

RODDELEN IN EEN PROFESSIONELE CONTEXT (copyright MMFEDDES)

Roddelen wordt gezien als een van de vijf mogelijke communicatie strategieën die mensen – dus ook professionals – tot hun beschikking hebben (Feddes, 2002). De vraag die centraal staat is wat de argumenten zijn om juist roddelen als vorm van communiceren te gebruiken als professional (Waddington, 2005).

Drs. M.M. (Rinus) Feddes

De auteur is bedrijfssocioloog in 1982 afgestudeerd aan de Sociale faculteit van de EUR. Hij is sinds 1988 werkzaam als hogeschool docent/onderzoeker bij opleiding HRM van de Hogeschool Rotterdam. Hij is bezig met het afronden van zijn promotie onderzoek – aan de Universiteit voor Humanistiek te Utrecht – naar roddelen in organisaties. Een deel van zijn aandacht richt zich daarbij op het roddelen in zogenaamde gerationaliseerde sociale verbanden; organisaties en instituties, gerationaliseerde sociale verbanden.

RODDELEN WAT IS DAT?

Het definiëren van een sociaal verschijnsel betekent dat het sociale verschijnsel geplaatst wordt buiten de concrete context (Voogt, 1990). We objectiveren het, het wordt van een werkwoord een zelfstandig naamwoord. Dit is een conflict, dit is roddel. Wat maakt dat we het praten met elkaar over iemand roddel noemen?

Roddelen is een vorm van communiceren, een vorm die in het alledaagse spraakgebruik een negatieve betekenis heeft gekregen. Het is volgens bepaalde mensen niet passend dat professionals praten over het management, over elkaar of over cliënten.

Ons startpunt is dat roddelen niet per definitie negatief of positief is. Het is wel een manier van communiceren die typisch menselijk is. Iedereen roddelt en het gebeurt overal, het is een universeel menselijke vorm van communiceren (Brown, 1991)

We gaan samen opzoek eerst naar de vele definities en kenmerken van roddel. En we zullen een aantal theoretische benaderingen over roddelen gebruiken om met elkaar over roddelen, roddel en roddelverhalen te praten. We doen een poging om na te gaan op welke wijze roddelen en roddel tot stand komt (geconstrueerd wordt). En we gaan opzoek wat we kunnen doen in plaats van en na het roddelen.

DEFINITIES EN BESCHRIJVINGEN

In elk sociaal verband – ook van professionals – wordt er geroddeld. Dit roddelen blijkt op basis van ervaring op

verschillende manieren gewaardeerd te worden. Deze waardering blijkt ook te wijzen op verschillende kenmerken. De volgende kenmerken worden vaak genoemd (geen uitputtende lijst): negatief, stiekem, leuk, gezellig, vertrouwelijk praten, lachen, gemeen, achterbaks, informatief.

Hoe groter de verschillen zijn tussen mensen hoe groter de kans is dat er verschillend gedacht wordt over roddelen.

Ik plaats mijn definitie en kenmerken expliciet naast de verschillende definities die mensen gebruiken om met elkaar op een bepaalde manier over iemand te praten die er niet bij is.

Het betekent niet dat deze definitie beter is dan andere definities.

- **DRIE PERSONEN (TRIADE)**
- **IETS NEGATIEF OVER EEN ANDER VERTELLEN**
- **IN EN UITSLUITEN VAN MENSEN**
- **DE NIEUWSWAARDE VAN HET VERHAAL**
- **DE VERHALEN EN DE SOCIALE EN MORELE ORDE**

Dat maakt de volgende definitie:

RODDEL =

EEN VORM VAN COMMUNICEREN WAARBIJ BEPAALDE MENSEN IN VERTROUWEN nieuws uitwisselen OVER ANDEREN WAARBIJ DE EIGEN SOCIALE EN MORELE WAARDEN HOGER WORDEN GESTELD DAN DIE VAN DE PERSOON OVER WIE GEPRAAKT WORDT (Feddes, 2002)

Verschillende definities verwijzen vaak ook impliciet naar de verschillende functies van roddelen

