

Tekst Michael Tophoff



De grenzen van *empathie*

Schrijven over *de grenzen* van empathie is als vloeken in de kerk. De noodzaak van empathie op zich is nog maar nauwelijks doorgedrongen tot de werkvloer, laat staan tot de bestuurskamer. Empathie is immers een van de belangrijke personal skills, omdat het de essentie vormt van intermenselijke betrekkingen op welk vlak dan ook. Zonder empathie is er geen verbinding mogelijk. Gebrek aan empathie ligt aan de wortel van elk conflict.

Even een update: onder empathie verstaan we het herkennen van emoties bij de ander(en) en het vermogen om jezelf in de schoenen van de ander(en) te verplaatsen, alsof je de ander bent. Hogere zoogdieren, zoals wij mensen, zijn hiertoe in staat dankzij de spiegelneuronen in ons brein die de emoties van de ander 'spiegelen', zodat we bijvoorbeeld opveren van de bank bij een doelpunt van onze club terwijl onze bloeddruk stijgt. Spiegelneuronen hebben dus ook een motorische component, ze zetten potentieel aan tot actie, tot welke actie dan ook.

Hoewel empathie vrijwel steeds, en meestal terecht, als iets zeer positiefs wordt gewaardeerd, staat het fenomeen – ook biologisch gezien – aan gene zijde van goed en kwaad. Empathie op zich is noch goed noch slecht. Een folteraar heeft empathie nodig om aan te voelen waar en wanneer hij zijn slachtoffer het meeste pijn kan laten voelen. Dit soort empathie is slecht voor het slachtoffer, maar er kan ook een groot risico in schuilen voor degene die empathisch is.

Ook empathie heeft haar grenzen die in het oog gehouden moeten worden. Ik geef twee voorbeelden.

Wanneer men onvoldoende rekening houdt met het ‘alsof’-aspect van empathie verdwijnt alle afstand tussen ik en de ander. Het gevolg hiervan is de complete *identificatie* met de ander – zijn pijn is mijn eigen pijn, haar lijden is het mijne. Dit fenomeen van over-identificatie komen we vaak tegen bij idealistische, goedwillende hulpverleners, ontwikkelingswerkers, verpleegkundigen, artsen, overbezorgde ouders, et cetera. Deze mensen belanden vroeg of laat in een burn-out, de over-identificatie heeft alle energie opgeslokt. De ‘alsof’-kwaliteit is daarom zo essentieel omdat zij zorgt voor *distantie* tot de ander. We kunnen ons in de ander verplaatsen zonder diens pijn aan den lijve te ervaren. De grens van empathie wordt gemarkeerd door dit ‘alsof’.

Een andere grens van empathie hangt ermee samen dat empathie doorgaans gericht is op een speciek persoon of op een specieke groep (ons favoriete elftal). Een foto van een huilend en uitgehongerd kind uit Afrika kan ons raken, en ons motiveren om ‘spontaan’ geld over te maken. Big data daarentegen, zoals bijvoorbeeld uitgebreide statistische overzichten van bevolkingsgroepen en geografische bijzonderheden omtrent armoede in de wereld, raken ons veel minder. Dat kan jammer zijn omdat hierdoor structurele ontwikkelingsprogramma’s trager of helemaal niet tot stand komen.

Empathie, als een voorbijgaande bewustzijnstoestand, zegt dus op zich weinig of niets. Pas als empathie wordt geuit en geoperationaliseerd, wordt zij manifest. Hierbij helpt ons het brein via spiegelneuronen, waardoor we als het ware tot actie worden geprogrammeerd. Niet empathie als zodanig, maar de daaruit resulterende actie kan zich op een breed moreel spectrum bevinden. Bij de folteraar en de crimineel – soms overigens toonbeelden van empathie – zijn de acties misdadig. Daar tegenover staat, eveneens extreem, de altruïstische zelfopoffering.

In sociaal wenselijke zin kan empathie leiden tot, letterlijk, daadwerkelijke compassie. Compassie zou men dan kunnen definiëren als empathie-in-actie. De empathie van de ander wordt pas voelbaar wanneer deze blijkt uit compassie, uit empathie-in-actie. Compassie kan zich tonen in actie, in woorden, of zelfs non-verbaal: vaak is al een blik, een stille handdruk voldoende. Kleinigheden misschien, maar voor een verbindende communicatie kunnen ze essentieel zijn. Compassie versterkt niet alleen elke intermenselijke verbinding, zij zal, breder beoefend op werkvloer en in de bestuurskamer, fundamenteel bijdragen tot de gezondheid van de organisatie als geheel.

Dr. Michael Tophoff is klinisch psycholoog, doceert *Personal Skills* aan de UvA Business School (EIAP) en werkt als trainer/coach voor organisaties.