

Rodin uitgelegd

tekst Gryptus



Recensenten ontdekken probleemloos een driedubbele gelaagdheid in een boek, doorkruist door verhalen en tijdlijnen. In de beeldende kunst speelt zich hetzelfde af; de uitleg van een kunstwerk is vrij en nagenoeg grenzeloos. En de kunstenaar –tenzij nog in leven– maakt geen bezwaar.

De Franse beeldhouwer Rodin moest –hoewel christelijk opgevoed– weinig van godsdienst hebben. Toch maakte hij een religieus beeld: de gekruisigde Christus, met daarbij een troost zoekende of juist troost gevende naakte Maria Magdalena. "Le Christ et la Madeleine" bestaat er in twee versies. Simonis & Buunk haalde er een naar Ede.

Om tot een betere interpretatie te komen nodigt Frank Buunk een aantal rooms-katholieke en protestantse theologen, een psycholoog en andere deskundigen uit om hun visie op het beeld van Rodin te geven. Waar de een op het eerste gezicht sensualiteit ontwaart, ervaart de ander de hoogste opofferende liefde. Waar een derde vooral ziet op de levensinstelling en -openbaring van Rodin, interpreteert de volgende alleen wat hij voor zich ziet.

Het leidt tot originele gedachten, diepzinnige beschouwingen soms. Tastend naar de bedoeling van de beeldhouwer, naar de boodschap van het beeld. Eensgezind –maar verrassend uiteenlopend– zoekend naar symboliek.

De pastoor legt een gevoelige verbinding met de Matthäus Passion: „Ich will mein Jesum selbst begraben." Een hoogleraar ervaart een erotische lading in het beeld, maar overwint zijn innerlijke weerzin door vooral te bezien wat het beeld oproept. Want de intentie van de kunstenaar is niet de kracht van een kunstwerk. Het gaat om de vraag: Wat roept het op? Hij komt terecht bij het oude kerklied: „Moede kom ik, arm en naakt, tot de God Die zalig maakt."

Een andere professor wijst in eerste instantie het beeld af als apocrief, maar voelt zich vanuit de "affectieve theologie" toch geraakt: het brengt hem „op een merkwaardige manier dichterbij Christus. Hij nodigt mensen uit –in al Zijn kwetsbaarheid– zich op Hem te richten."

De predikant verplaatst zich in Maria Magdalena, die haar oor bij het hart van Jezus houdt om te luisteren of het nog klopt. „Hoop en vrees. Zal de hel opnieuw in haar losbreken nu Jezus dood is? Of is Zijn liefde sterker dan de dood?"

De hoogbejaarde kardinaal ten slotte wijst het beeld af; als erotisch, en ook omdat het de mythe van Maria als publieke vrouw in stand houdt. Maar zijn diepste afwijzing echter ontleent hij aan de woorden van Maria Magdalena zelf, als hij Johannes 20 leest en onderstreept: Ze hebben mijn Heer weggenomen en ik weet niet waar ze Hem gelegd hebben. „En daar zijn theologen en veel interpretatoren schuldig aan."

satie en bij ontslag, is nog tamelijk taboe, zegt Jakob van Wielink, coach en trainer bij opleidings- en adviesbureau Boertiengroep in Naarden. In het boek wordt hij „verlies- en rouwdeskundige" genoemd, maar die benaming vindt hij zelf pretentius. „Wanneer ben je nu ooit deskundige op dat terrein? De persoon die rouwt, die is deskundige."

Als iemand het woord "verlies" in de mond neemt, vinden mensen dat al snel „zwaar, verdrietig, overdreven" klinken, weet hij. „Maar als ze aan die strijd om de woorden voorbij zijn, blijkt dat velen niet alleen in het gezin of in de kerk willen praten over wat hen bezighoudt. Ze hebben daar ook behoefte toe op het werk. Zodra leidinggevend medewerkers in staat stellen om ervaringen te delen, worden de dingen schöner, gaan mensen beter samenwerken."

Wat econoom Herman Wijffels betreft belandt "Aan de slag met verlies" op het nachtkastje van iedere leidinggevende. Behalve ervaringsverhalen biedt het boek achtergrondinformatie: wat voor gebeurtenissen leiden zoal tot gevoelens van verlies, hoe speelt het een rol op de werkvloer, in welke fases verwerken mensen hun rouw. De auteurs sluiten af met een reeks aanbevelingen: zes pijlers van succes bij verandering.

Van Wielink kreeg in 2011 zelf te maken met een reorganisatie bij Boertiengroep. Of hij hier koel en weloverwogen mee om kon gaan, als kenner van menselijke emoties op dit gebied? „Het was nog steeds spannend", lacht hij. „Dubbel zelfs: ik was net begonnen bij Boertiengroep. Eerst: ik heb een echtgenote en een stiefdochter, en er moet wel brood op de plank komen. Het tweede: de directie vroeg mij om advies, terwijl ik ook geen pasklare antwoorden heb. Toch, het scheelt op zo'n moment dat ik weet: gevoelens rond reorganisaties kunnen heftig zijn. Hoe gek en ongemakkelijk je emoties ook zijn, ze horen bij het proces. Daarbij heb ik een bijna oneindig groot vertrouwen in de veerkracht van mensen." Ook weet hij wat aandachtspunten zijn en wat een werknemer zelf kan doen in zo'n situatie.