DE FUNCTIES VAN RODDELEN

Als we kijken naar de vele functies die roddelen heeft voor mensen en voor mensen die in een organisatie werken – als professional – dan worden er vier functies genoemd worden (Forster, 2004; DeBacker, 2005; Beersma & Kleef, 2008):

Elkaar informeren

We vertellen bepaalde mensen iets over iemand. Opvallend is dat we bepaalde mensen niet informeren

Elkaar corrigeren

We bespreken met elkaar gedrag, houding, mening, standpunt van iemand – een collega, een cliënt of een manager – en proberen daarmee duidelijk te maken aan elkaar dat het niet acceptabel is voor een professional, een manager of een cliënt om dat te doen, of te denken. We geven daarmee ook aan elkaar door welk gedrag en welk standpunt acceptabel is. Als jij ook zo denkt

of doet praten we ook over jou op deze manier. We kunnen hier spreken van roddelangst. De angst dat andere mensen afkeurend over ons zullen praten.

Elkaar manipuleren

Bepaalde verhalen over een ander zijn er om de ander op een bepaalde manier over die ander te laten denken, om iemand over te halen een bepaalde standpunt in te nemen. Dit kan een rolspelen bij sollicitatie om mensen te beïnvloeden positief of negatief te denken over iemand.

Elkaar vermaken en entertainment

Een belangrijke functie van roddelen is dat het vermakelijk is. Het is een vorm met elkaar plezier hebben over anderen in het vertrouwen dat de anderen er niet met bepaalde mensen en in bepaalde situaties over praten. Het is een vorm van cabaret in het klein, het belachelijk maken van een manager een collega die nogal gewichtig doet.

In elke situatie zal een bepaalde mix van deze functies een rol spelen. Daarbij kan niet vooraf bepaald worden of het roddelen een positieve of negatieve bijdrage levert aan het geheel (systeem). Deze waardering is in de kern een morele vraag die niet los van de betrokken mensen beantwoord kan worden

De professional praat met cliënten, met collega's en met managers. In de thuissituatie wordt er soms ook gepraat over het werk, over cliënten, collega en managers. En soms wordt er met vrienden ook over het werk gesproken.

Soms merken we dat dit praten met cliënten, collega's, managers, thuisfront of vrienden kenmerken vertoont die maken dat we zeggen - dit is roddel. Maar soms is het roddel volgens anderen - collega's, partner, goede vriend. En soms is het roddel volgens de cliënt of een manager. Wie bepaalt of het praten roddel is of niet? Want ook hier heeft iedereen zo zijn eigen kenmerken en belangen om iets roddelen te noemen. Ook in de wetenschappelijke literatuur zien we veel definities van roddel naast elkaar bestaan.

DE GRENZEN VAN RODDEL

Als we praten over roddel dan zien we bepaalde startzinnen, of tekens dat iemand aangeeft we gaan nu roddelen. Een korte afstemming of de ander mee wilt doen aan het roddelen.

- zeg heb je al gehoord; je hebt het niet van mij maar, zeg dit is in vertrouwen, onderons gezegd en gezwezen. Wil je horen wat ik nu te horen heb gekregen.
- Soms is er een kort ritueel waarbij iemand eerst reageert met: 'dat hoef ik niet te weten'. Maar vervolgens aandringt om het toch maar te vertellen (Bergmann, 1997)

- Het eind van het roddelen, is meestal verbaal of non verbaal de overgang - in de werksituatie - dat we weer 'normaal' gaan doen, aan het werk. Het roddel hoort niet bij het functionele. We gaan weer verder met werk.

Roddelen is duidelijk een specifieke vorm van communiceren.

BESCHRIJVEN EN ANALYSEREN

Omdat er verschillende kenmerken en theoretische benaderingen worden gebruikt in de literatuur maar ook in het dagelijkse leven door mensen is het gewenst - zeker bij professionals om te zoeken naar een gezamenlijke manier van beschrijven en analyseren - een vorm van meta communiceren over roddelen te ontwikkelen.

