

Broodbezorger.

Eind jaren '60, ik zal 'n jaar of 12 geweest zijn, werkte ik bij een bakker in Gemert.

Op zaterdag.

Elke zaterdag.

Van 7 uur in de ochtend tot het middaguur in de bakkerij, dan meteen daarna "op route" brood bezorgen.

Het meest aantrekkelijk voor mij was dan "autorijden als 12-jarige": steeds de bakkersauto (Renaultje 4) verplaatsen in de vertrekrichting, terwijl de bakker bij de klant binnen was om af te rekenen.

In de buitengebieden brachten we in de vele boerderijen grote hoeveelheden "mik en brood", immers in een gezin met 5 kinderen was de broodvraag groot.

Even zo groot was mijn verbazing dat we in het dorp bij één gezin, eveneens met 5 kinderen, één halfje wit, één halfje bruin en een rol beschuit binnenbrachten. Later vertelde iemand mij dat die kinderen volgens het boekje te eten kregen: zoveel gram brood, zoveel gram kaas, geen boter, geen suiker en ga zo maar door.

Ik begreep toen ook waarom mijn moeder die kinderen stevast duidde met "magere schrannies".

Totdat die magere schrannies gingen studeren, dús Gemert verlieten om op kamers te gaan wonen.

Ruim een half jaar later werden die kinderen in het dorp niet meer herkend: zo dik geworden!

Wegens gebrek aan stuurmanskunst vielen ze ten prooi aan te veel vet eten, bier, géén groenten, wél boter en suiker en ga zo maar door.

Gevolg: te dik én zwanger!

Daar was dus werk aan de winkel: vooral in het versneld aanbrenge van stuurmanskunst. Immers er was geen weg meer terug: terug in het gareel van het huis van ouders was simpelweg -voor niemand- een optie.

Sinds een paar weken moet ik weer vaak denken aan dat verhaal.

In veel organisaties zijn, zo vrees ik, door de jaren heen, veel "magere schrannies" ontstaan:

maar al te vaak lopen wij in organisaties aan tegen de ervaringen van mensen dat er te veel tijd verloren gaat aan overleg over planningen, het voeden van controlesystemen en het merkbaar laten zien dat ze zich aan de protocollen houden.

Om nog maar te zwijgen over het gegeven dat initiatieven een stille dood sterven in vertragende hiërarchische structuren: tot er niks meer over is van het initiatief en medewerkers, als gevolg daarvan, nooit meer met een nieuw idee komen.

Kortom:

omdat het nu eenmaal gaat zoals het gaat, schuiven meer en meer medewerkers op van commitment naar compliance: van waartoe ze in staat zijn, naar doen wat ze -denken te- moeten doen.

Tot er plotsklaps een nieuwe werkelijkheid aanbreekt.

Zoals nu.

Een nieuwe werkelijkheid die zich zonder al te veel waarschuwing vooraf aandient: voor alles en iedereen.

Plotsklaps "zitten we allemaal in hetzelfde schuitje": thuis, zonder leidinggevende, zonder al te veel regels, zonder protocollen, zonder hiërarchie. Én mét partner, mét kinderen, met zorgen, met angst, en met dierbaren die het zwaar hebben.

Van alles wordt wakker, waaronder óók datgene waartoe we in staat zijn.

Dat leidt op slag tot nieuwe manieren van werken, nieuwe inzichten, nieuwe inzichten en nieuwe kansen.

Creativiteit wordt wakker, dagelijks zijn hiervan prachtige voorbeelden te zien!

De weg is weer open naar doen wat mensen kunnen, waartoe we écht in staat zijn.

Lef wordt wakker om zélf verantwoordelijkheid te nemen en iets op een geheel nieuwe manier te doen,

met de kans dat het vraagt om "sorry, 't is ook mijn eerste keer -\_-".

Gisteren nog zei iemand tegen me: "op bladzijde 1 voor succesvol samenwerken staat vertrouwen: is dat er niet, dan hou maar op!"

Daarnaast wordt ook naastenliefde in ons weer meer wakker dan ooit.

De "ik-blik" verlegt zich naar "wij".

Mensen gaan weer meer voor elkaar zorgen.

Immers, graag of niet: we zijn ook een groepswezen, voor wie het vanzelfsprekend is om voor de groep te zorgen. In Twente en de Achterhoek hebben ze daarvoor een mooi woord: naoberschap. Je staat elkaar bij met raad en daad!

En ook voor deze groep mensen is er straks, net als voor de magere schrannies: geen weg meer terug.

Net als kleine kinderen: als ze eenmaal hebben leren lopen, willen ze niet meer terug in de buggy.

"Zelf doen" is vanaf dat moment het motto!!

Dat werkt voor volwassenen ook zo!

Ook in een werksituatie!

Het is mijn HARTewens dat, als de Corona-mist is opgetrokken, in iedere samenwerkingsvorm de bereidheid wordt gemobiliseerd om "thuisgestuurd bedrijfsresultaat" vorm te geven.

Dat wil zeggen dat alle in de huidige thuiswerk en -leef situatie ontstane ideeën, manieren van werken, manieren van overleggen, ervaringen van individuele werktijdschema's enz. de kans krijgen om volwassen te worden binnen een hedendaagse werk-ecologie.

Daardoor zal de individuele medewerker meer ontplooiing ervaren én tegelijkertijd de bedrijfsresultaten versterken.  
"Zelf doen" uitbouwen naar "samen kan ik het zelf"

Ik voel het vertrouwen dat medewerkers, leidinggevend en hun leiders samen de weg vinden naar een passende vorm van samenwerken met souplesse en een glimlach!  
Jij ook?

*Deze column is geschreven door Harri M. Vermunt, nestor bij de bewustzijnsontwikkelaars van [carlabloemen.nu](http://carlabloemen.nu).*