

DE PSY- CHO- LOOG

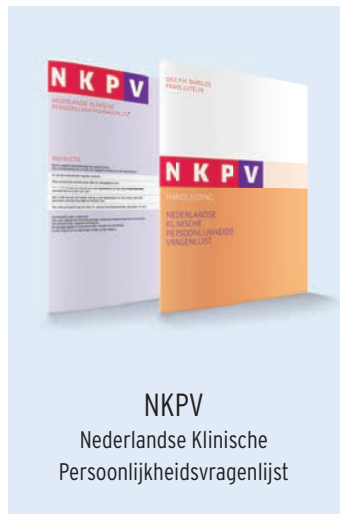
MAANDBLAD NEDERLANDS INSTITUUT VAN PSYCHOLOGEN
JAARGANG 53 • NR 2 • FEBRUARI 2018

AUTHENTICITEIT OP HET WERK: ECHT JEZELF ZIJN • FORUM: OVER TWEETALIGHEID EN DE VERENGELSING VAN HET UNIVERSITAIRE ONDERWIJS • INSPIRATIE: DENNIS BOUTKAN • EENS PSYCHOLOOG, ALTIJD PSYCHOLOOG: REINT JAN RENES • JUNIOR: NASRIN KHOSHAVI NAJAFABADI • RIANNEKE VAN DER GAAG: PSYCHOLOOG IN UNIFORM • COLUMN HAROLD BEKKERING: GELUKKIGE KEUZES • BIJEENKOMST: ZIN EN ONZIN VAN NEUROWETENSCHAPPEN

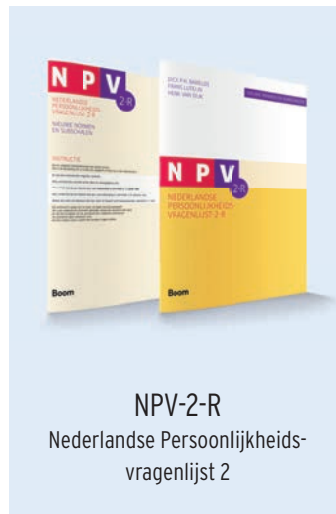
ESTHER KLUWER OVER DUURZAME RELATIES



Boeken, tests en vragenlijsten voor psychologie & psychiatrie professionals



NKPV
Nederlandse Klinische
Persoonlijkheidsvragenlijst



NPV-2-R
Nederlandse Persoonlijkheids-
vragenlijst 2



NPV-J
Junior Nederlandse Persoonlijkheids-
vragenlijst 2

Benieuwd naar ons aanbod? Bekijk de unieke acties op: www.boompsychologie.nl/actie

**Boompsychologie
& psychiatrie**

Actieprijzen gelden o.v.v. wijzigingen.



CONGRES VADERS IN DE 21^E EEUW 18-04 | UTRECHT

Welke rol spelen vaders tegenwoordig in het leven van hun kind? Welke uitdagingen komen zij daarbij tegen en waar moeten professionals rekening mee houden? Wat weten we eigenlijk vanuit wetenschap en praktijk over bijvoorbeeld de rol van vaders bij hechting, in de zwangerschap en bij borstvoeding? En wat is de relatie tussen vaderschap en psychopathologie?

Het Congres **Vaders in de 21e eeuw**, een initiatief van NIP Sectie Jeugd en Vakblad Vroeg, komt op **18 april 2018** met antwoorden. Kijk voor meer informatie en aanmelden op <https://www.psynip.nl/actueel/agenda/congres-vaders/>

 **NIP**
Nederlands Instituut van Psychologen

- 10 AUTONOMIE IN VERBONDENHEID** – Is een duurzame relatie nog wel van deze tijd? Esther Kluwer stelt dat het hebben van een goede relatie belangrijk is voor het welzijn van mensen en voor hun inzetbaarheid in werk. Aan de hand van psychologische theorieën en onderzoek laat zij zien dat partners hiertoe beter in staat zijn als zij hun autonomie weten te behouden in de verbondenheid met hun partner.
- 34 AUTHENTICITEIT OP HET WERK** – In de muur van het Orakel van Delphi stond de spreuk ‘ken uzelve’ gebeiteld. Al die aandacht voor het jezelf kennen, zoeken, vinden, zijn en blijven: we vinden we het blijkbaar positief als iemand helemaal zichzelf (oftewel, authentiek) is. Maar op de werkvloer kan dat lastig zijn, aldus Toon Taris en Ralph van den Bosch.
- 46 WELCOME TO THE CAMPUS** – Inmiddels is zo’n twintig procent van de bacheloropleidingen en zeventig procent van de masteropleidingen volledig in het Engels. De typische Nederlandse universitaire student en docent is evenwel ongebalanceerd tweetalig, met het Nederlands als eerste en dominante moedertaal en het Engels als later verworven, zwakkere tweede taal, betoogt taalpsycholoog Annette de Groot in deze forumbijdrage.

Meer samenwerking. Wij zijn Isala.

Isala is één ziekenhuisorganisatie met vijf locaties in Zwolle, Meppel, Steenwijk, Kampen en Heerde. Onder het motto 'gastvrije zorg dichtbij als het kan en verder weg als het moet' waarborgen wij samen het aanbod van basis- en topzorg in Zuidwest-Drenthe en Noordwest-Overijssel.

Klinisch of GZ psycholoog met ervaring, Kinder en Jeugd (fulltime)

U bent een BIG geregistreerde klinisch psycholoog met een brede ervaring in de medische psychologie en een ruime ervaring met het werken op een kindergeneeskundige afdeling. Lidmaatschap van de VGCT is een pre, net zoals bekendheid met EMDR en hypnose. Beleidsmatige, aansturende en managerial taken hebben uw interesse.

Informatie & solliciteren

Neem voor meer informatie contact op met Rik Withaar, klinisch psycholoog-psychotherapeut, RVEz/hoofd, Medische Psychologie, (038) 424 52 86. Wij ontvangen uw reactie graag binnen twee weken na deze publicatie via www.isalawerkt.nl

isala

psyned

Psychologen Nederland

Meer cliënten in je eigen praktijk?

Psyned zoekt ervaren (basis)psychologen en relatie-therapeuten met een eigen praktijk. Wij ondersteunen vrijgevestigde behandelaars met het vinden van cliënten, facturatie en secretariaat.

Psyned is een onafhankelijke instelling voor geestelijke gezondheidszorg. Als landelijke zorgaanbieder zijn wij gespecialiseerd in het matchen van cliënt en behandelaar.

Kijk voor meer informatie op onze website:

www.psyned.nl/zorgaanbieder

of mail nu:

zorgaanbieder@psyned.nl

Psyned zoekt met spoed behandelaars in:

Assen	Heerenveen	Leeuwarden
Delft	Hengelo	Meppel
Dordrecht	Hilversum	Purmerend
Emmen	Hoorn	Schiedam
Gorinchem	Katwijk	Venlo
Heemskerk	Leiden	Zoetermeer

Staat jouw plaats er niet bij? Informeer naar de mogelijkheden.

APANTA-ACADEMY: NÉT EVEN ANDERS

apanta

Emotion Focused Therapy (EFT) for Individuals

UNIEK: EFT-aanbod
gedoceerd
door grondleggers

EFT Level I - Jeanne Watson

- Voorjaar 2018: 30 april t/m 3 mei (4 dagen)
- Najaar 2018: 10 t/m 13 oktober (4 dagen)

EFT Level II - Robert Elliott

9 t/m 11 en 23 t/m 25 april & 25 t/m 27 juni 2018 (9 dagen)

Empathy & Empathic Attunement - Jeanne Watson

23 t/m 25 april 2018 (3 dagen)

Persoonsgerichte Experientiële Psychotherapie

VPEP-erkend

Basisopleiding

Start jaarlijks in januari (7 dagen)

Voorgezette opleiding

Start jaarlijks in september (7 dagen, incl. 2 dagen Focusing)

Masterclasses

Los te volgen

Therapeutic Presence, a Mindful Approach
to Effective Therapy - Shari Geller
20 en 21 april 2018 (2 dagen)

Focusing - Juliette Becking
14 en 15 september 2018 (2 dagen)

De bij- en nascholingen van Apanta-academy staan in het teken van het persoonsgerichte, experientiële gedachtegoed: niet de klacht, maar de unieke persoon en zijn beleving staan centraal.

www.apanta-academy.nl

RUBRIEKEN

Redactioneel

- 6 NIEUWS
- 9 COLUMN: Harold Bekkering
- 20 BOEKEN & MEDIA
- 24 INTERVIEW: Rianneke van der Gaag:
Psycholoog in uniform
- 31 GASTCOLUMN KAREL SOUDIJN:
Dodo's oordeel
- 32 INSPIRATIE: Dennis Boutkan
- 44 JUNIOR: Nasrin Khoshavi
Najafabadi
- 54 BIJEENKOMST: Zin en onzin van
neurowetenschappen
- 58 EENS PSYCHOLOOG,
ALTIJD PSYCHOLOOG...:
Reint Jan Renes

COLOFON

De Psycholoog is het maandblad van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). *De Psycholoog* verschijnt elke eerste week van de maand (behalve in augustus) in een oplage van 12.600 exemplaren. **Redactie:** Vittorio Busato (hoofddredacteur), Jeroen van Goor (redacteur) en Geertje Kindermans (schrijvend redacteur), e-mail: redactie@psynip.nl. ISSN: 0033-3115.

Redactieraad: Marrie Bekker, Sonja Borgsteede, Angélique Cramer, Miriam de Graaff, Dennis Hernaus, Sabine Hunnius, Eveline de Kam, Sarah Prins, Wouter Schoonman, Wilmar Schaufeli, Bart Schutz, Annelies Spek, Giovanni Timmermans, Marcel Veenman, Anneke Vinke, Rolf Zwaan **Eindcorrectie:** Else de Jonge **Vormgeving:** Studio Jorrit van Rijt **Basisontwerp:** Curve Mags And More, Henk Stoffels. **Bladmanagement, advertenties en abonnementen:** Performis BV, contactpersoon Geert Janus, tel.: 073-6895889, e-mail: depycholoog@performis.nl. **Uitgave en ledenadministratie:** NIP-bureau, Postbus 2085, 3500 GB Utrecht. Tel. 030-8201500 (keuze 2), 9.00-17.00 uur. IBAN code: NL81INGB00003788 02, SWIFT code: INGBNL2A. www.psynip.nl, e-mail: info@psynip.nl.

Coverfoto: Stijn Rademaker
Wilt u reageren op een artikel of een discussie
starten naar aanleiding ervan, surf dan naar LinkedIn:
<http://alturl.com/wz95u> of op Twitter (@RedactieDP).