Laten we eerst vaststellen dat door mensen geroddeld is, dat er een roddel ontstaan is - ontwikkeld is (gemaakt of geconstrueerd is) in een concrete context - in het verleden. Dat we als professionals nu praten over het roddelen en de roddel. Het is een verhaal over roddelen en roddel, waar we ons nu als collega's, als vrienden, als managers over buigen. Met het doel om het roddelverhaal zich verder te laten ontwikkelen (Boje, 2011) En we doen dat in de wetenschap dat we in de toekomst elkaar zeer waarschijnlijk weer tegen zullen komen. Dat we elkaar tegen zullen komen in verschillende sociale netwerken en culturele domeinen (zogenaamde netdomeinen opzoeken, jaartal).

De eerste stap bij het professioneel omgaan met roddel en roddelverhalen is om het verhaal compleet te maken.

- hij is al jaren bij de vereniging, heeft nooit een vriendin, heeft altijd kinderen om hem heen die hem adoreren en waarmee hij een speciale band heeft - favorieten. Er gaan verhalen dat kinderen bij hem blijven slapen.
- Hij is bij de vorige werkgever opgestapt. Er gaan verhalen dat hij slordig is met afspraken, declaraties en cliënten.

Wat voor beelden roept het verhaal op. En welke vragen komen er boven drijven 'als je dit hoort'. Als het verhaal compleet is gemaakt - door met elkaar er over te praten - dan kunnen we de volgende stap maken, de stap naar de analyse.

De analyse kan in drie stappen plaatsvinden

1. op basis van de kenmerken van definities die mensen hanteren kunnen we kijken of het kenmerk aanwezig is
2. we kunnen ons inleven in de drie posities bij het roddelen. De verteller, de luisteraar en de persoon waarover gepraat wordt.

3. de ACHTWEES gebruiken. Dat zijn acht vragen die we kunnen stellen en elke antwoord over het roddelverhaal geeft gegevens die verder geanalyseerd kunnen worden (Feddes, 2002).

Wie roddel er met Wie over Wie ? (3)
 Waarover ? (4)
 Waar en wanneer ? (5-6)
 Waarom en waartoe ? (7-8)

We zullen deze acht vragen de revue laten passeren.

WIE RODDEL ER MET WIE OVER WIE (3 WEES)

Er zijn vier mogelijk triades uit te werken (Choy, 2005)

Triade negatief in evenwicht	Triade negatief niet in evenwicht	Triade positief in evenwicht	Triade negatief niet in evenwicht
De absolute roddel	De lachende derde roddel	De samenbindende roddel	De ontwrichtende roddel

De uitwerking van triades in termen van negatief, positief en evenwicht - niet in evenwicht is overgenomen van Joep Choy (2005). Ik hanteer deze typologie afwijkend t.o.v. roddel. Drie van de vier configuraties kan namelijk positief gewaardeerd worden - afhankelijk van de context (interpersoonlijke situatie)

1. De absolute roddel

Als twee mensen - de verteller (A) en de luisteraar(B) het absoluut met elkaar eens zijn over het verhaal over de ander (C). En beide positief tegenover elkaar staan en negatief staan tegenover de persoon waar over gepraat wordt dan is er duidelijk buitensluiting van C.

2. de lachende derde roddel

Als een persoon (A) zowel met B praat over C en met C over B dan neemt deze persoon een belangrijke schakelpositie in

tussen B en C. Dit hoeft niet altijd negatief te zijn. A kan een bemiddelde rol spelen tussen mensen die niet met elkaar kunnen of willen praten.

3. de samenbindende roddel

Als iedereen met elkaar over elkaar praten dan kan dat – als de relatie per saldo positief is zorgen dat de binding tussen mensen hechter wordt – betrokkenheid – we praten over elkaar maar er is ook vertrouwen tussen mensen. Ze kunnen met elkaar over elkaar praten zonder dat dit tot vervelende verhoudingen leidt.

4. de ontwrichtende roddel

Als iedereen over iedereen praat in een situatie waarbij mensen al negatief tegenover elkaar staan dan kan roddel de verhoudingen tussen mensen nog verder in een negatieve spiraal brengen van wantrouwen en negatief waarderen.

