



EEN BREDERE BLIK OP
NALATENSCHAP
EN
AFSCHIED

Faroshia Bergraaf-Ashley
Trijnie Lukassen-Beije

N

alatenschap. Een term die vaak in verband gebracht wordt met afscheid en overlijden. Toch heeft nalatenschap een bredere betekenis.

Ook in zakelijke context is het bewaken en verzorgen van je nalatenschap een belangrijke verantwoordelijkheid.

Een portret. Bloemen. Kaarten met lieve bewoordingen. Handjes schudden, omhelzen, mijmeren en terugblikken. Een lach en een traan. Het zijn beelden die velen van ons hebben bij 'afcheid'. Maar moet afscheid altijd een negatieve lading hebben? Gaat het altijd om treurnis, verdriet en onomkeerbaarheid? Of gaat het ook over positieve zaken zoals trots, toekomst en perspectief?

In dit artikel een ruimere blik op het begrip nalatenschap, de betekenis hiervan en het belang van goed afscheid nemen. We behandelen inzichten en praktische handvatten rondom nalatenschap zowel toepasbaar in privé als professionele situaties. Voor iedereen in een 'verantwoordelijke' positie is het goed regelen van je nalatenschap een verantwoordelijkheid die beslist niet 'nagelaten' mag worden.

Afscheid? Liever niet

Nalatenschap wordt vaak geassocieerd met afscheid nemen en erfenissen - misschien zelfs het overlijden van een dierbare - en kan daardoor wat beladen aanvoelen. We denken er liever (nog) niet over na en zetten het om die reden vaak nog even in de spreekwoordelijke ijskast. Herkenbaar? Natuurlijk is het in die context ook vaak een gevoelig onderwerp. Maar afscheid nemen komen we op meerdere vlakken in ons leven tegen, vaak gecombineerd met het thema 'nalaten'. Thema's waar sommigen uitgebreid bij stil staan en het tot in detail regelen en waar anderen het voor zich uit schuiven en soms nálaten om er mee aan de slag te gaan.

Een onvermijdelijk onderwerp

Afscheid uit de weg gaan is zowel bijzonder als jammer te noemen, simpelweg omdat ieder mens op enig moment te maken krijgt met het thema in zijn of haar leven. Soms bevinden we ons in de positie van erfgenaam of we laten zelf erfgenamen achter. Maar ook tijdens ons werkleven zijn er momenten dat je kunt stilstaan bij vragen als: "Hoe neem ik afscheid? Wat wil ik nalaten, wat laat ik achter? Hoe kan het afscheid zo goed mogelijk geregeld worden zowel voor mij als voor degenen die achterblijven?"

Wat maakt dat iets waar we in het leven hoe dan ook één of meerdere keren mee geconfronteerd zullen worden, leidt tot een soort afkeer?

Wat maakt dat iets waar we in het leven hoe dan ook één of meerdere keren mee geconfronteerd zullen worden, leidt tot een soort afkeer? Afscheid nemen gaat ook over loslaten en vasthouden. Dit maakt tegelijkertijd ook heel begrijpelijk waarom veel mensen er liever van wegblijven; geconfronteerd worden met eindigheid, onze geliefden of onze geliefde activiteiten roept veel emoties op en kan daardoor als eng of zelfs intimiderend worden ervaren.

De uitdaging van aandacht

Juist in een wereld waarin het lijkt of bijna alles te regelen valt en we ook zoveel mogelijk in de hand willen houden en op orde hebben kan het heel beangstigend zijn om dit stuk specifiek te regelen. Naast angst kan ook onzekerheid een rol spelen want hoe weet je immers of je het wel goed doet?

Soms is er simpelweg sprake van onwetendheid: wat valt er eigenlijk allemaal te regelen óf hoe regelt de wet het voor mij als het gaat over juridisch en financieel nalaten?

Ons veranderende tijdsbeeld maakt het zeker noodzakelijk om je met dit onderwerp bezig te houden. Immers, ook onze werkcontext is een plek geworden waar zaken elkaar in snel tempo opvolgen. Teams worden anders ingezet, afdelingen, posities en functies verdwijnen en reorganisaties zijn aan de orde van de dag.

Wat hebben deze ontwikkelingen te maken met afscheid nemen of je nalatenschap? Afscheid nemen heeft diepgaande impact op jezelf en je omgeving, ongeacht de context of vorm en vraagt gezien de toenemende complexiteit en dynamiek van onze tijd om gedegen aandacht, zowel vanuit individueel perspectief maar zeker ook niet in de laatste plaats vanuit je rol als leidinggevende.

