

Kwetsbaarheid is kracht!



Inleiding

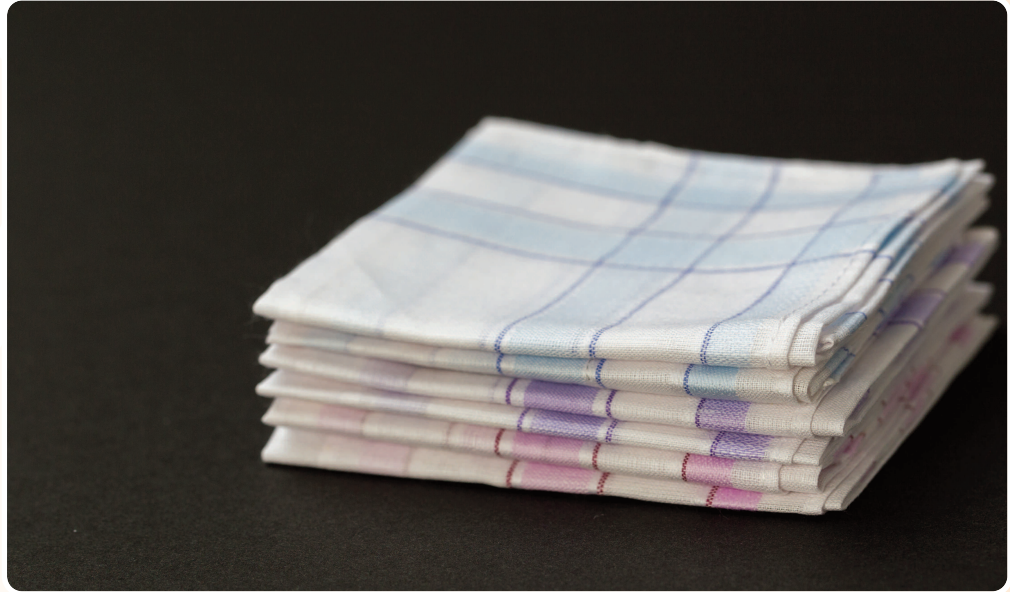
Deze e-reader is een bundeling van de blogserie Kwetsbaarheid is kracht! verschenen in 2015 op de site van Loopbaanparadox.

'Kwetsbaarheid is kracht! Menselijk maatwerk in duurzaam, inspirerend en ambachtelijk loopbaan- en studiekeuzeadvies.' Zo luidt de missie van mijn bedrijf Loopbaanparadox. Toch is kwetsbaarheid niet vanzelfsprekend. Het voelt vaak 'eng', 'naakt' en roept gevoelens van schaamte op. Wat zullen anderen wel niet van ons vinden als we echt zeggen wat we denken of voelen? In plaats daarvan trekken we liever muren overeind of zetten we maskers op. Zo worden we onaantastbaar.

Maar kwetsbaar zijn we. In deze blogserie wil ik met jullie onze kwetsbaarheid verkennen. Tegelijk wil ik wegen schetsen om die kwetsbaarheid te aanvaarden en hiermee om te gaan. Daar is wel moed voor nodig. Maar het gevolg is dat we onze (werk)relaties versterken. En dat we ons meer bewust zijn van wie we zijn en willen zijn. Wat een paradox. Kwetsbaarheid is kracht!

Elk blog sluit af met een persoonlijke groeivraag. Wanneer hierdoor persoonlijke dilemma's boven komen, is het altijd mogelijk om hierover te mailen (cora@loopbaanparadox.nl). Gratis!





*A*flevering 1:

De moed om kwetsbaar te zijn

De moed om kwetsbaar te zijn

Dit eerste blog is een inleiding op de hele serie. Ik begin met een persoonlijk voorbeeld uit mijn eigen loopbaanpraktijk.

Kwetsbaarheid in de spreekkamer

Ik zit in een eerste gesprek met Margreet en haar werkgever in het kader van een re-integratie 2e spoortraject. Het is een moeilijke situatie. Margreet heeft ernstige gezondheidsproblemen en kan al het gedoe van trajecten er eigenlijk helemaal niet bij hebben. Toch moeten we iets. Ik merk dat ze wantrouwend naar me is. Want nu ik ingeschakeld ben, betekent het dat ze een nieuwe weg moet inslaan. En dat ziet ze echt niet zitten.

We gaan het gesprek aan. Het liefst wil ze helemaal geen traject. Dan neemt ze nog liever ontslag. Dit lijkt onverstandig. Tegelijk heb ik niet alle details paraat die haar kunnen helpen bij het maken van de juiste keuze. Er is dan altijd een duiveltje in me dat zegt: 'Nou dat had je toch wel moeten weten?!' Maar ik weet het niet. Juist nu ik een dame tegenover me heb die al bijzonder weinig vertrouwen in mij heeft. Wat moet ik doen? Net doen of ik het wel weet? Een beetje bluffpoker spelen? Of eerlijk zijn en toegeven dat ik het echt niet weet. Ik dub. En ik dub nog een keer. Dan besluit ik mij kwetsbaar op te stellen en stel ik het volgende voor: 'Ik kan eerlijk gezegd deze vragen niet voldoende voor jullie beantwoorden. Vinden jullie het goed dat ik nu een collega bel? Ik leg de telefoon dan op de speaker en we vragen of zij even met ons mee wil praten in deze concrete vragen.'

Gelukkig vinden Margreet en haar werkgever dit een goed idee. Zo helpt mijn collega ons allemaal. Zowel Margreet als haar werkgever ervaren hierin zowel mijn kwetsbaarheid als kracht. Ik had laten zien dat ik me kwetsbaar op durfde te stellen. En die kwetsbaarheid verhoogde de kwaliteit van mijn advies.

Brené Brown: geraakt door kwetsbaarheid

Uit dit voorbeeld blijkt dat het voor mij niet vanzelfsprekend is om kwetsbaar te zijn. Toegeven dat ik iets niet weet, is spannend. Iemand die zelf heeft ervaren hoe essentieel kwetsbaarheid is, is Brené Brown. Mogelijk ken je haar naam van een populair filmpje op TED.com, https://www.ted.com/talks/brene_brown_on_vulnerability.

Brené Brown deed zelf wetenschappelijk onderzoek naar hoe mensen kwetsbaarheid ervaren. Hier een citaat:

Ik hoorde verhalen over de kracht die het je geeft als je je imperfectie en kwetsbaarheid volledig aanvaardt. Ik kwam erachter hoe sterk geluk en dankbaarheid met elkaar verweven zijn, en dat dingen waar ik eigenlijk nooit bij stilsta, zoals spelen en rusten, even belangrijk zijn voor onze gezondheid als voeding en lichaamsbeweging. De deelnemers aan mijn onderzoek hadden vertrouwen in zichzelf en spraken over liefde en verbondenheid op een manier die totaal nieuw voor mij was. (Brown 2013, p. 10)



Wanneer Brené Brown zich ook persoonlijk door de onderzoeksgegevens laat raken, krijgt ze een brakedown. Ze ontdekt dat zij niet heeft wat haar deelnemers wel hebben, namelijk de bovengenoemde zaken. Haar therapeut noemt het een spiritueel ontwaken. Ze leert dat kwetsbaarheid kracht is. Ongelooflijk moeilijk en de moeite waard. Daarover gaan de komende blogs.

Dirk De Wachter: een kwetsbare borderlinemaatschappij

Maar wat houdt onze kwetsbaarheid eigenlijk in? Hierboven heb ik het voorbeeld verteld over mijn angst om tekort te schieten. Deze en andere kwetsbaarheden ziet Dirk De Wachter, psychiater-psychotherapeut en diensthoofd systeem- en gezinstherapie aan het Universitair Psychiatrisch Centrum van de KU Leuven, als symptomen van de maatschappelijke ziekte borderline. Ik citeer de achterflap van zijn boek:

In onze westerse maatschappij zijn de symptomen van borderline niet ver te zoeken. Meer nog, ze kenmerken onze leefwereld.

Dat is een heftige diagnose, want borderline houdt het volgende in:

(...) een diepgaand patroon van instabiliteit in intermenselijke relaties, zelfbeeld en affecten en van duidelijke impulsiviteit, beginnend in de vroege volwassenheid en tot uiting komend in diverse situaties zoals blijkt uit 5 (of meer) van de volgende (...) [negen eigenschappen, CvR] (De Wachter 2013, p. 11)

Maar Dirk de Wachter is duidelijk in zijn boek *Borderline Times*. Ik citeer de achterflap omdat deze kort en goed samenvat wat de teneur van het boek is:

We leven in borderlinetijden. In de psychiatrie is borderline vandaag met voorsprong de vaakst gestelde diagnose. Bovendien is de lijn tussen patiënten en niet-patiënten flinterdun. Zij wij collectief op weg naar ziekte en ongenoegen?



Zoeken naar evenwicht

Heeft De Wachter gelijk? Zijn we met z'n allen behoorlijk dicht bij de diagnose borderline, zo zelfs dat je onze maatschappij met deze diagnose kunt betitelen?

Ik vind het boek van Dirk De Wachter erg goed, omdat hij ons de spiegel durft voor te houden waarin ik veel herken. Daarom ga ik in de komende blogs zijn diagnose na. Tegelijk wil ik het boek in evenwicht zetten. Niet om de waarheid kleiner te maken. Wel om te zoeken naar hoe wij hiermee om kunnen gaan. Dat doe ik aan de hand van de boeken van Brené Brown.

Door het zoeken naar een verband tussen de boeken van beide auteurs, hoop ik een nieuwe weg te vinden die het mogelijk maakt dat wij moedig onze kwetsbaarheid onder ogen zien en hiermee om leren gaan.

Groeivraag

Hoe vaak stel jij je kwetsbaar op? Wat levert het je op? Wat wil je hierin leren? Wat heb je daarvoor nodig? Hoe ga je dat concreet maken?

Vooruitblik

Volgende week kijken we naar het eerste borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, verlatingsangst. Vervolgens onderzoeken we welke weg Brené Brown hierin wijst.