WAAROVER WORDT ER GERODDELD

De inhoud van de boodschap is niet los te koppelen van de vorm waarin de boodschap vorm wordt gegeven. Door Charlotte DeBacker is een tweedeling gemaakt in soorten roddels (2005): de leer en de reputatieroddel. Bij de leerroddel gaat het niet om de persoon in het verhaal – de persoon is de drager van het verhaal maar is ook vervangbaar. Bij reputatieroddel is er een directe relatie tussen het verhaal en de persoon waar het verhaal over gaat.

Leerroddels gaan vaak over gedrag wat gevaarlijk is, of ongepast gevonden wordt. Het kan gaan om gedachten, meningen, ervaringen, signalen, tips die belangrijk kunnen zijn in het leven en in het werk.

Een deel van de reputatie gerichte roddel is gericht op het zoeken van een (seksuele) partner. Dit is een onderwerp dat binnen organisaties en beroepen weinig (positieve) aandacht krijgt. Een relatief groot deel van de relaties komen op de werkvloer tot stand. En er is soms ook beleid tegen 'relaties' op het werk. Wij beperken ons hier tot het aspect 'praten over mensen' en niet over de problemen die relaties op het werk kunnen geven. Verder kan reputatieroddel gebruikt worden bij het zoeken naar samenwerking met anderen – collega's, cliënten en managers. Op basis van ervaring, inzichten, informatie van mensen wordt er gesproken over mensen. En wordt er besloten wel of niet of beperkt met bepaalde mensen samen te gaan werken. Je maakt gebruik van de ervaring (referenties) van anderen.

We lopen hier al een beetje vooruit op de vraag waarom en waartoe mensen roddelen. We vatten het hier samen in de volgende oneliner: we roddelen om te leren, te selecteren en vooruit te lopen op basis van wat we gehoord hebben over iemand.

WAAR EN WANNEER WORDT ER GERODDELD

Er zijn bepaalde plaatsen in organisaties en tijden dat de kans dat er geroddeld wordt groot is. De context nodigt uit. Een koffie hoek, een rookplek, een plek waar je de lunch gebruikt. Maar soms ook de wachtkamer of de behandelkamer die warm en intiem en huiselijk is. Of eventjes tussen het reizen van huis naar werk of van de ene vergadering naar de volgende. Soms wordt het formele werk even onderbroken om met elkaar te roddelen. Roddelen wordt vaak gekoppeld aan onrust, grote veranderingen, etc. De vraag is of dit werkelijk zo is. Of dat in turbulente tijden en situaties er expliciet aandacht is voor deze communicatievorm die door veranderaars als ondermijnd kan worden ervaren. Roddelen neemt namelijk volgens bepaalde onderzoekers circa 30% tot 70% - afhankelijk van de definitie - van de werktijd in beslag (Dunbar, 1997).

We praten tijdens de behandeling met cliënten misschien over anderen - cliënten, collega's, management. Er zijn een aantal combinaties mogelijk die elk gekoppeld aan het onderwerp waarover gepraat wordt. Daar kunnen we een standpunt over innemen. Een ethisch standpunt; vinden we het goed of slecht of hangt het sterk af van de situatie en de mensen (Bos, 2003)?

Tijdens de behandeling met cliënten		
Met cliënten	Over cliënten	
Met cliënten	over collega's	
Met cliënten	Over anderen (managers, politici, etc)	
Met collega's	Over collega's	
Met collega's	Over cliënten	
Met collega's	Over anderen (managers, politici, etc)	

Bij bepaalde combinaties is er bij professionals een grotere schroom en ethische spanning om te praten over 'dat men praat met bepaalde personen over bepaalde personen'. Het hoort eigenlijk niet, het is eigenlijk niet passend.

Het kan zijn dat uit nader onderzoek blijkt dat het praten niet negatief maar zelfs positief heeft gewerkt.

WAAROM EN WAARTOE WORDT ER GERODDELD.