Om vast te stellen hoe je op een passende manier aandacht kunt schenken aan deze thematiek is het goed om eerst te kijken naar een brede betekenis van het begrip 'nalaten'.

Financiële erfenis

Als je de nadruk legt op het financiële en vaak ook juridische aspect van nalaten ofwel 'iets achterlaten bij overlijden' dan gaat het vooral om wie je erfgenamen zijn, wat je zult nalaten, of je een testament hebt gemaakt en zeker niet onbelangrijk: of je vermogen op een fiscaal gunstige manier vererft. Dit is nalatenschap in de 'traditionele zin'.

Ons veranderende tijdsbeeld maakt het zeker noodzakelijk om je met dit onderwerp bezig te houden.

Persoonlijke erfenis

Een andere benadering van het thema nalaten is om de focus te leggen op het persoonlijke aspect, op je 'persoonlijke nalatenschap'. Dan gaat het niet om je financiën of wat juridisch en fiscaal goed uitpakt, maar om jou zelf.

Ook als je dit doortrekt in professionele zin dan heeft het vooral te maken met wie je bent, hoe je in het leven staat, hoe je naar jezelf en anderen kijkt en hoe je met jezelf en anderen omgaat. Ook hier is er sprake van nalaten, erven en afscheid nemen. Dit heeft net als bij nalaten in traditionele zin vaak ook een emotioneel en praktisch gedeelte.



Professionele erfenis

Op het werk nemen mensen ook een bepaalde positie in met bijbehorende rol, waarde en verbindingen binnen hun omgeving. Als ze afscheid nemen van die omgeving, en de omgeving dus ook van hen, komt het ook hier aan op het goed organiseren van dat afscheid en wat er allemaal bij komt kijken. De omgeving, maar in dit geval ook de persoon zelf, moet verder kunnen. Nalaten is dus méér dan een financiële erfenis achterlaten. Laten we dat eens illustreren met twee voorbeelden.

Zicht op belangrijke zaken

“

Wanneer het einde in zicht is

Ik heb toch niet zo lang meer, dus ik ga gewoon werken zolang ik het nog kan. Als het echt niet gaat, geef ik het aan en ik draag mijn werk wel gaandeweg over. Het is niet nodig dat mijn collega's weten wanneer ik vertrek, dat maakt het allemaal nodeloos ingewikkeld. Het belangrijkste is dat het werk doorgang vindt en ik red me wel.

”

Het bovenstaande is de reactie van een medewerkster die terminaal ziek is. Zij is in gesprek met haar baas om afspraken te maken over hoe zaken af te ronden nu zij weet dat ze binnenkort moet stoppen met haar werk. De werkgever gaat uit van de wens van de medewerker en zonder eigen plan of begeleiding wordt het afscheid bepaald door het moment dat de medewerkster haar taken niet meer kan vervullen.

Wanneer er langdurige ziekte of zelfs levenseinde aan de orde is, is er naast behoefte aan praktische en werkbare oplossingen ook een emotionele behoefte. De medewerker in kwestie gaat door een uiterst emotioneel proces waardoor ze zich erg kwetsbaar kan voelen. Maar ook het meemaken van zo'n proces van dichtbij, heeft voor collega's, leidinggevenden en anderen vaak een enorme impact.

Wat betekent dit in het voorbeeld voor 'afscheid nemen en nalaten'? Dat naast het praktische er ook ruimte gemaakt kan worden voor invulling op emotioneel gebied. Hoe pak je dat in de praktijk aan? Door openheid te creëren om deze vragen te beantwoorden met elkaar. Hoe moeilijk ook, dan krijgen beide partijen en de omgeving de gelegenheid om goed invulling te geven aan afscheid en nalatenschap. Zo kan iedereen ook na het afscheidsmoment verder.

“

Wanneer er geen zicht is op het einde

"Ik ben nu eenmaal de baas hier. Het lijkt me logisch dat ik dan ook wil dat je je werk doet op de manier zoals ik het aangeef. Zo moeilijk is dat toch niet? Ik doe het al jaren zo en dat heeft tot nu toe altijd prima gewerkt. Ik zie niet in waarom ik het nu opeens anders zou moeten doen. En... als je het er niet mee eens bent, dan vertrek je maar!"

