

Rouw is de prijs die we betalen voor hechting

In gesprek met Jakob van Wielink

Daags na mijn gesprek met Jakob van Wielink lees ik in Elsevier het afscheidsinterview met Herre Kingma. 'We leven in een pech-moet-weg-samenleving. We lopen schade op in ons leven en eigenlijk willen we dat niet aanvaarden.' Jakob zegt het zo: 'We doen er alles aan om verlies te vermijden. We hebben angst voor de pijn door verlies, voor gebeurtenissen die wonden veroorzaken of oude wonden openhalen.' Verlies doet zich voor op alle levensterreinen, zowel in ieders persoonlijke leven als op het werk. In het 'gewone' leven is het vaak al moeilijk om te gaan met mensen die onder verlies lijden. In een organisatorische context is dat vaak nog veel lastiger.

Ans Grotendorst *

Jakob van Wielink is als verander- en leiderschapscoach en opleider verbonden aan de Boertiengroep. Bovenal is hij verlies- en rouwdeskundige, gespecialiseerd in verlies en verandering in organisaties. Hij is (co-)auteur van boeken en artikelen. Twee boeken liggen tijdens ons gesprek op tafel en vormen de rode draad waaromheen we de gedachtewisseling weven.

Verlies en rouw – bij die woorden gaan mijn gedachten meteen naar ernstige gebeurtenissen in het leven, zoals het overlijden van een dierbaar familielid, of een ernstige ziekte van je partner, een goede vriend, een collega.

Dat zijn zeer ingrijpende gebeurtenissen die je leven totaal overhoop kunnen gooien. In werksituaties, want daar richt ik mij op, komen we vele vormen van verlies tegen. Je zou grofweg vier situaties kunnen onderscheiden:

- verliezen die mensen uit hun persoonlijk leven 'meenemen' naar het werk, zoals echtscheiding, ernstige ziekte of overlijden van een dierbare, een miskraam, faillissement van de zaak van de partner;
- verliezen waarmee mensen op het werk worden geconfronteerd. Bijvoorbeeld een bedrijfsongeval, het overlijden van een collega, plotseling vertrek van een collega;
- verliezen die worden veroorzaakt door veranderingen in de aard of organisatie van het werk. Je kunt daarbij denken aan gedwongen overplaatsing, outsourcing,

vertrek van een leidinggevende, demotie;

- (dreigend) verlies van werk, door ontslag, boventalligheid, pensioen.

Natuurlijk kun je het verlies van een baan niet vergelijken met het verlies van een dierbaar familielid. Feit is, dat ingrijpende veranderingen op het werk of daarbuiten veelal vergelijkbare rouwreacties oproepen.

Heeft verlies zo'n impact dat het nodig is daarbij stil te staan in het werk? Ik denk nu aan de zorgsector, waar professionals toch dagelijks te maken hebben met verlies en rouw van cliënten en hen daarin bijstaan.

Ja, artsen, verpleegkundigen en verzorgenden kennen de hele range aan problemen en emoties – in relatie tot hun cliënten en patiënten. Maar hoe goed zorgen deze professionals voor zichzelf? Dat valt vaak nogal tegen. Hoe bespreekbaar zijn de eigen emoties, of die nu zijn ontstaan in de privésituatie of tijdens het werk? Kun je vrijuit met collega's of leidinggevendenden spreken over een verlies? Is er ruimte voor rouw of wordt daar in de waan van de dag aan voorbijgegaan? Zwijgt men erover, uit angst of door onvermogen?

In elk geval is het zo dat er weinig aandacht bestaat voor het gegeven dat ervaringen van verlies en rouw ook een rol kunnen spelen bij organisatieverandering. Die verandering kan van invloed zijn op je positie in een team, je toekomstperspectief of ontwikkelingsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeid. Ingrijpende veranderingen in het werk raken vaak aan het zelfbeeld van mensen, aan hun identiteit en gevoel van eigenwaarde.