MISSIE

Annette de Groot, emeritus-hoogleraar taalpsychologie aan de Universiteit van Amsterdam (UvA), is op een missie. Zij hekelt het voortschrijdende gebruik van Engels aan de Nederlandse universiteiten en vreest dat een Nederlandse student in een grotendeels of volledig Engelstalige opleiding aan het eind van de studie de eigen moedertaal niet beter maar juist slechter beheerst. 'Omdat taalvaardigheid en denkvaardigheid nauw verweven zijn, wordt studenten en docenten door het verplichte gebruik van het Engels niet alleen de mond gesnoerd maar wordt ook hun denkvermogen beknot,' stelt De Groot in een geëngageerde forumbijdrage. 'Voor de betrokken studenten kunnen deze ongelukkige neveneffecten van onderwijsverengelsing evenzovele belemmeringen zijn bij de ontwikkeling van essentiële academische vaardigheden zoals redeneren, argumenteren, analyseren en kritisch denken.'

Haar stellingname is opvallend. Vanaf september gaat 'haar' universiteit de opleiding psychologie volledig in het Engels aanbieden – vanuit de ambitie een international classroom te creëren die studenten beter zou voorbereiden op de arbeidsmarkt en op Engelstalige masteropleidingen, aldus onderwijsdirecteur Ingmar Visser in *de Volkskrant*. Inmiddels zouden zich aan de UvA 1854 studenten hebben aangemeld, onder wie 594 Nederlandse studenten. Er is plek voor 600 studenten. Een flink deel van die vaderlandse studenten zal hun studieheil dus elders moeten zoeken.

Wat zou de voornaamste reden zijn achter die verengelsing? Vermoedelijk het vrijemarktdenken, zoals dat denken inmiddels tot zoveel haarkvaten van onze maatschappij is doorgedrongen. Met opleidingen in het Engels wordt het vanzelfsprekend aantrekkelijker om buitenlandse studenten te lokken; beheersing van het Nederlands is immers geen vereiste meer. En hoe meer studenten met een diploma universiteiten afleveren, des te meer geld van het rijk krijgen ze. Maar kunnen Nederlandse psychologiedocenten in het Engels net zo goed (en gemotiveerd) lesgeven als in hun moedertaal? Als aankomende Nederlandse psychotherapeuten louter les krijgen in het Engels, wat betekent dat op termijn voor hun therapeutische vaardigheden? Worden het qua vakmanschap 'mindere' therapeuten?

Een volledige verengelsing van de psychologieopleiding aan de Alma Mater? Na lezing van het artikel van De Groot have I such a feeling that the last word here over not has been said.

Vittorio Busato, hoofddredacteur (vittorio.busato@psynip.nl)

INTEGER ZIJN MAKKELIJKER GEZEGD DAN GEDAAN

WETENSCHAPPELIJKE SPOOKPRAKTIJKEN

Het wetenschappelijke metier is de laatste jaren een stuk transparanter geworden. Maar met publicaties wordt, in alle disciplines, nog flink gerommeld.

Wetenschappers doen soms rare dingen. Ze maken iemand co-auteur ook al heeft die persoon niets aan een paper bijgedragen. Of ze nemen in de literatuurlijst referenties op waarnaar in het artikel helemaal niet wordt verwezen. Bijvoorbeeld omdat de editor dit eist, met het oog op de impactfactor van het tijdschrift. Of om reviewers gunstig te stemmen. Vraag is alleen hoe vaak zulke praktijken voorkomen.

In Alabama besloten ze er onderzoek

naar te doen. De auteurs vroegen meer dan 110.000 vooraanstaande wetenschappers van achttien verschillende academische disciplines in de VS om medewerking. Ze kregen van twaalfduizend mensen een reactie – amper een tiende van de benaderde academici. Er waren geen aanwijzingen dat dit een selecte groep was, die zelf veel of juist weinig manipuleerde. Publicaties en onderzoeksvoorstellen blijken vaak flink opgepimpt te worden, door spookauteurs op te voeren of referenties in de literatuurlijst op te nemen die verder weinig met het betreffende artikel te maken hebben. Alle disciplines maken zich eraan schuldig. De

meeste wetenschappers weten dat ze fout zitten maar doen het toch omdat ze denken dat ze in de wetenschappelijke ratrace anders de boot missen. Anderen zien het als een spel dat je nu eenmaal moet meespelen wil je overleven. Integriteit is nog altijd makkelijker gezegd dan gedaan. (ID)

Bron: Fong, E.A. & A.W. Willhite (2017). Authorship and citation manipulation in academic research. *PLoS ONE*, 12: e0187394, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187394>.

POSITIEVE PSYCHOLOGIE ZOU VEERKRACHT VERHOGEN

LICHAMELIJKE AANDOENINGEN

In Nederland kampen acht miljoen mensen met een chronische lichamelijke aandoening. Deze mensen zouden baat kunnen hebben bij inzichten die de positieve psychologie heeft opgeleverd. Met deze inzichten wordt tot nu toe veel te weinig gedaan.

Dat stellen althans Ernst Bohlmeijer, Christina Bode en Hester Trompetter van de Universiteit Twente. Zij schreven in opdracht van onderzoeksfinancierder ZonMw de kennissynthese *Positieve psychologie en zelfmanagement van chronisch lichamelijke aandoeningen*.

ZonMw wilde weten in hoeverre de positieve psychologie zou kunnen

helpen de veerkracht en geestelijke gezondheid - concreet gaat het dan om zaken als optimisme, dankbaarheid, compassie en positieve relaties - van mensen met een chronische lichamelijke aandoening te bevorderen.

Bohlmeijer, Bode en Trompetter zijn ervan overtuigd dat zulke zaken herstel en veerkracht in de hand werken. Om met een chronische lichamelijke aandoening te leren omgaan is het namelijk cruciaal om emoties te ervaren en te leren hanteren, stellen zij. Het gaat er dan niet alleen om dat je negatieve emoties als verdriet of boosheid uit; het is vooral ook zaak om positieve emoties ruim baan te geven.

En dat doe je bijvoorbeeld door stil te staan bij wat goed gaat, of je een fijne toekomst voor te stellen. Onderzoek heeft al eerder laten zien dat dit vruchten afwerpt. (ID)

Op 9 maart organiseert de Universiteit Twente het landelijke congres over positieve psychologie. De kennissynthese *Positieve psychologie en zelfmanagement van chronische lichamelijke aandoeningen* is te downloaden via <https://zorgenz.nl/actueel/positieve-psychologie-kijk-op-zelfmanagement/>

SCHAP

SMARTPHONEVERSLAVING



WEL OF GEEN HERSENZIEKTE?

SIMPELE KIJK OP ADHD IN KINDERBOEKEN

Wie vandaag de dag nog beweert dat ADHD een hersenziekte is, krijgt met psycholoog Laura Batstra te maken, dan wel met studenten van haar. Zij stelt al jaren dat ADHD doorgaans geen medisch probleem is. Alleen is dat blijkt nog niet tot kinderboekenschrijvers doorgedrongen.

Dat blijkt uit onderzoek aan de Rijksuniversiteit Groningen. Studenten Linda Foget en Caroline van Haeringen gingen onder supervisie van Batstra na wat er in Nederlandse educatieve kinderboeken wordt geschreven over ADHD. In vrijwel alle onderzochte kinderboeken wordt stevast gesteld dat ADHD een chronische hersenziekte is die

met medicatie behandeld moet worden.

Die eenzijdige biomedische visie houdt geen stand, aldus Batstra en haar studenten: wetenschappelijk onderzoek laat zien dat er geen verschil is tussen de hersenen van kinderen met of zonder hyperactief gedrag en concentratie-moeilijkheden. Ze wijzen erop dat ook bijvoorbeeld armoede, de prestatieaanspraak en overbelaste ouders en leerkrachten het ontstaan van ADHD in de hand werken. En voor die factoren is in de kinderboeken helemaal geen aandacht.

De onderzoekers vragen zich bezorgd af wat het met kinderen doet als ze opgroeien met de onterechte

aanname dat ze een hersenziekte hebben waar ze niks aan zouden kunnen doen. Ze pleiten dan ook voor eerlijke voorlichting over ADHD, niet alleen aan ouders en leerkrachten, maar vooral ook aan de kinderen zelf. (ID)

Bron: Foget, L. & Haeringen, C. (in druk). ADHD in kinderboeken. Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk.

PROMOTIES

PERSOONLIJKHEIDSSTOORNIS BIJ ADOLESCENTEN TE WEINIG ONDERKEND

Bij professionals lijkt een weerstand te bestaan om een persoonlijkheidsstoornis bij adolescenten te diagnosticeren. Uit promotieonderzoek van Annelies Laurensen blijkt dat negen procent van de ondervraagden uit een steekproef van 367 psychologen een persoonlijkheidsstoornis bij adolescenten constateert. De angst voor stigma en het idee dat dit niet is toegestaan, zouden belangrijke redenen zijn. Ook vergeleek Laurensen de effectiviteit van Mentalization-Based Treatment met een op maat gemaakte behandeling voor volwassen patiënten met een borderline persoonlijkheidsstoornis. Beide behandelingen lieten goede resultaten zien na achttien maanden follow-up; er waren echter geen significante verschillen tussen beide behandelingen..

Annelies Laurensen, *Burden and diagnosis of personality disorders in adolescents and the effectiveness of Mentalization-Based Treatment*. 12 december 2017, Vrije Universiteit Amsterdam. Promotoren prof. dr. J.J.M. Dekker, prof. dr. P. Luyten, prof. dr. J.J. van Busschbach, dr. M.J. Kikkert

DEPRESSIES ALS NETWERK

Waarom gaat bij de een een depressie weer over, en bij de ander niet? Dat was een van de vragen die centraal stond in het promotieonderzoek van Claudia van Borkulo. Volgens haar kunnen deze en andere vragen over depressie het beste beantwoord worden met de netwerkbenadering van de psychopathologie, die depressie benadert als een netwerk van onderling samenhangende symptomen. Van Borkulo ontwikkelde met statistische technieken een nieuwe methode, de zogeheten IsingFit (eLasso) methode, waarmee een symptoomnetwerk afgeleid kan worden uit empirische data. Deze methode bleek in een validatiestudie een efficiënte methode om symptoomnetwerken in kaart te brengen.