”

Het bovenstaande is een voorbeeld van een reactie van een manager. Deze man heeft een goedlopend bedrijf en wordt tijdens een evaluatiegesprek met een van zijn werknemers geconfronteerd met feedback. Hij staat hier niet voor open en het valt niet goed bij hem. Partijen komen er niet uit en de manager besluit afscheid te nemen van de betreffende werknemer.

Wat heeft dit voorbeeld te maken met 'afscheid nemen en nalaten'? Blijkbaar heeft deze manager er moeite mee dat zijn personeel zich 'bemoeit' met zijn onderneming en is hij er niet van gediend dat zijn werknemer andere ideeën aandraagt (ook al zijn het misschien goede ideeën). Een lastige situatie, zowel voor de werknemer als de manager en zijn bedrijf. In deze situatie is het voor beiden van belang de bron van hun gevoel helder te hebben en wat de gevolgen zijn van hun gedrag voor zichzelf en de ander.

Het zou in dit geval van nut zijn voor de manager om zijn reactie te plaatsen in het licht van wat hij heeft meegemaakt, waar hij in gelooft en vooruitkijkend wat hij wil bereiken. Op die manier kan hij bepalen hoe voor hem (en zijn onderneming) de toekomst eruit zal zien en of dat overeenkomt met de doelen die hij zichzelf heeft gesteld. Bovendien kan hij dan ook bepalen wie en wat hij nodig heeft om te komen waar hij wenst. Anderen in zijn omgeving kunnen dan ook voor zichzelf bepalen in hoeverre ze aanhaken op zijn visie en doelen.

Essentiële stappen voor goede uitvoering

Het is in beide situaties moeilijk om los te komen van de eigen beleving zonder eerst tot bewustwording en inzicht te komen van hoe ieder afzonderlijk kijkt naar het thema 'afscheid nemen en nalaten' en wat dat voor jou en de ander kan betekenen. Zonder deze stappen van bewustwording en inzicht kun je niet komen tot anders handelen. Dat kan betekenen dat je relaties op het spel zet en dat steun en vertrouwen sterk verminderen terwijl die juist zo hard nodig zijn. Het kan zelfs het functioneren of uiteindelijk het voortbestaan van de organisatie in gevaar brengen.

Persoonlijk is het dus echt van belang dat je helderheid hebt en schept over wat je wilt, hoe je dingen geregeld wilt hebben op een manier die bij je past en wat je nodig hebt op het moment dat het over je eigen afscheid gaat.

Persoonlijk is het dus echt van belang dat je helderheid hebt en schept over wat je wilt, hoe je dingen geregeld wilt hebben op een manier die bij je past en wat je nodig hebt op het moment dat het over je eigen afscheid gaat. Daarbij zijn zowel de praktische als emotionele aspecten van belang. Daarbij moet je je dus afvragen: "Wat wil ik nu precies? Hoe wil ik me erbij voelen, wat gaat me daarbij helpen en waarom is dat zo belangrijk voor me?" Als je die vragen voor jezelf beantwoord hebt, wordt het makkelijker om anderen mee te nemen in jouw beleving.

In je rol als werkgever is het van belang om te weten hoe je de continuïteit van je eigen organisatie bewaakt en hoe je iemand anders kunt ondersteunen in het invulling geven aan zijn persoonlijke wijze van afscheid nemen, van loslaten en vasthouden. Hier is vooral de afstemming tussen hoeveel ruimte er is in de organisatie en wat de persoon in kwestie nodig heeft erg essentieel om tot een goede gezamenlijke invulling van afscheid te komen.



Om goed invulling te kunnen geven aan onze nalatenschap moeten we ons bewust worden van een aantal bepalende elementen:

- Onze eigen 'persoonlijke erfenis'
- Ons filter
- Onze houding

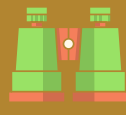
Weet dus met welke houding je erin staat en ook waarvoor je wilt staan. Als je starthouding goed is neemt de kans op een succesvolle invulling van je nalatenschap, een die naadloos past bij jou en ook waardevol is voor anderen, alleen maar toe.

Deze drie elementen leren herkennen in onszelf en ons gedrag leren sturen met deze zelfkennis als achtergrond zijn essentieel voor onze bewustwording zodat we onze eigen nalatenschap, in de context waarin we ons bevinden, vorm kunnen geven en met anderen kunnen delen.