Aflevering 2:

Verlatingsangst in de ogen
zien

Verlatingsangst in de ogen zien

In dit tweede blog verken ik het eerste borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, verlatingsangst. Vervolgens onderzoek ik welke weg Brené Brown hierin wijst. Maar eerst een voorbeeld uit mijn eigen loopbaanpraktijk.

Verlatingsangst in de praktijk: het verhaal van Ella

Ella heeft ernstige rugklachten. Ook heeft ze een te groot verantwoordelijkheidsgevoel, waardoor ze alles wat er op de afdeling gebeurt naar zich toe trekt. Als verpleegkundige is ze gezien en heeft ze een grote rol op de afdeling.

Ze is te vaak ziek, als gevolg van de rugklachten. Wanneer de HR-adviseur mij belt zegt ze: 'Ella willen we heel erg graag voor de organisatie behouden. Wanneer ze beter haar werk los zou kunnen laten, zou dit ook een positief effect hebben op haar rugklachten. Alleen dit laatste kan ze niet. Daardoor werkt ze te hard, werkt ze veel over en krijgen we het tij niet gekeerd. Na heel lang dubben hebben we toch besloten dat het misschien het beste is dat ze ander werk zoekt. Zo gaat het niet meer. Juist ook voor haarzelf niet. We moeten haar tegen haarzelf in bescherming nemen.'

Ik ervaar dit als een bewogen en betrokken verhaal. Ik krijg drie maanden om met Ella bovengestand idee te onderzoeken en te beslissen of dit voor haar de beste weg is. Ik ben erg benieuwd naar de persoon van Ella.

Als ik haar ontmoet, zie ik een zeer gedreven en gepassioneerde vrouw. Ik vind haar ook wel verkrampt. Niet alleen lichamelijk, wat kan als gevolg van de klachten. Maar ook emotioneel. Ze is getrouwd met de afdeling, zo voelt het... 'tot de dood ons scheidt'. Ze snapt heel goed dat ze bij mij zit. Vindt dat ook fijn. Weggaan bij de afdeling en de organisatie is in theorie bespreekbaar met haar, en dat doen we dan ook. Maar in werkelijkheid is het dat niet. Zij is verantwoordelijk voor haar werk, de organisatie en de afdeling en ze zal dat blijven.

Ik zoek naar een manier om bij het werkelijke probleem te komen. In zo'n geval wijk ik vaak uit naar andere middelen dan woorden en cognitie. Ik leg daarom een stapel kaarten op tafel. Ik vraag haar kaarten op tafel te leggen die haar passie voor haar vak laten zien. Wat maakt dat ze dit werk met haar hele ziel en zaligheid doet?

Tot mijn verrassing gebeurt er iets. Er verschijnen twee rijen kaarten op tafel. Ella vertelt hierbij dat de ene rij staat voor de vroegere en blije Ella. De tweede rij staat voor de huidige en verkrampte Ella. Ineens ziet ze, voelt ze, ervaart ze in welk bootje ze terecht gekomen is. Ze is zichzelf verloren. Ze was zo bang voor het verlies van haar werk, als gevolg van haar rugklachten, dat ze zichzelf steeds meer had opgegeven en alleen maar harder ging werken. Ze houdt oprecht van de afdeling, de bewoners, haar collega's, de organisatie. Ze wil het niet kwijt! We zitten midden in haar verlatingsangst...

Verlatingsangst als borderlinekenmerk

Dirk De Wachter stelt als eerste kenmerk van de maatschappelijke borderlinediagnose: 'We hebben allemaal verlatingsangst.' Als oorzaken geeft hij en werkt hij uit:


- individualisering en individuele beslissingsvrijheid
 - de toenemende verstedelijking
 - het wegvallen van het (kern)gezin en bij uitbreiding het verwerpen van beperkende banden
 - de 'dood' van God, van het universalisme en fundering
 - de 'dood' van consensus, continuïteit en eenheid
- (De Wachter 2013, p. 23- 54)

Een behoorlijk pijnlijk relaas, waarin het diffuus worden van onderlinge verbindingen, ons bang maakt voor verlaten. We voelen ons minder verbonden met anderen, daarin is ook minder continuïteit, waardoor we op onszelf aangewezen worden. Dit versterkt onze angst om verlaten te worden, juist omdat we ons meer verlaten voelen. De Wachter stelt niet dat het vroeger beter was. Hij stelt wel maatschappelijk pijnpunten aan de kaak, die tot verlatingsangst bij velen van ons, zo niet bij ons allemaal leiden.

Verlatingsangst: wegstijgen of in de ogen zien?

Het is niet gemakkelijk om onze eigen verlatingsangst onder ogen te zien. Dat blijkt ook uit het verhaal van Ella. Hoe komt het toch dat we de eerlijke werkelijkheid over onszelf uit de weg gaan? Wegstijgen uit de spiegel? Brené Brown zegt het volgende hierover:





Het is vaak moeilijk om je eigen verhaal onder ogen te zien, maar lang niet zo moeilijk als er je hele leven voor weglopen. Het is riskant om je kwetsbaarheid te aanvaarden, maar lang niet zo gevaarlijk als liefde, verbondenheid en geluk opgeven – de ervaringen die je het meest kwetsbaar maken. Pas wanneer je de moed hebt om je te verdiepen in je duistere kant, zul je de oneindige kracht van je lichte kant ontdekken. (Brown 2013, p. 23)

Wij kunnen onze verlatingsangst alleen hanteren door liefdevol en mild naar onszelf te zijn. Te weten dat we niet perfect zijn. En soms ook door het bespreekbaar te maken. Dat klaart de lucht, geeft ruimte. Ik geloof dat hier een verbinding tussen De Wachter en Brown te vinden is.

Het verhaal van Ella: hoe ging het verder?

Toen Ella haar kaarten op tafel legde, toen ze doorkreeg dat verlatingsangst haar drijfveer was, ontstond er ruimte om het probleem van alle kanten te bekijken. Na drie maanden besluit ze, hortend en stotend, dat ze beter afscheid van de organisatie kan nemen. Ze zal, omdat ze zo met de organisatie verbonden is, te makkelijk terugvallen in oude valkuilen. Dan zullen haar rugklachten opspelen en zal ze het op den duur niet volhouden. Nu kan ik Ella begeleiden naar een andere baan.

Groeivraag

Noem uit de afgelopen maand drie situaties dat je je eigenlijk heel onzeker voelde en bang was in het contact met een ander. Hoe ging je hiermee om? Zijn er dingen die je wilt leren? Hoe? Wat? Maak het concreet.

Vooruitblik

Volgende week kijken we naar het tweede borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, instabiele en intense relaties. Vervolgens onderzoeken we welke weg Brené Brown hierin wijst.



*A*flevering 3:

Ruimte voor moed, compassie
en verbinding



Ruimte voor moed, compassie en verbinding

In dit derde blog verken ik het tweede borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, instabiele en intense relaties. Vervolgens onderzoek ik welke weg Brené Brown hierin wijst. Maar ik start met een voorbeeld uit mijn eigen loopbaanpraktijk.

Kwetsbare relaties in de praktijk: het verhaal van Joost

Joost is sinds een jaar adviseur in een organisatie. Aan het begin van de baan was er onduidelijkheid over de invulling ervan. Maar omdat Joost via deze baan een groeistap kon maken en omdat hij dringend een andere baan nodig had, heeft hij de baan geaccepteerd. Bij zijn aanstelling is toegezegd dat Joost een coachingstraject mocht volgen wanneer hij dat nodig zou hebben. Nu, na een jaar, heeft hij deze behoefte en klopt hij bij mij aan. De onduidelijkheid over zijn functie zorgt voor problemen. Joost moet adviseren over verschillende onderwerpen, waarover van hoger hand nog onvoldoende besluitvorming is. Dit maakt zijn functie diffuus en moeilijk uitvoerbaar.

We onderzoeken het probleem. Uit een en ander blijkt dat voor Joost pas op langere termijn duidelijkheid ontstaat over de inhoud van zijn functie. Hij kan daar slechts beperkte invloed op uitoefenen. Het leidt tot pittige gesprekken met zijn leidinggevende, een vrouw die hem veel kansen gunt. Tegelijk geeft hij bij mij steeds vaker aan dat hij de huidige onduidelijkheid niet kan en wil accepteren.

De vraag voor Joost wordt: wil ik blijven en ontwikkelen? En tegelijk verdragen dat de situatie niet is zoals ik hem wens? Of wil ik een escape maken en een andere baan zoeken? Op een gegeven moment meldt Joost mij via een mail dat hij een andere baan gevonden heeft. De volgende afspraak bij mij verschijnt hij niet, zonder dat hij mij daarover bericht.

Instabiele en kwetsbare relaties als borderlinecriterium

In dit voorbeeld zie ik het fenomeen van 'instabiele en intense relaties' terugkomen. En dat is het tweede borderlinekenmerk van onze maatschappij dat De Wachter in zijn boek beschrijft: 'We hebben allemaal instabiele en intense relaties.' Wat De Wachter hierover schrijft, hakt er nogal in, dus schrik niet te hard:

Het is intussen zover gekomen dat de wegwerpcultuur zich ook in ons relationele leven geïnstalleerd heeft, alsof wij tegenwoordig onze geliefde 'kopen'. Zo zijn relaties 'consumptiegoederen' geworden en dus inwissel- en vervangbaar. In een relatie is bijgevolg enkel nog aandacht voor de 'goede dagen'; de 'kwade dagen' mogen er niet meer zijn, en toch heeft iedereen er. Maar als die er dan aankomen, kopen we een nieuwe relatie.

Is het dan verwonderlijk dat veel koppels van nu nog maar weinig draagkracht hebben? In een wereld waarin 'alles mogelijk' is, alles meteen binnen handbereik ligt en het woord 'verlangen' niet meer gekend is, botsen we – ook in onze relaties – bij de minste tegenslag of pech al heel gauw tegen de grenzen van wat we kunnen verdragen, en tegen de grenzen van wat we willen blijven dragen. (De Wachter 2013, p. 63, 64)

In zijn boek *De flexibele mens* noemt de socioloog Richard Sennett het bovenstaande 'dat we niet meer doen aan karaktervorming, die juist onder de druk van dingen die even niet gaan zoals je zou willen, gebeurt'. In het boek van Sennett gaat het, wanneer hij vergelijkbare dingen als hierboven beschrijft, met name over werkrelaties.

