

GROEPSTHERAPIE OM TE OVERLEVEN

VAN DE HOOFD-HARTREDACTIE



Op het moment van schrijven zijn we in Nederland keihard geconfronteerd met het Corona virus. We hebben als gevolg daarvan kennis genomen van een nieuw woord: 'groepsimmunitet'.

Immunitet gaat nog een stap verder dan weerstand bieden – dat doe je als je iets wat onprettig of gevaarlijk is wilt afweren omdat het je raakt. Immunitet is erop gericht om überhaupt niet geraakt te worden, zodat je er niet tegen hoeft te vechten. Zover is het eind maar nog niet. Met vereende krachten wordt er keihard gewerkt om het virus in te dammen om levens te redden.

Los van de ingewikkelde medische vragen voor doeltreffende behandeling stelt de Coronavirus-pandemie ons voor een gigantische veranderekundige opgave. *En masse* zijn we op zoek naar oplossingen. Vanzelfsprekendheden en taboes sneuvelen. We proberen ons te bekwamen in nieuwe werkvormen en nieuwe technologische toepassingen. Persoonlijke ontmoetingen zijn riskant, waardoor we alternatieve contactmogelijkheden zoeken. De verstoorde balans tussen werk en privé, de verschromelende beschikbaarheid van vertrouwde, dagelijkse voorzieningen. Met daarbij de beperkingen en onzekerheden voor beweging en recreatie, leidend tot oplopende frustraties en stress.

Als gedragsdeskundigen weten wij als geen ander hoe lastig het is om gewortelde routines te doorbreken. Nederland zit als gevolg van het Coronavirus in groeps-therapie: 'nieuw gedrag aanleren en oud gedrag vaarwel zeggen, met als doel: overleven!' We worden gedwongen ons aan te passen aan nieuwe omstandigheden. Creativiteit en humor helpen ons om hier doorheen te komen – maar het is ook belangrijk angsten te delen en bespreekbaar te maken. De meesten van ons worden (hopelijk) niet direct (of al te zwaar) getroffen door het virus zelf. Maar de impact die de gemeenschappelijke aanpak ervan heeft op ons leven, die raakt ons allemaal.

De 'wisdom-of-the-crowd' kan ons mogelijk behoeven voor massahysterie, waarbij het cruciaal is dat we

gezamenlijk zorgen voor voldoende diversiteit in achtergronden en denken binnen de diverse communities. In hun artikel laten Corritore e.a. onder meer zien dat diversiteit in combinatie met gedeelde normen en overtuigingen tot innovaties leiden die goed ingebed kunnen worden. Om van diversiteit ook echt inclusiviteit te maken, hebben we volgens Ashikali inclusief leiderschap nodig. We zitten tenslotte midden in een nieuwe discussie over waar onze waarden en normen voor staan. En hoe we interpretatie geven aan de gebeurtenissen om ons heen – van de aanschaf van toiletpapier tot en met de wijze waarop we vertrouwen op wetenschappers, besluitvormers en beleidsmakers.

Gelukkig zien we in deze tijd ook dat bedrijven proactief hun maatschappelijke rol oppakken. Niet alleen door zich uit te spreken over waarden en normen, maar door tastbare handvatten te bieden om te helpen omgaan met de 'verschuivende panelen' in de samenleving. Door waar dat kan het productieapparaat in te zetten voor medische hulpmiddelen, door mensen aan te spreken op groepsgedrag, door kennis te ontsluiten, en door zowel (digitale) middelen als tijdverdrijf en verstrooiing aan te bieden. Impact hebben op de samenleving en invulling geven aan de eigen betekenisvolle belofte, zoals Geurts dat in zijn artikel noemt, liggen voor veel bedrijven nu meer binnen handbereik. Joost Bous, die bij Action verantwoordelijk is voor het supply-chain management, leert ons hoe we meer mogen vertrouwen op onze intuïtie, maar dan wel door het gesprek daarover aan te gaan en samen de diepte op te zoeken.

Laten we zoveel mogelijk vanuit organisaties die morele verplichting op ons nemen en vooral ook leren hoe we straks in betere tijden de bedoeling van waaruit we werken blijvend voorop kunnen stellen.

Ben Kuipers, Eric van der Wal