

Personeelsvertrouwelijk

'Veel mensen vinden het helpend om voor de afsluiting een brief te schrijven. En die daarna te verbranden.' Ik zit tegenover de psycholoog. 'Ja,' zeg ik. Ik weet ook wel iets van afscheid nemen. We hebben het er in mijn werk regelmatig over: rituelen, overgangen, dingen bewust afsluiten. Allemaal heel zinvol. Maar terwijl ze praat denk ik vooral: ugh, moet dat echt? Een brief. Ik heb inmiddels weken gepraat, gevoeld en dingen opnieuw beleefd die ik keurig twaalf jaar geleden had opgeborgen. En nu moet ik daar ook nog iets over opschrijven en vervolgens ceremonieel in brand steken. Het voelt een beetje suf.

De reden dat ik daar zit begint in 2014 in Djibouti. Een bomaanslag, geclaimd door Al-Shabaab, als aanval tegen de Fransen en hun NAVO-bondgenoten. Dat is inmiddels bijna twaalf jaar geleden. En dat vond ik zelf ook een behoorlijk overtuigend argument om er geen last meer van te hebben. Mentaal had ik dat sowieso goed geregeld. Ik dacht er niet voortdurend aan, had geen nachten meer waarin ik het incident opnieuw beleefde en kon erover vertellen zonder dramatische muziek op de achtergrond. Klaar dus.

Mijn lichaam had deze memo niet gekregen. Migraineachtige hoofdpijn, een hartslag die soms zonder duidelijke aanleiding een versnelling hoger schakelde, een opgejaagd gevoel in mijn borst, angst, schrikken van geluiden. Altijd

een beetje aan staan. Of eigenlijk: altijd nét iets te ver aan. Lange tijd dacht ik dat het vanzelf minder zou worden. Dat deed het niet. Het werd erger. Uiteindelijk kwam ik dus toch tegenover de psychologe terecht. Posttraumatische stress, die zich bij mij vooral lichamelijk bleek uit te drukken. Hierop volgde een traumabehandeling.

Daarin ging het natuurlijk over de aanslag, maar verrassend veel ook niet. Boosheid kwam langs. Schaamte en eenzaamheid. Vooral eenzaamheid. Ik las eerder een proefschrift van Renate Geuzinge, over de rol van de sociale omgeving bij het risico op traumatisering. Hierin komt naar voren dat niet enkel een traumatische gebeurtenis zelf bepalend is voor wat iemand daarna ervaart, maar ook de reactie van de omgeving. Dat herkende ik onmiddellijk. Eén van de terugkerende thema's in mijn behandeling was het missen van connectie met mensen in mijn directe omgeving na het incident.

In mijn wens alles te kunnen verklaren kwam ik onder andere bij de Polyvagaal Theorie van Stephen Porges terecht. Niet omdat ik geloof dat één theorie het complete menselijke zenuwstelsel kan verklaren (mensen zijn complex), maar omdat het een interessante taal is om te begrijpen waarom verbinding met andere mensen na iets ingrijpends misschien wel veel belangrijker is dan we soms denken.

■ **Boosheid kwam langs. Schaamte en eenzaamheid. Vooral eenzaamheid.**



■ Besef dat er in die ander een hele binnenwereld actief is die je niet rechtstreeks kunt zien.

Porges beschrijft hoe ons autonome zenuwstelsel voortdurend signalen van veiligheid en dreiging verwerkt en hoe sociaal contact een rol kan spelen in regulatie. Zie het zenuwstelsel als het Combat Management System van een fregat. Na het oppoppen van een verdacht contact kan een rustige stem – een gezicht dat veiligheid uitstraalt – en het gevoel in verbinding te staan met iemand het effect geven van een melding dat er niks uit de *investigate procedure* is gekomen. In zijn model kunnen mensen elkaar als het ware helpen reguleren: co-regulatie.

Dit is relevant, want terwijl je in je CMS die inkomende dreiging blijft zien en je eigen zenuwstelsel al de hele tijd met de vinger op de alarmknop staat, grijpend naar je antiflash, heb je niet alleen behoefte aan iemand die zegt dat er rationeel gezien niets meer aan de hand is. Je hebt juist andere zenuwstelsels nodig die kalm zijn. Mensen die rustig blijven, die contact maken, die niet verdwijnen omdat jouw reactie ongemakkelijk wordt.

