

INTERVIEW MET K.E.VAN DE VELDE

Hoe bent u ertoe gekomen in Zwitserland te werken?

Ik ken Zwitserland sinds de jaren vijftig, was toen tien jaar, interesseerde me later voor de geschiedenis van dat land, ben er jaren niet geweest, en eind jaren zeventig opnieuw. Ik heb, nog weer later, besloten een geconcentreerde vorm van probleemoplossing aan te bieden aan mensen die dat interessant vonden.

Maar dat is nog geen verklaring waarom u voor Zwitserland koos.

De samenlevingsvorm met vier culturen interesseerde me, Frans, Duits, Italiaans, Retoromaans. Hoe ze dat voor elkaar krijgen, terwijl de rest van Europa elkaar doorgaans de hersens inslaat.

En hoe krijgen ze dat voor elkaar?

Door de organisatie van hun staat, bottom-up, in plaats van top-down. Het referendum is bepalend, vastgelegd in de wet: alles wordt voorgelegd aan het volk, dat kiest, anders dan bij ons.

OK, naar uw manier van werken, hoe zit dat dan?

Het is een dialoog, één op één, vele uren per dag, niet in een kamer of zaal, maar 'en route': we zijn de hele dag onderweg, lopen, zitten, varen, zijn in de bergen, in een stad, dorp, bezoeken een concert, klassiek of jazz, zien een film, wanneer dat te pas komt. Kort gezegd: gewoon sociale omgang, met dit verschil dan, dat de aandacht gericht is op het probleem waar de betrokkene een oplossing voor zoekt. De natuur en cultuur helpen ook mee.

Dat klinkt toeristisch, spelevaren, niet zo serieus.

Het is net zo serieus als het leven zelf. Het is exact het tegendeel van oefeningen doorlopen, van rollenspellen. De intensiteit is hoog, de psychische en emotionele belasting niet. Dat wordt, behalve door de specifieke aandacht, ook mogelijk gemaakt door de omgeving, de stilte en de schoonheid van dat land, door de beweging, afwisseling, de rust en ruimte die je ervaart in deze wijze van werken. Er is een ruimtelijk, rustig ritme, anders dan de gebruikelijke stress. Dat helpt en inspireert. En juist daarvan moeten we het hebben.

Wat betekent dat concreet?

Dat aan invallen, plotseling opkomende vondsten en aan niet eerder gedachte mogelijkheden, 'Aha-Erlebnisse' een bijna dwingende aandacht wordt gegeven. Daaruit komen nieuwe richtingen voort, daaruit ontstaan nieuwe handelingen.

Wat krijgen we nou? Dwingende aandacht?

In het gewone sociale gedrag, krijgen deze gedachten, als ze al opkomen, nooit een kans, worden eronder gepraat, weggewuifd, genegeerd. Dan moet je al een geplande en gestructureerde brainstorming-session hebben om dat te voorkomen. Hier hebben we het eigenlijk over een meerdaagse brainstorming-session zonder dat dat gepland is, minstens acht dagen, spontaan, juist doordat de samenwerking tussen begeleider en betrokkene zo volstrekt zonder hiërarchie plaatsvindt, ik zou bijna zeggen, zonder infantilisering.

Zonder infantilisering? Wat bedoelt u daarmee?

De rector van een van de leidende Europese universiteiten op het gebied van management, sprak ooit van een niet te begrijpen infantilisering waaraan managers, directeuren, mensen met eindverantwoordelijkheid, bestuurders, in leertrajecten dikwijls worden blootgesteld, alles onder het motto: wij weten het, en jullie moeten het nog leren. Terwijl het hier gaat om mensen die hun sporen allang verdiend hebben, het ook hebben laten zien. Die worden behandeld alsof ze in de kleuterklas zitten, als je de opdrachten ziet waaraan ze moeten voldoen. Het is een gerechtvaardigde kritiek op vele aangeboden, zogeheten trainingen. Het woord alleen al! Wat wordt er dan getraind?

Hoe is het mogelijk dat een psychoanalyticus dit soort werk doet?

Tijdens mijn werk als psychoanalyticus en psychotherapeut merkte ik dat een bepaalde sociale laag van de maatschappij zich zelden voor een psychotherapie aanmeldde: zij die aan het einde van een beslissingsketen staan, eindverantwoordelijkheid dragen. Ik heb daaruit een conclusie getrokken.

En die luidde?

Naar die mensen toegaan en me informeren over datgene waar ze wél behoefte aan hadden. Dat werkte dus.

Wat is die behoefte dan?

