

Een mooi pand met een beetje chaos



Zo gaan de partners van DSP op de foto:
‘Hier?’
‘Ga jij maar in de kak met je jasje.’
‘Wees nou niet zo eigenwijs, ga gewoon zitten, ga gewoon zitten.’
‘Zal ik mijn arm om je schouder leggen?’
(Knikje naar huisfotograaf Robert Lagendijk op afstand) ‘Wat zegt ie?’
‘Dat we er heel professioneel uitzien.’

De vijf partners van DSP-groep, Aniek Verwest, Mia Dieters, Oberon Nauta, Paul Duijvestijn en Paul van Egmond staan deze zomer twee jaar aan het roer van het onderzoeks- en adviesbureau in de Houthavens van Amsterdam. Op een van de laatste en koudste lentedagen, hebben we het over verandering, vertrouwen en verschillen binnen het bureau.

Welke associaties hebben jullie bij deze plek?
PD: ‘Wat ik heel leuk vind is dat je aan de ene kant de weidsheid van het IJ hebt en aan de andere kant heel dicht op de stad zit, dat weerspiegelt DSP wel. De vergezichten en de voetjes in de klei.’
PE: ‘Goed voorbereid hoor! En nog iets, zie je dat appartement daar? Dat is het duurste van de stad. En daar aan die kant, zijn de oude rafelrandjes. Daar zitten wij precies tussen in.’

Zouden jullie ergens anders kunnen zitten?
A: ‘Zeker. We zijn niet perse een Amsterdams bureau. Onze mensen komen uit heel het land, wij werken aan opdrachten door heel het land...’
PE: ‘Alleen niet in een kantoor bij het station van Amersfoort.’
PD: ‘Nee, dat informele van het Veem past wel bij ons. Een mooi pand met een beetje chaos.’
M: (Lacht) ‘Die wastafel van net!’ (Verwijst naar de wastafel, die steeds verstopt, omdat kunstenaars uit het pand daar hun verfstenen wegspoelen, red.)
PE: ‘Het enige dat we wel sinds kort hebben is een laptop van de zaak, refurbished, maar verder is het onze inhoudelijke *drive* die ons kenmerkt, niet ons pak.’

Is die inhoudelijke *drive* ook wat jullie aan de organisatie verbindt?
PE: ‘Ja, het werk dat we doen is super leuk! Ik houd me bezig met het beleid rondom de ramen op de wallen. Dat is spannend, complex, actueel en ik kan echt iets bijdragen. Ik denk dat dat voor veel collega’s belangrijk is. Dat ze bij kunnen dragen aan dingen die hen aan het hart gaan.’
A: ‘Dat, en dit klinkt heel cliché, maar: De mensen! Voor mij is DSP uiteindelijk een club van dertig goeie, leuke mensen bij elkaar.’
O: ‘Ja en wat heel belangrijk is: Hier naaien we elkaar niet.’
PD: (lacht) ‘De vertrouwensband is heel groot ja, dat klopt.’

Is DSP in de laatste twee jaar meer op jullie vijven gaan lijken?
M: ‘Oef... dat zou je eigenlijk aan anderen moeten vragen, maar dat zit niet in je opdracht zeker? (lacht) Ik merk bij iedereen wel meer betrokkenheid bij het bedrijf. Niet alleen bij ons.’
O: ‘Ik denk dat we ondernemender zijn geworden en steeds vaker werk kunnen doen dat we belangrijk vinden en waar we goed in zijn. Verder hebben we een hele hoop nieuwe mensen aangenomen die net iets andere types zijn dan de mensen die er zaten.’
A: ‘We waren altijd een heel sociale club en dat zijn we nog steeds, maar we zijn voor een ander soort openheid. We geloven heel erg in feedback en dat je elkaar daar verder meebrengt.’
PD: ‘DSP was altijd heel erg *learning by doing*, en daar doen we nu een schepje bovenop met opleidingsplannen en commerciële

overleggen. Als partners volgen we zelf een coachingstraject. Het besef dat leren belangrijk is, leeft meer.’
A: ‘Het is niet meer vrijblijvend. Vroeger gingen opdrachtgevers en projecten altijd voor.’
O: ‘De trein rijdt nu lekker, maar we zijn er nog niet.’

