

## Geniet nooit met mate

Ooit was er een anti-alcoholcampagne met als leus: Geniet, maar drink met mate. Een campagne die kenmerkend is voor het moderne moralisme. Vroeger was het vooral de stijl calvinist die vond dat genieten vooral een zaak was van maathouden. Tegenwoordig zijn het de gezondheidsridders die overal waarschuwen voor onmatig gedrag.

### Geniet nooit met mate

Dat het ook anders kan bewijst *Loesje* met één van haar spraakmakende spreuken: *Geniet nooit met mate*. Genieten kun je immers maar op één manier doen: volop. Dat is overigens geen pleidooi voor mateloosheid. Maar het geeft wel aan dat een waarschuwend vingertje misschien wat te vroeg komt. Zou mateloosheid niet een gevolg kunnen zijn van het feit dat we nog niet hebben geleerd om te genieten?

Als je het bijbelboek Prediker zou moeten samenvatten met één woord, dan zou het woord 'genieten' naar die plek kunnen solliciteren. Helemaal vanzelfsprekend is dat overigens niet. Velen associëren het boek Prediker juist met het tegendeel. Is Prediker immers niet het boek van 'lucht en leegte' (de Nieuwe Bijbelvertaling), van 'alles is ijdelheid' (NBG-vertaling 1951)? Inderdaad is het boek Prediker op het eerste gezicht niet het meest opgewekte boek uit de bijbel. Maar als je het goed leest, is de boodschap van dit boek toch een heel andere dan de zwartgalligheid die velen er in lezen. Sterker nog: het thema genieten komt zeker in de tweede helft van het boek veelvuldig aan de orde.

Maar telkens als dit thema aan de orde komt, is het tegendeel ervan dichtbij. Vaak staat namelijk onmiddellijk naast het woord 'genieten' ook een ander, contrasterend woord. Bijvoorbeeld in 11:9,10 waar de Prediker oproept om te genieten van de jaren van je jeugd. Want, zo zegt hij: "je jonge jaren zijn al snel voorbij", "Gedenk daarom je schepper in de dagen van je jeugd – voordat de slechte dagen komen"(12:1). Is dit een oproep van de Prediker om te genieten "nu het nog kan", een soort "pluk de dag"? Wij hebben het anders geïnterpreteerd. Wij hebben deze oproep vooral opgevat als een aanmoediging van de Prediker om het leven te ontvangen zoals het zich geeft.

De Prediker relativeert op tal van plaatsen de maakbaarheid van het leven. Wie veel succes heeft en er in slaagt grote rijkdom op te bouwen, kan het van de ene op de andere dag verliezen. Iemand die het altijd voor de wind is gegaan kan zich altijd nog ongelukkig voelen, omdat hij zich zorgen maakt over de bestendigheid van zijn voorspoed. Want mensen hebben voor- en tegenspoed niet in de hand. Daarom zouden we ons er volgens de Prediker ook minder druk om moeten maken. Hij roept zijn lezers op te genieten wanneer het leven zich te genieten geeft, maar tegelijk om in dagen van tegenspoed en verdriet niet te wanhopen: "Geniet dus op de goede dagen van het goede, maar zie op de slechte dagen in dat God naast de goede ook de slechte dagen heeft gemaakt" (7:14). Zowel het goede als het slechte valt de mens toe uit de hand van God.

Genieten is bij de Prediker dus niet het hoogste doel van het leven. Integendeel: "Het is beter dat je naar een huis vol rouw gaat dan naar een huis vol feestrumoer, want in een huis vol rouw eindigt iedereen" (7:2). Ook al wekt de Prediker op om te genieten, daarmee is het nog niet zo dat alles volgens hem moet wijken voor het streven naar genot. Eerder laat de Prediker zien dat alleen een onbevangen levenshouding je in staat stelt om te genieten. Om te kunnen genieten moet je het ook kunnen loslaten. Alleen wanneer je kunt loslaten en

vertrouwen hebt in de goede afloop, kun je genieten van het goede dat het leven biedt. Mis je dat vertrouwen, dan zul je je onwillekeurig druk maken over de kwetsbaarheid en vergankelijkheid van het genot. Want er zal zich altijd weer een tijdstip aanmelden waarop het genieten voorbij is.