Om te bepalen of een bepaalde manier van praten over iemand passend is kan het helpen om na te gaan wat de alternatieve vormen van communiceren er zijn. Wat kan iemand doen in plaats van roddelen. En omdat het vaak om 'verhalen over roddelen' gaat kan ook de vraag gesteld worden - welke vorm van communiceren vindt men passend na het roddelen.

Op basis van de vijf controle strategieën die Wittek heeft gehanteerd in zijn onderzoek naar informele communicatie (1999) heb ik deze omgewerkt naar communicatie strategieën. Stel dat je iets weet, gezien hebt, gehoord hebt, over iemand

dan zijn er in je werksituatie vijf communicatie strategieën in te zetten. Ik vat ze kort en krachtig samen.

1. je kunt je mond houden (niet communiceren is ook communiceren (Watzlawick et al., 1970))
2. je kunt de persoon waarover het gaat direct aanspreken. Dit kan formeel maar het kan ook informeel plaatsvinden.
3. je kunt met wat je weet, gehoord, of gezien hebt, naar iemand gaan die een formele positie inneemt. Dat kan de leidinggevend, zijn of een vertrouwenpersoon. Ook hier kan een keus gemaakt worden in formeel of niet formeel iemand op de hoogte stellen.
4. je kunt wat je weet, gehoord, of gezien hebt, aan de orde stellen in een (formeel) overleg, vergadering. Als het op de agenda geplaatst wordt is het formeel gemaakt.
5. en je kunt met anderen – collega's, vrienden, medewerkers – er over praten waar de persoon niet bij is. Om te advies te vragen, om via een ander te laten weten dat je iets weet, gehoord of gezien hebt, om het te delen met iemand die je vertrouwt.

Het is voor een professional dan belangrijk om na te gaan wat de reden is dat de roddelstrategie gebruikt is en wat de redenen en overwegingen zijn om niet één van de andere strategieën te gebruiken. Dan wordt het ook voor anderen duidelijk waarom je met iemand praat over iemand die er niet bij is.

PROFESSIONEEL RODDELEN

We proberen het roddelen op basis van het voorgaande nu samen te vatten.

De eerste vraag is altijd de vraag naar:

Wie roddel er met wie over wie ? De roddeltriade.

We kunnen nu kijken welke combinatie van mensen in het werkveld met elkaar praten over een ander.

Een professional met een cliënt over een collega.

Of een professional met een collega over een cliënt.

Of een professional met een manager over een collega.

Er zijn in totaal 27 combinatie mogelijk bij drie organisatie categorieën (professionals, cliënten, managers)(Feddes, 2008)

Je kunt vervolgens kijken op basis van verschillende theorieën over roddelen of de mensen betrokken bij de roddel – de roddeltriade – het een gevestigde is of een buitenstaander

(Elias & Scotson, 1965) is. Of het mensen zijn met bepaalde kenmerken (leeftijd, opleiding, inkomen/inschaling, gender).

Waarover wordt er geroddeld. Het thema waarover geroddeld wordt kan wijzen op een leerroddel. Het kan een roddel zijn die aansluit bij het selecteren van een partner, of van belang bij het samenwerken met mensen. Hier komt het onderscheid weer aan de orde tussen leer en reputatieroddel (Debacker, 2005).

Belangrijk is te zien dat roddelen plaatsvindt in het grijze gebied tussen de formele en de informele netwerken in organisaties (Ellwardt, 2011). Tussen systeem- en leefwereld van mensen. En dat roddelen ook een vorm is om vanuit een ander cultureel domein – de persoon, burger, mens – de ethiek van de organisatie, de beroepspraktijk te evalueren en te waarderen. Het is het gebied tussen een persoon, het beroep en de werksituatie waar vanuit de georganiseerde sociale verband regels, normen en waarden worden opgelegd die in een concrete situatie toegepast worden. En waar spanning kan ontstaan tussen de eisen die de situatie stelt, het beroep en de persoon. Het is ook een persoonlijk punt bij roddelen waar denken, voelen en doen op elkaar betrokken worden. Mensen zeggen niet wat ze doen en doen niet wat ze zeggen (Siegers, jaartal).

