



*Interview Jakob van Wielink*

# Heelt tijd alle wonden?

---

Rob Govers

Heelt tijd alle wonden? Het is een vraag van alle tijden. Een vraag waar coaches mee geconfronteerd worden. De vraag stellen is de vraag beantwoorden. In gesprek met Jakob van Wielink onderzoeken we deze vraag met meerdere laagjes. Van Wielink is partner bij de School voor Transitie, leiderschapscoach en coauteur van het boek *Taal van Transitie. Je roeping als leider in een wereld van verandering*. Ik spreek hem voor *LoopbaanVisie* in zijn lichte kantoor verscholen achter het Dominicanenklooster in de Gelderse gemeente Huissen, dat je uitspreekt als Huusen.

## **Wat is jouw antwoord op de vraag of tijd alle wonden heelt?**

“‘De tijd heelt alle wonden.’ Dat is een grote misvatting. De tijd doet maar zeer beperkt iets voor je als je zelf niets doet. Het is mooi als je de tijd gegeven is om jezelf te ontdekken en mensen te ontmoeten. Als het gaat om verlieservaring dan gebeurt er echter weinig als we niets zelf met die tijd doen. Als we die niet bewerken. Tijd is iets kostbaars én vraagt iets van ons.”

## **Wat heb je daarvoor nodig?**

“Je hebt andere mensen nodig.” Van Wielink citeert de Frans-joodse filosoof Emmanuel Levinas: ‘Je leert jezelf pas kennen in de ogen van de ander.’ Over de ander spreekt Levinas met een hoofdletter A en met een kleine letter a. Het gaat dan in de eerste plaats over de ander met een kleine a<sup>1</sup>. Wil ik iets van mezelf leren kennen, dan heb ik de ogen van de ander nodig. In de spiegel van relaties leer je jezelf kennen en helen. Door de aanraking ontstaat er een groter perspectief op wie ik ben. En dat is tegelijkertijd de grootste worsteling.”

## **Om welke worsteling gaat het?**

“Als we worden geboren gebeurt er iets fascinerends. In de geboorte zijn alle paradoxen van het leven aanwezig die ons vreugde geven en het ongelooflijk ingewikkeld maken. De grootste paradox is dat wij op een beperkte, vrije manier worden geboren. Jean-Jacques Rousseau schrijft in zijn traktaat *Du Contrat Social*: ‘De mens wordt vrij geboren en is alom geketend.’ Er is een bepaalde mate van vrijheid, je komt op de wereld en die lijkt nieuw en mooi en dat is natuurlijk niet zo. De omstandigheden waaronder je wordt geboren zijn medebepalend, net zoals onder meer de rol van de ouders, verzorgenden, opvoeders.”

## **De wieg is voor een deel bepalend?**

“Wat je moeder zingt als je in de wieg ligt, draag je mee tot aan je graf, gaat een Afrikaans gezegde.

Het is een narratief, natuurlijk. Net zo belangrijk is echter de neurobiologische factor en dat is dat ons brein bij de geboorte geprogrammeerd is om pijn te vermijden. Ons brein haat pijn. Als we ons gehecht hebben geweten, en verbonden waren, is dit een zekerheid: (scheidings)pijn en gedoe dagen ons massaal uit. Ze confronteren ons met de breuklijnen van ons leven. Ze brengen ons naar de stilte, de woestijn in ons leven.

Van nature is de biologische toestand van onszelf een paradox: je hebt anderen nodig om veiligheid te kunnen ervaren. De Engelsen zeggen dat heel mooi met *our brains are hard wired for connection*. We hebben die ander nodig zoals je dat bij pinguïns ziet, die bij elkaar staan om het niet te koud te krijgen. Dat zie je bij de mensen ook. Sociale structuren zijn ingericht op het aangaan van verbindingen.

Maar elke keer als we in die verbinding met de ander geconfronteerd worden met teleurstelling, scheiding, afwijzing dan probeert het brein weer die controle op te pakken en die verbinding te herstellen. John Bowlby, de grondlegger van de hechtingstheorie<sup>2</sup> spreekt in dit licht over *separation anxiety* (scheidingsangst, red.). Dit is ten diepste afwijzingspijn als we met teleurstellingen worden geconfronteerd. Is de ander nog beschikbaar als ik tevoorschijn kom met mijn pijn en mijn onvermogen en teleurstellingen?”