We hebben hier dus te maken met een ziekteverschijnsel in onze samenleving, dus bij onszelf. We gaan een heftige (werkrelatie) aan, en als er tegenwind komt, verbreken we de relatie. Het verhaal van Joost vind ik hier een voorbeeld van. Het gaat niet bij zijn nieuwe baan zoals hij wil, het duurt hem te lang, hij gaat een intense relatie aan met zijn leidinggevende, maar haakt op een gegeven moment toch af. Ook verbreekt hij het contact met mij als coach zonder hierover iets te melden.

Ruimte scheppen voor moed, compassie en verbinding


Het verbreken van een relatie gaat vaak over momenten dat we ons kwetsbaar voelen, minder capabel. Dit laatste geven we maar moeilijk voor onszelf toe. Brené Brown geeft in haar boek aan dat onder veel van de momenten dat we ons bewust 'niet kwetsbaar willen voelen' schaamte zit. We schamen ons dat ons werk niet goed gaat en zoeken naar iets anders. We schamen ons dat ons leven niet zo op orde is als bij een ander, dus zoeken we een ander leven of een andere relatie. Dit zijn de grote voorbeelden. Er zijn ook veel meer kleine voorbeelden.

Brené Brown geeft aan dat voor het overwinnen van schaamte, dus kwetsbaarheid, drie dingen nodig zijn: moed, compassie en verbinding. Hoe gek het ook klinkt, in negen van de tien gevallen voel je je dan nog veel kwetsbaarder. En toch is dit nodig om de weg uit kwetsbaarheid en schaamte te banen en duurzame relaties op te bouwen op het werk of tussen mensen onderling.

Het verhaal van Joost: hoe ging het verder?

Tussen Joost en stopte het contact abrupt. Onbevredigend wat mij betreft. Ik sluit contacten graag goed af, bijvoorbeeld door in een (telefonisch) gesprek samen even terug te kijken. Ook geef ik een coachee graag nog goede en opbouwende woorden mee. Joost had mijns inziens meer moed, meer (zelf)compassie en meer verbinding nodig om te kunnen groeien.





Groeivraag

Wanneer kruip jij in je schil van 'niet kwetsbaar willen of durven zijn' waardoor je uit een relatie stapt? Onder welke omstandigheden? Ben je daar blij mee? Wat zou je ermee willen? Hoe? Wat heb je daarvoor nodig? Hoe ga je dat doen? Maak het concreet.

Vooruitblik

Volgende week kijken we naar het derde borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, onaangepaste agressie. Vervolgens onderzoeken we welke weg Brené Brown hierin wijst.



*A*flevering 4:

Verbondenheid en erbij horen

Verbondenheid en erbij horen

In dit vierde blog verken ik het derde borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, onaangepaste agressie. Vervolgens onderzoek ik welke weg Brené Brown hierin wijst. Maar ik start met een voorbeeld uit mijn eigen loopbaanpraktijk.

Agressie in de praktijk: het verhaal van Aicha

Een jaar lang begeleid ik Aicha. Een jaar lang vertelt Aicha mij hoe onrechtvaardig het is dat zij nu psychisch ziek is. Het is allemaal de schuld van haar werkgever. Door een reorganisatie is haar functie enorm veranderd. Hierdoor kon zij haar werk niet meer goed uitvoeren. De zorgen die zij hierover uitsprak, werden niet gehoord. En nu zit ze met de gebakken peren. Het liefst zou ze haar werkgever opknopen. Als ze een manier kan vinden om werkelijk juridisch aangetoond te krijgen dat haar werkgever fout zit, zal ze er niets voor laten. Ze vecht zich dood. Dit bespreek ik ook met haar. En haar psycholoog doet hetzelfde. Toch kunnen de gesprekken haar niet wegstrijken bij haar woede en boosheid.

Onaangepaste agressie als borderlinecriterium

Het verhaal van Aicha is een voorbeeld van het derde borderlikenenmerk dat De Wachter in zijn boek beschrijft als kenmerkend voor onze maatschappij: 'We leven in een tijd die door-drenkt is van onaangepaste agressieregulatie.' De Wachter zet zich dan ook schrap tegen de mensen die geweld beantwoorden met geweld.

Geweld wordt met geweld bestreden – het is die paradox die we accepteren dat de samenleving geweld bestrijdt met steeds meer zichtbaar geweld en met soms groteske vormen van machtsontplooiing. (...) De mens volgens Bataille wil niet eindig zijn, hij aanvaardt niet dat er ergens een grens is waar hij op botst, en precies daarom gaat hij te ver. Zoveel kinderen groeien vandaag op met de illusie dat de wereld aan hun voeten ligt en dat alles binnen handbereik ligt, met de overtuiging dat ze wat ze niet kunnen krijgen zelf mogen pakken. En als dat niet lukt, zijn opgekropte frustratie en soms agressie het gevolg. Of nog: een postmoderne samenleving als de onze schept de illusie dat alles mogelijk is voor iedereen. Iedereen kan president worden: *Yes, we can!* Maar dat is natuurlijk niet waar. Er zijn schijnbaar geen grenzen meer. En als men dan toch op een grens botst, wekt dat zoveel agressie op dat men ontploft! (De Wachter 2013, p. 90)



Aicha kan niet omgaan met de teleurstelling dat ze is ontslagen, en dat uit zich in een houding van agressie. Ook in mijn werkpraktijk word ik minimaal een aantal keer per week geconfronteerd met deze vorm van onaangepaste agressieregulatie. Bijvoorbeeld wanneer er ontslag dreigt of, als gevolg van ziekte, tot beëindiging van een dienstverband moet worden overgegaan. Als ik er bij mensen een vinger op probeer te leggen wat precies hun agressie veroorzaakt, is er heel vaak een verband te leggen met een gevoel van ongelijkheid. Meestal heeft de manier van informeren en communiceren vanuit de organisatie hiermee te maken. Wanneer in redelijk overleg een gezamenlijk besluit genomen kan worden, of wanneer er een gedwongen besluit valt en de medewerker daarin voldoende betrokken wordt en hierover wordt geïnformeerd, dan lijkt ik die agressie anders of minder waar te nemen.

We worden allemaal geconfronteerd met moeilijke, ingrijpende en soms ook onrechtvaardige situaties. De vraag is dan: hoe gaan we ermee om? Hoe kunnen we die hanteren? Hoe houden we het hoofd boven water? Hoe komen we niet terecht in onaangepaste agressie, iets wat op welke manier ook, bij ons allemaal op de loer ligt?


Het belang van verbondenheid en erbij horen

Brené Brown geeft mijns inziens prachtige richtingaanwijzers die bijdragen aan een goede omgang met agressie. Volgens haar zijn verbondenheid en erbij horen van essentieel belang:

Verbondenheid is de energie die ontstaat tussen mensen wanneer zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen; wanneer ze zonder te oordelen of beoordeeld te worden, kunnen geven en ontvangen.

Erbij horen is het aangeboren menselijk verlangen om deel uit te maken van een groter geheel. Omdat dit zo'n primaire behoefte is, proberen we daar vaak aan te voldoen door ons aan te passen en te streven naar goedkeuring, maar in plaats van dat dat helpt, staat dat het gevoel erbij te horen eerder in de weg. We horen er namelijk pas echt bij wanneer we ons authentieke, imperfecte zelf aan de wereld laten zien, en dat betekent dat ons gevoel erbij te horen nooit groter kan zijn dan de mate waarin we onszelf accepteren. (Brown 2013, p. 39 en 47)

Mooi gezegd, denk je misschien wanneer je dit leest. Maar wat heeft dat nu te maken met de 'onaangepaste agressie' van De Wachter? Onaangepaste agressie ontstaat vaak als gevolg van een ervaren gebrek aan *verbondenheid* en *erbij horen*. Hier ligt dus in eerste instantie een appel naar werkgevers. Hoe blijft, ondanks lastige situaties, de omgeving zo veilig dat de medewerker zich verbonden weet en het gevoel heeft erbij te horen? Ook als het gaat over boventaligheid, ontslag en beëindiging als gevolg van ziekte? Dat kan! En ik zie dat als een verantwoordelijkheid van werkgevers.



Zijn verbondenheid en erbij horen alleen de verantwoordelijkheid van de werkgever? In mijn ogen zeker niet. Agressie is vaak een logische en redelijke manier van het uiten van eerlijke emoties. Wanneer het leven rauw is en rouw geeft, kunnen juist die verbondenheid en het erbij horen niet meer gerealiseerd worden, terwijl ze op dit moment juist ook van essentieel belang zijn. Het gevecht van de 'onaangepaste agressie' richt zich op dat proces van verlangen en verlies.

Helaas lukt het mensen vaak niet om dicht bij hun authentieke, imperfecte zelf te blijven. Woede en boosheid zijn een belangrijk onderdeel van rouw. Maar mensen maken vaak geen ruimte om te rouwen en kijken het rauwe niet in de ogen. In plaats daarvan richt het gevecht zich op de ander, de werkgever of de privéomgeving. En dat sorteert vaak het tegengestelde effect van wat mensen daadwerkelijk verlangen. Namelijk gekoesterd worden op de veilige plaatsen van vriendschap, liefde en thuis. Deze manier van verbondenheid en erbij horen zorgt ervoor dat het rauwe van de levenssituatie en de rouw die dat veroorzaakt, omgezet kunnen worden in een proces van heling en herstel. Zo kan een nieuwe situatie ontstaan. De weg van rouw naar acceptatie is geen makkelijke weg. Soms lijkt de weg van het gevecht zoveel makkelijker. Toch is de weg naar acceptatie helend. Blijven vechten heeft veel in zich van zelfdestructie.

Het verhaal van Aicha: hoe ging het verder?

Aicha kon haar situatie van verlies niet onder ogen zien en daarover rouwen. Aicha bleef boos. Ze wist dat ze daarmee haar eigen gezondheid negatief beïnvloedde en dat ze de weg naar een andere baan blokkeerde. Evenals de weg van herstel en de ervaring van verbondenheid en erbij horen. Maar het was de weg die ze koos! Tenminste, zo zei ze het zelf.