Onze erfenis

In onze rol als ouder, vriend(in), werkgever, collega of in een andere verhouding nemen we allemaal onze ervaringen mee als een 'persoonlijke erfenis': ervaringen in het leven die ons gevormd hebben en ons gemaakt hebben tot wie we zijn (geworden). Door onze opvoeding, onze plaats in het gezin van herkomst en door naar anderen te kijken, hebben we een eigen manier ontwikkeld hoe om te gaan met mensen, onze eigen en hun emoties en hoe te handelen in situaties. Hoe we graag willen dat anderen ons zien maakt daarvan ook deel uit.



Ons filter

Het is belangrijk om te beseffen dat ons gedrag in situaties, met name het omgaan met onze emoties en die van anderen, sterk bepaald wordt door het filter dat we allemaal in ons hebben. Je zou kunnen zeggen dat dit filter een soort samensmelting is van persoonlijke en contextafhankelijke factoren zoals karakter, opvoeding, referentiekader, cultuur en onze fysieke omgeving. Deze 'mix' bepaalt hoe we naar de wereld kijken en hoe we uiteindelijk op een bepaalde prikkel reageren. Onze emoties spelen daarin een sterk sturende rol.



Onze houding

Natuurlijk zijn bewustwording en inzicht belangrijk. Als je iets niet kunt zien of waarnemen, kun je er namelijk niets aan veranderen. Bepalend voor onze potentie om stappen te maken als het gaat om het verbeteren van onszelf maar ook het verbinden van onszelf aan anderen, of het beëindigen van die verbinding in het geval van afscheid, is onze houding. Of we er voor openstaan, of we de wil hebben om naar onszelf en onze impact op onze omgeving te kijken en eerlijk vast te stellen wat dit ons leert. Zonder deze grondhouding gericht op ontwikkeling kunnen we heel moeilijk de stappen van bewustwording, inzicht en verandering doorlopen.

Het vormgeven van jouw nalatenschap

Nadenken over goed afscheid nemen en goed nalaten is een bijzonder proces mits je jezelf dit proces gunt. Dat betekent dat je het waard vindt om ook regelmatig stil te staan bij de vraag: "Hoe heeft het **L**even mij gevormd, wat heb ik aan **I**nspiraties en **E**xperiences meegekregen en wat wil ik daarvan **D**oorgeven (aan de volgende generatie of aan anderen)?" Ofwel het vormgeven van jouw eigen '**L.I.E.D.**' Dit gaat een stap verder dan "Wie ben ik en waar sta ik?" Het stemt tot nadenken over "Wat laat ik na en wat geef ik door?"

Drie stappen

We hebben eerder al elementen besproken die het onontbeerlijke proces van bewustwording ondersteunen. **Bewustwording** is de eerste stap. Nog twee stappen zijn belangrijk: bereidheid en bestemming. **Bereidheid** valt sterk terug op het eerder besproken punt van onze houding. **Bestemming** is de laatste stap waar alles samenkomt en je je afscheid en nalatenschap bewust vormgeeft. Laten we nu kijken hoe deze stappen eruit kunnen zien.

Bewustwording

Om te weten wat je wilt nalaten en doorgeven, is het noodzakelijk je eerst bewust te worden van wie je bent,

waar je staat en hoe je tot je recht komt. Dit kun je doen door op je (werkende) leven terug te blikken om te beseffen welke rode draad er door je leven loopt. Zie je je eigen persoonlijke erfenis terug in je levensloop? Wat leer je over jouw filter op de wereld en de keuzes die je hebt gemaakt? Wat zijn de dingen waar je iedere keer tegenaan loopt?

Misschien schrikt dit proces je af omdat je niet gewend bent hier bij stil te staan of aandacht aan te geven. Maar net zo goed als je geen enkel project of klantproces succesvol kunt afronden zonder reflectie en tussentijdse evaluatie, geldt dit ook voor jouw persoonlijke proces.

Uiteindelijk doe je dit met het doel om er lering uit te trekken, om verbeteringen aan te brengen en jouw eigen succes te bevorderen maar ook om je te realiseren waar je goed in bent en welke successen je al behaald hebt. Kortom: zo leer en groei je! In je dagelijkse werkzaamheden gun je jezelf dit vaak wel of maakt het automatisch onderdeel uit van je routine. Maar zou je het ook puur voor jezelf doen in het kader van je nalatenschap? Laten we eens teruggaan naar de eerdere voorbeelden en deze stap van bewustwording ernaast leggen.