## **Wat kun je meer vertellen over hechtingsproblematiek?**

“Uit hechtingsonderzoek van de laatste twee decennia weten we dat grosso modo 55 procent van de onderzochte populatie in de beginjaren van het leven overwegend veilig gehecht opgroeit. De momenten dat een kind beschikbaarheid ervaart bij een ander, welkom wordt geheten met alles wat er is, en aangemoedigd wordt om een volgende stap te zetten als het valt. Vallen gaat dan over de kleine en grote teleurstellingen van het leven die de angst

<sup>1</sup>Om het overstijgende anders-zijn van de ander te benadrukken schrijft Levinas de Ander opzettelijk met een hoofdletter. Door de Ander centraal te stellen, zet Levinas zich af tegen een filosofische traditie die zich voornamelijk richt op het ego. Deze gedachte, verkondigd in Levinas' hoofdwerk 'Totaliteit en Oneindigheid' (1961). Bron: [www.filosofie.nl](http://www.filosofie.nl)

<sup>2</sup>Onder hechting kunnen we elk gedrag verstaan dat tot gevolg heeft dat iemand nabijheid bereikt of volhoudt tot een zeer specifieke bepaalde ander, die beter in staat wordt geacht met de wereld om te gaan. Het besef dat een hechtingsfiguur nabij en beschikbaar is, geeft iemand een krachtig en doordringend gevoel van veiligheid en moedigt hem aan de relatie te waarderen en voort te zetten. Bron: Taal van transitie, p. 92.

op scheiding, er niet meer bijhoren, oproepen. Dat is waar in essentie veilige hechting over gaat. Dat betekent dat ongeveer dezelfde helft overwegend onveilig gehecht opgroeit. En dan gaat het niet persé over incest of andere grote impactvolle trauma's of grensoverschrijdingen. Dat hoef je niet mee te maken om met onveilige hechting geconfronteerd te zijn. Op cruciale momenten was er bij existentiële ervaringen sprake van onvoldoende toegang tot de ander. Die effecten komen later op volwassen leeftijd enorm terug. In die emotionele werkelijkheid van ons veelkleurige leven, gaat het over veilige en onveilige hechting, de vier b's (blij, boos, bang en bedroefd, red.), van 0 tot 18 jaar. Met name in die puberteit zijn fundamentele ervaringen relevant die toevoegen of afbreuk doen aan die veilige hechting."

### **Waarom is hechting zo ongelofelijk belangrijk?**

"Veilige hechting gaat primair over beschikbaarheid. Dat is het ervaren dat die ander er is. In de relatie met die ander kan er iets ontstaan als dialoog. Dat begint al op vier- of vijfjarige leeftijd als je als opvoeder of ouder in staat bent om die emotionele werkelijkheid van die ander werkelijk welkom te heten. Dan ontstaat het gedoe al want we zien dat er een categorie van emoties meer welkom zijn. Emoties van verdriet zijn vaak meer welkom dan emoties van schaamte of boosheid."

### **Heb je een voorbeeld ter illustratie?**

"Een moeder vertelde over haar dochter die te maken had met een grensoverschrijdende ervaring. Toen haar dochter daarover vertelde was haar moeder zo geschrokken dat zij troost bood door haar dochter vast te pakken, te knuffelen en samen te huilen. De moeder zag tijdens een sessie zoveel jaren later in dat zij troost had geboden, maar had verzuimd om in dialoog te komen, niet de uitnodiging deed om het gebeurde samen te onderzoeken. Haar dochter heeft er daarna nooit meer iets over gedeeld, maar het leidde in de jaren erna wel tot tal van fundamentele emotionele problemen. De schrik van de moeder heeft zij in wezen bij haar dochter

neergelegd met een bepaalde afgeslotenheid tot gevolg."

### **Houden van en veilige hechting zijn twee verschillende dingen?**

"Houden van betekent niet automatisch dat je veilig gehecht bent opgegroeid. Dat is voor velen een schok te ontdekken. Liefde betekent namelijk niet automatisch dat ouders het vermogen hebben om de emotionele staat van de ander welkom te heten. In de puberteit worden we daar bijvoorbeeld veelal mee geconfronteerd. Het is een intense zoektocht op identiteitsniveau. Houden ze wel echt van me? Als je je op emotioneel niveau niet welkom hebt gevoeld, kan dat lang impact hebben. Op de laag van de identiteit komt dan de vraag 'hoor ik er wel bij?' Onveilige hechting is overigens geen eindoordeel. Het betekent wel dat je net iets meer uitgedaagd wordt je kwetsbaarheid te tonen en daadwerkelijk de verbinding aan te gaan. Durf ik mezelf helemaal te laten zien?"