### **Praktische levenswijsheid**

Prediker is een wijsheidsboek. Wat de schrijver overdenkt heeft een praktische spits. Een wijsheidsleraar maakt zich niet zozeer druk om theoretische inzicht, maar om inzicht in de vraag hoe je goed kunt leven. De Prediker houdt zijn lezers een levenshouding voor. Niet één van een stoicijnse onraakbaarheid, maar één van vertrouwen en ontvankelijkheid.

Die levenshouding is in onze tijd niet vanzelfsprekend. Wij leven in een tijd waarin mensen veel werk maken van het bereiken van geluk. In onze tijd hechten wij sterk aan genot. Mensen laten genieten is tegenwoordig zonder overdrijving een industrie geworden. Maar wordt dat streven naar geluk en genot ook gekenmerkt door de onbevangenheid waar de Prediker naar verwijst? Opvallend is dat succes, geluk en genot tegenwoordig worden gezien als resultaten van je eigen handelen. Geluk is eerder iets wat je zelf kunt bevorderen of bewerkstelligen, dan iets wat je overkomt of toevalt.

Het moderne levensgevoel gaat zo bezien sterk uit van beheersing, risico-inschatting, het zoeken van garanties en het afsluiten van verzekeringen. Als mensen een vakantie boeken willen ze er een mooiweer-garantie bij. En men kan zich tegenwoordig tegen de gekste risico's verzekeren, zoals bijvoorbeeld tegen het risico dat je door het veroorzaken van een ongeluk je no-claimkorting op de autoschade-verzekering zou verliezen. Al dat zoeken naar veiligheid, reductie van risico's en zekerheid geeft aan dat mensen een sterke drang hebben de regie in handen te hebben de toevalsfactoren die hun leven bedreigen onder controle te houden. De ontvankelijke levenshouding die de Prediker ons schetst, zit ons dus niet in het bloed.

### **What's in it for managers?**

In ons boek *Prediker voor managers* hebben wij steeds gezocht naar de betekenis van de woorden van Prediker voor de praktijk van leidinggevend en professionals. Zo ook voor dit thema van het 'genieten'. Volgens ons kunnen juist mensen in leidinggevende posities veel van Predikers aanbevelingen op dit punt leren. Want juist zij zijn in hoge mate gevoelig voor de hedendaagse levenshouding van beheersing en controle. Het is daarom een uitdaging om te onderzoeken wat een meer ontvankelijke levenshouding voor hun beroepsuitoefening zou kunnen betekenen.

Het eerste waaraan managers denken als ze stuiten op een competentie waarover zij in onvoldoende mate beschikken, is aan een cursus of een training. De wereld van managers is vergeven van de trainingen. Maar kun je zo'n levenshouding van ontvankelijkheid ook trainen? Bestaat er een cursus voor? Het lijkt erop dat de Prediker ons in ieder geval een soort uitdaging stelt om anders in het leven te gaan staan en er anders tegenaan te kijken. Zo stelt hij: 'Dus eet je brood met vreugde, drink met een vrolijk hart je wijn' (9:7). Waarom begint deze strofe met 'dus'? De voorafgaande verzen laten vooral zien hoe weinig mensen in handen hebben. Alle mensen treft eenzelfde lot: of ze nu goed of kwaad in de zin hebben; treurniswekkend. De levenden hebben één ding voor op de doden: zij 'weten tenminste dat ze moeten sterven, maar de doden weten niets. Er is niets meer dat hun loont, want ze zijn vergeten' (9:5).