Zicht op jezelf

Eerst even terug naar de situatie van de manager. Stappen die hij zou kunnen volgen zijn:

1. Het proces van (h)erkennen

Dit betekent meer inzicht te verkrijgen in zijn denken, voelen en handelen en hoe die elkaar beïnvloeden. Hoe kan deze manager dat doen? Allereerst even stilstaan (letterlijk en figuurlijk) bij deze situatie en zich bewust worden van wat zich hier afspeelt. Vervolgens kan hij zichzelf vragen stellen als:

- Wat gebeurt er?
- Waardoor word ik zo getriggerd?
- Wat denk ik nu?
- Wat voel ik nu?
- Wat is mijn rol in deze situatie geweest?

Deze bewustwording is voor de manager de eerste stap naar verandering, naar nieuwe inzichten die hem zullen helpen om in een volgende vergelijkbare situatie anders te handelen. Een mooi voorbeeld van hoe we als mensen kunnen groeien in volwassenheid, zelfs (of juist) wanneer we de volwassen leeftijd al hebben bereikt.

2. Afvragen

Daarna kan hij een stap verder gaan en stilstaan bij hoe hij overkomt op anderen en wat dit teweegbrengt. Dingen die hij zich kan afvragen zijn:

- Hoe heb ik geleerd om in dit soort situaties te handelen?
- Wie heeft/hebben mij dit voorbeeld gegeven?
- Waar leidt dit handelen toe?
- Wat doet mijn gedrag met anderen, hoe kan ik dat waarnemen?
- Voel ik me hier goed bij?

Om te weten wat je wilt nalaten en doorgeven, is het noodzakelijk je eerst bewust te worden van wie je bent, waar je staat en hoe je tot je recht komt.

Meer inzicht in je overtuigingen die je hebt meegekregen maakt dat je op zoek kunt gaan naar je 'eigen overtuigingen'. Niet opgelegd of doorgegeven door anderen maar een overtuiging die bij jou past.

Misschien heeft deze manager wel - bewust of onbewust - de overtuiging meegekregen: "Ik ben niet goed genoeg." Hoe pijnlijk is het wanneer je dit 'etiket' je hele leven lang meedraagt. Het is nu aan de manager zelf om een keuze te maken of hij dit etiket wil behouden of op onderzoek wil gaan naar een nieuw of ander etiket. De overtuiging dat hij niet goed genoeg is heeft schijnbaar en logischerwijs een groot gedeelte van zijn eigenwaarde aangetast en het lijkt erop dat hij het is gaan geloven. Durft deze manager het aan om stil te staan bij de vraag: "Hoezo niet goed genoeg?!"

Durft hij ook te zien hoe zijn houding, de dingen die hij heeft meegekregen en bewustzijn van zijn filter hem kunnen helpen passende keuzes voor de toekomst te maken? In plaats van dat hij onbewust een soort 'marionet' blijft van zijn verleden en onbewuste voorkeuren en patronen kan hij door de stap van bewustwording bepalen wat zijn toekomst wordt.

3. Bepalen

Als hij meer duidelijkheid heeft gekregen kan hij bezien waar hij nu staat, waarom en wat hij op dat punt heeft bereikt. Hiermee kan hij bepalen of dit is wie hij werkelijk wil zijn en wat hij graag wil nalaten en doorgeven.

Om zich een spiegel voor te houden, zouden dit mogelijke vervolgvragen kunnen zijn:

- Is dit de persoon die ik wil zijn?
- Hoe kan het anders, zodat zowel ikzelf als die ander meer tot zijn/haar recht komt?

Bereidheid

Als je de bereidheid hebt om eerlijk naar jezelf te kijken kun je dingen gaan plaatsen. Een bijzondere manier om je 'persoonlijke nalatenschap' gestalte te geven zijn deze stappen te volgen:

- Leren om de ervaringen die impact op je hebben gehad te benoemen en te (h)erkennen
- Bereid zijn om de balans op te maken en om (nog meer) tot je bestemming, tot je recht te komen: Wat laat ik bij het oude en wat wil ik in de toekomst graag anders doen?
- Invulling geven aan: Hoe kan ik de minder prettige ervaringen ombuigen tot iets positiefs zodat ik er op een andere manier mee om kan gaan? Om het vervolgens op een mooie, andere manier te kunnen doorgeven aan anderen?



Bedenk voor jezelf eens redenen waarom het de moeite waard is om je persoonlijke nalatenschap te doorlopen. Wat zou het jou persoonlijk kunnen opleveren en wat zou het effect op je omgeving en jouw succes zijn?

