

Waardierend afscheid nemen

“Ik moet op reis, eekhoorn”, zei de mier op een ochtend.

Zij zaten op de tak voor de deur van de eekhoorn.

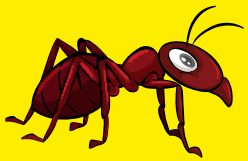
De eekhoorn was nog maar net wakker en geeuwde nog.

“En je moet niet vragen of het echt moet”, zei de mier, “want het moet”.

“Maar dat vraag ik helemaal niet”, zei de eekhoorn.

“Nee, maar je stond wel op het punt om dat te vragen, wees maar eerlijk.”

De eekhoorn zweeg.



...en ik was ook echt even van slag, toen Bas aan de collega's van de afdeling vertelde dat hij een nieuwe baan had en weg zou gaan bij de gemeente Den Haag. En toen we met de AI-groep diezelfde week startten met het AI Den Haag magazine, wist ik wat me te doen stond. Bas interviewen. Misschien wel om te vragen of het echt zo nodig moest, dat vertrekken. En natuurlijk om van te leren, om een eindje samen op te trekken, wat te reflecteren en te mijmeren. We hebben twee gesprekken gevoerd. Eén toen Bas nog bij de gemeente werkte en een tweede toen hij daar twee maanden weg was en al volop in zijn nieuwe werkomgeving was gestart.

DOOR RIANNE GABRIËLSE

Is hij nou organisatieadviseur, veranderkundige, strateeg ...? Wat er toe doet is dat het vak dat Bas beheerst in elk geval deze titels optelt en vermenigvuldigt met verbinden en inspireren. “Hij is een wandelend vuurtje”, zoals een collega schreef als aanbeveling in Bas' LinkedIn profiel.

Vrije rol en rol van veiligheid

Bas heeft in de twee jaar dat hij voor de gemeente Den Haag werkte een min of meer 'vrije' rol kunnen 'pakken' als verbinder en inspirator. Deze rol heeft hij, samen met een collega, zelf gecreëerd omdat deze in zijn ogen hard nodig was en nog steeds is. Zijn leidinggevende

steunde hem daarin en gaf vertrouwen. De waardering en het vertrouwen dat Bas kreeg, was voor hem onmisbaar om van de werkomgeving een veilige werkomgeving te kunnen maken. En een veilige omgeving is voor Bas een belangrijke voorwaarde om zijn werk te kunnen doen. Hij denkt bij elke opdracht intensief na over wat hij belangrijk vindt en dat is in elk geval de steun van (hoger) management. Dat creëert een basisveiligheid voor medewerkers.

Daarnaast zijn 'het persoonlijk maken van werk' en de samenloop van werk en privé voor Bas belangrijk. Hij neemt zichzelf heel bewust mee naar het

werk. Het is bij hem zeker niet zo dat hij de Bas die hij in het weekeinde is, met zijn gedragingen en kwaliteiten 'buiten laat' staan als hij op maandag weer aan het werk gaat. En persoonlijk maken kan op veel manieren. Dat zit 'm in het letterlijk kennen van mensen bij hun naam. Management, de collega's die de papierbakken legen... hij hecht eraan in alle contacten verbinding te maken. En dat begint met een vriendelijk goedemorgen in de lift en op de gangen en het kennen van zo veel mogelijk mensen bij hun naam.

Deze aandacht voor gekend worden is binnen organisaties en ook binnen de ge-



collega's die zien wat nodig is om de stad mooier en beter te maken worden dan tegengewerkt of krijgen niet genoeg ruimte.

En op het moment dat die afstand ontstaat, verdwijnen vriendelijkheid en belangstelling, groeten mensen elkaar niet en nemen geen tijd om te vragen wat er speelt op de werkvloer. Toen Bas dit voelde, wist hij dat hij niet ten volste kon presteren. Omdat het niet bij hem past om te werken in een omgeving die van hem vraagt zich aan te passen aan die mores.