Is dit niet een uiterst vreemde inleiding tot een oproep om te genieten? Op het eerste gezicht misschien wel, maar niet als je het bekijkt vanuit de opvatting van de Prediker. Voor hem lag de toegang tot de kunst van het genieten namelijk in een bepaalde manier van omgaan met de realiteit. Maak je jouw geluk afhankelijk van het succes van je eigen inspanningen, dan zul je regelmatig tijden van geluk, voorspoed en genot beleven. Althans, met een beetje geluk. Maar de prijs die je daarvoor betaalt, is dikwijls nogal hoog. Om gelukkig te kunnen zijn, moet je bijvoorbeeld je ogen sluiten voor het ongeluk van anderen en moet je proberen te vergeten dat het geluk dat je ervaart heel kwetsbaar is. En je moet de lastige vraag ontwijken of dit geluk nu aan jezelf te danken is of dat het domweg toeval is. Kortom, wie gelukkig is, zal veel moeite moeten doen om te vergeten of te verdringen dat dat geluk vergankelijk, onverdiend, toevallig, kwetsbaar en kortstondig is.

Prediker kiest echter voor een andere invalshoek. Volgens hem is het pas goed mogelijk om te genieten en gelukkig te zijn als je beseft dat ieder moment van geluk en genot je 'toevalt'. Het wordt je gegeven. Je mag het gewoon in ontvangst te nemen en in dankbaarheid aanvaarden. Het bijzondere is dat het gegeven wordt door dezelfde gever die je ook de situaties van droefheid, lijden en tegenspoed doet toekomen: om te kunnen genieten, moet je kunnen ontvangen. Wie geluk en welbevinden wil afdwingen en gelooft dat het maakbaar is, maakt zich afhankelijk van zijn eigen succes, maar dwingt zichzelf er eveneens toe dat hij zich immuun moet maken voor tal van feiten en signalen in zijn omgeving. Daarom heeft het genieten van veel mensen vaak ook tot gevolg dat zij zich voor hun omgeving afsluiten. Men trekt zich terug op een geïsoleerd eilandje, ver van de alledaagse wereld, om iedere verstoring van de idylle op een afstand te houden.

Juist door je te trainen in onbevangenheid kun je leren zien dat gelukkig zijn en genieten niet noodzakelijkerwijze betekenen dat je je ogen sluit voor de kwetsbaarheid van het geluk. Integendeel: het genieten krijgt iets puurs en ongerepts door het feit dat de genietter zich bewust is van het onverdiende en vergankelijke karakter van zijn genot. Hij hoeft om te kunnen genieten en gelukkig te kunnen zijn het leed van de ander niet te negeren. Een dergelijke levenshouding valt te trainen. Waarom zou je de kwetsbaarheid van je eigen leven en dat van anderen niet ter sprake brengen? Waarom zou je je eigen vrees en de vrees van een ander om de vergankelijkheid van succes en voorspoed niet bespreekbaar maken? Je kunt leren om te leven van wat je toevalt en proberen te genieten van wat je ontvangt, in plaats van steeds je welbevinden zelf te regisseren. Het brengt ontspanning in je leven.

### **Change-management en ontvankelijkheid**

Maar wat zou zo'n training in ontvankelijkheid nu kunnen opleveren voor de uitoefening van je werk als leidinggevende of manager? Zoals gezegd speelt het werk van leidinggevendenden zich grotendeels af in het domein van maakbaarheid en beheersbaarheid. In dat domein speelt het woord 'succes' een dominante rol. Is succes immers niet het bereiken van de voorspelde uitkomst van een bepaalde actie? Is daarom succes niet altijd gerelateerd aan een persoon, die dat succes behaalt en op het eigen conto kan schrijven? In die zin is het ook niet vreemd wanneer de betrokkene geniet van zijn succes. Maar volgens de Prediker zou je moeten zeggen: echt genieten van je succes doe je door je succes te ontvangen als iets wat je toevalt; als iets wat je niet kunt afdwingen, maar dat je gegeven is en dat toch altijd mede afhankelijk blijft van gelukkige omstandigheden en van de inspanningen van anderen. Iemand die op deze manier van zijn succes kan genieten zal een inspirerende invloed hebben op de mensen in zijn omgeving. Een mens die leeft vanuit de dankbaarheid voor wat hij

ontvangen heeft, motiveert veel meer dan iemand die uitstraalt dat het succes alleen aan hem te danken is.