Groeivraag

Wanneer en in welke situatie word jij voor je gevoel onredelijk en (te) heftig boos? Hoe komt dat? Hoe kun je zoeken naar meer verbinding en erbij horen, juist in je veilige omgeving? Hoe kun je jezelf hiermee helpen?

Vooruitblik

Volgende week kijken we naar het vierde borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, identiteitsstoornissen. Vervolgens onderzoeken we welke weg Brené Brown hierin wijst.



*A*flevering 5:

Authenticiteit als bouwsteen
voor identiteit



Authenticiteit als bouwsteen voor identiteit

In dit vijfde blog verken ik het vierde borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, de zoektocht naar onze identiteit. Vervolgens onderzoek ik welke weg Brené Brown hierin wijst. Maar ik start met een voorbeeld uit mijn eigen loopbaanpraktijk.

De zoektocht naar identiteit in de praktijk: het verhaal van Rijk

Rijk begon ooit als baliemedewerker bij een organisatie in de zakelijke dienstverlening. Stap voor stap is hij gegroeid, en uiteindelijk is hij manager geworden. Om dit te bereiken heeft hij steeds weer opleidingen gevolgd. Hij is erg trots op het niveau dat hij heeft bereikt. Ruim een jaar geleden is hij echter uitgevallen. Het ging niet meer. Het werk vroeg teveel van hem. Hij krijgt intensieve psychotherapeutische begeleiding.

De werkgever vraagt mij om het re-integratietraject van Rijk op te pakken. Dat doe ik door te kijken naar zijn werkbelasting en die voorzichtig te verhogen. De opbouw van meer taken in zijn huidige functie, blijkt voor Rijk, zowel in kwantiteit als in kwaliteit, nog niet mee te vallen. Daarnaast onderzoeken we wat voor hem nieuwe uitdagingen zouden kunnen zijn buiten het bedrijf.

Hier stagneert het. Rijk geeft aan dat hij veel behoefte heeft aan duidelijkheid en structuur. Taken met duidelijke kaders, opdrachten met een kop en een staart. Tegelijk zit hij in zijn denken vast aan het feit dat hij manager is en zal blijven. Deze twee denkbeelden stroken niet met elkaar.

Wie ben ik en wie wil ik zijn?

De Wachter stelt dat wij problemen hebben met onze identiteitsopbouw, een vierde kenmerk van het borderlinesyndroom van onze maatschappij. We weten niet goed wie we zijn en willen zijn.

Vandaag krijgen we voortdurend de boodschap dat we moeten kiezen wat we zelf willen, moeten doen dat we graag doen, we moeten eigentijds onze weg gaan. Maar wat wil ik kiezen, wat doe ik graag, wat is mijn weg en wanneer ben ik eigentijds? Daarachter komen is een ontzettend moeilijke opdracht die leidt tot erg moeilijke vragen en problemen op identiteitsopbouw van jongeren en volwassenen. (De Wachter 2013, p. 99)

Dat is dan mooi! Daar zitten we dan in onze prachtige geciviliseerde 21e eeuw. Keuzestress. Steeds maar 'onzelf moeten zijn'... Maar hoe? Doen wat we graag doen, maar wat doen we eigenlijk graag? Rijk wilde graag een goede manager zijn, terwijl dit niet (meer) bij zijn persoonlijkheidsstructuur paste. Hij had door de loop van de jaren zijn weg gekozen. Maar dat die weg een andere richting op ging dan hij had gewild en verwacht, kon hij niet accepteren. Dat zou falen betekenen.

Loslaten wie ik moet zijn

Brené Brown sluit aan op het probleem van Rijk. In plaats van hard ons best doen om onszelf te zijn, legt zij de nadruk op loslaten wie we moeten zijn:

Authenticiteit is dag in, dag uit loslaten wie je denkt te moeten zijn, en accepteren wie je werkelijk bent.

Wat je nodig hebt om te kiezen voor authenticiteit is:

- de moed om imperfect te zijn, grenzen te stellen en jezelf toe te staan om kwetsbaar te zijn,
- de compassie die voortkomt uit de wetenschap dat we allemaal onze sterke en zwakke kanten hebben, en
- de verbondenheid die alleen mogelijk is wanneer je erin gelooft dat je goed genoeg bent.


Authenticiteit vereist een bezielde manier van leven en liefhebben – ook wanneer dat moeilijk is, ook wanneer je worstelt met schaamte en de angst niet goed genoeg te zijn, en vooral wanneer je zo intens gelukkig bent dat je het gevoel bijna niet durft toe te laten.

Bewust kiezen voor authenticiteit op momenten dat dat grote moeite kost, is de manier om de deur naar vreugde, geluk en dankbaarheid wijd open te zetten. (Brown 2013, pp. 74-75)

Authentiek zijn is dat we onze schaamte, angst, kwetsbaarheid en al die andere ingewikkelde gevoelens mogen verdragen.

We zijn zo vaak heel druk met zorgen dat we al die lastige, pijnlijke en moeilijke gevoelens niet hebben. Terwijl wanneer wij ze eerlijk aankijken, en ik zeg niet dat dat makkelijk is, we van ze kunnen leren.





Het verhaal van Rijk: hoe ging het verder?

Het zou beter zijn voor Rijk als hij een andere functie zou kiezen. Maar dat wil hij niet. Hij houdt vast aan het idee dat hij manager moet en wil zijn. Rijk heeft daarmee zijn identiteit verbonden met de grote stappen die hij in zijn carrière heeft gezet. Het is duidelijk dat hij veel heeft bereikt. Maar dat ging ten koste van zijn gezondheid. Dit laatste kan hij voor zichzelf niet erkennen. Dit stagneert de re-integratie en tegelijk zijn herstel.

Rijk heeft heel veel capaciteiten. Wanneer hij deze wil inzetten, is het belangrijk dat hij in staat is om een stap terug te zetten in functieniveau en -inhoud. Dat kan hij niet. Binnen de gestelde termijn hebben we helaas samen geen nieuwe mogelijkheden gevonden. Gelukkig zou de psychotherapie nog langer doorgaan. Ik hoop dat dat tot verandering leidt.

Groeivraag

Hoe ervaar jij de keuzestress? Herken je dat bijna niet meer weet wie je bent en wat je moet? Hoe ga je hiermee om? Wat zou je willen leren? Hoe ga je dit doen? Maak concreet.

Vooruitblik

Volgende week kijken we naar het vijfde borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, affectlabiliteit, oftewel onzekerheid over de vraag of we goed genoeg zijn, een gebrek aan basisvertrouwen. Vervolgens onderzoeken we welke weg Brené Brown hierin wijst.



*A*flevering 6:
Zelfcompassie



Zelfcompassie

In dit zesde blog verken ik het vijfde borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, affectlabiliteit, oftewel, onzekerheid over de vraag of we goed genoeg zijn, een gebrek aan basisvertrouwen. Hierdoor gaan we volgens De Wachter 'surfen op de golven van ons gemoed', van ons affect. Vervolgens onderzoek ik welke weg Brené Brown hierin wijst. Maar ik start met een voorbeeld uit mijn eigen loopbaanpraktijk.

Affectlabiliteit in de praktijk: het verhaal van Karlijn

Zeer regelmatig krijg ik mensen in mijn praktijk met een heel hoge mate van zelfkritiek en perfectionisme. Zo ook Karlijn. Karlijn werkt in een magazijn als leidinggevende. Alles moet beter, bij haarzelf en bij haar collega's. Ik geloof niet dat ik graag in haar team zou zitten. Eigenlijk is volmaakt niet goed genoeg en veertig uur werken altijd te weinig. Ze leeft op de golven van de prikkels die ze creëert en de adrenaline die dat geeft. Ze lijkt hieraan verslaafd. Zelf vindt ze dat 'ze haar werk gewoon goed doet en dat verwacht ze ook van haar collega's'. Thuis is ze echter vaak emotioneel en kan ze alleen maar aangeven wat er op een dag allemaal niet goed ging. Karlijn krijgt hier in steeds sterkere mate ook zelf last van. Daarom besluit ze een coachingstraject bij mij te starten. Maar ze wil pertinent dat haar werkgever erbuiten blijft. Stel dat hij het idee zou hebben dat er iets schort, dat ze niet alles kan, dat ze hulp nodig heeft. Dat wil ze niet. We laten dat zo en gaan aan de slag.

Een van de dingen die Karlijn in de coaching gaat doen, is iedere week drie keer, aan het einde van de dag opschrijven: 'Ik ben tevreden over...' Ze vindt de opdracht stom en moppert er fors over. Maar ze gaat wel aan de slag...

Affectlabiliteit in de praktijk

Niet alleen Karlijn, maar ook veel andere mensen zijn perfectionistisch en hebben veel zelfkritiek. Mensen vinden zichzelf niet goed genoeg en stellen hoge eisen. Ten diepste voelen ze zich onzeker over de vraag of ze goed zijn zoals ze zijn. Vaak zoeken ze sterke, steeds sterkere emotionele prikkels, om hun gevoel van leegte te compenseren. De Wachter zegt hierover het volgende:

Fond, basis, basic trust is wat ons met onze voeten op de grond houdt, onder meer in het onderscheid tussen goed en kwaad. Als er geen fond is, geen basis, geen basic trust, dan surfen we op de golven van ons gemoed. De afwezigheid van fond, van basis, van basic trust is een kenmerk van de postmoderne hedendaagse westerse samenleving: de he-

dendaagse mens gaat zijn gevoel van leegte proberen te compenseren door prikkels van buiten uit op te zoeken, steeds meer, steeds straffere. Op die manier holt de structuur zichzelf langzaam maar zeker verder uit. De kickcultuur ontstaat daar waar de *basic* cultuur ontbreekt. Helaas maakt het overmatig zoeken van impulsen van buitenaf het gevoel van leegte almaar groter. (De Wachter 2013, p. 122)


Gaat dit echt over ons? Ik heb zelf wel de indruk dat wij in onze wereld leven van impuls op impuls. Terwijl ik dit zit te schrijven, zie ik steeds mails in de hoek van mijn scherm verschijnen, weet ik dat ik zo een afspraak heb, gaat de telefoon en word ik een heel aantal keren onderbroken. Hoewel ik dit niet wil, laat ik het toch gebeuren. En het gekke is dat ik op dit soort dagen de neiging heb om de turbo juist verder open te zetten, in plaats van een tandje terug te schakelen. Ik zoek meer prikkels, meer kick. Want wat let mij om mijn mail en telefoon uit te zetten? Toch doe ik dat niet. De kick van veel en veel tegelijk voelt ook prettig. Is er stiekem in mij ook een duiveltje dat zegt 'Meer is beter en interessanter? Voel ik mij stiekem dan toch onzeker, even een gevoel van het ontbreken van basic trust? In de realiteit geeft het me meer gevoelens van onvoldaanheid, meer gevoelens van falen en leegte. Wat een vreemd mechanisme.

