

De vier R's van respect

30–45 minuten · Team + leidinggevende

Doel van deze fiche

Deze fiche helpt teams en leidinggevenden om het gesprek over respect 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 “respect” te bedoelen

Wanneer iemand zegt “een beetje respect graag”, 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.

Regel

Respect = normen en afspraken naleven

“Zo ga je niet met mensen om.”

Maatstaf: Worden de gedragsnormen gehandhaafd?

Rol

Respect = posities en bevoegdheden erkennen

“Dat is niet jouw beslissing.”

Maatstaf: Worden rollen en grenzen helder gehouden?

Relatie

Respect = de ander als persoon zien en horen

“Je luistert niet eens naar me.”

Maatstaf: Voelt de ander zich gezien en gehoord?

Ruimte

Respect = de eigenheid van de ander ontzien

“Ik hoef het er niet mee eens te zijn om het te respecteren.”

Maatstaf: Wordt verschil verdragen zonder te corrigeren?

Kracht en valkuil van elke R

Regel

Kracht: Beschermst tegen grensoverschrijding. Maakt duidelijk wat wel en niet kan.

Valkuil: Wordt formalistisch wanneer correctheid de relatie vervangt. "Je overtreedt de regels" kan warmte en context wegdrukken.

Rol

Kracht: Biedt structuur en duidelijkheid over bevoegdheden.

Valkuil: Wordt hiërarchisch wanneer positie de inhoud vervangt. "Ik ben hier de leidinggevende" sluit het gesprek.

Relatie

Kracht: Bouwt vertrouwen en verbinding. Maakt dat mensen zich veilig voelen.

Valkuil: Wordt eisend wanneer erkenning een voorwaarde wordt. "Respecteer me eerst, dan praten we verder" kan elke uitwisseling blokkeren.

Ruimte

Kracht: Maakt diversiteit werkbaar. Laat verschil bestaan zonder het op te lossen.

Valkuil: Wordt onverschillig wanneer tolerantie betrokkenheid vervangt. "Ieder zijn ding" kan betekenen dat niemand nog iets ter discussie stelt.

Kernregel

Respect wordt problematisch wanneer **één R doet alsof ze de enige is**. In de meeste situaties is echt respect precies het schakelen tussen deze vier houdingen.

Waar de R's botsen — vier klassieke spanningen

Regel vs. Relatie

"Ik heb je terecht aangesproken" vs. "Maar niet zo, en niet daar." De een handhaaft een norm. De ander mist menselijkheid in de manier waarop.

Rol vs. Ruimte

"Als leidinggevende bepaal ik de koers" vs. "Dan moet je ook ruimte laten voor een ander geluid." De een claimt bevoegdheid. De ander vraagt erkenning van eigenheid.

Relatie vs. Regel

"Ik probeer je te begrijpen" vs. "Maar wat er gebeurd is kan niet." De een zoekt verbinding. De ander bewaakt de grens.

Ruimte vs. Rol

"Ik doe het op mijn manier" vs. "Maar je zit wel in een team met afspraken." De een bewaart autonomie. De ander bewaakt het kader.

Teamoefening — “Wat bedoel jij met respect?”

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 respectvol” of “Dát is het niet.”
Welke R was voor jou op dat moment de maatstaf?

Stap 2 — In duo's (10 min)

Wissel uit. Let op:

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

Stap 3 — Plenair (15–20 min)

Bespreek samen:

1. **Welke R is dominant in ons team?** Waar grijpen we als eerste naar?
2. **Welke R is onderbelicht?** Welke invulling wordt zelden uitgesproken?
3. **Waar botsen de R's bij ons?** Herkennen we situaties waarin twee R'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 respect vastloopt, vragen we eerst: welke R spreekt hier?”

Reflectie voor leidinggevenden

Drie vragen om mee te nemen:

1. Vanuit welke R reageer ik het snelst wanneer ik vind dat er “gebrek aan respect” is — en welk effect heeft dat?
2. Welke R wordt in ons team als “het echte respect” ervaren — en is dat een bewuste keuze?
3. Wanneer heb ik voor het laatst een botsing tussen twee R'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 R's van respect

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 respectvol" of "Dát is het niet."
Welke R was voor jou op dat moment de maatstaf?

De situatie

Welke R was mijn maatstaf?

☐ Regel☐ Rol☐ Relatie☐ Ruimte

Waaraan merkte ik dat?

Stap 2 — In duo's (10 min)

Welke R gebruikte mijn duopartner?

☐ Regel☐ Rol☐ Relatie☐ Ruimte

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