"De tijd doet maar zeer beperkt iets voor je als je zelf niets doet."

### **Hoe zit het nu met die factor tijd?**

"Littetekens blijven, ze worden zachter ondanks triggers. Heling van de wonden betekent kwetsbare en intieme relaties aan kunnen gaan en levensvreugde kunnen ervaren. Veilige hechting betekent risico's durven nemen. Heling van de hechtingswonden betekent ook succes kunnen ervaren, ervaren dat je talenten in de wereld ontvangen worden.

Vanuit een onveilige hechting kun je groeien naar verworven veilige hechting. Dat betekent dat je heling hebt gevonden van die oude wonden. Bijvoorbeeld in een organisatie of in een team. Een werknemer zegt: 'Het is hier onveilig en dus kan ik mezelf niet laten zien.' De realiteit is ook dat je weer

veilig kunt gaan voelen door het nemen van risico's. Dat is in feite de paradox. Groeien naar veilige hechting is pas mogelijk naarmate je in staat bent je te laten omringen door mensen die jou aanmoedigen om nieuwe dingen te gaan experimenteren en je uitdagen om tevoorschijn te komen. Heling betekent niet dat iets uit het verleden je niet meer kan raken. Het weerhoudt je er niet van te doen wat je te doen hebt. En die roeping gaat in essentie over de vraag 'wie ben ik?' en niet om wat je doet. Wat zijn de betekenisvolle doelen die ik te realiseren heb? Veel organisaties zitten in een roepingscrisis. Crises triggeren oude wonden."

### **Heling gaat in wezen over heilig worden in overdrachtelijke zin. Het diepere besef dat je van littekens leert?**

"Heiligenlevens gaan over levens vol mislagen en tegelijkertijd weten dat er iets op je ligt te wachten. Heling betekent niet dat je littekens niet meer kunnen trekken. Een litteken kan ook gestolde pijn of rouw zijn, wonden die niet goed zijn geheeld. Als die blijft etteren en als je daarvan onvoldoende bewust bent als leider, zeg een blinde vlek, dan betekent dat dat je als leider onvoldoende psychologische vaardigheden hebt ontwikkeld om veiligheid te creëren voor de mensen waar je verantwoordelijk voor bent. Een leider die zijn wonden niet heeft geheeld in een organisatie zal die projecteren op zijn teamleden. Daar zullen medewerkers voor bloeden. Wat er gebeurt in een organisatie als The Voice is daar een tragisch voorbeeld van: hoe creëer je veiligheid?"

### **In het boek *Taal van transitie* schrijf je tegen de achtergrond van die veiligheid over caring. Wat bedoel je daarmee?**

"Het begint met *caring*, in mildheid jezelf én de ander ontmoeten. Het gaat ten diepste om in verbinding te zijn met je eigen levensbronnen van inspiratie, je eigen *secure base*. Dat is de beweging van de ademhaling, de levensenergie. Adem bete-

kent in het Hebreeuws ook geest. Je kunt anderen niet leiden als je als leider niet zelf geïnspireerd bent. Een leider die zegt: 'Ik laat hem alle hoeken van de kamer zien', die heeft niks geleerd. Veel leiders zijn ervan overtuigd dat *caring* – empathisch vermogen – niet geleerd kan worden, want zo ben je nu eenmaal. Niets is minder waar."

### **En hoe voltrekt zich het proces van leiderschapsontwikkeling?**

"Het begint veelal met een leider die een plafond van groei in zichzelf ervaart. Dat kan in een organisatie zijn, in een team of in de relatie. Daarnaast is er de bewustwording van het *person effect*<sup>3</sup>, de fine fleur, jouw unieke manier hoe je overkomt, buitengewoon relevant. De meeste leiders zullen zeggen 'mijn deur staat altijd open, ik ben beschikbaar'. Wat we uit onder meer de talloze Gallup-studies weten is dat de meeste medewerkers die vertrekken niet de organisatie verlaten, doch hun baas verlaten. Veel leiders praten te veel en luisteren en onderzoeken te weinig wat er bij de anderen speelt. Er is maar één manier om te luisteren en dat is de kunde van het parafraseren te begrijpen."