Zelfcompassie als tegengif tegen affectlabiliteit

Om vanavond niet op die manier naar huis te hoeven, richt ik mij maar weer tot Brené Brown. Wat wij volgens haar nodig hebben, is zelfcompassie. Daarbij haalt zij haar collega Kristin Neff aan die hier onderzoek naar doet. Zelfcompassie omvat volgens Neff de volgende drie elementen: aardig zijn voor jezelf, je menselijkheid erkennen en mindfulness. Ze schrijft hierover:

- *Aardig zijn voor jezelf* houdt in dat je warm en begripvol op jezelf reageert wanneer je lijdt, faalt of een gevoel van tekortschieten ervaart, in plaats van je pijn te negeren of jezelf te kwellen met zelfkritiek.
- *Je menselijkheid erkennen* betekent dat je inziet dat lijden en gevoelens van persoonlijk tekortschieten nu eenmaal deel uitmaken van de menselijke ervaring; dat dit dingen zijn waarmee we allemaal te maken hebben, in plaats van dingen die alleen 'mij' overkomen.
- *Mindfulness* is een evenwichtige benadering van negatieve emoties, waarbij je gevoelens niet onderdrukt, maar ook niet overdrijft. Aan de ene kant moet je pijn niet negeren, want dan kun je er geen compassie mee hebben. Maar aan de andere kant moet je je ook weer niet identificeren met je gedachten en gevoelens, want dan kun je worden opgeslokt en meegesleurd door negativiteit. (Brown 2013, pp. 86-87)





Het verhaal van Karlijn: hoe ging het verder?

Karlijn kreeg de opdracht om elke week drie keer op te schrijven waar ze tevreden over was. Eigenlijk een oefening in zelfcompassie. Na zo'n drie maanden merkt ze een verandering op. Ze wordt liever voor zichzelf, ze geeft aan dat het contact met haar collega's makkelijker wordt en dat ze zich ontspannener voelt.

Karlijns perfectionisme was de emotionele prikkel die ze hard nodig had om haar kwetsbaarheid te maskeren. Ze was erg onzeker en had voortdurend het gevoel te falen als leidinggevende. Ook was ze bang dat ze haar prestatiedoelen niet zou halen.

Nu mag haar kwetsbaarheid er zijn, ze hoeft niet meer volmaakt te zijn. Aansluitend bij het vorige blog: ze is authentiek geworden. Ze gaat ten slotte negen maanden door met deze opdracht. Na een aantal jaren komt ze nog een keer bij mij terug voor een korte APK. Dan wordt duidelijk dat deze opdracht om compassie te hebben met zichzelf, haar geholpen heeft!

Groeivraag

Hoeveel prikkels heb jij nodig om te kunnen leven? Kan het ook met minder? Wat maakt dat je zoveel prikkels nodig hebt? Wat wil je met het bovenstaande? Maak het concreet.

Vooruitblik

Volgende week kijken we naar het zesde borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, impulsiviteit. Vervolgens onderzoeken we welke weg Brené Brown hierin wijst.



*A*flevering 7:

Veerkracht als medicijn

Veerkracht als medicijn

In dit zevende blog verken ik het zesde borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, impulsiviteit. Vervolgens onderzoek ik welke weg Brené Brown hierin wijst. Maar ik start met een voorbeeld uit mijn eigen loopbaanpraktijk.

Impulsiviteit in de praktijk: het verhaal van Gijs

Soms neem ik waar dat verlies van werk, verlies van identiteit is, en ook verlies van 'drugs'. Gijs, half veertig, is een gebroken man als ik hem voor de eerste keer ontmoet. Hij is op staande voet ontslagen als aan het licht komt dat hij als hulpverlener een relatie is aangegaan met een cliënte.

Gedurende de gesprekken die ik met hem voer, wordt duidelijk dat Gijs grote moeite heeft om om te gaan met zijn emoties. Eigenlijk is hij ook helemaal geen hulpverlener. Hij heeft moeite om contact te maken met de ander, zit het liefst achter zijn boeken en is enorm bang voor sociaal contact. En toch was juist dat zijn vak. Jaren hield hij het vol. Hij had tenslotte in zijn opvoeding meegekregen dat als je iets begint, je het ook afmaakt. En zo ging hij door. Tot het misging. Hij zat steeds slechter in zijn vel. Hij kreeg behoefte aan genegenheid. Die had hij gekregen. Met alle gevolgen vandien...

De kick van impulsiviteit

Uit het verhaal van Gijs wordt duidelijk dat hij voor zichzelf lang niet wil erkennen dat hij niet op zijn plek zit in zijn baan. Hij zoekt verdoving van dat ongemakkelijke gevoel in een impulsieve relatie. De Wachter zegt het volgende over impulsiviteit:

Wij leven op de top van onze driften. Wij hebben seks omdat we willen genieten of omdat we moeten genieten. Om nog meer te genieten, hebben we middelen nodig: soft- en harddrugs, en verder gebruiken wij massa's slaap- en kalmeringsmiddelen. Wij eten ongezond: zwaarlijvigheid is een enorm probleem. Ook geld geven wij impulsief uit: meer en meer mensen vragen schuldbemiddeling of krijgen loonbeslag. Wij consumeren vóór het geld er is. Ook autorijden gebeurt vaak impulsief: verkeersagressie zit bijna dagelijks in het nieuws. Alles om het snel, steeds nieuw, steeds anders, en als de kick uit blijft, dan vinden wij het saai. Dat was allemaal nog niet zo uitgesproken in de tijd van onze ouders; totaal ondenkbaar was het in de tijd van onze grootouders. (De Wachter 2013, p. 137)

Kick is het woord dat in het bovenstaande voor mij blijft hangen. We leven een verdoofd leven. En iedereen die dit leest, heeft zijn eigen manier om zichzelf te verdoven. Nog meer eten, nog meer drinken, nog meer medicijnen, nog harder werken, nog harder de wereld verbeteren, nog meer perfectionisme, nog meer afspraken, nog harder rijden, nog... nog... nog... Het vervelende hiervan is, dat we niet alleen onze lastige gevoelens verdoven, maar ook onze mooie gevoelens. We gaan dus vlakker leven. En we doen het allemaal en allemaal mogelijk iedere dag.

In wezen is al dit gekick heel vaak onmacht om met onze werkelijke emoties, onze kwetsbaarheid en onze imperfectie van alledag om te gaan. 'Verdoven is beter dan genezen...'

Veerkracht: meer voelen, minder verdoven

Verdoven doe je om niet te hoeven voelen. Voelen is soms te pijnlijk of te ingewikkeld. Gijs verdoofde zichzelf door middel van een relatie. Maar daarmee zag hij niet daadwerkelijk onder ogen wat hem ongelukkig maakte. Je zou kunnen zeggen 'en?'. Verdoven laat ons leven buiten de realiteit. Wanneer Gijs eerder zijn probleem onder ogen had gezien, had hij er op tijd mee aan de slag kunnen gaan. Hij had dan eerder een andere baan kunnen zoeken, die wel goed bij hem paste. Nu verloor hij zijn baan, zijn goede reputatie en liep zijn gezin ernstige schade op.

Ik denk dat in het ontwikkelen van veerkracht aanknopingspunten zitten om meer te kunnen voelen en minder te hoeven verdoven. Brené Brown schrijft hierover:

Vijf factoren zijn het meest kenmerkend voor veerkrachtige mensen:


1. Ze zijn vindingrijk en sterk in het oplossen van problemen.
2. Ze zijn bereid hulp te zoeken.
3. Ze zijn overtuigd dat ze iets kunnen doen wat helpt om met hun gevoelens om te gaan en tegenslagen te overwinnen.
4. Ze worden gesteund door hun omgeving.
5. Ze hebben een goede band met anderen, zoals familieleden of vrienden.

(Brown 2013, p. 92)

Ook vindt zij het volgende opmerkelijke feit:

Volgens de mensen die ik interviewde, kwamen de 'beschermende factoren' – de dingen die hun veerkracht gaven – voort uit hun spiritualiteit. En met spiritualiteit bedoel ik niet religie of theologie, maar een gedeelde en diepgewortelde overtuiging. Op basis van de interviews definieer ik 'spiritualiteit' als volgt:





Spiritualiteit is erkennen en respecteren dat we allemaal onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn door een kracht die groter is dan wijzelf, en dat onze verbondenheid met die kracht en met elkaar is geworteld in liefde en compassie. Openstaan voor spiritualiteit geeft perspectief, richting en zin aan ons leven. (Brown 2013, p. 92)

Hier wordt veerkracht als ‘medicijn’ tegen impulsiviteit en verdoving gezet. En veerkracht heeft als belangrijke ingrediënt spiritualiteit. Want spiritualiteit biedt perspectief, richting en zin. Een interessante gedachte.

Het verhaal van Gijs: hoe ging het verder?

Gijs kwam tot de ontdekking dat hij vooral een verdoving had gezocht. Nu moest hij zijn onderliggende probleem onder ogen zien, namelijk de angst voor sociale contacten terwijl die contacten een wezenlijk onderdeel vormden van zijn baan. Het bleek geen sinecure en het begin van een zoektocht naar een andere invulling van zijn leven en het ontwikkelen van meer veerkracht.