Daar ligt volgens mij een leiderschapsvraag. Want leidinggevend binnen Defensie gaan mensen tegenkomen die iets meemaken. Soms in het werk, soms thuis, soms iets groots en zichtbaar, soms iets waarvan pas veel later duidelijk wordt hoeveel impact het heeft gehad. Je hoeft als leidinggevende geen therapeut te worden. Sterker nog: doe dat vooral niet. Maar het helpt wel als je iets kunt verdragen van wat er bij een ander gebeurt, zonder het onmiddellijk te willen repareren. En dat je kunt signaleren wanneer professionele begeleiding nodig is.

Hier komt mentaliseren om de hoek kijken. Bij empathie probeer je mee te voelen met de ander. Mentaliseren gaat voor mij een stap opzij: kunnen beseffen dat er in die ander een hele binnenwereld actief is die je niet rechtstreeks kunt zien. Je hoeft dus niet hetzelfde te voelen. Je hoeft ook niet precies te begrijpen hoe het is om na een bomaanslag weer aan boord te stappen. Maar je kunt wel nieuwsgierig zijn. Wat gebeurt er met iemand? Wat zit er misschien achter de boosheid? Of achter het stil worden? Waarom reageert iemand ineens zo fel op iets relatief kleins? En misschien nog belangrijker: kun je de mogelijkheid verdragen dat jouw eerste verklaring niet klopt?

Dat vraagt iets anders dan inlevingsvermogen. Het vraagt om het tijdelijk kunnen parkeren van je eigen interpretatie. Dat blijkt soms nog best een kunst, maar kun je beoe-

fenen. In een leergang Coachend Leidinggeven, gesprekstechnieken of dagelijkse conversaties. Door te leren vragen voordat je invult, door wat langer bij een antwoord te blijven en door te ontdekken wat jij zelf eigenlijk doet wanneer iemand tegenover je verdrietig, bang of boos wordt. Ga je praten? Oplossen? Relativeren? Naar de procedure? Of kun je gewoon nog even blijven zitten?

Misschien is dat, terugkijkend, voor mij wel een van de belangrijkste lessen uit Djibouti: dat iemand bewust in connectie blijft. Niet om mijn zenuwstelsel te repareren, maar te helpen herinneren dat het niet meer alleen op wacht hoeft te staan. Daarmee kom ik toch weer bij die brief. Hoewel ik het idee aanvankelijk behoorlijk suf vond, begin ik inmiddels te begrijpen dat het misschien niet over die brief gaat. Het gaat over markeren dat iets voorbij mag zijn.

Ik denk nog even na over hoe ik dat wil doen. Deze column hoort daar in ieder geval bij. Want als ik twaalf jaar later iets kan doen met wat mij is overkomen, dan hoop ik dat het niet alleen eindigt in mijn eigen verwerking. Ik hoop dat ergens een leidinggevende dit leest en bij de volgende collega die iets ingrijpends meemaakt nét iets bewuster is. Misschien één vraag meer stelt. Iets langer blijft. En zich realiseert dat aanwezigheid soms meer doet dan advies.

LTZ1 N.W.B. (Nicole) Sherriff-Vonk MA is hoofd Toegepast Leiderschap bij Maritieme Teamontwikkeling en Toegepast Leiderschap (MTTL). Ze ontrafelt herkenbare situaties en laat zien hoe theorie en praktijk soms samenvallen – en soms genadeloos botsen.

Heb je als (oud)militair steun of een luisterend oor nodig? Actief dienende militairen kunnen hulp vragen van de Militaire Geestelijke Gezondheidszorg (MGGZ). Dit kan via doorverwijzing van de onderdeelarts en/of het Centraal Aanmeld Team MGGZ (030) 250 25 99 (24/7). (Na)zorg is ook mogelijk via de Hulpverleningslijn Defensie 0900-415 55 55 (24/7) en de Geestelijke Verzorging (088) 950 22 50 (24/7). Ben je veteraan of post-actief? Het Veteranenloket van het Nederlands Veteraneninstituut biedt ondersteuning en toegang tot zorg. Bel 088-334 00 00 of mail naar: info@veteranenloket.nl.