

Griet Deca

# Welke impact heeft je kleding op je collega's?

Onze columniste Griet Deca beschrijft een stille communicator op het werk: de dresscode. Welke impact heeft jouw kledij op je collega's?

20 mei 2022 | Griet Deca | Getty | LinkedIn Facebook Twitter Email Print



**J**e wil niet weten hoe vaak ik vragen krijg van leidinggevendenden over communicatie. Hoe omgaan met moeilijke mensen? We zitten met een dreigend conflict in ons team, maar de collega's durven zich precies niet uit te spreken tegenover mij. Kan je ons helpen?

We willen werken aan een feedbackcultuur, maar weten niet waar te beginnen want er wordt veel gedeeld in de wandelgangen, maar als ik dan feedback vraag, krijg ik amper antwoorden...

Veruit de meeste vragen rond communicatie vertrekken vanuit een nood waar een verbale oplossing voor wordt gezocht. Dat lijkt logisch, maar heb je er al eens bij stil gestaan dat we ook een stille communicator in het spel hebben waar we als manager te vaak aan voorbij gaan?

Die stille communicator onderscheidt de verschillende leidinggevende lagen binnen een organisatie zonder één woord te gebruiken. Hoe hoger in de organisatie je komt, hoe duidelijker het wordt. Vooral bij de mannelijke populatie.

Zij communiceren van kop tot teen – en vaak zonder het te beseffen – met hun kledij dat ze niet bij de onderliggende managementlagen horen. Daar zouden we anno 2022 toch al lang geen punt meer van mogen maken, zie ik je al denken.

Maar is ons rationeel brein echt al zo ver gevorderd vandaag? Ons brein – en vooral ons reptielenbrein – verschilt nog altijd niet wezenlijk van het brein van de gemiddelde mens die leefde tijdens de Middeleeuwen.

Mede daardoor stel ik nog veel te vaak middeleeuws gedrag vast in de realiteit. Zoals vorige week bijvoorbeeld toen ik een intervisiegroep begeleidde. De groep bestond uit twaalf leidinggevendenden, actief in alle lagen binnen de organisatie.

De namenlijst die ik op voorhand had gekregen, toonde ook de functies van de deelnemers. Maar die functietitels had ik eigenlijk niet nodig. Toen ik de zaal binnenstapte, zag ik onmiddellijk wie de directeur was en waar de ploegbazen zich bevonden. Dit nog voor ze zich hadden voorgesteld.

Griet Deca →



Griet Deca is Chief Happiness bij Tryangle, maar ook auteur, keynote spreker, trainer en coach. Ze schrijft onder meer over werkgeluk en leiderschap.

De gele hesjes spraken immers boekdelen, net als de bruine slangenleren schoenen onder het stijlvolle blauwe pak. Het middelmanagement had voor een dresscode geopteerd die zich ergens tussen de twee voorgaande 'uniformen' bevond.

Ook de blikken van de deelnemers spraken voor zich: de leidinggevendenden die arriveerden, keken de zaal rond, op zoek naar 'gelijkgekleden'. De groepjes die spontaan ontstonden waren ingedeeld volgens hun positie binnen de hiërarchie van de organisatie.

De directeur stond een beetje eenzaam zijn best te doen aan het koffieapparaat. Ondanks zijn enthousiaste begroetingen, slaagde hij er niet in om tot een heus praatje met zijn collega's te komen.

Na een paar minuten schuifelde hij mijn richting uit en vroeg me op fluisterton of het wel een goed idee was dat hij als directeur deelnam aan deze intervisie. We hadden heel bewust geopteerd voor deze managementmix tijdens de intervisie.

De *urban legend* 'mijn medewerkers durven zich misschien minder eerlijk uitdrukken wanneer ik als baas in de ruimte ben' is gewoonweg toxisch en willen we hoogdringend de wereld uit.

---

## Met jouw kleding scep je verwachtingen, meestal zonder dat je het beseft

Toch leeft deze overtuiging nog steeds in de hoofden van heel wat managers en HR-professionals. Door de scheiding actief mee te organiseren draag je juist bij aan meer eilanddenken en minder begrip voor elkaar.

We moeten net bruggen bouwen over alle lagen binnen de organisatie heen en duidelijk maken dat de (grote) baas ook maar een mens is. Dat doe je niet door hem of haar buiten groepsactiviteiten te laten – *au contraire*.

Die bruggen kan je op verschillende manieren bouwen. Stap één is sowieso bewustwording van het belang ervan. Dat is na het lezen van deze column officieel het geval. En dan is het een kwestie van te kiezen welke stap(pen) je zal zetten.

Hierbij kan je verschillende richtingen uitgaan. Onze stille communicator kan een van die stappen zijn. Onze kledij is immers een vorm van *feed forward*, het minder bekende broertje van feedback. Bij feedback kijken we terug op wat er gebeurd is om daarover te sparren.

Bij *feed forward* gebeurt net het tegenovergestelde. Nog voor er iets gebeurt, scheppen of kaderen we al verwachtingen. Dit gebeurt verbaal vaak wanneer je bijvoorbeeld slecht nieuws te melden hebt: 'Wat ik nu ga zeggen is niet gemakkelijk'. En dan volgt de moeilijke boodschap.

Jouw kleding valt dus ook onder de categorie *feed forward* waardoor je verwachtingen scheidt, meestal zonder het te beseffen. Aan jou dus de vraag of de impliciete boodschap via *feed forward* er eentje van verbondenheid wil zijn of juist het tegenovergestelde.

**Lees ook:** [Welke kleding neem je mee op internationale businesstrips?](#)

---