Een voorbeeld. Tegenwoordig wordt er vaak van uitgegaan dat organisaties in hoge mate veranderbaar en maakbaar zijn. Er is dan ook veel aandacht voor *change-management*. In literatuur daarover komt bij dat thema ook vaak de weerstand ter sprake die optreedt bij veranderingstrajecten in organisaties: veel medewerkers verzetten zich ertegen. Dit verzet wordt daarbij vaak negatief beoordeeld: mensen zouden conservatief en weinig innovatief zijn. Zij laten alles liever bij het oude dan naar verbetering te streven. Managers worden ertoe gestimuleerd de weerstanden serieus te nemen en veel werk te maken om de medewerkers ervan te overtuigen dat de veranderingen gewenst of noodzakelijk zijn. Daarbij wordt vaak gebruik gemaakt van een soort standaardschema's of een one size fits all-benadering: de manager of bestuurder krijgt een aantal stappen voorgeschoteld die hij moet uitvoeren om het gewenste resultaat te behalen. De veronderstelling is blijkbaar dat onafhankelijk van de geschiedenis van een organisatie, de eigen aard van het primaire proces, de stijl van management en de houding van de medewerkers, die ene benadering met zijn verschillende stappen toegepast kan worden. In dit denken is een organisatie een constructie in plaats van een geheel dat bestaat uit mensen van 'vlees en bloed' en een eigen verhaal en geschiedenis kent.

Wetenschappelijk onderzoek laat echter zien dat management of change lastig is, juist omdat organisaties verschillen. Uit de literatuur valt op te maken dat succesvolle verandertrajecten geleid worden door managers die de sterkten en capaciteiten van de organisatie weten te mobiliseren. Om die sterkten en capaciteiten echter te kunnen mobiliseren, moet je oog hebben voor de geschiedenis en het verhaal van de organisatie. Dat vraagt om een ontvankelijke houding. Het vraagt om het vermogen de krachten en mogelijkheden van de organisatie te beschouwen als een geschenk. Een organisatie hoeft niet maakbaar te zijn om te kunnen veranderen. Je kunt een organisatie dan ook het beste zien als een levend geheel, dat leren kan en dat juist kan groeien door de mogelijkheden ervan te respecteren. Die zienswijze kan er ook aan bijdragen dat de medewerkers van de organisatie ervaren dat zij belangrijk zijn en meetellen in het lastige verandertraject.

### **Dankbaarheid**

Bovenstaande is maar een van de mogelijke voorbeelden. Bezien vanuit de houding van ontvankelijkheid die de Prediker naar voren brengt zou je kunnen zeggen: leidinggevendenden die hun organisatie willen veranderen of verbeteren, kunnen het beste beginnen met een ontvankelijke houding. Misschien zou je daar zelfs het woord 'genieten' voor kunnen gebruiken. Moet goed *change-management* niet beginnen met een zekere dankbaarheid voor wat de organisatie allemaal goed doet en wat ze tot op heden heeft kunnen presteren? Kun je wel een verandertraject leiden als je niet ontvankelijk bent voor alles wat de organisatie ook zonder die verandering al te bieden heeft en tot stand heeft gebracht? Zullen de medewerkers niet veel enthousiaster zijn over veranderingen als zij merken dat er in het veranderingstraject rekening wordt gehouden met de geschiedenis van de organisatie en de rijkdom en verworvenheden die er in liggen opgeslagen? Een goede manager houdt van de organisatie waar hij verantwoordelijkheid voor draagt en weet ervan te genieten. Als dat aanwezig is, kan een veranderings- of verbeteringstraject op breed draagvlak rekenen omdat de organisatie niet alleen als maakbaar, maar ook als een geschenk met mogelijkheden die verder ontwikkeld kunnen worden.

Bovenstaande beschouwing is mede gebaseerd op hoofdstuk 11 van: Jan Hoogland & Maarten Verkerk, *Prediker voor managers – Levenswijsheid voor bestuurders en professionals*, Kampen: Ten Have, 2010.