Mensen met een eindverantwoordelijkheid, hoezeer ook ondersteund of geadviseerd, worden sterk met zichzelf en met hun verantwoordelijkheid voor anderen geconfronteerd: als zij de beslissing niet nemen, doet niemand dat. Als er dan problemen zijn, vraagt dat als eerste, dat de verbinding tussen de persoonlijkheid en de uitgeoefende functie in stand blijft. En dat nu, is weer niet het primaire doel van een psychotherapie, en al helemaal niet van een psychoanalyse. En waar mensen met dergelijke functies evenmin behoefte aan hebben, is aan een werkelijkheidsvreemd moralisme, vervat in gestileerde, suggestieve one-liners die je een bepaald gedrag voorschrijven, en dat alleen, omdat er geen tijd is om zelf eens rustig na te denken, bijvoorbeeld in een omgeving die de druk niet opvoert, maar juist wegneemt! Wat

gezocht wordt is inspiratie, niet motivatie. De mensen over wie wij het hebben, hoeven niet gemotiveerd te worden, dat zijn ze al, anders hadden ze die posities niet die ze hebben. De motivatie steunt op inspiratie, niet andersom.

Als het dan geen psychotherapie is, wat is dan de meerwaarde van een psychoanalyticus?

Als psychoanalyticus heb je het voordeel dat je aan langlopende behandelingen gewend bent. Het gaat niet om de snelle sprint, en als die er wél moet zijn, is het een tussensprint in een marathon. Je geeft niet snel op, je neemt geen genoegen met een alleen maar schijnbaar goede, want snelle oplossing.

En dan uiteraard de inzichten van het vak zelf. Dat is evident.

Maar het wordt dus geen psychotherapie!

Nee, psychotherapie is het niet, dat kun je vergelijken met chirurgie of, als je het minder bloedig wilt, met horlogemakerswerk. Bij deze begeleiding gaat het echter om een pragmatische ingreep op het snijvlak – toch een chirurgische term – van de persoonlijkheid en de functie-uitoefening. Die pragmatische oplossing steunt overigens wél op inzicht, dat is wezenlijk, en psychoanalytische kennis is dan een noodzakelijke voorwaarde, óók omdat je weet wat je niét(!) moet doen, niet iets in gang zetten dat niet relevant is!

Kunt u daar wat meer over zeggen, een voorbeeld geven?

Het is niet zo, om maar iets te noemen, dat je, als je bij een emotie van iemand aankomt, dan je doel hebt bereikt en achterover kunt leunen, zo van, eindelijk is daar de zon en we kunnen er in gaan liggen. Dat is gevaarlijk, want dan begint het pas. Of, een ander voorbeeld, dat je een bepaald gedrag gaat critiseren waarvan je vindt dat het veranderd moet worden, zonder je te realiseren dat je een pijler onder iemands persoonlijkheid weghaalt, zodat het hele bouwwerk instort. Als je de gevolgen van wat je oprakelt niet kunt overzien, moet je er niet aan beginnen. Je kunt wel genieten van het varen met een schip, maar je zult de ligging van de klippen moeten kennen. Anders is de pret snel voorbij. Of neem een voorbeeld uit de muziek. Als musicus moet je de structuur van de muziek kennen, niet alleen de emotionele waarde van bepaalde opeenvolgingen van tonen. Die zouden je kunnen verleiden om de aandacht te verliezen. Gevolg? Wég compositie, en dus verwarring en onrust. Het gaat om de structuur, niet om toevallig opgepakte, uit hun verband gelichte 'weetjes' van psychologische aard.

Maar, staan die prestatiegerichte managers wel open voor al dat gepsychologiseer?

Het gaat er niet om, om mijn psychologische kennis breed uit te meten. Het gaat om de kennis die ik kan inzetten, om die mensen verder te helpen, om ze weer op gang te krijgen, het vliegwiel weer te laten draaien. We duiken niet in de psychologie, maar heel concreet in de problemen die spelen. Wat ze zelf moeten doen is de eerste stap zetten, maar dat zijn ze ook

gewend. Initiatief nemen, dat doen ze al, dat is dus niet nieuw.

Maar het wordt dan toch wel allemaal erg persoonlijk?

Inderdaad, maar daarom is er altijd een kennismakingsgesprek. Als een van de twee het met de ander niet ziet zitten, beginnen we er niet aan. Je gaat het aan uit vrijheid, niet uit dwang, je moet het op zijn minst interessant en aantrekkelijk vinden om op deze manier een oplossing te vinden. Daarop is deze vorm van begeleiding gebaseerd.

Is dit dan iets voor de 'happy few'?

Nee, bepalend is de belangstelling die iemand heeft. Dat is het uitgangspunt voor een beoordeling of het voor iemand zin heeft, en het vertrekpunt voor de feitelijke begeleiding. Als die belangstelling dun gezaaid zou zijn, ja, dan kom je als vanzelf bij de happy few.