

SPIRIT!

januari 2021

door Jetske Goudsmit

Een fijn begin van het nieuwe jaar

Ergens lang in dienst zijn, is niet per definitie een prestatie om trots op te zijn. Daar dachten sommige collega's van mij dus anders over. Twintig jaar in dienst bij PublicSpirit! Zelf had ik dit feit zonder meer in stilte voorbij laten gaan. Zij plaatsten, zonder dat ik het wist, een mooi bericht met felicitatie en de wens om nog een aantal jaar samen door te gaan. Nou hoef ik niet zo nodig op die manier in de spotlights te staan. Maar zo'n 200 likes en aardige reacties verder kijk ik er anders tegenaan. Ontzettend leuk om zoveel reacties te krijgen, van opdrachtgevers, kandidaten, (oud-)collega's en andere bekenden. Een fijn begin van het nieuwe jaar.

Want het nieuwe jaar is begonnen. En wat gaat ons dat brengen? Kunnen we wel vooruit kijken? Want wie had in januari 2020 kunnen denken dat we zo'n jaar achter de rug zouden hebben. Ik heb in ieder geval wel wensen voor het komend jaar. Voordat ik daartoe kom, ga ik even terug naar de blog uit mei van mijn collega Brenda Kamps. Zij beschrijft een aantal fases uit het cultuurschockmodel van Jitske Kramer, toegepast op de Corona crisis (voor de volledige tekst verwijst ik naar het artikel van Brenda Kamps ([klik hier](#))).

Na de aanloopfase (onduidelijkheid, onzekerheid en verwarring) en de honeymoonfase (waarin je de verandering met een optimistische, ietwat romantische bril bekijkt), die beiden ruim achter ons liggen, volgt de veranderfase. Jitske Kramer schrijft daarover: "Een diepe cultuurverandering is mogelijk, tenminste, als deze coronatijd lang genoeg duurt. Alleen als we deze fase met veel mensen doormaken en oprechte gesprekken voeren, waarin we bereid zijn om geraakt te worden én onze mening bij te stellen, zullen we als samenleving de wereld met andere ogen gaan zien en mogelijk tot ingrijpende veranderingen van ons oude normaal komen. Dan kan deze buitengewone tijd leiden tot een wezenlijk nieuw normaal".

Het lijkt me dat de coronatijd lang genoeg geduurd heeft om een cultuurverandering mogelijk te maken. Aan de andere voorwaarden, een open dialoog en de bereidheid om onze mening bij te stellen, lijkt veel minder voldaan te worden. Eerder het tegenovergestelde. We hebben een mening en zoeken vooral naar onderbouwing van wat we toch al vinden. Omdat we onze fysiek sociale contacten zoveel mogelijk moesten beperken, hebben we ons nog meer dan anders door digitale informatiebronnen gevoed. Daarmee wordt dat effect mogelijk nog eens versterkt. Een triest voorbeeld van verharding qua standpunten was voor mij onder andere de discussie over verspreiding van het virus via kleine dan wel grote druppels. Ik denk, hou afstand én zet het raam regelmatig even open, dan is die discussie beëindigd en zit je altijd goed.

En daar waar sommige groepen juist strijden om met voorrang gevaccineerd te worden, bevestigen anderen elkaar in de gevaren van de vaccins. Lees maar eens een bericht op LinkedIn over de gevaren van het vaccin. Die worden altijd door dezelfde mensen gewaardeerd en interessant gevonden.

In mijn werk zoek ik regelmatig leden voor een Raad van Toezicht of Raad van Commissarissen. Een belangrijke competentie voor een toezichthouder is oprechte nieuwsgierigheid. Met een open mind vragen naar de motivatie en afwegingen achter de besluitvorming. Die vaardigheid zou ons in de veranderfase ook zeer van pas komen.

Als laatste volgt de terugkeerfase. Alles wordt weer normaal! Groot feest! Je denkt dat je weer teruggaat naar je oude leven, maar je merkt dan opeens hoeveel jij veranderd bent. Oud en nieuw moeten zich tot elkaar leren te verhouden.

Nadenkend over hoe oud en nieuw zich tot elkaar moeten gaan verhouden, kom ik bij mijn wensen met betrekking tot de invulling van mijn werk voor het komend jaar:

Wat mij betreft hoeft niet terug te komen

- Handen schudden (voor mij vaak pijnlijk).
- Grootschalige bijeenkomsten.
- In de file staan.
- Bibberende videoverbindingen; als ik er bij een gloedvol betoog na 3 zinnen achter kom dat mijn microfoon nog uit staat; blaffende honden op de achtergrond (althans, liever niet die van mij).

Wat mij betreft mag vooral wel (terug)komen

- Een kritische afweging welke bijeenkomsten live en welke digitaal kunnen: zo kan in ons werk het bespreken van de kandidatenpresentatie volgens mij ook in de toekomst vaak prima digitaal. Voor gespreksrondes met selectiecommissies is interactie tussen mensen van grote meerwaarde en die moeten dus live.

- Ik wens iedereen een open en onderzoekende instelling ten opzichte van afwijkende meningen.
- Regelmatig een boswandeling maken.
- Persoonlijk contact met kandidaten en opdrachtgevers.
- Mijn collega's weer in levende lijve zien en spreken.

In de basis is en blijft ons werk toch mensenwerk. En persoonlijk contact is daarbij essentieel.

Terugkomend op de boodschap van mijn collega's om samen nog een aantal jaar door te gaan: ik deel die wens en ga met veel enthousiasme de komende tijd weer aan de slag met mooie opdrachten en boeiende opdrachtgevers.

Geïnspireerd?

Wil je naar aanleiding van dit artikel of over andere vraagstukken die spelen bij jou of jouw organisatie verder praten? Dat kan! Wij maken graag een afspraak om, met een kop koffie of thee, elkaar te leren kennen.

Wij zijn bereikbaar via e-mail info@publicspirit.nl of telefonisch op nummer 033 - 445 90 50.



Spirit! staat voor ziel, karakter, energie en zingeving.

In het maandelijkse medium Spirit! nemen de consultants van PublicSpirit het woord over ontwikkelingen, ervaringen, vakinhoudelijke en/of actuele thema's binnen het werkveld.