Claudia van Borkulo, *Symptom network models in depression research. From methodological exploration to clinical application*. 17 januari 2018, Rijksuniversiteit Groningen. Promotoren: Prof. dr. R.A. Schoevers, prof. dr. D. Borsboom

PLEIDOOI VOOR REALISTISCHER STATISTIEK

De statistiek die doorgaans wordt gebuikt in kwantitatief onderzoek in bijvoorbeeld de psychologie, waarbij de p-waarde centraal staat en bepaalt of een onderzoek 'significante' resultaten biedt, schiet tekort. Dat stelt wiskundige Alexander Ly in zijn proefschrift. Hij pleit voor toepassing van de Bayesiaanse statistiek die meer recht zou doen aan de onzekerheid van de onderzoekspraktijk en aan ruis in de data. In de Bayesiaanse statistiek wordt niet één hypothese getoetst, maar worden twee hypothesen met elkaar vergeleken. Dat cognitieve gedragstherapie geen effect heeft bij depressie, wordt afgezet tegen de hypothese dat die therapie wel effect heeft. Als uitkomst krijg je een relatieve uitspraak. Ly beschouwt de complexiteit van de Bayesiaanse statistiek als voornaamste reden dat de methode geen gemeengoed is in de onderzoekspraktijk. Mede daarom heeft hij met collega's de statistiek verwerkt in een gratis, open source computerprogramma: JASP.

Alexander Ly, *Bayes Factors for Research Workers*. Universiteit van Amsterdam, 19 januari. Promotor prof. dr. E.M. Wagenmakers, copromotor dr. M. Marsman

Danielle Zevulun, *Repatriation and the best interests of the child. The rearing environment and wellbeing of migrant children after return to Kosovo and Albania*. Rijksuniversiteit Groningen, 14 december 2017. Promotoren: prof. dr. M.E. Kalverboer, prof. dr. E.J. Knorth., dr. A.E. Zijlstra, dr. W.J. Post

Lotte Thissen, *Talking in and out of place*. Maastricht University, 11 januari. Promotoren: Prof. dr. L. Cornips, dr. V. de Rooij, prof. dr. I. Streng

Bart Voorn, *Dependent leaders: role-specific challenges for middle managers*. Rijksuniversiteit Groningen, 11 januari 2018. Promotoren: prof. dr. J. Stoker, prof. dr. F. Walter

Michelle Solleveld, *Psychotropic Medications and the Developing Brain*. Universiteit van Amsterdam, 17 januari 2018. Promotoren prof. dr. P.J. Lucassen, prof. dr. L. Reneman, copromotor dr. A.G.M. Schrantee.

Tom Sterkenburg, *Universal prediction. A philosophical investigation*. Rijksuniversiteit Groningen, 18 januari 2018. Promotoren: prof. dr. J.W. Romeijn, prof. dr. P. Grunwald



GELUKKIGE KEUZES

Van alle belangrijke keuzes die we gedurende ons bestaan moeten maken staan er twee centraal: keuze van levenspartner(s) en keuzes van werk en opleiding. Want aan die twee zaken besteden we domweg de meeste tijd in ons leven. Aangezien ik vrees dat ik ons huis niet meer in kom als ik over partnerkeuze ga praten, richt ik me liever op onze beroepskeuze. Of beter gezegd, op datgene dat eraan voorafgaat: de studiekeuze.

Weet u nog waarom u bij psychologie uitkwam? Was het algemene interesse in *De Mens*? Wilde u mensen doorgronden, of – nog erger – beter maken? Of was het voor u, net als voor mij, een tweede keuze, omdat de eerste keuze om wat voor reden dan ook op het laatste moment afviel?

Volgens de theorie waarvan ik geloof dat die de hele psychologie gaat veranderen, maken we deze keuzes op grond van voorspellingen. Deze theorie van *predictive coding* stelt dat onze hersenen drie soorten voorspellingen maken, en dat gaat grotendeels onbewust. We voorspellen hoe de wereld er *perceptueel* uit gaat zien; je ziet jezelf bijvoorbeeld in een doktersjas rondlopen en met een grote auto naar je prachtige huis rijden. We voorspellen wat we *met ons lichaam* gaan doen in deze wereld; je brengt een stethoscoop naar het hart van de patiënt, en als derde voorspellen we hoe het *voelt* om bijvoorbeeld rechter of dokter te zijn. We voorspellen de blijdschap, droefenis, angst en boosheid die we gaan ervaren als we te maken gaan krijgen met bijvoorbeeld het overlijden van een patiënt. De keuze waar we het meest zeker over zijn, gaat winnen.

Ik durf te beweren dat het enige wat echt telt in het leven is hoe het voelt om een bepaald beroep uit te oefenen. Het ironische is dat onze hersenen juist dit aspect bij het maken van belangrijke keuzes proberen te minimaliseren. Gevoelens spelen zich in het hier en nu af en daar kunnen onze hersenen weinig mee als voorspellingsmachine. Je ziet voor je hoe het zal zijn aan de operatietafel, niet hoe het voelt.

Niet gehinderd door al te veel kennis vraag ik me af of deze lichamelijke belevingen wel voldoende aan bod komen in de studiekeuzetesten van dit moment. Schoolpsychologen, studiekeuzebegeleiders, A&O-psychologen, vertel het me: vragen we de toekomstige generatie studenten wel duidelijk genoeg hoe het gaat voelen om in een ziekenhuis te werken en een mens te opereren die komt te overlijden? Dit aspect – we zijn zo gelukkig als we ons voelen – is zwaar onderbelicht bij alle belangrijke keuzes die we maken. We willen met ons verstand de toekomst bepalen, terwijl ons lichaam iets heel anders kan aangeven. Dit is de tragiek van het dagelijkse bestaan. We voelen de gehele dag door van alles voor onze partner, onze baas en anderen, maar het zijn de bewuste voorspellingen over hoe ons leven eruit zal zien die ons leven bepalen.

Nou ja, misschien maar beter ook, ik zou al lang baanloos zijn geweest als ik mijn beslissingen op basis van mijn gevoel had genomen. Dakloos trouwens ook, maar daar ging ik het niet over hebben.



Harold Bekkering

is hoogleraar Sociocognitieve Neurowetenschappen aan het Donders Institute for Brain Cognition and Behaviour. E-mail: h.bekkering@donders.ru.nl.

FOTO: LEONIE VAN DER LOCHT - HUIJBERS

In Nederland gaat bijna veertig procent van de stellen uit elkaar. Is een duurzame relatie nog wel van deze tijd? Esther Kluwer stelt dat het hebben van een goede relatie belangrijk is voor het welzijn van mensen en voor hun inzetbaarheid in werk. Aan de hand van psychologische theorieën en onderzoek laat zij zien dat partners hiertoe beter in staat zijn wanneer zij hun autonomie weten te behouden in de verbondenheid met hun partner.

HET HOE EN WAAROM VAN DUURZAME RELATIES

AUTONOMIE IN VERBONDENHEID

'W

at is het geheim van een duurzame relatie?' Deze vraag is mij vaak gesteld door journalis-

ten. En elke keer kon ik geen eenduidig antwoord geven. Dat zit zo: er is geen geheim. Dat wil zeggen, er is geen protocol. Er is geen set van voorschriften of gedragsregels die ervoor zorgt dat men een leven lang gelukkig blijft met de gekozen partner. Filosofen, schrijvers, dichters, muzikanten, filmmakers, en tegenwoordig bloggers en vloggers, houden zich al eeuwen bezig met de liefde. Het aantal zelfhulpboeken, datingsites en websites over relaties is ontelbaar. Het thema relaties is voor veel mensen een prangende kwestie. En terecht! De meest ingrijpende gebeurtenissen en emoties die we in ons leven meemaken hebben te maken met relaties: verliefd worden, een relatie beginnen, trouwen, maar ook afgewezen worden, ruzie maken, scheiden, of een partner verliezen.

Partnerrelaties zijn niet alleen heel fundamentele maar ook heel complexe sociale relaties. Ten eerste heb je de mechanismen die zich tussen partners afspelen: hoe nemen ze elkaar waar, hoe gedragen ze zich, hoe voelen ze zich daarbij? Ten tweede neemt elke partner persoonlijke eigenschappen, normen en waarden, en ervaringen met zich mee. Ten derde beïnvloedt de relatie ook weer het welzijn en

functioneren van de partners. Bovendien hebben cultuur, godsdienst, leefomstandigheden en externe stressoren hun invloed op de relatie. Ten slotte ontwikkelen relaties zich over tijd en veranderen ze van aard. Kortom, elke relatie is een unieke mix van twee unieke individuen met een unieke interactie in een unieke context. Het bepalen van het geheim van een duurzame relatie is daarom een vrijwel onmogelijke opgave.

'Is een duurzame relatie niet een beetje achterhaald?' Dit is de tweede vraag die journalisten mij vaak stellen. In Nederland gaat maar liefst veertig procent van de stellen uit elkaar. In minder dan een eeuw is het aantal echtscheidingen vertienvoudigd. Er zijn meer singles dan ooit. Heeft het huwelijk zijn langste tijd gehad? Zouden we een duurzame relatie eigenlijk nog wel moeten nastreven?

Duurzaam betekent letterlijk 'lang goed blijven of blijven bestaan'. Vertaald naar relaties betekent dit een combinatie van relatiestabiliteit (lang) én relatiekwaliteit (goed). Deze twee zijn aan elkaar verbonden: naarmate de kwaliteit van de relatie beter is, is de kans dat men bij elkaar blijft groter. Dit roept de vraag op hoe lang een relatie dan moet duren om 'duurzaam' te zijn. Tien jaar? Twintig jaar? Een heel leven? Ook daarvoor is geen protocol. Het is belangrijker om te kijken naar de relatiekwaliteit dan naar de relatieduur. Immers, een goede relatie duurt meestal lang, maar langdu-

rige relaties zijn niet altijd goed. Dit geldt voor allerlei vormen waarin relaties voorkomen. Als het gaat om fundamentele relatieprocessen zijn er weinig verschillen tussen heteroseksuele en homoseksuele relaties, en tussen getrouwde en samenwonende stellen (Miller, 2015).

In dit artikel ga ik in op twee vragen: *waarom* zouden we een duurzame relatie nastreven en *hoe* moeten we dat voor elkaar krijgen? Ik ga in op de effecten van relatiekwaliteit op het welzijn en het functioneren in werk en op de factoren die bijdragen aan een goede relatiekwaliteit.

Elke relatie is een unieke mix van twee unieke individuen met een unieke interactie in een unieke context

WAAROM EEN DUURZAME RELATIE NASTREVEN?

In Nederland en landen om ons heen is het huwelijk en samenwonen nog steeds de meest voorkomende leefvorm: bijna zestig procent van de Nederlanders boven de twintig woont samen met een partner. Van de ruim drie miljoen alleenwonenden heeft nog eens bijna een kwart een LAT-relatie (CBS, 2016). Het aantal huwelijksvoltrekkingen neemt weliswaar af maar het aantal stellen dat ongehuwd samenwoont neemt toe. In 2016 werden 81.000 huwelijken en partnerschapsregistraties gesloten (CBS, 2017). En als het misgaat vormt bijna één op de drie ex-gehuwden binnen een jaar weer een huishouden met een nieuwe partner: mannen iets vaker dan vrouwen, en jongeren sneller dan ouderen.¹ Kortom, de meeste mensen hebben een relatie en wanneer deze verbroken wordt, gaan de meeste mensen ook weer relatief snel op zoek naar een nieuwe relatie.