En we willen er met collega's over praten. Hier speelt direct door dat in elk collegiaal team een specifieke mix bestaat van definities en waardering van roddelen. We willen iets dat ons als persoon bezig houdt bespreken met een collega. We willen iets dat een cliënt betreft bespreken met een collega en je hebt twijfels of het wel jouw zaak en taak is (als professional) om iets te melden bij het management.

Je wilt iets over een collega met een manager bespreken wat je hebt gehoord over deze collega – het heeft niet direct met het vak te maken maar is of kan wel relevant zijn. Door het met collega's, management te bespreken verschuift een subjectief oordeel over iets naar een intersubjectief oordeel. Het wordt daarmee niet meer waar maar het is wel gedeeld en besproken. En als het binnen een collegiaal kader besproken wordt – intervisie of supervisie – dan is er een zekere garantie dat gezocht kan worden naar een integratie van de eisen van de werksituatie, het beroep en de persoon die het beroep uitoefent.

DE RODDELMETHODE IN INTERVISIE¹

Intervisie is een veel voorkomende vorm van collegiale consultatie bij professionals (bron, jaartal). Binnen supervisie en intervisie is er een methode ontwikkeld die aansluit op roddelen (internet).

Het maakt het mogelijk binnen een veilige en vertrouwde situatie een aantal kenmerken van roddelen te gebruiken bij het zoeken naar een passende professionele actie en reactie.

Constructief roddelen betekent dat we bepaalde kenmerken van roddelen gebruiken – bijvoorbeeld op een discrete manier over iemand praten (Bergmann, 1997). Opzoek gaan naar een ethisch verantwoorde wijze van omgaan met bepaalde dilemma's.

¹ Zie internet – roddel methode.

Met deze roddelmethode doen we alsof iemand er niet is en praten over deze persoon en zijn doen en laten rond een probleem of kwestie in de werksituatie. En de persoon waar over gepraat wordt doet alsof hij/zij er niet bij is. En luistert naar hoe mensen over zijn aanpak en zijn persoon (werkelijk) denken en praten, alsof je er niet bij bent (Goldschmidt, 2007rtal)

We kunnen deze manier van omgaan met informatie plaatsen in het zogenaamde Johari schema ² om de meerwaarde van roddelen zowel in intervisie als buiten intervisie te tonen. Het helpt bij het ontdekken van patronen die anders onzichtbaar blijven.

	Wat weet ik van mezelf	Wat weet ik niet van mezelf
Wat weet de ander van mij	Open ruimte Gedeeld kennis	Blinde vlek Feedback
Wat weet de ander niet van mij	Verborgten gebied onthullingen	Onbekend gebied Patronen

Als we met iemand praten dan kunnen we kiezen tussen iets over onszelf vertellen dat de ander niet weet. Of te luisteren naar wat de ander ziet en weet van mij dat ik zelf niet zie. Ik zie mezelf niet staan, ik hoor mezelf niet praten, etc. In het gebied waar ik het zelf niet weet en de ander het niet weet kunnen we opzoek gaan patronen die kunnen helpen bij het ontdekken van op welke wijze we reageren, denken, onze gevoelens verwerken, met mensen interacteren. Door te luisteren naar mensen (collega's) die doen alsof ik er niet bij ben hoor ik wat ze van mij en mijn professionele handelen vinden.

Er zijn bij de roddelmethode verschillende varianten - zie internet - de hoofdlijnen van de methode is dat er eerst een thema of probleem gekozen wordt. Dat de persoon in de kring gaat zitten en over het probleem vertelt en dat de collega's vragen kunnen stellen over het probleem, de situatie en de reacties van de persoon. Vervolgens gaat de persoon die het probleem of thema heeft ingebracht buiten de kring zitten. Hij mag verbaal en non-verbaal niet reageren op wat er gezegd wordt. De groep praat nu alsof hij er niet bij is op een milde manier over de persoon en zijn probleemaanpak. Vervolgens wordt er in de groep met de inbrenger van het probleem nagepraat over het resultaat.