Aan het verleden kun je niets veranderen maar de manier waarop je terugblijkt én vooruit kijkt is een keuze die je alleen zelf kunt maken. Jij bent namelijk degene die invloed heeft op de manier waarop je persoonlijke nalatenschap gestalte krijgt.

Aan het verleden kun je niets veranderen maar de manier waarop je terugblijkt én vooruit kijkt is een keuze die je alleen zelf kunt maken.

Zicht op afscheid

Natuurlijk gelden al deze stappen ook in de situaties van de werkgever die in gesprek is met de medewerkster. In de bewustwordingsfase passen vragen als:

- Wat wil het bedrijf meegeven dat past bij de identiteit en waarden?
- Hoe kan wat de medewerkster in haar persoonlijk leven heeft opgebouwd een plek krijgen in die omgeving?
- Hoe willen ze dit samen afronden, rekening houdend met zowel de praktische als emotionele aspecten hiervan?

Op het gebied van bereidheid zijn er ook vragen te beantwoorden. Voor de medewerkster geldt dat zij zich kan afvragen:

- Hoe ze geleerd heeft om te gaan met afscheid nemen en of die manier goed bij haar past
- Of er mogelijkheden zijn voor haar om haar 'L.I.E.D.' vorm te geven als onderdeel van het naderende afscheid en in welke vorm dat kan
- Welke waardevolle inspiraties en ervaringen in haar leven mag zij doorgeven aan haar naaste familie maar ook aan haar collega's die ze achterlaat? En vice versa: wat kunnen haar collega's in deze fase voor haar betekenen?

Of het nu in de rol is van manager, werknemer, of in onze rol als ouder, vriend(in), broer, zus etc., het is de moeite waard om jezelf meer inzicht te gunnen in je persoonlijke nalatenschap, in je eigen unieke **L.I.E.D.**: iets wat jouw **Leven, Inspiratie, Ervaringen en Doorgeven** weergeeft. Een waardevol geschenk voor jezelf én een waardevolle herinnering om na te laten!

De stappen van bewustwording doorlopen, bereid zijn om jezelf en moeilijke gevoelens onder ogen te zien en bepalen wat je vervolgstappen worden, moeten natuurlijk wel ergens toe leiden. In de laatste stap kom je tot je bestemming.

Bestemming

Je ergens van bewust worden, en de bereidheid hebben om jezelf en je wensen te onderzoeken zijn processen die we als mens ieder afzonderlijk doorlopen.

Daardoor kunnen we ons (nog meer) ontwikkelen en met de gedane kennis en inzichten keuzes maken over wat we

willen 'loslaten of vasthouden' en wat we willen doorgeven en wat niet.

Omdat we allemaal onderdeel uitmaken van onze omgeving komt altijd het moment dat we 'naar buiten' moeten treden en onze omgeving deelgenoot gaan maken van dit proces, zowel in familieverband als binnen organisaties. We maken onze wensen, onze verlangens en onze eisen kenbaar en de omgeving heeft daar ook weer zijn eigen beleving bij. In dit gedeelte loop je vaak tegen emoties aan als verdriet, verwondering maar ook ongeloof en verontwaardiging.

Als emotionele wezens hebben we tijd en gelegenheid nodig om dingen in ons op te nemen, ze te verwerken en ze een plek te geven. Hoe bewuster je zelf dit proces toelaat of faciliteert voor anderen in je rol, hoe beter je je nalatenschap kunt vormgeven. Dat geldt zowel voor jou als individu, als voor een organisatie.

Uiteindelijk krijgt alles, dus ook de gevoelens die er leven, een bestemming. Het is alleen maar passend om daar de juiste ruimte voor te creëren. Dat kan door dingen bespreekbaar te maken, mensen zich te laten uiten over hoe zij zich voelen bij wat er plaatsvindt, zonder oordeel en dit gedurende de tijd die nodig is.

Begeleiding op het pad

Je hoeft zo'n proces uiteraard niet alleen te doorlopen maar je kunt hier hulp bij vragen. In privésituaties doe je dat misschien al snel met partner, familie of bekenden maar soms ligt dat juist niet voor de hand door verhoudingen of heftige emoties.

Dat wat jij graag achter wilt laten, blijft ook achter. Dat wat je wilt doorgeven, je boodschap, je waarde(n), je erfenis bereikt zijn bestemming.