Mensen hebben een fundamentele behoefte aan hechte, stabiele interpersoonlijke relaties: de *need to belong* (Baumeister & Leary, 1995). Om goed te kunnen functioneren heeft de mens niet alleen voedsel, onderdak en veiligheid nodig, maar ook stabiele relaties met enkele anderen waarin

men zich geaccepteerd en geliefd voelt en men aandacht heeft voor elkaars welzijn. Het vervullen van deze behoefte aan verbondenheid en veranderingen in verbondenheid, bijvoorbeeld door het verbreken van een relatie, heeft sterke effecten op cognities en emoties, welzijn en zelfs de fysieke gezondheid. Mensen met goede sociale relaties hebben gemiddeld een hogere levensverwachting dan mensen met slechte sociale relaties (Holt-Lunstad et al., 2010). Ook hebben mensen die met iemand samenleven, al dan niet getrouwd, een hogere levensverwachting dan mensen die alleen leven (Lund et al., 2002). Cijfers van het CBS (2017) laten zien dat van de Nederlandse volwassenen met een partner maar liefst 92 procent zich gelukkig voelt, tegen 79 procent van degenen zonder partner². Dat is nog steeds heel veel, maar toch beduidend lager.

Dat klinkt als slecht nieuws voor singles. Dat valt gelukkig wel mee: goede sociale relaties beperken zich niet tot het hebben van een partner. Bovendien hangt het effect van het hebben van een relatie sterk af van de kwaliteit van de relatie. Van de mensen die niet tevreden zijn over hun relatie is slechts 65 procent gelukkig en dat is minder dan het percentage alleenstaanden dat zegt zich gelukkig te voelen (CBS, 2016). Beter geen relatie dan een slechte relatie.

Relatiekwaliteit is essentieel: hoe beter de relatie, hoe minder depressieve klachten en hoe hoger ons welzijn, ook op de langere termijn (Proulx et al., 2007; Whisman, 2001). In een goede relatie zijn partners gelukkig en tevreden, ervaren ze weinig spanning en conflict, en gaan ze op een positieve manier met elkaar om (zie Kluwer, 2000). Mensen met een goede relatie zijn gezonder (zelf-gerapporteerd en objectief gemeten), hebben een hogere levensverwachting en reageren fysiek beter op stressvolle situaties dan mensen met een slechte relatie (Robles et al., 2014). Afwijzing, conflict, vijandigheid en geweld in relaties zijn slecht voor de gezondheid (Pietromonaco & Collins, 2017). De effecten van relatiekwaliteit op de gezondheid zijn klein maar vergelijkbaar met die van gezond gedrag, zoals een gezond dieet en voldoende bewegen. We zijn het erover eens dat dat belangrijk is.

Ook het verbreken van relaties heeft grote gevolgen. Een scheiding is voor de meesten een stressvolle en emotionele rollercoaster, met een lange aanloop en nasleep en vaak grote sociale en economische gevolgen (Kluwer, 2013). Dit geldt voor de ex-partners maar zeker ook voor de betrokken

1 www.cbs.nl/nr/rdonlyres/d479f5ba-87b2-4c6e-bc-cd-8306450af908/0/2004k4b15p046art.pdf

2 www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/12/bijna-90-procent-zegt-zich-gelukkig-te-voelen

kinderen. En voor de samenleving. Onderzoeksbureau EconoVision raamt de kosten van echtscheiding in totaal op tenminste 2,3 miljard euro per jaar³. Dit betreft bijvoorbeeld de toename in sociale uitkeringen en huursubsidies voor eenoudergezinnen en de kosten van het justitiële apparaat, maar ook zorgkosten voor gescheiden ouders en hun kinderen. Gescheiden mensen doen vaker een beroep op de geestelijke gezondheidszorg, maatschappelijk werk en de gezinszorg dan niet-gescheiden mensen⁴.

Naast deze kosten zijn er mogelijk ook indirecte kosten waar we niet zo snel bij stilstaan. Concreet verwacht ik dat relatieproblemen en *distress* leiden tot verminderde inzetbaarheid en prestaties op het werk. Hiervoor zijn al enkele aanwijzingen. Zo ligt het gemiddelde verzuimpercentage onder gescheiden werknemers in Nederland twee procent hoger dan onder niet-gescheiden werknemers.⁵ Dat lijkt weinig maar doorgerekend betekent dit een flinke kostenpost voor werkgevers⁶. Ook internationaal onderzoek wijst op een verband tussen echtscheiding en ziekteverzuim (zie Allebeck & Mastekaasa, 2004). Uit onderzoek onder de Noorse werkende populatie bleek dat vergeleken met niet-gescheiden werknemers het ziekteverzuim in de jaren voor de scheiding toeneemt met een piek rond de scheiding (Dahl et al., 2015). Daarna neemt het ziekteverzuim weliswaar weer af, maar het blijft hoger dan voor de scheiding.

Deze cijfers rondom ziekteverzuim roepen de vraag op of relatieproblemen en *distress* leiden tot verminderde inzetbaarheid en prestaties op het werk. Opvallend genoeg weten we hier nog weinig over. In eerder onderzoek vonden we wel aanwijzingen voor mechanismen die hierbij mogelijk een rol spelen. We deden diverse studies onder grote groepen tweeverdieners naar de *spillover* tussen werk en relaties thuis. *Spillover* wil zeggen dat stress en spanning in het ene domein het functioneren in het andere domein belemmert. We lieten zien dat overbelasting, werkstress en negatieve werkervaringen de relatie met partner en kinderen negatief beïnvloeden (Roeters et al., 2009, 2010, 2012; Van Steenbergen et al., 2011, 2014). Een slecht humeur, vermoeidheid, en piekeren over het werk zorgen voor een verlaagde *psychologische beschikbaarheid*: men focust de aandacht vooral op de eigen negatieve emoties en gedachten met als gevolg dat

men minder aandacht heeft voor partner en kinderen en sneller boos reageert of zich juist terugtrekt (Danner et al., 2013a, 2013b, 2016).

Blijkbaar nemen we werkstress mee naar huis. De vraag is of we relatiestress ook meenemen naar ons werk. Ik veronderstel dat dit via fysiologische en psychologische mechanismen gaat. Stress is slecht voor onze gezondheid: het hangt samen met een verhoogde hartslag en bloeddruk (Vrijkotte et al., 2000), een slechtere werking van het immuunsysteem (Glaser & Kiecolt-Glaser, 2005), en een ongezondere leefstijl (slechter slapen, meer eten, meer alcohol drinken, meer roken; Lindquist et al., 1997). Relatiestress kan op die wijze via een slechtere gezondheid leiden tot ziekteverzuim. Daarnaast kunnen psychologische mechanismen ervoor zorgen dat men minder goed presteert op het werk. Als werknemers mentaal 'bezet' zijn door problemen met de partner of ex-partner, dan is te verwachten dat zij onvoldoende aandacht en concentratie voor het werk hebben en minder coöperatief gedrag laten zien.

Nu zal niet elke ruzie leiden tot verminderde prestaties op het werk. Werk kan ook een gezonde afleiding bieden van zorgen over de relatie. Bovendien zijn mensen wellicht beter in staat zich op het werk af te sluiten voor relatiestress dan dat zij zich thuis kunnen afsluiten voor werkstress. Langdurige stress door relatieproblemen of een scheiding heeft echter een grote impact op het functioneren van mensen en naar verwachting ook in hun werk.

Gescheiden mensen doen vaker een beroep op de geestelijke gezondheidszorg, maatschappelijk werk en de gezinszorg dan niet-gescheiden mensen

Daarnaast is het interessant om te kijken of goede relaties de inzetbaarheid op het werk *verhogen*. Functioneren we beter in ons werk wanneer we een goede relatie hebben? In ons onderzoek vonden we dat positieve werkervaringen en werktevredenheid goed zijn voor de relatiekwaliteit met

3 http://econovision.nl/download/MW2013_report.pdf

4 Bron: Nationaal Kompas Volksgezondheid

5 <http://kiesvoorhetkind.nl/wp-content/uploads/2011/05/echtscheiding-en-verzuim-TNO-ARB-rapport-SEP-090713.pdf>

6 www.mkbservicedesk.nl/10557/zieke-werknemer-kost-230-euro-per-dag.htm

Het gemiddelde verzuimpercentage onder gescheiden werknemers ligt in Nederland twee procent hoger dan onder niet-gescheiden werknemers

partner en kinderen (Roeters et al., 2009, 2010, 2012; Van Steenberghe et al., 2011, 2014). Een goed humeur en bevologenheid in het werk zorgen ervoor dat de psychologische beschikbaarheid voor partner en kinderen toeneemt (Danner et al., 2013a, 2013b, 2016). Na een leuke inspirerende werkdag kan men thuis de aandacht beter op de partner richten en laat men positiever gedrag naar de partner zien. Zou dit mechanisme omgekeerd ook werken? Met andere woorden, kunnen we op ons werk ook profiteren van een goede partnerrelatie?

Aanwijzingen hiervoor vonden we in ons onderzoek onder bijna vijfhondert werknemers uit 95 verschillende teams. Werknemers vertonen meer coöperatief gedrag in teams wanneer zij een ondersteunende partner en weinig relatieconflicten hebben (Ten Brummelhuis et al., 2010). Ook bleek uit gegevens van de *Time Competition Survey*⁷ onder ruim duizend werknemers van dertig bedrijven dat het hebben van een partner met name bij vrouwen leidt tot minder werkgerelateerde burn-out (Ten Brummelhuis et al., 2008). Een goede relatie zorgt ervoor dat werknemers met meer plezier aan het werk zijn en werkstress beter aankunnen. Dat vonden we ook in recent onderzoek naar hoe jonge ouders zich aanpassen aan de stressvolle veranderingen na de komst van het eerste kind. Ouders die voor de zwangerschap een goede relatie hadden, pasten zich beter aan na de bevalling (Ter Kuile et al., 2017). Kortom, ik verwacht dat chronische relatiestress, door relatieproblemen of een scheiding, leidt tot verminderde werkprestaties en een hoger ziekteverzuim, maar ook dat *empowerment* door de partnerrelatie ervoor zorgt dat mensen zich op het werk beter kunnen inzetten en zich minder vaak ziek melden.