Verhalen

Centraal in het werk van Bas bij de gemeente staan de organisatie en haar verhalen. Verhalen verbinden onderwerpen en mensen. En de kracht van verhalen heeft hij bij de gemeente Den Haag volop ingezet. Bas stond stil bij de waarde van verhalen, stelde mensen in de gelegenheid hun verhaal te vertellen en anderen om daarnaar te luisteren. Hij blijft hiermee ook zijn nieuwsgierigheid voeden en het gaf hem veel energie. Niets is vanzelfsprekend, maar wat geeft het een energie als er beweging komt. Bas zou het de gemeente Den Haag gunnen dat daar meer op deze manier gewerkt wordt. Dat wil zeggen in voortdurende dialoog en met de wens tot reflectie en leren. "Want als je doet wat je leuk vindt op een plek waar dat nodig is, dan kom ik op het woord flow", beschrijft Bas, "dan vliegt de tijd en ren je vanzelf". Bas plantte via zijn verhalen en projecten her en der zaadjes en wakkerde vuurtjes aan. Hij tikte mensen aan die vernieuwend en inspirerend zijn en gaf hen ruimte. Hij wilde daarmee laten zien dat het ook anders kan dan hoe we 't altijd al deden. Routines kunnen goed en handig zijn, maar niet vanzelfsprekend. Hij bleef nieuwsgierig naar hoe dingen beter en mooier kunnen. Een waardevolle manier van werken omdat het uitgangspunt was dat er energie ontstaat vanuit een verhaal over wanneer we op ons best zijn. Op dat moment is er beweging, erkenning en bezieling.

Tegelijkertijd liep hij er tegenaan dat het niet altijd lukte om zijn projecten groot genoeg te maken. Daarom ook was zijn vertrek voor hem 'natuurlijk'. Enerzijds omdat hij geen 'afmaker' is, anderzijds omdat meerdere van zijn projecten op een punt waren waarin een mijlpaal was bereikt, zoals het Festival Storytelling en een partnership voor het Government Lab.

Bas is al weer volop in zijn nieuwe werk gedoken. Opnieuw een flinke uitdaging bij een grote organisatie. En misschien wel juist omdat hij wat meer afstand kan nemen, kijkt hij met een goed gevoel terug op zijn tijd bij de gemeente Den Haag. Dat het gelukt is om met zijn verhalen zaadjes te planten en vuurtjes op te stoken. Dat hij heeft mogen werken met enthousiaste en bevlogen collega's die het lukte om nieuwsgierig te blijven, urgente projecten op te pakken en zichzelf de vraag durfden te stellen of ze nog steeds werken aan de bedoeling.

Op die manier neem ik afscheid van Bas als fijne collega. Hij raakte me met zijn oog voor het persoonlijke verhaal van anderen en verbindingen leggend waar hij maar kon. Hij liet zich niet tegenhouden. De 'vrije invulling' die hij aan zijn rol gaf, werd niet vanzelfsprekend gewaardeerd. En tegelijkertijd ben ik er zeker van dat hij daarmee veel mensen heeft geïnspireerd en dat de stad er een stukje mooier door is geworden.

meentelijke organisatie lang niet overal gemeengoed, merkte hij.

Bas voelde en merkte dat het gebrek aan ondersteuning of verkeerd gebruik maken van macht of hiërarchische positie diep in het systeem geslopen is en bij collega's onder de huid is gaan zitten. Mensen lijken dan te verdwijnen in hun positie. Die positie wordt hun schild en bescherming.

En vanaf dat moment begon wellicht het proces van afstand en afscheid nemen. Juist omdat hij geen concessies wil doen aan die basis van veiligheid en vertrouwen. Voor Bas is het de wereld op zijn kop dat de mensen die het verst van de dagelijkse werkelijkheid af staan, de hoogste salarissen krijgen. Juist de

RIANNE GABRIËLSE is Concern-adviseur P&O

