiaal?”

Duur: 30–45 minuten **Deelnemers:** Team + leidinggevende

Stap 1 — Individueel (5 min)

Ieder teamlid beantwoordt voor zichzelf:

Denk aan een recente situatie op het werk waarin je dacht: “Dát is collegiaal” of “Dát is het niet.”
Welke C was voor jou op dat moment de maatstaf?

Stap 2 — In duo's (10 min)

Wissel uit. Let op:

- Hadden jullie dezelfde C als maatstaf?
- Wat zou er veranderen als je de situatie door een andere C bekijkt?

Stap 3 — Plenair (15–20 min)

Bespreek samen:

1. **Welke C is dominant in ons team?** Waar grijpen we als eerste naar?
2. **Welke C is onderbelicht?** Welke invulling wordt zelden uitgesproken?
3. **Waar botsen de C's bij ons?** Herkennen we situaties waarin twee C's tegenover elkaar stonden — zonder dat we dat toen zo benoemden?

Stap 4 — Afspraak (5 min)

Formuleer één concrete afspraak:

“Als we merken dat een discussie over collegialiteit vastloopt, vragen we eerst: welke C spreekt hier?”

Reflectie voor leidinggevenden

Drie vragen om mee te nemen:

1. Vanuit welke C spreek ik mijn team het vaakst aan — en welk effect heeft dat?
2. Welke C wordt in ons team als “de echte collegialiteit” ervaren — en is dat een bewuste keuze?
3. Wanneer heb ik voor het laatst een botsing tussen twee C's herkend en benoemd?

Voorwaarden voor gebruik

Gebruik deze fiche om verschillende betekenissen te onderzoeken, niet om personen te beoordelen. Spreek af hoe deelnemers kunnen verschillen en wat er met de uitkomst gebeurt. Als onduidelijke bevoegdheden of procedures het probleem dragen, vraagt dat ook een organisatorische vervolgstap.

Een volgende stap: Opleiding, intervisie en supervisie

Invulblad · teamoefening

De vier C's van collegialiteit

Vul dit blad in voor jezelf. Je bepaalt zelf wat je daarna deelt.

Stap 1 — Individueel (5 min)

Denk aan een recente situatie op het werk waarin je dacht: "Dát is collegiaal" of "Dát is het niet."
Welke C was voor jou op dat moment de maatstaf?

De situatie

Welke C was mijn maatstaf?

☐ Correctheid☐ Coördinatie☐ Connectie☐ Consequentie

Waaraan merkte ik dat?

Stap 2 — In duo's (10 min)

Welke C gebruikte mijn duopartner?

☐ Correctheid☐ Coördinatie☐ Connectie☐ Consequentie

Wat verandert er als ik de situatie door een andere C bekijk?