Uiteraard gaat het de werkgever niet aan wat werknemers thuis doen en laten. Wanneer relatieproblemen echter leiden tot verminderde werkprestaties en ziekteverzuim, dan hebben werkgevers wel te maken met de gevolgen ervan. Kennis over deze processen kan werkgevers helpen om beter in te spelen op de behoeften van werknemers. Hoe kan je als

werkgever een goede partnerrelatie ondersteunen? En wat hebben werknemers die door een scheiding gaan nodig om te voorkomen dat ze langdurig uitvallen? Aan een arbeidscoach heb je niet zoveel als het werkelijke probleem in de privésfeer ligt.

De eerste vraag was: waarom zouden we een duurzame relatie nastreven? Ik heb betoogd dat we een aangeboren behoefte hebben aan intieme relaties met anderen en dat een goede relatie goed is voor ons mentaal en fysiek welbevinden en ons functioneren in werk. Relatiekwaliteit is dus een factor om rekening mee te houden. Maar hoe krijgen we dat dan voor elkaar, een duurzame relatie hebben en houden? Dit brengt ons bij de tweede vraag.

WAT IS HET GEHEIM VAN EEN DUURZAME RELATIE?

Zoals ik al zei: de gouden tip bestaat niet. Hoe graag we het ook zouden willen weten, er is geen protocol voor een lang en gelukkig leven met uw partner. Wel zijn er ingrediënten te noemen die de kans op een goede relatie verhogen. Wetenschappelijk onderzoek naar deze ingrediënten is lange tijd vooral gericht geweest op negatieve processen zoals relatieconflict, dysfunctionele communicatie en de determinanten van relatieproblemen en echtscheiding. Een belangrijk inzicht uit dit onderzoek is dat de invloed van deze negatieve processen afhangt van de aanwezige positieve hulpbronnen (resources) die de impact van conflict en stress kunnen bufferen (Fincham & Beach, 2010). Een slechte relatie betekent niet slechts de aanwezigheid van negatieve processen, maar ook dat hulpbronnen ontbreken: positieve relatieprocessen zoals responsiviteit (e.g. Reis et al, 2004), vergeving (e.g. Karremans et al., 2003; Kluwer 2016; Kluwer & Karremans, 2007; Van der Wal et al., 2014), impulscontrole (Finkenauer et al., 2015; Pronk et al., 2011; Visserman et al., 2017), dankbaarheid (e.g. Danner et al., 2014), en opoffering (Rhigetti et al., 2013).

We weten dus steeds beter wat je wel en vooral niet moet doen in een relatie: niet te veel ruziemaken, geen verwijten maken maar luisteren naar elkaars behoeften, positief reageren op de successen van de partner, impulsen controle-

7 Van der Lippe, T., & Glebbeek, A. (2004). Time competition survey. Utrecht/Groningen: ICS.

ren, elkaars fouten vergeven, et cetera. De meeste mensen weten dit ook eigenlijk wel. En toch gaan we regelmatig de fout in. De vraag is dus niet zozeer wat we moeten doen om de relatie goed te houden, maar wat motiveert ons en stelt ons in staat om het ook daadwerkelijk te doen? Wat zijn, kortom, de psychologische processen die ten grondslag liggen aan gedrag dat relaties duurzaam maakt? Ik zal betogen dat partners beter in staat zijn om een goede relatie te hebben en te houden, en de dingen te doen of te laten die daarvoor nodig zijn, wanneer er aan twee voorwaarden wordt voldaan: veilige verbondenheid enerzijds en autonomie, of authenticiteit anderzijds. Waar het op neerkomt is dat partners binnen de verbondenheid met de ander hun autonomie weten te behouden. Dat beide partners stevig op eigen benen staan in de relatie.

Veilige verbondenheid vormt de basis van elke partnerrelatie. We willen allemaal gezien, gehoord, en geliefd worden. Voor deze oer-behoefte is een overweldigende hoeveelheid wetenschappelijk bewijs (bijv. Baumeister & Leary, 1995). Maar naast de behoefte aan verbondenheid hebben we ook een behoefte aan autonomie. Daarmee bedoel ik dat we het eigen gedrag vrij en zelfstandig kiezen, in plaats van dat we ons laten leiden door de (vermeende) verwachtingen van anderen en ons onder druk gezet voelen om op een bepaalde manier te zijn (Deci & Ryan, 2000; Knee et al., 2013). Belangrijk is om te benadrukken dat autonoom gedrag weliswaar wordt gestuurd door de eigen wensen en behoeften, in plaats van door die van anderen, maar wel degelijk gericht kan zijn op anderen en rekening kan houden met anderen. Het is dus wat anders dan doen waar je zelf zin in hebt zonder je iets van de ander aan te trekken. Autonomie is wat in de psychologische literatuur ook wel *authenticiteit* wordt genoemd (Brunell et al., 2010; Kernis & Goldman, 2006).

Hoe zien dat soort situaties eruit in relaties? In een onderzoek ondervroegen we 375 mensen met een serieuze relatie van minimaal een jaar (Kluwer et al., 2017). De helft van de deelnemers vroegen we om een situatie te beschrijven waarin ze helemaal zichzelf konden zijn en zich authentiek voelden bij hun partner. Hier werden relatief vaak situaties beschreven waarin ze alleen met hun partner waren, zonder kinderen of vrienden, zonder iets te hoeven. Dat zijn blijkbaar de momenten dat we onze eigenheid kunnen bewaren in de relatie. Bijvoorbeeld:

‘Onze avonden alleen, bij hem of bij mij, zijn de momenten dat ik met mijn partner authentiek kan zijn. Ik voel geen enkele druk om

me anders voor te doen dan ik ben. Ik voel me dan helemaal op mijn gemak met hem.’ (Vrouw, 3 jaar relatie).

‘Als mijn vrouw en ik samenwerken, voel ik me authentiek. Ik weet wat er gedaan moet worden en zij ook, en ik kan zo met haar communiceren dat ik me authentiek voel, zowel naar mezelf als naar mijn relatie. Ik ben altijd wel vrij om me uit te drukken zoals ik wil, maar als we samenwerken kan ik zijn wie ik echt ben.’ (Man, 7 jaar relatie).

De andere helft van de deelnemers vroegen we om een situatie te beschrijven waarin ze zich onder druk gezet voelden door hun partner, waarin ze niet zichzelf konden zijn of hun eigen beslissingen konden nemen. Interessant detail is dat een bezoek aan de schoonfamilie relatief vaak werd genoemd. Bijvoorbeeld:

Op eigen benen staan in de relatie vereist ook dat partners kritisch naar zichzelf kunnen kijken

‘Als we bij familieleden van mijn vrouw op bezoek gaan. Daar zijn er best veel van. Ik heb geen stem in wanneer we ze bezoeken. Of wanneer ze ons bezoeken. Of welke cadeautjes we voor ze kopen. Mijn vrouw houdt me buiten het besluitvormingsproces. Dit is erg vervelend omdat mijn privacy niet gerespecteerd wordt en ik er geen controle over heb.’ (Man, 25 jaar relatie).

‘Ik voel me soms volledig genegeerd. Hij is soms totaal niet geïnteresseerd in mij of wat ik te zeggen heb. Ik voel me dan gedwongen om stil en rustig te zijn terwijl ik in feite luid en expressief wil zijn. Dit weerhoudt me ervan om mijn vrolijke zelf te zijn en daar heb ik een enorme hekel aan.’ (Vrouw, 8,5 jaar relatie).

Zodra we in verbinding treden met een ander, levert dat heel veel op (plezier, veiligheid, bevestiging, uitdaging, seksuele bevrediging, etc.), maar verliezen we ook vaak een deel van onze individualiteit. Als we verliefd zijn willen we niets liever dan één zijn met de ander en zijn we geheel

gericht op het zoeken van verbinding met de ander. Daarin gaan we soms voorbij aan onze eigen wensen en behoeften. Dan doen we dingen om de ander een plezier te doen en we negeren de irritante gewoontes van de ander. Deze roze bril is nodig voor de ontwikkeling van de relatie en geeft ons zekerheid over onze keuze (Murray et al., 1996). Later in de relatie komt de balans tussen verbondenheid en autonomie vaak onder druk te staan. Wanneer er in de relatie te weinig verbondenheid is raken de partners *onthecht*: zij trekken zich terug of worden onbereikbaar voor elkaar. Dan leven partners langs elkaar heen of zoeken hun heil elders: in hun werk, de sportclub of een affaire. Wanneer er in de relatie te weinig autonomie is raken mensen *verstikt*: één of beide partners leveren zich uit aan de relatie, waarbij de persoonlijke eigenheid en authenticiteit verdwijnt. Dan verliest men de regie en raakt men verwijderd van zichzelf. Beide situaties leiden tot stress en onvrede.

De fundamentele vraag is hoe autonomie en verbondenheid gedrag in relaties beïnvloedt. Er zijn verschillende theoretische uitgangspunten beschikbaar waarmee we een eerste aanzet tot een antwoord kunnen formuleren. De ontwikkelingspsychologische *attachmenttheorie* stelt de behoefte aan veilige verbondenheid centraal (Ainsworth et al., 1978; Bowlby, 1979; Mikulincer & Shaver, 2003). We hebben zorg, aandacht en veiligheid nodig, eerst van onze primaire verzorger (meestal de ouders), later van onze partner. Dit vormt een veilige basis van waaruit we de wereld autonoom kunnen gaan verkennen en exploreren, om te groeien en te leren, en onze individualiteit te ontwikkelen. De sociaalpsychologische *self-determination theorie* (Deci & Ryan, 2000, 2008) stelt het belang van autonome zelfbepaling centraal. Wanneer we ons gedrag te veel en te vaak laten bepalen door de (vermeende) verwachtingen van anderen, en dingen doen omdat we het moeten in plaats van omdat we het echt zelf willen, verliezen we onze authenticiteit en raken we gefrustreerd en ontevreden. Onderzoek vanuit deze invalshoek laat zien dat autonome zelfbepaling belangrijk is voor onze motivatie en ons welzijn, ook in relaties (Blais et al., 1990; Knee et al., 2013; Patrick et al., 2007).

Terwijl de Attachmenttheorie zich vooral richt op het belang van veilige verbondenheid, en de Self-Determination Theorie zich vooral richt op het belang van autonome zelfbepaling, veronderstel ik dat het juist de *combinatie* is van een hoge autonomie en een sterke verbondenheid die essentieel is voor het goed functioneren van relaties: wanneer, zoals gezegd, partners stevig op *eigen* benen staan in de relatie. Deze dynamische interactie tussen autonomie

en verbondenheid sluit aan bij een derde theorie, vanuit de klinische psychologie en relatietherapie: de *systeemtheorie* (Bowen, 1978; Kerr & Bowen, 1988; Miller et al., 2004).⁸ Deze theorie stelt dat mensen variëren in de mate waarin zij kunnen *differentiëren* binnen de relatie, dat wil zeggen hun individualiteit kunnen bewaren in de nabijheid van anderen (zie Schnarch, 2009; Skowron, 2000). Waar het om gaat is dat we intimiteit kunnen ervaren en de partner kunnen steunen zonder dat de eigen wensen en behoeften in het gedrang komen. En niet slechts als we alleen zijn met de partner, maar ook als we bij de schoonfamilie op bezoek zijn.