Lijken jullie vijven eigenlijk op elkaar?
(Geschater) ‘Totaal niet!’
M: ‘We worden steeds beter in het benutten van de verschillen.’

Welke nieuwe inzichten hebben jullie door het besturen opgedaan?
A: ‘Ik leer veel over de onderstromen in ons eigen team, waardoor ik beter snap hoe het in de teams van onze opdrachtgevers gaat.’
PE: ‘Als onderzoekers stellen we overal vragen bij, maar als bestuurders werkt dat niet. Dan moeten we iets besluiten over koffie en eindigen we met de vraag hoe de wereld eruit moet zien. Ik denk dat we al een iets betere balans tussen vragen en handelen hebben.’
A: ‘Zo’n inzicht brengt ons dan weer bij de vraag hoe we dat besef aan iedereen binnen het bureau kunnen overdragen. De opdrachtgever wil uiteindelijk ook concrete handvatten.’

Hoe gaan jullie mee met de tijd?
PD: ‘Wij zijn altijd gericht geweest op het verbinden van verschillende sectoren. Sport met Jeugdzorg. Openbare orde met GGZ. We werken domeinoverstijgend, dat sluit aan op maatschappelijke vraagstukken die steeds complexer worden. En we zijn heel flexibel. We zitten bij beleidsmakers op het ministerie en in het clubhuis met jongeren die geschorst zijn.’

Hoe verwachten jullie dat jullie werk in de toekomst verandert?
A: ‘Ik verwacht dat we steeds meer kennis in het veld opdoen, waarmee we organisaties die al goed werken, kunnen helpen om nog beter te worden.’
PE: ‘Ik denk dat we nog nauwer met de opdrachtgevers zullen samenwerken en steeds meer als een soort procesregisseur.’
M: ‘Gemeenten willen de rol van trekker steeds vaker aan een externe partij geven...’
O: ‘Maar de onafhankelijke positie zullen we altijd houden, ook als procesregisseur. Onafhankelijk onderzoek en advies is de kern.’
A: ‘Daarvoor zijn we nog iets voor kritische tegenspraak aan het verzinnen.’
O: ‘Mogen we nu de jassen weer aan?’

Vrijheid en kritische nieuwsgierigheid



‘Een beetje chaos? Heel veel chaos in dat Veem, zou ik zeggen.’ Paul van Soomeren en Bram van Dijk, de oprichters van DSP-groep, lezen het verhaal van de huidige partners (zie links) op een terras in de Snoekjessteeg. De zon valt net achter hen op de stoep. Af en toe grinniken ze en als ze het uit hebben zijn ze even stil.

Herkennen jullie iets van jullie zelf in dit verhaal?
P: ‘Wij zijn ook heel verschillend. Verschillende visies zijn belangrijk, maar in een ander opzicht zijn we weer precies hetzelfde. Je moet andere visies kunnen hebben en er geen ruzie over krijgen. In de onderstroom, zoals ze dat ergens in dit stuk noemen, begrijpen we elkaar. We hebben dezelfde achtergrond, dezelfde studie, zelfs dezelfde middelbare school!’

Het Spinoza Lyceum in Amsterdam.
B: ‘Precies! Daar hadden we veel feesten en gymnastiek met elkaar. Met voetbal was Paul heel gevaarlijk, vooral voor lijf en ledematen.’

Wat is belangrijk om over het verleden van DSP te weten?
B: ‘Wij zijn in Amsterdam in de jaren zestig en zeventig opgegroeid. Dat was een beetje de tijd van vrijheid, blijheid. Harde waarden zoals geld waren minder belangrijk dan morele waarden en een beetje aardig voor elkaar zijn.’
P: ‘Ons onderlinge contract was een tekening van een zak met geld en daaronder de uitleg dat we al onze inkomsten gelijk zouden verdelen.’
B: ‘Dat we in het Veem terecht zijn gekomen heeft ook te maken met die waarden. Daar zaten vooral linksige activistische groepen, waaronder een vriend van mij, die het gebouw hadden gekraakt.’
P: ‘Daar hebben we en passant ook de aanleg van een Wibautstraatachtige weg voorkomen.’
B: ‘Dat we daar zitten, zegt dus wel iets over onze idealen.’