In werksituaties kan het een eerste keer zijn dat zo'n situatie zich voordoet en kan er relatief weinig bekendheid of ervaring mee zijn. Ook hier kan de emotionele kant parten gaan spelen. Het kan dan nuttig zijn een professional in te schakelen die je helpt om op een goede manier afscheid te nemen en die met jou de stappen doorloopt om je nalatenschap goed vorm te geven of dit te faciliteren voor een ander. Zodat alles wat geregeld moet worden, uiteindelijk een bestemming krijgt en je ook zelf tot je bestemming, tot je recht komt.

De bestemming is daar waar keuzes en acties vorm en volgorde krijgen en je daadwerkelijk met de betrokkenen kunt delen wat je bepaald hebt. Ook hier is er ruimte voor de emotie, krijgt iedereen de gelegenheid om het eventuele afscheid op zijn eigen manier te beleven en krijgt je nalatenschap echt waarde. Dat wat jij graag achter wilt laten, blijft ook achter. Dat wat je wilt doorgeven, je boodschap, je waarde(n), je erfenis bereikt zijn bestemming.

Doorgeven: een andere kijk op Nalaten

Afscheid nemen en nalaten kennen blijkbaar meer facetten dan we op het eerste gezicht denken: juridisch, financieel, praktisch, persoonlijk en emotioneel. Heb je alle onderdelen goed geregeld? Of scoor je op een bepaald onderdeel minder dan je zou willen? Ga tijdig op zoek naar antwoorden op de vragen die je hebt en regel het afscheid en je (persoonlijke) nalatenschap op een manier die past bij jouw situatie en bij jouw wensen.

Aan het einde van dit artikel geven we nog een aantal praktische tips om op alle fronten goed afscheid nemen, nalaten en doorgeven mogelijk te maken.

Nalaten is tijdig en bewust kiezen

“De stenen die je op je pad laat liggen, daar zullen je kinderen over struikelen.”

Dit Surinaamse spreekwoord verwoordt mooi dat het onze verantwoordelijkheid is om zaken die we zelf kunnen regelen, nú aan te pakken. Niet wachten en uitstellen tot het te laat is en het overlaten aan onze kinderen of aan anderen. We zijn in de gelegenheid om tijdens ons leven veel meer te regelen dan we vaak denken.

Laten we dat wat we nu nog zelf kunnen regelen, aanpakken en ermee aan de slag gaan, zodat we onze kinderen, erfgenamen of collega's er later niet mee belasten of het in ieder geval voor ze beperken. Checken die 'stenen' dus!

Tijdens ons werkende leven zijn er eveneens veel gelegenheden waarop we 'afscheid' vorm kunnen geven. Reorganisaties, herindelingen, pensionering, ziekte of dood, ze treffen ons behalve als professional ook als mens. Ook deze situaties kun je bewust aanpakken en zaken zo vormgeven dat het zowel de organisatie als de mensen die daarin werken een mooie nalatenschap biedt: inspiraties, ervaringen en herinneringen die de moeite waard zijn om weer door te geven.

Een portret. Bloemen. Kaarten met lieve bewoordingen. Handjes schudden, omhelzen, mijmeren en terugblikken. Een lach en een traan. Zaken die vaak bij afscheid horen.

Maar als er voldoende ruimte is genomen om een nalatenschap goed in te vullen, kan een afscheid, ook als het niet 'het definitieve einde' betekent, een moment van trots zijn, met positieve gevoelens richting toekomst en volop perspectief voor alle betrokkenen.

Een goed afscheid en goed nalaten leiden ertoe dat we op een andere manier kunnen loslaten en vasthouden met als resultaat een afscheid dat, hoe verdrietig soms ook, goed kan voelen en ongeacht de gelegenheid (reorganisatie, promotie, jubileum, pensionering, ziekte of dood) ons de mogelijkheden geeft om de toekomst positief tegemoet te zien. Het is de moeite waard om jouw eigen kijk op afscheid nemen en nalaten eens onder de loep te nemen want ieder afscheid en iedere nalatenschap is uniek, ook die van jou!



Het is de moeite waard om jouw eigen kijk op afscheid nemen en nalaten eens onder de loep te nemen

Nalatenschap Checklist



In familieverband

Maak wat je wilt regelen zoveel mogelijk bespreekbaar met je toekomstige erfgenamen (kinderen, familie) zodat zij bij jouw afscheid zo min mogelijk voor verrassingen komen te staan.

Juridisch / Financieel

- Is je testament nog up-to-date?
- Is het nodig een (nieuw) testament te laten opmaken?
- Hoe ziet mijn huidige financiële situatie eruit?
- Is het nodig om actie te ondernemen of advies in te winnen?