Hoe is de combinatie van verbondenheid en autonomie van invloed op het functioneren in relaties? Om dit te onderzoeken deden we drie online vragenlijststudies onder in totaal 870 mannen en vrouwen met een serieuze relatie (Kluwer et al., 2017). We ondervroegen de deelnemers over hun gevoelens van autonomie en verbondenheid in de relatie en naar hun functioneren in de relatie. We keken allereerst naar conflictgedrag. Wat vaak fout gaat in relaties, is dat we het gedrag of de mening van de ander opvatten als oordeel of verwachting over onszelf: iets dat we fout doen of iets dat we moeten doen of juist laten. Dan voelen we ons onder druk gezet en schieten we in de verdediging, terugtrekking of tegenaanval. Wanneer men het verwijt niet opvat als oordeel of verwachting over zichzelf, kan men rustig reageren en luisteren naar de partner. Wanneer de autonomie of individualiteit goed ontwikkeld is binnen de relatie, voelen partners zich verantwoordelijk voor zichzelf en houden ze de ander niet verantwoordelijk voor hun eigen onvrede (Kerr & Bowen, 1988). Ze maken elkaar minder verwijten en kunnen beter constructief reageren in plaats van verdedigen, terugtrekken of de tegenaanval inzetten. Naarmate partners meer verbondenheid en meer autonomie ervaren in de relatie, gaan ze dus beter om met conflicten, vertonen ze minder defensief gedrag en zijn ze tevredener met de uiteindelijke oplossing (zie ook Knee et al., 2005; Knee & Zuckerman, 1998).

In onze studies vonden we inderdaad dat verbondenheid en autonomie niet zozeer apart van elkaar, maar in samenhang de relatie bepalen. Zoals voorspeld was men beter in

8 Relevante theorieën in andere domeinen zijn *optimal distinctiveness theory*, die stelt dat mensen in groepen een balans nastreven tussen enerzijds hun behoefte om bij de groep te horen en anderzijds hun behoefte om zich te onderscheiden van andere groepsleden (Brewer, 1991; Slotter et al., 2014) en *dual concern theory* (Pruitt & Rubin, 1986) die stelt dat mensen in conflicten een afweging maken tussen de zorg voor het eigen belang en de zorg voor het belang van de ander of de relatie.

Mensen zijn wellicht beter in staat zich op het werk af te sluiten voor relatiestress dan dat zij zich thuis kunnen afsluiten voor werkstress

staat om constructief met conflicten om te gaan wanneer men naast een hoge verbondenheid tevens een hoge autonomie ervoer. En dat niet alleen, we vonden dit patroon ook voor de mate waarin men de minder leuke kanten van de partner accepteerde en de partner kon vergeven. Wanneer de autonomie goed ontwikkeld is binnen de relatie, zien partners de eigenschappen van de ander los van wie zij zelf zijn of wat zij doen. Imperfecties of fouten van de partner hebben minder weerslag op het eigen zelfbeeld en functioneren en kunnen daarom beter geaccepteerd en vergeven worden. Zowel partneracceptatie (Kappen et al., 2017) als vergeving (Karremans et al., 2013; Kluwer, 2016; Kluwer & Karremans, 2009; Van der Wal et al., 2014) zijn van belang voor relatiekwaliteit.

AUTONOMIE IN VERBONDENHEID: WHAT DOES IT TAKE?

Hoe kunnen we onze autonomie, onze authenticiteit, bewaren in de relatie met de partner? Wat is ervoor nodig om op eigen benen te staan in de relatie? Om autonoom te functioneren in relaties is het allereerst cruciaal dat we ons bewust zijn van onze eigen behoeften, wensen, doelen, en deze ook respecteren. Dit vereist dat we onszelf kunnen valideren en niet te afhankelijk zijn van de waardering door de partner (Knee et al., 2008). Wanneer dat wel zo is doen we wat de partner van ons verwacht, in plaats van wat we zelf echt willen. In ons onderzoek vonden we aanwijzingen dat mensen die zowel autonomie als verbondenheid ervaren minder afhankelijk zijn van de bevestiging van de partner en beter hun eigen positie kunnen bewaren als de partner druk uitoefent.

Autonoom functioneren *en* in verbinding blijven betekent ook dat we onze eigen emoties reguleren en dat we niet overreageren op de emoties van de partner of ons ervoor afsluiten (Legault & Inzlicht, 2013). Als partner A zijn boosheid niet kan controleren, moet partner B zich in bochten wringen om ervoor te zorgen dat partner A niet boos wordt. Dit beperkt niet alleen de autonomie van partner A maar ook die van partner B. In ons onderzoek waren mensen die zowel autonomie als verbondenheid ervaren beter in

staat om hun eigen emoties te reguleren en zich niet af te sluiten voor de emoties van de partner.

Maar dat niet alleen: op eigen benen staan in de relatie vereist ook dat partners kritisch naar zichzelf kunnen kijken. Partners zijn beiden voor de helft verantwoordelijk voor de interactie die tussen hen plaatsvindt. Dat vergeten we gemakshalve nog wel eens. Onze neiging is meestal om de schuld voor alles wat fout gaat bij de partner te leggen. Dat is jammer, want onze invloedssfeer is helaas zeer beperkt als het gaat om het veranderen van de partner. Je kunt beter iets aan jezelf doen als je een probleem wilt oplossen.

Om dit allemaal te bereiken moeten partners als het ware volwassen worden in de relatie: voor zichzelf zorgen, hun eigen emoties reguleren en kritisch naar zichzelf kijken. Dat gaat niet altijd vanzelf. Dit vereist doorzettingsvermogen om moeilijke periodes in de relatie te doorstaan. *Commitment* is een cruciaal element van duurzame relaties (Arriaga & Agnew, 2001). Maar als het goed is levert het ook wat op. Wanneer partners autonoom *en* verbonden zijn in de relatie, kunnen zij liefdevol en zorgzaam zijn voor hun partner vanuit de juiste motivatie: niet omdat het *moet*, maar omdat ze het *willen*. Zij kunnen beter conflicten hanteren, fouten accepteren, en kwetsuren vergeven en dit bevordert de relatiekwaliteit.

CONCLUSIE

De eisen die we tegenwoordig aan relaties stellen, zijn enorm hoog. Dat de partner het inkomen verzekert of het huishouden bestiert, is allang niet meer voldoende. Hij of zij moet ook *sparing partner* zijn, beste vriend en gepassioneerde minnaar of minnares. We moeten precies de juiste gevoelens hebben en ons volkomen begrepen voelen. Dat is nogal wat. Voor veel mensen is het hebben en houden van een goede relatie een behoorlijke uitdaging.

In dit artikel heb ik betoogd dat gedrag dat nodig is voor een duurzame relatie vraagt dat we zowel autonoom als in verbondenheid blijven met onze partner. Ik heb laten zien dat een goede relatie belangrijk is voor ons welzijn en onze gezondheid. Ongeveer net zo goed als een dieet volgen en voldoende bewegen. Je relatie onderhouden is echter net als

afvallen en sporten: soms is het gewoon moeilijk en lastig vol te houden. Daarom stappen we voor afvallen en sporten naar de diëtist of de personal trainer. Voor relatieproblemen ligt de drempel om hulp te zoeken helaas veel hoger. Werkzame interventies, zoals relatietherapie, zijn beschikbaar maar moeten ook bereikbaar zijn. De preventie en behandeling van relatieproblemen zijn van groot belang, niet alleen voor partners en hun kinderen, maar ook voor werkgevers en de maatschappij als geheel.

OVER DE AUTEUR

Dit artikel is een lichte bewerking van de oratie die Esther Kluwer op 6 oktober 2017 uitsprak bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar Duurzame relaties en welzijn aan de Radboud Universiteit. Deze leerstoel is een initiatief van de Stichting Marriage Week en EFT Nederland. Correspondentie kan gericht worden aan: Esther Kluwer, Universiteit Utrecht, Heidelberglaan 1, 3584 CS Utrecht. Email: e.s.kluwer@uu.nl.

Als het gaat om fundamentele relatieprocessen zijn er weinig verschillen tussen heteroseksuele en homoseksuele relaties, en tussen getrouwde en samenwonende stellen

Literatuur

- Ainsworth, M.D., Blehar, M.C., Waters, E. & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: Assessed in the strange situation and at home*. Hillsdale: Erlbaum.
- Allebeck, P. & Mastekaasa, A. (2004). Chapter 5. Risk factors for sick leave-general studies. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32, 49-108.
- Arriaga, X.B. & Agnew, C.R. (2001). Being committed: Affective, cognitive, and conative components of relationship commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1190-1203.
- Baumeister, R.F. & Leary, M.R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Blais, M.R., Sabourin, S., Boucher, C. & Vallerand, R.J. (1990). Toward a motivational model of couple happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1021-1031.
- Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice*. New York: Jason Aronson.
- Bowlby, J. (1979). *The making and breaking of affectional bonds*. London: Tavistock.
- Brewer, M.B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475-482.
- Brunell, A.B., Kernis, M.H., Goldman, B.M., Heppner, W., Davis, P. et al. (2010). Dispositional authenticity and romantic relationship functioning. *Personality and Individual Differences*, 48, 900-905.
- Dahl, S., Hansen, H. & Vignes, B. (2015). His, her, or their divorce? Marital dissolution and sickness absence in Norway. *Journal of Marriage and Family*, 77, 461-479.
- Danner, G.F., Kluwer, E.S., Van Steenberg, E.F. & Van der Lippe, T. (2013). The psychological availability of dual-earner parents for their children after work. *Family Relations*, 62, 741-754.
- Danner, G.F., Kluwer, E.S., Van Steenberg, E.F. & Van der Lippe, T. (2013). Knock knock, anybody home? Psychological availability as the link between work experiences and partner relationships. *Personal Relationships*, 20, 52-68.
- Danner, G.F., Kluwer, E.S., Van Steenberg, E.F. & Van der Lippe, T. (2016). How work spills over into the relationship: Self-control matters. *Personal Relationships*, 23, 441-455.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The „What“ and „Why“ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2008). Self-determination theory: A macro-theory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49, 182-185.
- Fincham, F.D. & Beach, S.R. (2010). Of memes and marriage: Toward a positive relationship science. *Journal of Family Theory & Review*, 2, 4-24.
- Finkenauer, C., Buyukcan-Tetik, A., Baumeister, R.F., Schoemaker, K., Bartels, M. & Vohs, K.D. (2015). Out of control: identifying the role of self-control strength in family violence. *Current Directions in Psychological Science*, 24, 261-266.
- Glaser, R. & Kiecolt-Glaser, J.K. (2005). Stress-induced immune dysfunction: implications for health. *Nature reviews: Immunology*, 5, 243-251.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T.B. & Layton, J.B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7), e1000316.
- Karremans, J.C., Van Lange, P.A.M., Ouwerkerk, J.W. & Kluwer E.S. (2003). When forgiving enhances psychological well-being: The role of interpersonal commitment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 1011-1026.
- Kappen, G., Karremans, J.K. & Burk, W. (2017). On the association between mindfulness and romantic relationship satisfaction: The role of partner acceptance. *Manuscript submitted for publication*.
- Kerr, M.E. & Bowen, M. (1988). *Family evaluation: The role of the fam-*