Emotionele reacties van medewerkers bij grote veranderingen worden in managementboeken vaak omschreven als weerstand, maar het helpt als leidinggevend de kritische respons als een normale reactie zien, weten Van Wielink en Fiddelaers. Weer-



Van Wielink. beeld
Svetlana van Wielink

stand is volgens hen een uiting van rouw bij verandering. „Rouw is daarmee de keerzijde van de loyaliteit waarmee de medewerker zich aan de organisatie heeft verbonden", schrijven ze. „Deze loyaliteit heeft de organisatie nodig, ze doet er ook een beroep op om haar doelen te realiseren. Het ervaren van deze (gedwongen) breuk in die loyaliteit veroorzaakt 'gedoe'. De uitdaging voor de organisatie is om dit 'gedoe' vruchtbaar te maken."

Hoe? Van Wielink: „Door om te beginnen niet alles in te vullen voor de werknemer, niet te denken: Ik weet wel wat goed voor hem of haar is. Door de dialoog aan te gaan – en niet die te vermijden en te zwijgen. Door eerlijk en duidelijk te zijn."

Waarom zouden managers oneerlijk zijn? „O, dat komt zeker voor. De intentie is vaak goed als ze redeneren: als we vertellen hoe het zit, ontstaat er onrust. Maar die ontstaat juist als mensen aanvoelen: we krijgen niet alles te horen. Kun je niet alles meedelen, zeg dat dan. Veel en transparant communiceren is zo belangrijk – en probeer zaken ook niet zachter te maken dan ze zijn."

Een andere „succespijler" om het 'gedoe' goed te laten verlopen, is

Congres in Huissen

In Huissen wordt op 1 juni een congres gehouden: "Investeren in verlies loont! Adequate begeleiding beperkt verzuim." Initiatiefnemers zijn Rouw op Maat –een landelijk samenwerkingsverband van rouwtherapeuten en -deskundigen– en de Boertiengroep. Doelgroep: directeurs uit het midden- en kleinbedrijf, hr- en p&o-managers, leidinggevend, arboartsen, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen.

>>rouwopmaat.nl

ruimte geven voor emoties, zegt Van Wielink. „Bijvoorbeeld: een vrouw heeft haar man verloren, en de manager zegt tegen de collega's: Laat haar maar met rust. Goed bedoeld waarschijnlijk. Maar voor haar kan dat voelen alsof haar verdriet wordt genegeerd. Als je emoties negeert, komen ze terug, en groter. Niet omgaan met emoties die horen bij verandering, kost het bedrijfsleven miljarden. Vraag zo'n vrouw wat ze wil. Als ze met rust gelaten wil worden, kan ze dat zelf zeggen."

Een ander belangrijk punt is „betekenis geven aan de veranderingen." Van Wielink noemt het voorbeeld van het volk Israël dat vanuit Egypte naar Kanaän trok, door de woestijn. „Mozes nam de beenderen van Jozef mee. Om de toekomst in te gaan, is het belangrijk te weten waar je heengaat –in het Bijbelse voorbeeld was dat het Beloofde Land–, maar ook waar je vandaan komt. Rituelen zijn belangrijk om veranderingen te markeren." Bij Boertiengroep werd bijvoorbeeld een feest georganiseerd voor mensen die moesten vertrekken én de achterblijvers. De opkomst was groot, de sfeer goed. Werknemers stilzwijgend of door de achterdeur laten vertrekken, roept daarentegen haast steevast negatieve gevoelens op bij de blijvers.

Aandacht, dat is de „basis aller aanbevelingen" voor werkgevers, zegt Van Wielink. Leidinggevend hoeven heus geen therapeut of hulpverlener worden. „Ze zijn gewoon mens. Maar voor werknemers is het heel belangrijk te weten bij wie ze terecht kunnen. En zorg dat je er ook bent als je zegt: Je kunt altijd bij me binnenvallen, mijn deur staat open. Laat dat geen loze kreet zijn, medewerkers prikken daar feilloos doorheen."

Als die aandacht van mens tot mens wordt gefaciliteerd op de werkvloer, zorgt dat voor een belangrijk resultaat, Van Wielink is ervan overtuigd. „Als je naar het punt durft te gaan waar alles schuurt, kom je behalve bij de pijn ook weer bij de vreugde uit. Talent, waar misschien een dikke laag stof overheen zat, komt weer tevoorschijn."

„Aan de slag met verlies. Coachen bij veranderingen op het werk", Riet Fiddelaers-Jaspers en Jakob van Wielink; uitg. Ten Have, Utrecht, 2012; 978 90 259 0153 0; 224 blz.; € 19,95.

>>verliesrouwophetwerk.nl