Groeivraag

Brenè Brown haalt in haar boek een ezelsbruggetje aan om ervoor te zorgen dat je niet in een situatie van verdoving terechtkomt, maar blijft voelen: LOLJAS. Ze ontleent dit aan een bijeenkomst van de Anonieme Alcoholisten. Aan jou de vraag om te ontdekken of je vandaag een LOLJAS bent:

- L = Heb je vandaag ... **L**aten staan of niet gedaan (verdoving)?
 - O = Heb je vandaag geen emoties **O**pgekropt?
 - L = Heb je vandaag voldoende **L**ichaamsbeweging gehad?
 - J = Wat heb je vandaag voor **J**ezelf gedaan?
 - A = Wat heb je vandaag voor **A**nderen gedaan?
 - S = **S**uper! (Noem iets positiefs wat vandaag is gebeurd.)
- (Brown 2013, p. 103)


Vooruitblik

Volgende week kijken we naar het zevende borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, voorbijgaande, stressgebonden paranoïde / dissociatiesymptomen. Vervolgens onderzoeken we welke weg Brené Brown hierin wijst.



*A*flevering 8:

Moed in de arena



Moed in de arena

In dit achtste blog verken ik het zevende borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, het leven in een paranoïde en dissociatieve wereld. Vervolgens onderzoek ik welke weg Brené Brown hierin wijst. Maar ik start met een voorbeeld uit mijn eigen loopbaanpraktijk.

Paranoia en dissociatie in de praktijk: het verhaal van Marit

Er moet in een organisatie fors bezuinigd worden. De duimschroeven moeten aangedraaid. Dit vraagt bijstelling van werkwijzen. Het betreft een logistiek bedrijf waar dingen al jaren op dezelfde manier gaan. Nu moet ineens het roer om. Een heel aantal medewerkers lijkt niet 'mee te willen'. Zo ook Marit. Ze gaat op een niet al te subtiele en vervelende manier het gesprek aan met haar leidinggevende en verwijt hem van alles en nog wat.

Marits toon komt in wezen voort uit onmacht. Marit zit klem. Er worden dingen van haar gevraagd waar ze zich niet capabel voor voelt. Haar baan, waarin ze altijd met plezier heeft gewerkt, is plotseling iets waarvan ze het gevoel heeft dat ze het niet of niet goed genoeg kan. Ook heeft ze het gevoel dat voor haar onzekerheid binnen het bedrijf geen ruimte is. Medewerkers worden overspoeld met mail uit de organisatie. Er is nauwelijks ruimte voor gesprek tijdens bijeenkomsten op de werkvloer. Het moet gewoon. Maar Marit kan het niet opbrengen. Haar houding leidt tot conflict en zo tot ziekte.

Het gemak van virtuele relaties

De Wachter stelt in het hoofdstuk dat gaat over het zevende borderlinecriterium: 'We vertonen allemaal voorbijgaande stressgebonden paranoïde / dissociatiesymptomen.'

Hij bespreekt verschillende vormen die hij in onze huidige maatschappij ziet. In games, op Facebook en andere sociale media nemen we een virtuele identiteit aan. We kunnen kiezen hoe we onszelf profileren. Dat is juist ook de kracht van deze media. Tegelijk hoeven we binnen deze relatievormen onze emoties niet te hanteren, zoals we dat wel moeten in face-to-face relaties. We kunnen dus de confrontatie met onze eigen emotie uit de weg gaan. Maar daardoor verliezen we niet zelden het contact met onszelf. We dissociëren. Ook worden we angstig, paranoïde in contacten, hoewel we dit op allerlei manieren maskeren.

Heeft De Wachter gelijk? Ik vrees dat hij in ieder geval een punt raakt. Ik wil daarmee niet de hele huidige samenleving – mooi woord: samen-leving – in de prullebak gooien. We hebben inmiddels heel andere manieren ontwikkeld om samen-leven vorm te geven. En daar kleven voor-, maar zeker ook nadelen aan. Ik zie dat terug in het voorbeeld van Marit. Er wordt

binnen het bedrijf waar Marit werkzaam is, teveel via e-mail gecommuniceerd, en niet meer persoonlijk. En juist in dat laatste zit niet altijd het gemak van het leven, wel de verbinding, compassie en moed. De kracht van kwetsbaarheid.

Moed om in relaties te staan

Brené Brown citeert in haar boek Theodore Roosevelt, uit zijn toespraak op 23 april 1910 aan de Sorbonne in Parijs. Deze voordracht heet officieel *Burgerschap in een republiek*.

Ik neem het citaat over:

Het is niet de criticus die telt; niet degene die ons erop wijst waarom de sterke man struikelt, of wat de man van de daad beter had kunnen doen. De eer komt toe aan de man die daadwerkelijk in de arena staat, zijn gezicht besmeurd met stof, zweet en bloed; die zich kranig weert; die fouten maakt en keer op keer tekortschiet, omdat dat nu eenmaal onvermijdelijk is. Die desondanks toch probeert iets te bereiken; die groot enthousiasme en grote toewijding kent; die zich helemaal geeft voor de goede zaak. Die, als het meezit, uiteindelijk de triomf van een grootse verrichting proeft, en die, als het tegenzit en als hij faalt, in elk geval grote moed heeft getoond... (Brown 2013, p. 11)

De moed waarvan in dit citaat sprake is, is veel minder nodig wanneer wij ons verstoppen in virtuele relaties en onze relaties in de 'echte wereld' minder een plaats geven. Als we, in plaats van druk te e-mailen, de rust te nemen om samen met een collega die erdoorheen zit, een bak koffie te drinken. Als we in plaats van via direct contact per mail met onze medewerkers communiceren, en zodoende niet horen waar zij echt mee zitten. De werkplek kan ook een 'arena' zijn. Daar ben ik me terdege van bewust. Toch is dat de enige plaats waar reële relaties vorm krijgen.

Wanneer ik hoor dat over boventaligheid in organisaties alleen via de mail grote bijeenkomsten, et cetera worden gecommuniceerd met medewerkers, zoals in het voorbeeld van Marit, krijg ik buikpijn. Juist de medewerker die boventalig is, heeft behoefte aan echt contact, aan rustige tijd en een persoonlijke benadering.

Het verhaal van Marit: hoe ging het verder?

Marit heeft uiteindelijk een baan buiten de eigen organisatie moeten zoeken. De veranderingen waar ze niet voor toegerust was, braken haar op. Ik denk dat dit niet nodig was geweest als de organisatie/de leidinggevenden zich op een goede manier in de 'arena' van het persoonlijk gesprek hadden gestort, inclusief echte aandacht en goede interventies.





Groeivraag

In hoeverre herken je het symptoom dissociatie? Herken je de 'arena' van de echte wereld en de echte relaties, in de woorden van Roosevelt? Wat wil je leren? Hoe? Maak het concreet.

Vooruitblik

Volgende week kijken we naar het achtste borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, automutilatie en suïcidaliteit. Vervolgens onderzoeken we of Brené Brown hierbij een goede richting kan wijzen.



*A*flevering 9:

Veiligheid en ruimte

Veiligheid en ruimte

In dit blog verken ik het negende en laatste borderlinecriterium uit het boek van Dirk De Wachter, zinloosheid en leegte. Vervolgens onderzoek ik wat veiligheid en ruimte hierin kunnen betekenen. Maar ik begin weer met een verhaal uit de praktijk.

Zinloosheid en leegte in de praktijk: het verhaal van Jelle

Jelle werkt als adviseur in de chemische industrie. Er is veel aan de hand binnen het bedrijf. Maar zicht op wat er aan de hand is, krijgt Jelle niet. Hij komt 's avonds steeds doodmoe thuis en weet niet goed aan welke eisen hij binnen het bedrijf moet voldoen. Steeds als hij zijn leidinggevende vraagt om duidelijkheid, geeft deze aan dat toch alles goed gaat. Zo gaat het anderhalf jaar door.

Dan wordt Jelle ineens op het matje geroepen. De cijfers zijn niet goed en dit wordt gerelateerd aan de uitvoering van het werk van Jelle. Hij zal een verbetertraject in moeten. In het gesprek hierover geeft Jelle aan dat hij juist gevraagd heeft om duidelijkheid en kaders, maar dat die steeds ontbraken. Het blijkt in dit gesprek niet bespreekbaar.

Omdat Jelle anderhalf jaar gewerkt heeft met een gevoel – wat doet het er ook toe wat ik uitspook? – breekt het lijntje. Hij gaat het verbetertraject in, maar heeft eigenlijk niet meer de reserve om hierin te geven wat hij moet geven.

Gebrek aan referentiepunten

'We hebben allemaal last van zinloosheid en leegte' stelt De Wachter en dit benoemt hij als het negende borderlinecriterium. Dit houdt voor hem het volgende in:

Wie ben ik? Waar kom ik vandaan? Waar ga ik naartoe? Wie een antwoord heeft op die vragen, of wie er niet blijvend door gekweld of 'ontregeld' wordt, mag zich anno 2012 gelukkig prijzen. Wie in dat geval is, behoort misschien nog tot de (helaas) steeds kleiner wordende groep individuen die nog zijn grootgebracht in een liefdevolle, gehechte sfeer, waarin begrenzing en eindigheid als vanzelfsprekend werden meegegeven in de opvoeding, met de nodige ethische bagage. Wie weet werd hem of haar en cours de route misschien ook nog een breder kader aangereikt – of dat dan religieus is dan wel ideologisch, filosofisch of komende vanuit welke geloofssfeer ook, is van geen tel. Het heilzame is dat er zo'n kader is, een referentie die iemand situeert op een welbepaalde

plaats in de samenleving, in een welbepaald segment van de bevolking, een referentie die mede verantwoordelijk is voor de vorming van een reeks kenmerken van iemand, die allemaal samen zijn of haar identiteit bepalen. (Wat allemaal niet garandeert dat de zinvragen nooit voorbij zullen komen – wel integendeel – maar blijvende schade zullen ze niet aanrichten; ze maken dan deel uit van de groei.) (De Wachter 2013, p. 210)

De kans dat een antwoord gevonden kan worden op zinvragen, is klein wanneer leegte en gemis de grondtoon van ons leven vormen, en ankerpunten of referenties ontbreken. Juist referenties, in de vorm van opvoedfiguren, een levensbeschouwing of duidelijke regels zorgen ervoor dat identiteitsvorming kan plaatsvinden. Dat mensen niet verdrinken in leegte en gemis. In deze tijd van zelfverwerkelijking vergeten we vaak dat we als mens niet kunnen leven en ontwikkelen zonder verbinding en kader met anderen.