- ily as an emotional unit that governs individual behavior and development. Markham, Ontario: Penguin Books.
- Kernis, M. H. & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 283-357.
- Kluwer, E. S. (2000). Marital quality. In R. M. Milardo & S. W. Duck (eds.), *Families as relationships* (pp. 59-78). New York: Wiley.
- Kluwer, E. S. (2013). Het welbevinden van ouders en kinderen na echtscheiding. In: *Actuele Ontwikkelingen in het familierecht*. UCERF reeks 7 (pp. 91-105). Nijmegen: Ars Aequi Libri.
- Kluwer, E. S. (2016). Unforgiving motivations among divorced parents: Moderation of contact intention and contact frequency. *Personal Relationships*, 23, 818-833.
- Kluwer, E. S. & Karremans, J. C. (2009). Unforgiving motivations following infidelity: Should we make peace with our past? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 28, 1298-1325.
- Kluwer, E. S., Karremans, J. C. T. M., Riedijk, L. & Knee, R. C. (2017). Self-determination and differentiation: The interplay between autonomy and relatedness need fulfillment. *Manuscript in voorbereiding*.
- Knee, C. R., Canevello, A., Bush, A. L. & Cook, A. (2008). Relationship-contingent self-esteem and the ups and downs of romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 608-627.
- Knee, C. R., Hadden, B. W., Porter, B., & Rodriguez, L. M. (2013). Self-Determination Theory and Romantic Relationship Processes. *Personality and Social Psychology Review*, 17, 307-324.
- Knee, C. R., Lonsbary, C., Canevello, A. & Patrick, H., (2005). Self-determination and conflict in romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 997-1009.
- Knee, C. R. & Zuckerman, M. (1998). A nondefensive personality: Autonomy and control as moderators of defensive coping and self-handicapping. *Journal of Research in Personality*, 32, 115-130.
- Legault, L., & Inzlicht, M. (2013). Self-determination, self-regulation, and the brain: autonomy improves performance by enhancing neuroaffective responsiveness to self-regulation failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105, 123-138.
- Lindquist, T. L., Beilin, L. J. & Knuiman, M. W. (1997). Influence of lifestyle, coping, and job stress on blood pressure in men and women. *Hypertension*, 29, 1-7.
- Lund, R., Due, P., Modvig, J., Holstein, B. E., Damsgaard, M. T., & Andersen, P. K. (2002). Cohabitation and marital status as predictors of mortality — an eight year follow-up study. *Social Science & Medicine*, 55, 673-679.
- Mikulincer, M. & Shaver, P. R. (2003). The attachment behavioral system in adulthood: Activation, psychodynamics, and interpersonal processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 35, 53-152.
- Miller, R. S. (2015). *Intimate relationships*. New York: McGraw-Hill.
- Miller, R. B., Anderson, S. & Keals, D. K. (2004). Is Bowen theory valid? A review of basic research. *Journal of Marital and Family Therapy*, 30, 453-466.
- Murray, S. L., Holmes, J. G. & Griffin, D. W. (1996). The benefits of positive illusions: Idealization and the construction of satisfaction in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 79-98.
- Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A. & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: a self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 434-457.
- Pietromonaco, P. R. & Collins, N. L. (2017). Interpersonal mechanisms linking close relationships to health. *American Psychologist*, 72, 531-542.
- Pronk, T. M., Karremans, J. C. & Wigboldus, D. H. (2011). How can you resist? Executive control helps romantically involved individuals to stay faithful. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100, 827-837.
- Proulx, C. M., Helms, H. M. & Buehler, C. (2007). Marital quality and personal well-being: A meta-analysis. *Journal of Marriage and Family*, 69, 576-593.
- Pruitt, D. G., & Rubin, J. Z. (1986). *Social conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Reis, H. T., Clark, M. S. & Holmes, J. G. (2004). Perceived partner responsiveness as an organizing construct in the study of intimacy and closeness. In D. J. Mashek & A. Aron (Eds.), *Handbook of closeness and intimacy* (pp. 201-225). Mahway, NJ: Erlbaum.
- Righetti, F., Finkenauer, C. & Finkel, E. J. (2013). Low self-control promotes the willingness to sacrifice in close relationships. *Psychological Science*, 24, 1533-1540.
- Robles, T. F., Slatcher, R. B., Trombello, J. M. & McGinn, M. M. (2014). Marital quality and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 140-187.
- Roeters, A., Van der Lippe, T., Kluwer, E. S. & Raub, W. (2012). Parental job characteristics and time with children: The moderating effects of the parent's gender and children's age. *International Sociology*, 27, 846-863.
- Roeters, A., Van der Lippe, T. & Kluwer, E. S. (2010). Work characteristics and parent-child relationship quality: The mediating role of temporal involvement. *Journal of Marriage and Family*, 72, 1317-1328.
- Roeters, A., Van der Lippe, T. & Kluwer, E. S. (2009). Parental work demands and the frequency of child-related routine and interactive activities. *Journal of Marriage and Family*, 71, 1193-1204.
- Schnarch, D. (2013). *Passionate marriage: Keeping love and intimacy alive in committed relationships*. New York: Scribner Publications.
- Skowron, E. A. (2000). The role of differentiation of self in marital adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 229-237.
- Slotter, E. B., Duffy, C. W., & Gardner, W. L. (2014). Balancing the need to be "me" with the need to be "we": Applying Optimal Distinctiveness Theory to the understanding of multiple motives within romantic relationships. *Journal of Experimental Social Psychology*, 52, 71-81.
- Ten Brummelhuis, L., Van der Lippe, T., Kluwer, E. S. & Flap, H. (2008). Positive and negative effects of family involvement on work-related burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 387-396.
- Ten Brummelhuis, L., Van der Lippe, T. & Kluwer, E. S. (2010). Family involvement and helping behavior in teams. *Journal of Management*, 36, 1406-1431.
- Ter Kuile, H., Kluwer, E. S., Finkenauer, C. & Van der Lippe, T. (2017). Predicting adaptation to parenthood: The role of responsiveness, gratitude and trust. *Personal Relationships*, 24, 663-682.
- Whisman, M. A. (2001). The association between depression and marital dissatisfaction. In S. R. H. Beach (Ed.), *Marital and family processes in depression: A scientific foundation for clinical practice* (pp. 3-24). Washington, DC: American Psychological Association.
- Van der Wal, R. C., Karremans, J. C. & Cillessen, A. H. (2014). It takes two to forgive: The interactive role of relationship value and executive control. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40, 803-815.
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S. & Karney, B. R. (2011). Workload and the trajectory of marital satisfaction in newlyweds: Job satisfaction, gender, and parental status as moderators. *Journal of Family Psychology*, 25, 345-355.
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S. & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 182-194.
- Visserman, M. L., Righetti, F., Kumashiro, M. & Van Lange, P. A. (2017). Me or us? Self-control promotes a healthy balance between personal and relationship concerns. *Social Psychological and Personality Science*, 8, 55-65.
- Vrijkotte, T. G., Van Doornen, L. J. & De Geus, E. J. (2000). Effects of work stress on ambulatory blood pressure, heart rate, and heart rate variability. *Hypertension*, 35, 880-886.

ADVERTENTIES

**Intervisie met impACT**

Annick Seys en Jacqueline A-Tjak, 2018, Hogrefe

Uitgevers, Amsterdam, 96p., €30,00

Bekruipt u tijdens intervisiemomenten ook soms het gevoel dat u samen niet echt verder komt? Dit boek geeft heel concrete tips om te komen tot krachtige, leerzame en interessante overlegmomenten.

**ACT voor groepen**

Darrah Westrup en Joann Wright, 2017, Hogrefe

Uitgevers, Amsterdam, 208p., €27,50.

ACT voor groepen is een zeer praktische en complete handleiding om ACT in groepstherapie te implementeren. Het beschrijft de zes kernprocessen van ACT en staat boordevol gedetailleerde strategieën en groepsinterventies.

**Brutaal, boos of agressief gedrag op school**

Walter Matthys en Christine Boersma, 2018,

Hogrefe Uitgevers, Amsterdam, 120p., €15,00

Dit boek bevat handvatten hoe leerkrachten kinderen met sociaal storend gedrag meer passend gedrag kunnen leren. De adviezen zijn gebaseerd op cognitief gedrags-therapeutische interventies voor kinderen.

Ga naar www.hogrefe.nl voor meer informatie over deze en andere boeken.

Ook een boekadvertentie plaatsen? Neem voor informatie en tarieven contact op via 073-689 58 89 of depsycholoog@performis.nl



Wandelen door het paleis van het geheugen

MemoryHome app

Recensent: Jeroen van Goor

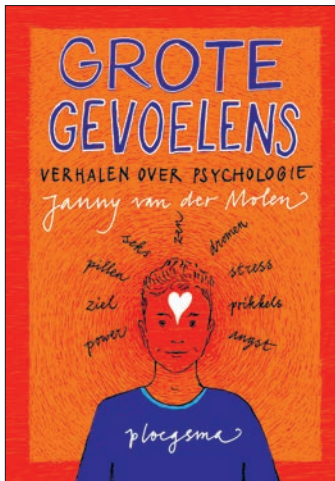
De Vlaamse promovendus Kasper Borman (KU Leuven) heeft een app ontwikkeld die mensen met dementie kan helpen de communicatie met vrienden en familieleden in stand te houden en zelfs te verbeteren. Dat gebeurt door een zogenoemd 'geheugenpaleis' op te bouwen. Met deze techniek worden voorwerpen, woorden of personen in het geheugen verankerd door ze te koppelen aan objecten in een virtuele ruimte – de 'loci-methode' in vaktaal.