TOT BESLUIT

Roddelen is meer dan de vier functies, het is elkaar informeren, communiceren, corrigeren, die we besproken hebben manipuleren en vermaak geven.

² <http://nl.wikipedia.org/wiki/Johari-venster>

Roddelen blijkt ook te leiden tot vriendschap, tot vertrouwen, tot een evenwichtige afweging van verschillende posities die we innemen in verschillende sociale – culturele domeinen. Het is ook een ethisch standpunt innemen dat verwijst naar een morele orde buiten de betreffende situatie.

Het gaat over zaken die niet direct gekoppeld zijn aan de formele positie (cliënt, collega, manager) maar indirect, gevoelsmatig wel spanning en een morele veroordeling oproept. Roddelen is ook de brug of een ondergrondse kanaal dat het formele verbindt met dagelijkse leefwereld tussen mensen. Het betreft de overgang tussen de geformaliseerde ethiek van een beroep en de dagelijkse concrete ethos van het leven van een concrete persoon

Het is een manier om de ethiek van een organisatie of beroep bij te stellen. En vooral samen zorg te dragen dat de menselijke maat niet weggeorganiseerd wordt. Dat niet regels maar mensen richtinggevend zijn bij het hanteren van regels. Dit is belangrijk zeker waar mensen meer en meer afhankelijk worden van elkaar. Maar nog meer waar professionals vanuit een bepaald professioneel en organisatorisch kader werken met mensen die kwetsbaar zijn en de relatie met de professional vanuit hun persoonlijke leefwereld waarderen en beleven.

Terug naar professioneel en constructief roddelen, betekent het dat de professional de eigen, maar ook de verhalen van cliënten, collega's in het grijze overgangsgebied hoort en serieus neemt.

Met collega's vertrouwelijk over deze (roddel)verhalen praat, analyseert en na gaat wat de mogelijke professionele gevolgen – stappen behoren te zijn.

Het betekent ook een constructieve bijdrage aan de verdere ontwikkeling van de professionele ethiek leveren op basis van de roddelverhalen die de ronde doen.

Drs. M.M. (Rinus) Feddes
27/12/2011

LITERATUUR

- Beersma, Bianca & Gerben A. van Kleef (2008), Why people gossip: social functions, antecedents, and consequences. *Paper*. EGOS conferentie te Amsterdam.
- Bergmann, Jörg. R. (1993), *Discreet indiscretions, the social organization of gossip*. New York, NY: Aldine de Gruyter.
- Boje, David M. (2011), The Quantum Physics of storytelling. Ori8ginal commences December 17, 2010. Revised April 2011. gedownload – 20-05-2011
<http://ebookbrowse.com/the-quantum-physics-of-storytelling-in-book-format-jan-2011-boje-pdf-d88374857>