Een hek om de tuin


Een van de vier kernwaarden van Loopbaanparadox is Ruimte geven in veiligheid. In mijn visiedocument verwoord ik dit als volgt:

Als coaches bieden wij de klant duidelijkheid en structuur, zodat deze veilig kan exploreren. Dit kan betekenen dat er duidelijke afspraken worden gemaakt over de opdrachten die gedaan worden. Of dat er gezamenlijk leerdoelen worden geformuleerd, zodat de klant weet waarmee hij in het traject bezig is. Het kan ook gaan om eerlijke afspraken over gedrag van de coach of klant, wanneer de klant hier behoefte aan heeft. Of aan duidelijke doelen per sessie. (Rossum 2014, p. 17)

Het is mijn overtuiging dat duidelijkheid, structuur en referenties voorwaarden zijn voor zingeving en opvullen van leegte. Daarmee stem ik in met De Wachter. Een voorbeeld van een kind in de tuin kan dat verduidelijken. Een tuin zonder hek is onveilig. Niet alleen in letterlijke zin, maar ook in figuurlijke zin. Een kind weet niet waar de grens ligt. Dit zal, afhankelijk van het karakter van het kind, twee reacties oproepen. Het ene kind blijft op een heel klein stukje van die tuin spelen, omdat hij niet weet waar het nog wel en waar het niet meer veilig is. Een ondernemender kind zal juist ver uit de tuin gaan, met mogelijk alle gevolgen van dien. Wanneer er een hek om de tuin staat, weet het kind dat dat zijn volledige veilige ruimte is die hij helemaal mag exploreren.

Veiligheid in letterlijke en figuurlijke zin heeft te maken met het kennen en respecteren van grenzen. Niet voor niets stelt De Wachter de diagnose borderline voor het diagnosticeren van onze samenleving. We hebben veel grenzen, stelt hij, van ideologische, religieuze, filosofische en andere aard overboord gegooid. We willen vrij zijn. Maar vrijheid zonder grenzen is niet mogelijk en leidt tot destructie van onszelf en anderen. Het schaadt ook de verbinding tussen ons en anderen.





Ik zie dat dagelijks in werkrelaties. Er is vaak te weinig duidelijkheid over eisen waar werknemers aan moeten voldoen. Er is geen 'grondbeginsel', er is teveel vrijheid. Dan gaat het fout. Als er dan keuzes worden gemaakt, weten werknemers vaak niet op basis waarvan. Dat zorgt voor onrust in relaties en leidt vervolgens vaak tot conflicten. Het verhaal van Jelle is daar een voorbeeld van.

Het verhaal van Jelle: hoe ging het verder?

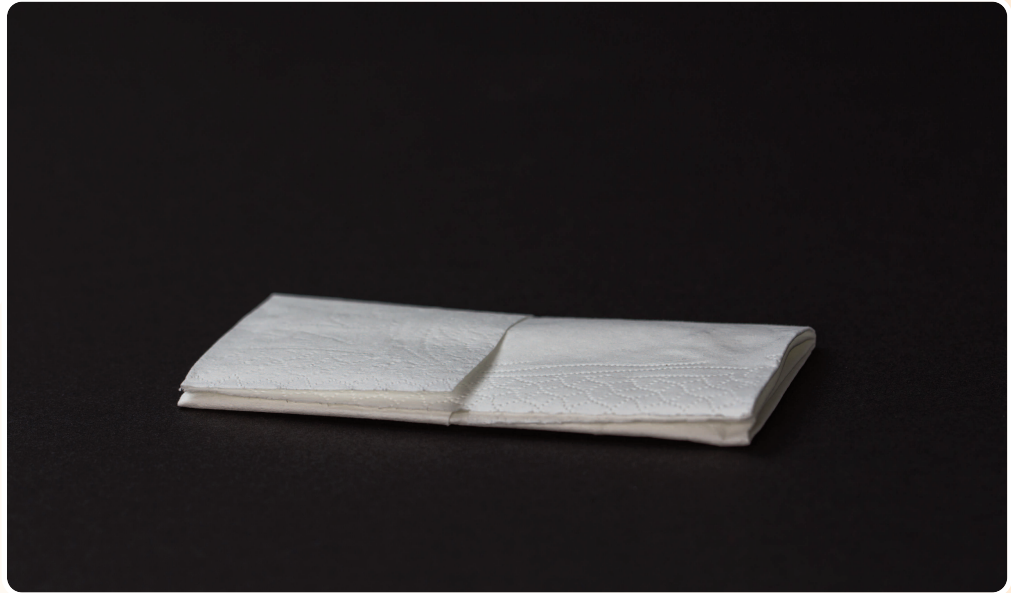
De conflictsituatie op het werk van Jelle leidde uiteindelijk tot ontslag. Wanneer Jelle vanaf het begin duidelijkheid had gehad over wat er van hem werd verwacht, had dit voorkomen kunnen worden. Dan had hij kunnen functioneren binnen de ruimte en grenzen die hem geboden waren.

Groeivraag

Wat zijn referentiepunten of wie zijn referentiepersonen in jouw leven? Stel jezelf voor in de tuin die ik hierboven schetste. Heb jij het gevoel dat je in je werk voldoende begrenzing en tegelijk voldoende ruimte hebt? Zo ja, hoe benut jij deze ruimte? Zo nee, wat wil je hiermee? Hoe ga je dat doen? Maak het concreet.

Vooruitblik

De Wachter wil zijn boek niet in mineur eindigen. Ondanks zijn analyse spreekt hij hoop uit voor deze tijd. Volgende week staat de hoop van De Wachter centraal. De week daarna schenk ik aandacht aan de invulling van het begrip hoop bij Brown.



*A*flevering 10:

Hoop in Borderline Times (1)

Hoop in Borderline Times volgens De Wachter

In de vorige blogs heb ik de borderlinekenmerken van onze samenleving verkend, zoals De Wachter die schetste. Daarmee stonden we steeds oog in oog met onze eigen kwetsbaarheid. Brené Brown wees daarbij richtingen om met deze kwetsbaarheid om te gaan.

De Wachter wil zijn schets van de Borderline Times niet somber eindigen. Hij wil ook een weg wijzen voor hoop, die hij ziet in de begrippen 'hechting' en 'verbinding'. Daarbij verwijst hij onder andere naar de filosoof Emmanuel Levinas (1906 - 1995). Een mooi verhaal in dit verband is van Toon Tellegen dat De Wachter in zijn slothoofdstuk citeert. Daarmee begint dit blog.

Cesuur

Op een ochtend klopte de mier al vroeg op de deur van de eekhoorn.

'Gezellig', zei de eekhoorn.

'Maar daar kom ik niet voor,' zei de mier.

'Maar je hebt toch wel zin in wat stroop?'

'Nou ja... een klein beetje dan.'

Met zijn mond vol stroop vertelde de mier waarvoor hij gekomen was.

'We moesten elkaar een tijdje niet zien', zei hij.

'Waarom niet?' vroeg de eekhoorn verbaasd. Hij vond het juist heel gezellig als de mier zomaar langskwam. Hij had zijn mond vol pap en keek de mier met grote ogen aan.

'Om erachter te komen of we elkaar zullen missen', zei de mier.

'Missen?'

'Missen. Je weet toch wel wat dat is?'

'Nee', zei de eekhoorn.

'Missen is iets wat je voelt als iets er niet is.'

'Wat voel je dan?'

'Ja, daar gaat het nou om.'

'Dan zullen we elkaar dus missen', zei de eekhoorn verdrietig.

'Nee', zei de mier, 'want we kunnen elkaar ook vergeten.'

'Vergeten! Jou?!' riep de eekhoorn.

'Nou', zei de mier. 'Schreeuw maar niet zo hard.'

De eekhoorn legde zijn hoofd in zijn handen.

'Ik zal jou nooit vergeten', zei hij zacht.

'Nou ja', zei de mier. 'Dat moeten we nog afwachten. Dag!'

En heel plotseling stapte hij de deur uit en liet zich langs de stam van de beuk naar beneden zakken.

De eekhoorn begon hem onmiddellijk te missen.

'Mier', riep hij, 'ik mis je!' Zijn stem kaatste heen en weer tussen de bomen.
'Dat kan nu nog niet!' zei de mier. 'Ik ben nog niet eens weg!'
'Maar het is toch zo!' riep de eekhoorn.
'Wacht nou toch even', klonk de stem van de mier nog uit de verte.
De eekhoorn zuchtte en besloot te wachten. Maar hij miste de mier steeds heviger. Soms dacht hij even aan beukennotenmoes, of aan de verjaardag van de tor, die avond, maar dan miste hij de mier weer.
's Middags hield hij het niet langer uit en ging hij naar buiten. Maar hij had nog geen drie stappen gedaan of hij kwam de mier tegen, moe, bezweet en tevreden.
'Het klopt', zei de mier. 'Ik mis jou ook. En ik ben je niet vergeten.'
'Zie je wel', zei de eekhoorn.
'Ja', zei de mier. En met hun armen om elkaars schouders liepen ze naar de rivier om naar het glinsteren van de golven te kijken.
Toon Tellegen, Alle verhalen over de eekhoorn en de andere dieren, p. 131)
(De Wachter 2013, p. 274)



Hechting en verbinding

Ik houd van de verhalen van Toon Tellegen. Ze laten zulke mooie simpele levenswijsheden zien. Voor De Wachter biedt dit verhaal een hoopvol antwoord op de Borderline Times die hij beschreef, namelijk het antwoord van verbinding en hechting.

We leven in een tijd van vluchtige relaties, een hypecultuur, een cultuur waarin we makkelijk zaken verdringen, omdat er altijd wel manieren van verdringing voorhanden zijn. Maar diepgaande relaties, verbinding en hechting, vormen een tegenkracht tegen de uitholling van onze persoonlijke identiteit en het geheel van onze samenleving.