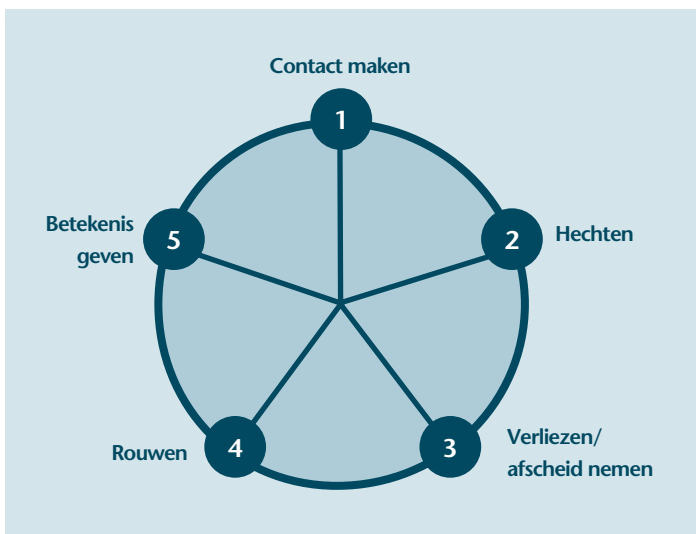
Zeker wanneer zij niet in een vroeg stadium betrokken zijn bij de veranderingen, wanneer die over hen worden 'uitgerold' kunnen zij de grip op de werkelijkheid kwijtraken. De betrokkenheid van zorgverleners komt sterk in het gedrang, wanneer besluiten in het team of in de organisatie raken aan hun professionele ruimte.

Foto: Beschikbaar gesteld door Jakob van Wierink



We spreken nu door elkaar over afscheid/verlies en rouw. Dat zijn geen synoniemen. Hebben we het over verschillende fasen?

Verlies en rouw zijn geen synoniemen en ook geen fasen. De samenhang tussen de begrippen kan ik het best uitleggen aan de hand van de hechtingscirkel, ook wel verliescirkel genoemd (figuur 1). Je hechten en rouwen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als je je hecht aan iemand of iets krijg je vroeg of laat te maken met afscheid, verlies en rouw. Rouw zou je dus kunnen zien als de prijs die je betaalt voor hechting. Ik noem, in navolging van Wibe Veenbaas, rouw 'de achterkant van liefde'. Rouw omvat emoties en gedragingen die zich voordoen na een verlies. De rouw kan kort of



Figuur 1: hechtings- of verliescirkel

lang duren, afhankelijk van de betekenis van het verlorene voor de persoon die rouwt. De hechtingscirkel wordt 'afgesloten' met zingeven, betekenis geven. Zingeving kan men zien als de zoektocht om het verlorene te verweven met het verhaal van het leven dat verdergaat. Zin- of betekenisgeving is nodig om door te kunnen gaan, opnieuw contact te kunnen maken en je opnieuw te kunnen hechten. Dat wil niet zeggen dat de rouw dan 'over' is. Rouw wordt, met vallen en opstaan, gedragen. De wond kan weer opengaan bij indringende gebeurtenissen, het litteken kan gaan trekken en steken bij emotionele ervaringen.

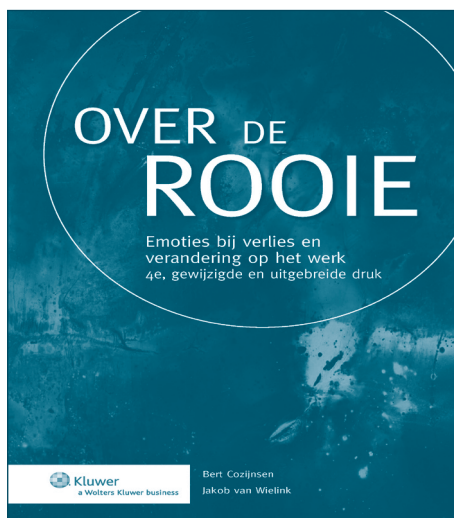
Geen enkel hechtings- en onthechtingsproces is compleet zonder dat alle stappen in de cirkel zijn gezet. De stappen in de cirkel kennen echter geen dwingende volgorde. Rouw is niet op enig moment 'verwerkt', terwijl we wel kunnen doorleven. Geluk en verdriet en ervaringen van rouw kunnen heel goed naast elkaar bestaan. Schrijver A.F.Th. van der Heijden drukte dat in College Tour (NTR, 23 mei 2013) zo treffend uit. Hij kent na het overlijden van zijn zoon Tonio in 2010 weer gelukkige momenten en dagen, maar: 'Ik word in de gaten gehouden door mijn eigen verdriet.'

De hechtingscirkel is van toepassing op het persoonlijke leven maar ook zonder meer op werksituaties.

Dus: geen fasen die elkaar logisch opvolgen of waar 'een bepaalde tijd voor staat'?

Nee, zeker niet. Veel verpleegkundigen en verzorgenden zijn opgegroeid met de vijf fasen in het verwerkingsproces van de naderende dood, van Elisabeth Kübler-Ross: ontkenning, woede/protest, onderhandelen/vechten, depressie en aanvaarding. De grote verdienste van Kübler-Ross was, dat zij de aandacht vestigde op de manier waarop mensen met ingrijpende verliezen omgaan, en dat rouw verschillende verschijningsvormen kan hebben. Maar de indeling in fasen en het verloop van het rouwproces in opeenvolgende fasen is de afgelopen decennia steeds sterker bekritiseerd. Dat erkende Kübler-Ross op het eind van haar leven ook.