Hoe zag je die idealen terug in het bureau?
P: ‘In alles eigenlijk. In het feit dat we vrij snel extra partners erbij haalden om de macht te spreiden, tot het tijdschrijfsysteem waarin je zelf bijhoudt wanneer je je uren maakt en wanneer je vrij bent.’

Hoe lijkt het bureau van nu op het bureau van toen?
B: ‘Je naait elkaar niet,’ zoals Oberon zei, dat hadden wij ook kunnen zeggen. Het is nog steeds een heel sociaal bureau. Je steunt elkaar.’
P: ‘En die onafhankelijkheid is altijd belangrijk geweest. Je moet een beetje kritisch durven zijn.’

Hoe kun je dat onafhankelijke en kritische koesteren?
B: ‘Ja, dat is een cruciaal punt, daar hebben we het laatst op een etentje met de partners over gehad. Voor een deel kun je dat doen door een tegenkracht te organiseren. Een externe raad van advies kan de kwaliteit van besturen verhogen. Wij hebben die in onze tijd nooit gehad, maar dat was wel goed geweest. Binnen de organisatie moet je ook

zorgen dat je open blijft voor kritiek van de medewerkers. Die hebben belangrijke inzichten en informatie voor het bedrijf. En natuurlijk houden klanten je scherp, als zij ontevreden zijn laten ze dat altijd direct merken.’

Wat is in de afgelopen twee jaar veranderd?
B: ‘Er is veel werk binnengehaald en de sfeer is met sprongen omhoog gegaan. Dat hebben de partners heel goed gedaan. Zij hebben DSP echt in een lastige crisisperiode overgenomen.’
P: ‘Ze hebben ook een aantal leuke types aangenomen. Nieuwe mensen, een jongere generatie die heel open, brutaal en direct is. Ik denk dat het feedback geven binnen projecten wel goed zit.’

Denken jullie ook dat het verbinden van partijen en sectoren in de toekomst belangrijk blijft?
P: ‘Zeker. Dat blijft belangrijk. Platgezegd: In Den Haag en Brussel vinden ze het vreselijk interessant wat in het jongerenhok gebeurt en andersom.’
B: ‘Wij zijn een goed voorbeeld van die twee uitersten binnen DSP: Paul werkt voor Europa en ik voor het jongerenwerk. Overigens vraag ik me wel af of het verbinden en schakelen genoeg is om op de toekomst voorbereid te zijn. Het is ook belangrijk om grote ontwikkelingen als digitalisering en robotisering te blijven volgen.’

Over welke concrete toekomstplannen zijn jullie enthousiast?
P: ‘Ik geloof dat de partners het idee hebben om een aantal adviesdagen weg te geven. Wij vonden het ook altijd belangrijk om iets te betekenen voor de maatschappij en we waren actief in het Veem en voor de buurt van de Houthavens. Dus zo’n gratis advies vind ik een heel goed plan.’
B: (Grinnikt) ‘Dan moet het wel een goed advies zijn.’

Wat is het belangrijkste voor een goed advies?
P: ‘Je hebt een bepaalde mate van gekte en nieuwsgierigheid nodig. Een beetje zoals kinderen. Zoals mijn kleinzoon die de hele dag, waarom, waarom, waarom vraagt. Dat heb ik nog steeds een beetje. Ik zat net naar die vuilniswagen te kijken en ik dacht: Waarom neemt hij dat ene stuk vuil nou wel mee en dat andere niet?’
B: ‘Soms zitten opdrachtgevers op het moment zelf niet op al die vragen te wachten, maar die zullen dan af en toe achteraf denken: Dat was eigenlijk best een goede vraag! En dan heb je weer nieuw werk.’