- Bos, René ten (2003), *Rationele engelen. Moraliteit en management*. Meppel: Boom.
- Brown, Donald E. (1991), *Human universals*. New York, NY: McGraw Hill.
- Choy, Joep, (2005), *De vraag op het antwoord*. Amsterdam: Contact.
- Cornelis, Arnold. (1993). *Logica van het gevole. Stabiliteitslagen in de cultuur als nesteling der emoties*. Amsterdam-Brussel-Middelburg. Essence.
- De Backer, Charlotte (2005), *Als Belgische chocolade voor de universele Mind. Interpersoonlijke en Mediaroddel vanuit een Evolutionair Perspectief*. Dissertatie. Gent: Universiteit van Gent.
- Dunbar, Robin I.M. (1997), *Vlooiën, roddelen en de ontwikkeling van taal*. Baarn: Ambo.
- Elias, Norbert & Scotson, John L. (1976/1965), *De gevestigden en de buitenstaanders, een studie van de spanningen en machtsverhoudingen tussen twee arbeidersbuurten*. Utrecht: Spectrum.
- Ellwardt, Lea. (2011). *Gossip in Organizations. A social network study*. Rijksuniversiteit Groningen.
(gedownload 18-07-2011) . [Http://irs.ub.rug.nl/ppn/334239842](http://irs.ub.rug.nl/ppn/334239842)
- Feddes, Marinus .M (2002), *Roddelen en informele communicatie op de werkvloer*. Keuzemodule GM61K. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Feddes, Marinus M. (2008), *Roddel op de werkvloer. Een verkenning naar roddel als communicatiestrategie in organisatorische verbanden*. In: Bulletin Werk en Dagbesteding 2 jrg.4. pp.44-48.
- Forster, Eric. K. (2004), *Research on gossip: Taxonomy, Methods and Future Directions*, *Review of General Psychology*, Vol. 8, No. 2, pp. 78-99.
- Goldschmidt, Tijs (2007) . *Huizinga lezing- doen alsof je doet alsof*. Bakker.
- Maas, Alexander J.J.A. (1988), *Ongedefinieerde ruimten. Sociaal-symbolische configuraties*. Delft: Eburon.
- Siegers, Frans, (2002), *handboek Supervisie*. Houten/Mechelen Bohn, stafleu Van Loghum.
- Voogt, Ton A. (1990), *Managen in een meervoudige context, naar een methode voor het ontwikkelen en veranderen van sociaal cognitieve configuraties*. Delft: Eburon.
- Waddington, Katryn (2005), *Behind closed doors – the role of gossip in the emotion work of nursing*, *International Journal of Work, Organization and Emotion*, Vol. 1, No. 1, pp. 35-47.
- Watzlawick, Paul, Beavin, Janet H., & Jackson, Don D. (1970), *De pragmatische aspecten van de menselijke communicatie*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Wittek, Rafael (1999), *Interdependence and informal control in organizations*. Groningen: University Groningen.

Bijlage 1

De verschillende roddel triades

nr	Configuratie	Wie praat		Met wie		Over wie		
		G	B	G	B	G	B	
1.	Managers met managers over managers							
1.	Managers met managers over							X

2	stafleden							
1. 3	Managers met managers over medewerkers							
1. 4	Managers met stafleden over managers							X
1. 5	Managers met stafleden over stafleden							X
1. 6	Managers met stafleden over medewerkers							X
1. 7	Managers met medewerkers over managers							
1. 8	Managers met medewerkers over stafleden							X
1. 9	Managers met medewerkers over medewerkers							
2. 1	Stafleden met stafleden over stafleden							X
2. 2	Stafleden met stafleden over managers							X
2. 3	Stafleden met stafleden over medewerkers							X
2. 4	Staf met medewerkers over management							X
2. 5	Staf met medewerkers over medewerkers							X
2. 6	Staf met management over management							X
2. 7	staf met management over staf							X
2. 8	Staf met medewerkers over staf							X
2. 9	Staf met management over medewerkers							X
3. 1	Medewerkers met medewerkers over medewerkers							
3. 2	Medewerkers met medewerkers over managers							
3. 3	Medewerkers met medewerkers over stafleden							X
3. 4	Medewerkers met medewerkers over staf							X
3. 5	Medewerkers met staf over staf							X
3. 6	Medewerkers met staf over medewerkers							X
3. 7	Medewerkers met management over management							
3.	Medewerkers met management over							X

8	staf							
3. 9	Medewerkers met management over staf							X

G = gevestigden B = buitenstaander

Uit het schema blijkt dat elke categorie bij 20 van de 27 roddeltriades op verschillende manieren betrokken is. Op basis van bijvoorbeeld het onderscheid : gevestigden en buitenstaanders; homogene of heterogene cultuur; hoog of laag opgeleid; mannen en vrouwen; hoge frequentie van interactie; aard van de interactie kan nadere analyse aansluitend op de concrete interpersoonlijke situatie plaatsvinden. Het gaat dan om kenmerken van de personen betrokken bij de roddel, de interactie of relatie of een combinatie van deze twee dimensies (Elias & Scotson, 1965; Soeters; 1993; eva)

Je kunt voor de drie categorieën – management, staf en medewerker – andere categorieën kiezen die aansluiten bij de concrete situatie. Bijvoorbeeld: management, professional, cliënten