Kleine goedheid

Voor een invulling van het thema hechting wijst De Wachter naar de joodse filosoof Levinas. Levinas geeft aan dat werkelijke verbinding en hechting nooit voort kunnen komen uit systemen. Verbinding en hechting komen voort vanuit onze reactie op het appel van een ander mens, of in Levinas' woorden, van de Ander. Ik citeer De Wachter als volgt:

De verantwoordelijkheid voor de Ander functioneert als kritisch correctivum, namelijk als het 'wonder van de kleine goedheid'. In deze wereld kan het goede enkel maar partieel, beperkt en fragmentarisch gerealiseerd worden. De sociale, politieke en economische ontwerpen kunnen volgens Levinas nooit het laatste woord hebben. Ze moeten steeds weer overschreden worden door de interindividuele verantwoordelijkheid van



mens tot mens. Deze 'kleine goedheid' staat boven elk systeem, en kan en moet elke mens uitvinden op grond van zijn uniciteit van uitverkorene, op grond van het voorrecht dat ieder pas 'ik' is door zijn uitverkiezing. Door het appel van het Gelaat ben ik degene die moet antwoorden en die niet kan worden vervangen. Het is mijn unieke rol, mijn roeping. (De Wachter 2013, p. 280)

Waar ik de Ander ontmoet, vraagt de Ander mij om respons. De Ander kiest mij als het ware uit om antwoord te geven. Dat kan niemand anders voor mij doen. Ik ben verantwoordelijkheid voor het hoe, wat en waarom van die respons. En ik kan het ook niet doen. In het antwoord geven op het appel van de Ander ligt volgens De Wachter een antwoord én de hoop op onze persoonlijke en maatschappelijke identiteitscrisis.

Groevivraag

Wat kun jij leren over de woorden verbinding en hechting wanneer je het bovenstaande leest? Wat wil je ermee? Hoe ga je dat dan doen? Maak het concreet.

Vooruitblik

Volgende week het laatste blog in deze serie. In dit blog komt Brené Brown nog een keer aan het woord en maakt zij duidelijk wat haar weg van hoop is in Borderline Times.



*A*flevering 11:

Hoop in Borderline Times (2)



Hoop in Borderline Times volgens Brown

In deze serie heb ik de borderlinekenmerken van onze samenleving verkend, zoals De Wachter die schetste. Daarmee stonden we steeds oog in oog met onze eigen kwetsbaarheid. Brené Brown wees daarbij richtingen om met deze kwetsbaarheid om te gaan.

In het vorige blog schetste De Wachter een hoopvolle weg uit de Borderline Times via hechting en verbinding.

In dit blog luisteren we naar de hoop die Brown ziet, namelijk doelgerichtheid en geloof.

Hoop in de praktijk: het verhaal van Mia

Mia werkt al jaren als verzorgende op dezelfde afdeling. Maar sinds er wisselingen zijn geweest in het management, doet ze haar werk met minder plezier en zit ze niet meer lekker in haar vel. Op dat moment komt ze bij mij.

Mia is typisch iemand uit de zorg: uitermate loyaal aan haar vak en organisatie. Ze realiseert zich heel goed dat ze, nu 47 jaar, na moet denken over haar toekomst. Wil ze nog in de zorg blijven werken? Wil ze in deze organisatie en op deze afdeling blijven werken? Tegelijk komt ze er gedurende de gesprekken die wij voeren, achter dat ze niet heel makkelijk veranderingen ondergaat.

Het wordt een soort heen en weer hopen van het ene been op het andere. Het ene been zegt: als je wat anders wilt moet je het nu doen. Het andere been: veranderen is eng, blijf rustig zitten waar je zit.

Op een gegeven moment krijgt ze binnen de organisatie de kans om op een andere afdeling, met een ander specialisme te gaan werken. Daarvoor moet ze ook weer een opleiding doen...

Hoop als kracht

Ik wil je niet onthouden wat Brené Brown over het woord hoop zegt. Het is namelijk een karaktereigenschap die aan te leren is. Daarmee is hoop an sich voor mij een tegenkracht in onze tijd tegen Borderline Times.

Heel simpel gesteld is er sprake van hoop wanneer je:

- In staat bent realistische doelen te stellen (Ik weet waar ik heen wil).
- In staat bent wegen te vinden om die doelen te bereiken, en ook flexibel genoeg om alternatieve routes uit te proberen (Ik weet hoe ik er moet komen, ik ben volhardend, en ik ben in staat teleurstellingen te verwerken en het opnieuw te proberen)
- Vertrouwen hebt in jezelf (Ik kan het!)

Hoop is dus een combinatie van het vermogen doelen te stellen, de volharding en het doorzettingsvermogen om erop af te gaan, en vertrouwen in je eigen kunnen.

Dat is op zich al heel mooi, maar er is nog meer goed nieuws: hoop is aangeleerd!
(Brown 2013, p. 233, 234))

Eerst geloven dan zien

Brené Brown voegt daar naar mijn idee nog een element aan toe. Het element 'geloof'. Zij zet geloof tegenover onzekerheid. Het gaat hier niet om een religie. Sterker, hoewel ze het woord religie niet in de mond neemt, zet ze zich daar juist tegen af. Ze maakt onderscheid tussen geloof en religie. Ik citeer:

Op basis van de interviews uit mijn onderzoek definieer ik 'geloof' als volgt:

Geloof is een mysterie dat ons de moed geeft om te vertrouwen op wat we niet kunnen zien en de kracht om onze angst voor onzekerheid los te laten.

Verder heb ik ontdekt dat het niet altijd zo is dat wetenschappers worstelen met geloof, en dat gelovigen alle onzekerheid verwelkomen. Veel vormen van fundamentalisme en extremisme verkiezen juist zekerheid boven geloof.

Het volgende citaat van theoloog Richard Rohr spreekt me bijzonder aan: 'Wetenschappers hebben dingen bedacht als onzekerheidsprincipes en zwarte gaten. Zij zijn bereid te leven met vermoedens, hypothesen en theorieën. Terwijl gelovige mensen juist antwoorden eisen die altijd opgaan. We willen graag duidelijkheid, zekerheid en garanties, terwijl we denken "mensen van het geloof" te zijn! Wat raar eigenlijk dat het woord "geloof" precies het tegenovergestelde is gaan betekenen.'

Geloof is essentieel als we op een bezielde manier willen leven in een wereld waarin de meeste mensen garanties willen voordat ze het risico durven nemen zich open en kwetsbaar op te stellen. Om te kunnen zeggen: 'Ik sta met hart en ziel open voor het leven', moeten we een houding hebben van 'Eerst geloven en dan zien'.

(Brown 2013, p. 118, 119)



'Geloof' leren

Ik ben geboeid door deze uitleg van Brown. Vertrouwen durven hebben, stappen durven zetten, de angst onder ogen zien en die niet leidend laten zijn. Hoop en geloof zijn beide ook 'leerbaar'. Daarbij hoef je niet met grote stappen uit je comfortzone te gaan. Dat leidt meestal tot teleurstelling en grotere angst. Maar steeds met kleine stapjes het mysterieuze vertrouwen aangaan, dat Brown hierboven noemt, leidt tot innerlijke groei en vaak daardoor ook tot andere soorten groei, zoals van loopbaan, werk, en andere. Daarbij is risico lopen en leren leven met onzekerheidsprincipes van groot belang. Evenals durven falen, zoals we in eerdere blogs zagen.

Het verhaal van Mia: hoe ging verder?

Mia kreeg het aanbod om in een andere functie te gaan werken waarvoor ze ook een opleiding moest gaan doen. Wat moest ze doen? Veranderen? Of bij het oude blijven? Mia ging de uitdaging aan. Dat durfde ze en kon ze, omdat ze een stabiele thuis- en gezinssituatie had. Verbinding en hechting waren daarin geborgd. Daardoor kon ze het geloof hebben om de onzekere stap, niet te groot en wel bij haar passend, te maken. Na een halfjaar kreeg ik een enthousiaste mail dat het goed met haar gaat.

Tot slot: hoop en werk aan de winkel

Uit deze en het vorige blog wordt duidelijk dat verbinding, hechting, hoop en geloof belangrijke tegenkrachten vormen tegen de identiteitsvervaging van ons persoonlijk en maatschappelijk leven. Er is dus echt reden tot hoop! En tegelijk is er werk aan de winkel!

Groeivraag

Wat vind je van de gedachten van Brown over hopen en geloven? Welke dingen wil je leren of ontwikkelen wanneer het over deze twee thema's gaat? Hoe? Maak het concreet.

Vooruitblik

Dit was het laatste blog in de serie Kwetsbaarheid is kracht. Ik hoop dat het heeft bijgedragen aan je professionele en persoonlijke vorming. Volgende week start de serie Leiderschap IK, WIJ, ZIJ.



*B*ronnen en info



Bronnen voor deze serie

- Brown, Brené (2013), *De kracht van kwetsbaarheid. Heb de moed om niet perfect te willen zijn*, Utrecht: A.W. Bruna Uitgevers B.V.
- Brown, Brené (2013), *De moed van imperfectie. Laat gaan wie je denkt te moeten zijn*, Utrecht: A.W. Bruna Uitgevers B.V.
- Rossum, Cora van (2014), *Kwetsbaarheid is kracht. Menselijk maatwerk in duurzaam, inspirerend en ambachtelijk loopbaan- en studiekeuzeadvies*, Uitgave Loopbaanparadox.
- Wachter, Dirk De (2013), *Borderline Times. Het einde van de normaliteit*, Tielt: Uitgeverij Lannoo nv.

Over het blog

De missie van Loopbaanparadox is: “Kwetsbaarheid is kracht! Menselijk maatwerk in duurzaam, inspirerend en ambachtelijk loopbaan- en studiekeuzeadvies”. Het blog draagt in dit kader kennis, inspiratie en deskundigheid over en verschijnt iedere maandag.

De foto's zijn van fotograaf Marcel Sjoers (www.marcelstvoers.nl). Ze zijn te bestellen via marcel@marcelstvoers.nl. Het blog is geschreven door Cora van Rossum (www.loopbaanparadox.nl) en staat onder redactie van Marleen Schoonderwoerd (<http://www.linkedin.com/in/marleenschoonderwoerd>). De grafische vormgeving van deze e-reader is verzorgd door Rob Wesselink (wesselxxdesign@telfort.nl).