### **Wat kun je vertellen over parafrasering? Je onderscheidt twee soorten parafrasering.**

"Ik maakt onderscheid tussen parafrasen 1.0 en 2.0. Parafrasen 1.0 is het teruggeven aan de ander wat je in verbinding hoorde en waarnam. Het gaat ook om de letterlijke bewoordingen, de letterlijke teruggave van wat je ziet gebeuren. Dit is voor veel mensen al een hele klus: om terug te geven wat je ervaart. De skill van aanwezig zijn is belangrijk. Parafrasen is een hechtingsbeweging, vormgeven van nabijheid aan een ander door in de relatie te stappen. Vanuit veilige hechting is er *grosso modo* de ervaring dat er interactie ontstaat als ik in gesprek ga met de ander.

Als er sprake is van onveilige hechting kan dat ten koste gaan van de verbinding met de ander,

<sup>3</sup>*Person effect* is de manier waarop je je verbindt met jezelf en anderen en de wijze waarop je omgaat met afscheid, teleurstelling en pijn in die verbinding. En met je identiteit vormen ze je *person effect*. Het is de unieke manier, zowel positief als negatief, waarop je op mensen overkomt en je verbindt met anderen. Bron: *Taal van transitie*, p. 49.

want er is angst voor afwijzing. Met een onveilige hechtingsachtergrond is parafraseren daarom voor de meesten ronduit lastig. Want wat doe ik als ik paraphraseer? Dan zal ik de ander ook onderbreken en uitnodigen om te kijken naar wat er nu hier gebeurt. Dat is spannend want door een juiste parafrasering nemen de emoties toe en wordt het gesprek intenser en als ik die emotie ga opzoeken dan neem ik een risico het reptielenbrein te activeren. Als je bang bent om afgewezen te worden ga je die confrontatie niet aan en blijft het oppervlakkig. In het gesprek kun je antwoorden met 'ik weet precies hoe je je voelt' naar 'wat doet dit met je gevoelens?' of 'ik snap dat je teleurgesteld bent' naar 'waarom ben je daar zo teleurgesteld over? Al vragende blijf je in verbinding.'

Parafraseren is de bereidheid om risico te nemen. Parafraseren 2.0 noem ik ook wel 'wijsheid parafrasering'. Dan geef je nog steeds terug wat je waarneemt, alleen het gaat nu eerst als het ware door je heen, minder in de letterlijkheid, je neemt eigen gevoel en empathie mee. Dan grijp je de essentie van wat je hoort en ziet. Wat je als coach met name dan doet is dat je een andere radicale nabijheidservaring geeft. Daar ontmoet je een coach die zijn eigen shit kent, geankerd is, op je afstapt in plaats van wegdraait. Transitie vormgeven vindt plaats op het niveau van de identiteit. Dat is waar de coach dan het verschil maakt.

Het begint met luisteren en verifiëren 'klopt het dat ik je heb horen zeggen'. In het oefenen met chief-executives ontstaat vaak weerstand. In het echt wordt niet echt geluisterd, het is super confronterend om te oefenen in parafraseren met anderen. Het is rete naakt."

### ***Als coach ben je die secure base?***

"Zeker. Op het moment dat ik ga parafraseren worden de emoties groter. Dan loop je een risico. Ik zie tranen in je ogen, ik zie dat je verdrietig bent... Hoe is het voor jou? Parafraseren is werkelijk verbinden. Sterker het is de levenskunst en levenskunde die het 'bewijs' leveren van je empathie, van je werkelijk betrokken zijn. Interesse hebben. Samen zijn. Wist je dat 'interesse' letterlijk 'deelnemen aan' betekent? De essentie van het secure base coach zijn, komt naar voren in de bereidheid werkelijk in de relatie te stappen. Geen professionele distantie, maar professionele nabijheid. Eerst de mens, dan de rugzak met instrumentarium. Eerst de ontmoeting, dan de helende stap voorwaarts!"

### ***Wat is de uitsmijter?***

"'Wij zijn de tijden', zegt Augustinus. 'Zoals wij zijn, zo zijn de tijden.' Dat zegt iets over wat van ons gevraagd wordt. Dat betekent dat het elke keer maar weer mag gebeuren. Dat we het samen doen. Wat worden we bevraagd op onze identiteit!" ■

**Rob Govers**, redactielid *LoopbaanVisie*