Praktisch

- Weten mijn familieleden hoe ik denk over bepaalde zaken, wie mijn vrienden en kennissen zijn?
- Wie moeten van mijn overlijden op de hoogte gesteld worden? Maak een lijstje met de nodige informatie. Je nabestaanden zullen je dankbaar zijn.

Persoonlijk

- Welke persoonlijke erfenis laat ik na? (Hoe klinkt mijn L.I.E.D.?)
- Hoe wil ik herinnerd worden?
- Kan ik nog stappen zetten die ik niet eerder heb durven zetten of waar ik eerder niet aan heb gedacht?
- Durf ik bepaalde (minder prettige) overtuigingen onder ogen te zien en ze alsnog om te buigen tot iets positiefs?

Binnen een organisatie

Doe binnen je organisatie eens een nalatenschapscheck op de volgende punten:

Procedures

- Zijn er up-to-date protocollen beschikbaar om te volgen bij de meest voorkomende en voorspelbare vormen van afscheid in de organisatie?
- Vindt er een check plaats of de 'nalatenschap' in welke vorm dan ook goed geregeld is voor alle betrokkenen?

Praktisch

- Creëren we voldoende openheid, tijd en gelegenheid voor luisteren, afstemmen en vormgeven in algemene zin en in het bijzonder bij afscheid van medewerkers?
- Hebben we begeleiding nodig bij het passend vormgeven van afscheid?
- Is er voldoende (professionele) emotionele begeleiding aanwezig?

Persoonlijk

- Wat willen we als organisatie doorgeven en hoe laten we onze leden dat ervaren?
- Welke rol wil ik als leidinggevende hebben in het proces van afscheid en nalaten en in hoeverre past mijn aanpak echt bij mij en de organisatie?



Check vandaag nog de 'stenen' die er liggen en ga ermee aan de slag!

Waarom schrijven Trijnie en Faroshia samen dit artikel?

Trijnie Lukassen-Beije en Faroshia Bergraaf-Ashley zijn twee experts wiens vakgebieden elkaar raken op het snijvlak van leidinggeven en emoties. Na hun kennismaking besloten deze ondernemers om hun passie en kunde te bundelen in een informatief artikel voor leidinggevendenden over een vaak onderbelicht thema; nalatenschap en afscheid. Met dit artikel beogen Trijnie en Faroshia om dit onderwerp uit de taboesfeer te halen en praktische handvatten te bieden voor zowel persoonlijke ontwikkeling als excellent leidinggeven.

Wie zijn wij?



Faroshia Bergraaf-Ashley is management consultant en organisatiecoach en eigenaar van EmoWorks. Zij helpt leidinggevendenden om hun emotionele vaardigheden optimaal in te zetten zodat hun leiderschap verbetert en ze hun medewerkers en klanten effectief kunnen meenemen naar groei en glansrijke resultaten voor hun organisatie. Faroshia schreef het boek 'Kies voor Verbinding', een handleiding voor reorganisaties met passende aandacht voor emoties.

"Ik merk dat de emotionele beleving een gebied is dat vaak nog te weinig aandacht krijgt in management. Eigen angst, overtuigingen en soms gebrek aan kennis en vaardigheden bij leidinggevendenden kunnen onverhoopt situaties op het werk op de spits drijven. Emotiemanagement helpt leidinggevendenden om mensen in hun kracht te zetten en zo hun doelen te bereiken."



Trijnie Lukassen-Beije is notarieel jurist, nalatenschapscoach/-mediator en Repairing Balance-coach. Met haar praktijk Lukassen EMC Nalatenschapscoaching richt zij zich op de juridische en persoonlijke aspecten rondom nalatenschappen, vaak hét moment dat geld en emotie elkaar raken. Haar unieke aanpak nodigt uit om op een andere manier te kijken naar het thema Nalaten & Doorgeven en er concreet mee aan de slag te gaan, zowel juridisch als persoonlijk.

"Mijn verlangen om het thema Nalaten & Doorgeven meer toegankelijk te maken, heeft geresulteerd in het lied en video L.I.E.D. met bijbehorend coachingsprogramma. L.I.E.D. geeft inzicht in je persoonlijke nalatenschap: Hoe heeft het Leven mij gevormd, wat heb ik aan Inspiraties en Ervaringen meegekregen en wat wil ik daarvan Doorgeven aan de volgende generatie? Een waardevol geschenk voor jezelf én om na te laten!"



Voor meer informatie en het bestellen van boek of cd zie:

www.emoworks.nl

www.lukassenemc.nl