

Als voeler geboren, maar tot denker gemaakt. Het Financieele Dagblad 1993

'De jongens beginnen eraan te wennen dat ik ze vastpak' 'Ik leg mijn hand op zijn schouder en na wat koetjes en kalfjes zeg ik: nou Kees vertel het me eens. Ik raakte hem aan en liet hem voelen echt betrokken te zijn. Ik zag dat hij een last van zich afgooide. Opgewekt verliet deze chauffeur mijn kantoor, zijn werkmotivatie schoot omhoog. Ja, de jongens beginnen eraan te wennen dat ik ze steeds meer vastpak.'

Veel Nederlandse managers zijn net als directeur M. Bunnik van het gelijknamige transportbedrijf op zoek naar zichzelf. Het aanbod van cursussen, therapieën en trainingen is enorm. Net als Richard Krajicek en Ruud Gullit vond Bunnik wat hij nodig had in een Nederlandse vinding: haptonomie.

'HET zou eigenlijk Amerikaans moeten zijn, ik weet niet waarom maar dan loopt het meteen storm. Kijk naar trainingen als 'Neuro Linguistic Programming', 'Rational Emotive Therapy' en 'Positive Thinking'. Dat loopt allemaal storm. Haptonomie groeit langzaam, zelfs al een beetje over onze grenzen.'

Dertig jaar geleden ontwikkelde Anne-Jan van Minnen samen met Ted Troost de van de fysiotherapie afgeleide haptonomie (haptein = voelen en nomos = wet). In Nederland heeft vooral de laatste regelmatig in de schijnwerpers gestaan omdat hij topsporters in de voor de beste resultaten benodigde goede stemming bracht.

Van Minnen richtte zich vijf jaar geleden op een andere doelgroep: de manager. Heel langzaam komt die activiteit (samen met Petra Bouwman in Bouwman & Partners) van de grond. Ze trainen een weekend per maand (hfl. 1750) en organiseren af en toe een weekarrangement op Ibiza (hfl. 4700). Twaalf a vijftien deelnemers is het maximum voor optimale aandacht. Bouwman: 'We hebben nu zo'n duizend managers getraind, profit/non profit en van hoog tot laag.'

'Haptonomie is eigenlijk een open deur. Maar dat zie je pas als je binnen bent.' Van Minnen maakt een vergelijking: 'Voor een manager staan twee wegen open om een doel te bereiken. Hij kan proberen iets klaar te spelen of hij kan het voor elkaar willen boksen. Te veel boksen is niet goed. Bij boksen gaat het om het verslaan van een tegenstander, boksen gaat altijd ten koste van de ander. Het gaat erom je niet te laten kennen.'

'Spelen daarentegen doe je met de ander. Samen ben je bezig. Als het goed is, kun je elkaar spelenderwijs aanvullen tot een groter geheel. Spelen veronderstelt rust, openheid, beweging, medestanders. Het middel is het doel, samen bezig zijn.' Van Minnen vindt dat managers veel te veel boksen. 'Alsmat alert zijn, je verdedigen, gesloten zijn, hoog tempo, geen tijd te verliezen, etc. Daar kun je behoorlijk ziek van worden.'

In hun trainingen proberen Bouwman en Van Minnen managers weer te leren affectief bezig te zijn. Bouwman: 'Toen we begonnen, kregen we veel zieke mensen. Managers met een hartinfarct, een te hoge bloeddruk of een maagzweer. We proberen nu meer preventief bezig te zijn.'

Bouwman: 'Volgens de Verenigde Naties is stress de ziekte van deze eeuw. Wij willen mensen leren stress voor te zijn. Stress ontstaat vooral omdat we te weinig met ons gevoel doen. Wat doen we nog met de informatie die we uit een handdruk krijgen? We worden als voelers geboren maar tot denkers gemaakt. Dat is jammer,

hoe vaak gebeurt het ons niet dat ons gevoel ons iets ingeeft maar we vervolgens op de argumenten wachten om het wel of niet te doen.'

De eerste kennismaking met haptonomie schrikt velen af. De hand van een vreemde een tijd lang vasthouden. Wat voel je, pak nu eens een andere hand, wat voel je dan? Je met je ogen dicht door een onbekende door een zaal vol mensen laten leiden. Met de lichamen dicht tegen elkaar aangedrukt proberen blind vooruit te schuifelen. Vertrouwen op degene die voorop loopt?!

Van Minnen: 'Er wordt gewoon te weinig gevoeld in ondernemersland. Vooral ongelikte beren, mensen die in hun jeugd weinig liefdevol zijn aangeraakt, hebben het hier vaak heel moeilijk.'

Hij geeft de nog steeds in groepjes van vier met de ogen dicht rondschuifelende managers de opdracht zich bij elkaar aan te sluiten. 'Bij een fusie hebben de verschillende organisaties verschillende tempi; dat kunnen de mensen hier aan den lijve voelen. Dergelijke oefeningen zijn ook ideaal voor teambuilding. Je voelt van elkaar wie er uit de pas lopen, of juist te snel in de pas.'

De aanwezige managers weten nog niet precies hoe ze hier nu in de praktijk mee om moeten gaan. 'Je vervalt zo gemakkelijk weer in die autoritaire stijl. Aan de andere kant moet je ook niet doorschieten, dan loop je het risico voor softie te worden uitgemaakt, dat tast je gezag aan. Iemand die uitlegt dat hij opeens zo gevoelig is geworden, heeft toch iets pathetisch !?'

De trainers waarschuwen: 'Iets wat je lang niet hebt gebruikt, atrofieert. Terug naar de bron is daarom een lange weg. We streven er bovendien niet naar een maniertje te leren. Het is geen truc. Eigenheid is het belangrijkste. Even snel een broodje haptonomie helpt niet.'

J. Smit