Deskundigen hebben tegenwoordig het denken in fasen helemaal losgelaten. Tot mijn verbazing kom ik het nog wel regelmatig tegen in organisaties, als het gaat om rouw als gevolg van organisatieveranderingen.



Ook in publicaties, zoals van De Caluwé en Vermaak (2006): “Leer- of veranderprocessen bij individuen gaan soms van nature door pieken en dalen en kosten tijd. Als je die pieken en dalen niet begrijpt, kan dat geïnterpreteerd worden als weerstand. Een goed voorbeeld is het verwerken van slecht nieuws.” Dan beschrijven zij de fasen van Kübler-Ross en benadrukken dat die een vaste volgorde kennen en dat elke fase een eigen manier van communiceren vraagt. Het denken in fasen houdt de illusie in stand dat je verandering, afscheid en rouw overzichtelijk kunt afbakenen, controleren en beheersen. Zo werkt het dus niet.

Bij veranderings- en verliessituaties in organisaties word jij uitgenodigd. Dat lijkt me zowel zwaar als een voorrecht. Heb je wel eens het idee dat een organisatie c.q. een leidinggevende aan jou een probleem uitbesteedt dat ze eigenlijk zelf zouden moeten oplossen?

Nee, dat idee heb ik niet. Ik ervaar het beslist als een voorrecht. Het is bijzonder om begeleiding te geven aan individuele mensen en aan teams die met verlies te maken hebben, om emoties de ruimte te geven, persoonlijke verhalen te verbinden aan een meer reflectief, collectief verhaal. Met elkaar in gesprek zijn helpt enorm bij het herkennen, verkennen en ‘kaderen’ van het verlies. Ervaringen van verlies verbinden meer dan welke andere ervaringen ook. Natuurlijk vind ik wel eens wat van veranderingen in organisaties en gebeurtenissen op het werk. Maar ik heb daar geen invloed op. Ik ben noch de veroorzaker, noch de oplosser van de problemen waarmee men heeft te maken. Daar word ik op die momenten ook niet voor gevraagd.

Zou je omgaan met verlies kunnen opvatten als leerproces?

Misschien. Die vraag is niet zomaar te beantwoorden. Het is in ieder geval geen planbaar en formeel leerproces, omdat het niet standaard is en niet in fasen op te delen. Interactie is belangrijk, sensing en co-sensing. Contact maken met anderen, gezamenlijk beleven, delen van emoties: dat maakt de weg vrij om betekenis te geven aan afscheid, verlies en rouw, nodig om door te gaan met leven en werken, je opnieuw te verbinden en te hechten. Overigens geloof ik niet dat er zoiets als ‘collectief leren’ bestaat. Collectief verwijst naar samenzijn, naar situaties die we kunnen creëren om interactie te bevorderen. Leren is een individueel proces. Ook als je bij elkaar zit en emoties en ervaringen deelt, leert ieder op een heel eigen, persoonlijke manier.

Als begeleider van verlies en rouw heb je vitaliteit en voeding nodig. Volgens mij zijn poëzie en muziek belangrijke voedingsbronnen voor je. Via Twitter en YouTube laat je me tenminste kennismaken met een rijke variëteit aan oude, speciaal Byzantijnse muziek.

Ja, zonder de literaire taal en de muziek zou ik mijn grip op leven en werken snel verliezen. In de muziek, als zanger en als luisteraar, weet ik me als het ware steeds ‘in te ordenen’ in een grotere bedding van klank en taal. Zowel het individueel als in groepsverband met muziek bezig zijn, maakt dat ik kan bronnen. In de muziek leg ik aardse zorgen af, weet ik ze te relativieren of over te dragen. En met het overdragen word ik zelf weer gedragen. Met literatuur gebeurt dat ook. Een strofe van Rainer Maria Rilke schiet me te binnen:

*‘k Kan niet geloven dat de kleine dood,
die men toch elke dag over de schedel kijkt,
ons nog een zorg is en een nood.’*

Uiteindelijk zijn we narratieve wezens, mensen met een verhaal. Elk verhaal, ook het mijne, zoekt steeds getuigen die het kunnen horen. Dat besef is een kostbaar goed in de ontmoeting met mezelf en met de mensen die op mijn pad komen.

Referentie

- Caluwé, Léon de en Hans Vermaak. (2006). Leren veranderen. Een handboek voor de veranderkundige. Tweede, geheel herziene druk. Deventer: Kluwer, P. 198-1999

* **Ans Grotendorst** is partner van Kessels & Smit, ondernemer van Maliebaan45 en redacteur van O&G. www.kessels-smit.com en www.maliebaan45.com. Twitter: @angarant