

Passie: geluk of lijden?



Enige tijd geleden vertelden vrienden mij, dat hun zoon Aleks een goed plan had voor na het vwo: bouwkunde studeren. Het plan klopte uitstekend met zijn interesses en capaciteiten. Iedereen vond het ook een goed idee, dat echt bij hem paste. Toch kon Aleks er niet toe besluiten. Reden: Hij voelde 'geen echte passie.'

De betekenis van 'passie' heeft in de loop van de tijd opmerkelijke ontwikkelingen doorgemaakt. Het woord stamt uit een Latijns werkwoord dat 'lijden', 'moeten dragen' betekende. Het woord 'patiënt' heeft dezelfde oorsprong. In de middeleeuwen ging het bij passie om het lijden van Christus. Denk aan het passieverhaal en de passiespelen. Meer in het algemeen werd het gebruikt voor het ondergaan van ellende of foltering. Rond het eind van de middeleeuwen werd passie 'een hevige gemoedsaandoening', 'een drang die men niet kan weerstaan' of 'een hartstocht die niet overwonnen kan worden'. Uiteraard werd het woord vooral op het gebied van de liefde gebezigd, doorgaans overigens in negatieve zin: passie als een soort dwaasheid of blindheid, die zorgvuldig gearrangeerde huwelijken in de war kon schoppen. Geleidelijk aan werd de betekenis positiever. Passie kon als excuus voor een misdaad gelden. Een 'crime passionel' bleef dikwijls onbestraft. Nog tot 1975 kreeg je in Frankrijk vrijspraak als je je partner doodde wanneer je hem of haar betrapte op overspel.

In mijn eerste column voor 'Bij de les' schreef ik dat een achterhaalde 'theorie' het denken over loopbaanontwikkeling domineert. Deze 'theorie' stelt realistische beeldvorming, verstandig nadenken en goed kiezen centraal. Daar is geen enkele twijfel over bij veel politici, bestuurders, onderzoekers, onderwijsadviseurs, journalisten, ouders en leerlingen en studenten. Loopbaanadviseurs en schooldecanen staan niet in dit rijtje. Zij beseffen dat 'de keuze' niet centraal moet staan en dat verstandig zijn niet altijd het belangrijkste of het beste is. Sommigen stellen passie centraal. Zij helpen hun cliënten/leerlingen bij het vinden van een passie. En moedigen hen aan deze passie als uitgangspunt te nemen bij keuzen en plannen. 'Kies met je hart', is hun advies. Dit roept vragen op: Waarom zouden mensen geholpen moeten worden bij het vinden

van hun passie? Betekent het woord niet dat het om iets sterks en overheersends moet gaan? Dan hoeft je er toch niet naar te zoeken? Een tweede vraag is of passie voor iedereen mogelijk en nodig is. De realiteit in de wereld van het werk is, dat slechts een kleine minderheid van de mensen gepassioneerd aan het werk is. Heel veel mensen zijn gelukkig met werk dat inkomen, nuttig-zijn, structuur en aardige collega's oplevert, maar waarvoor ze geen passie voelen. Zonder hen zou de samenleving onmiddellijk ten onder gaan. Als adviseurs en decanen zich steeds maar richten op passie, bestaat het risico dat cliënten/leerlingen gaan geloven, dat een werkzaam leven zonder passie onvolwaardig is. Denk aan Aleks.

Een laatste vraag is: zijn gepassioneerde mensen gelukkig? Ik denk bijvoorbeeld aan onsuccesvolle kunstenaars. Hoe is het na een aantal jaren week in week uit met je passie beziggeweest te zijn, als dit geen erkenning en brood op de plank oplevert? En brengt succes in je passie wel altijd geluk mee? In ieder geval niet altijd. Ik denk bijvoorbeeld aan artiesten als Rex Gildo, Herman Brood en Michael Jackson. Bovendien moeten ook naasten vaak lijden onder de passie van hun geliefde.

Effectieve zelfsturing verloopt via subtiele mechanismen. Eén van deze mechanismen is, dat als het goed gaat of juist slecht gaat met het bereiken van een doel, er ruimte komt voor andere doelen. Loslaten is even belangrijk als vasthouden. Een passie verstoort dit mechanisme en kan blindheid veroorzaken voor belangrijke verstandelijke overwegingen.

'Ratio is de vijand van passie. Je moet juist uitgaan van wat je werkelijk wilt, dan vind je altijd wel een weg.' Aldus loopbaancoach Anita Roelands (Noordhollands Dagblad, 9 mei 2009). Ik denk daar anders over. Het is beter als verstand en gevoel vrienden zijn, samen beslissen en de richting niet overlaten aan een adviseur met een eenzijdige voorkeur.

Tom Luken is arbeids- en organisatiepsycholoog en werkt als onafhankelijk onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken. Eerder was hij lector Career Development bij Fontys Hogescholen.