De app MemoryHome laat iemand met dementie samen met een familielid of hulpverlener een wandeling maken op de iPad. Tijdens de tocht door een virtueel huis staan ze stil bij objecten die doen herinneren aan dierbaren: een tafel die het beeld oproept van de broer die timmerman was, een kledingkast die doet denken aan een tante die graag opvallende jurken droeg. Vergelijk het met hoe souvenirs herinneringen oproepen aan aangename plekken die we bezocht hebben. Bij elk object wordt stilgestaan en de demente neemt een zin op die de link tussen het object en de persoon verduidelijkt en versterkt.

De app van Bormans richt zich niet op het herstellen van geheugenverlies, maar kan wel bijdragen aan het verminderen van communicatieverlies. Dat is nuttig, aangezien het erg moeilijk kan zijn een positief en creatief gesprek te voeren met iemand die aan dementie lijdt. De app biedt een korte activiteit en bouwt als het ware een databank op voor positieve herinneringen die op een voorspelbare manier gemakkelijk toegankelijk is, zonder dat je er de deur voor uit hoeft.

Er is ook een boekje verschenen waarin het verhaal achter de app meer gedetailleerd wordt besproken, getiteld *Een nieuw geheugenpaleis*. Hierin wordt ook een stappenplan voor gebruik omschreven en vindt men tips voor de optimale wandeling.

De app is te downloaden via www.memoryhome.org. Het bijbehorende boekje is uitgegeven door Lannoo.



Pubers op school

Grote gevoelens: verhalen over psychologie

Door: Janny van der Meulen (2017)

Amsterdam: Uitgeverij Ploegsma, 215 p.

Recensent: Karel Soudijn

Stel dat u op een middelbare school lessen in psychologie zou mogen geven: welke onderwerpen behandelt u dan? Janny van der Molen laat in de vorm van een jeugdroman zien hoe haar keuze zou uitvallen. Ze neemt ons mee naar een imaginaire klas waarin een buitengewoon aardige docent, meneer Swart, de kans grijpt een korte reeks lessen over ons vak te verzorgen. In een van de eerste lessen laat hij het experiment van Stanley Milgram naar gehoorzaamheid naspelen (in een sterk vereenvoudigde vorm). En in een van zijn latere lessen gaat hij uitvoerig in op het befaamde gevangenisexperiment van Philip Zimbardo. Daaruit leren we hoe belangrijk de rol is die ons wordt toegekend. In al zijn lessen richt meneer Swart zich steeds op een specifiek thema waarover hij de jongens en meisjes flink laat nadenken. Bijvoorbeeld: maakt de geboortevolgorde in een gezin veel uit voor de manier waarop een kind zich gedraagt?

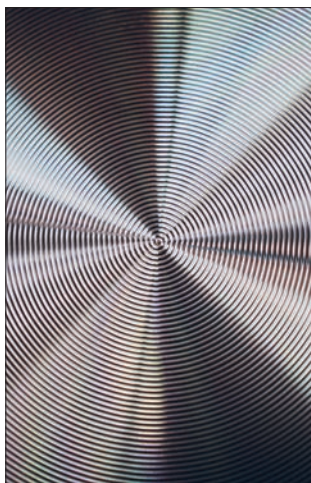
Dit laatste thema introduceert meneer Swart door het werk van Alfred Adler naar voren te halen. En nadat de kinderen zelf hebben moeten nadenken over hun plaats in het gezin, maakt meneer Swart ons duidelijk dat later onderzoek geen goed interpreteerbare resultaten opleverde. Of althans: we weten over geboortevolgorde eigenlijk alleen maar zeker, dat de ideeën van Adler niet te generaliseren zijn naar willekeurige andere gezinnen.

Naast Adler krijgen Freud en Jung volop aandacht. Ook bij deze dieptepsychologen plaatst de docent kanttekeningen. Psychologie lijkt een vak vol inzichten met zeer beperkte geldigheid. Aan het eind

van haar boek presenteert de schrijfster een lijst met beknopte gegevens over 31 psychologen, psychiaters en andere denkers. Twee ervan zijn Nederlanders: Dorret Boomsma, bekend van haar onderzoek met tweelingen, en Douwe Draaisma, hier aangehaald als geheugenexpert. Grote thema's presenteert Van der Molen vooral als onderwerp voor zelfreflectie. In dit opzicht lijkt psychologie meer op filosofie – de kunst van het stellen van vragen – dan op een verzameling van betrouwbare inzichten. Wel komt een breed scala aan thema's aan bod, zoals aanleg en omgeving, seksualiteit, ziekmakende gedachten, therapie en veerkracht. Meneer Swart laat ook doorschemeren hoe psychologen hun onderzoek uitvoeren. En de klas van meneer? Die is mooi divers van samenstelling. Verschillende leerlingen worstelen bovendien met persoonlijke problemen die na een tijdje worden opgelost – mede dankzij de lessen in psychologie. Van der Molen liet het manuscript lezen door verschillende personen, waaronder een leerlinge uit 4 havo. Over haar schrijft ze: 'Ze las met een enthousiasme dat me blij maakte.'

Wie als docent dit boek in een echte schoolklas wil gebruiken, krijgt een bijzondere handicap te overwinnen. Meneer Swart is zo'n vreselijk sympathieke leraar, dat u wel heel erg uw best zult moeten doen hem te overtreffen. Maar er is hoop, want u kunt de thema's uit dit boek veel verder uitdiepen dan hij.

Dr. K.A. Soudijn is verbonden aan de Universiteit van Tilburg. E-mail: k.a.soudijn@uvt.nl.



Een virtuele psychose

www.deverwardeman.nl

Recensent: Iris Dijkstra

Op een lezing over hypnose kreeg ik eens een filmpje te zien van cirkels die heel snel naar binnen en buiten draaien. Wie twee minuten geconcentreerd naar die cirkels kijkt en daarna naar de rug van zijn hand, ziet zijn huid plots de raarste golfbewegingen maken. Ik verwachtte een dergelijke ervaring ook bij de app *De Verwarde Man*. Deze virtual reality-app – een filmpje van twaalf minuten dat je bekijkt met een speciale bril en koptelefoon op – is ontwikkeld door de KRO/NCRV, naar aanleiding van het tv-programma *De Monitor*, over verwarde mensen. Jeroen Zwaal, getrouwd, dochttertje, baan in de hulpverlening, werkte mee aan de ontwikkeling ervan. Hij maakte vijf keer een psychose door, de laatste zes jaar geleden.

Op deze psychose is de app gebaseerd. Zwaal leidt nu workshops waarbij hij de app demonstreert aan mensen die willen ervaren wat cliënten, familieleden of bekenden in een psychose doormaken. Dat doet hij door eerst zijn persoonlijke verhaal te vertellen, waarna iedereen de app te zien krijgt. Na afloop is er gelegenheid na te praten. Dat nagesprek is nodig. Hoewel de app minder heftig is dan ik had verwacht, kan ik me goed voorstellen dat die bij sommigen sterke emoties oproept. De app neemt je mee in de wereld van iemand die de grip op de realiteit kwijtraakt. Simpele zwart-wit tekeningen laten je kijken door de ogen van de hoofdpersoon, terwijl deze intussen vertelt wat er in hem omgaat. 'Ik moet die mensen helpen,' hoor je hem zeggen als hij tijdens een slapeloze nacht iets verschrikkelijks op het journaal ziet. 'Ja, ik moet iets doen!' Hij bedenkt een plan, maar heeft wel geld nodig om dat plan te verwezenlijken. 'Weet je wat? Ik

verkoop gewoon de spullen in mijn huis,' zegt hij. Vervolgens zie je eerst de piano verdwijnen, dan de lamp, dan de televisie. Ook getallen krijgen een speciale betekenis. Zo gaat het van kwaad tot erger. Uiteindelijk wordt de hoofdpersoon gedwongen opgenomen. Dat krijg je niet te zien. De scène waarin de hoofdpersoon in de keuken nog rustig tegenover zijn dochttertje zit, wordt gevolgd door een tekening van een kale ruimte met een matras op de grond.

Tijdens het nagesprek vertelt iemand dat haar hartslag halverwege de ervaring flink omhoog ging. Ikzelf voelde mij ook echt meegenomen in de belevingswereld van iemand die ontspoorde. De app maakt invoelbaar wat iemand in een psychose doormaakt. Het is alleen geen vervreemdende ervaring zoals ik had toen ik na dat cirkelfilmpje naar mijn hand keek. De beelden zelf zijn ook niet angstaanjagend. Ik realiseerde me in elk geval heel goed dat ik naar een film zat te kijken. Af en toe, tussen twee scènes in, werd het wel even helemaal donker. Ik kan me voorstellen dat sommigen dat wel spannend vinden. Er is, met die bril op, geen ontsnappen mogelijk, waar je ook kijkt.

En dat is precies de bedoeling: deelnemers laten ervaren wat het is gevangen te zitten in een vreemde, beangstigende wereld. Daarom is het ook geen app om alleen uit te proberen. De toelichting erop van Zwaal en de mogelijkheid na afloop om vragen te stellen en ervaringen uit te wisselen, zijn net zo belangrijk wil je een beter begrip van psychoses krijgen.

*Dr. Iris Dijkstra is psycholoog, journalist en tekstschrijver.
E-mail: iris@irisdijkstra.nl.*



Het bewustzijn als dirigent

André Aleman. Je brein de baas. Over de rol van het bewust denken.

Door: André Aleman (2017)

Amsterdam: Atlas Contact, 223 p.

Recensent: Dolph Kohnstamm

Afgelopen december waren mijn vrouw en ik bij een concert in het Concertgebouw. Zangeres Cecilia Bartoli zong en celliste Sol Gabetta speelde, begeleid door het ensemble Capella Gabetta, de sterren van de hemel. Pas na vier toegiften liet de zaal hen gaan. Behalve naar de briljante solisten keek en luisterde ik ook naar de jongste musici in het ensemble. Allemaal geselecteerd op hun talent, maar ook op hun doorzettingsvermogen en sterke wil dit te bereiken. Het idee dat deze mensen dit soort posities zonder vrije wil bereikt kunnen hebben – met al die duizenden uren studeren, terwijl buiten de zonscheen – vond ik toen volkomen absurd. En dat vind ik nog steeds.

Wereldwijd lijkt er geen einde te komen aan het debat over de vrije wil: is die een illusie of toch niet? In Nederland waren het vooral de hersenwetenschappers Dick Swaab en Victor Lamme die met hun publicaties en publieke optredens het vrij algemene geloof in de vrije wil hebben willen ondermijnen. Vijf jaar geleden kwam de Nijmeegse emeritus-hoogleraar Psychologie Herman Kolk met zijn boek *Vrije wil is geen illusie*. En nu laat de nog jonge hoogleraar Cognitieve Psychiatrie André Aleman, verbonden aan het Universitair Medisch Centrum Groningen, met zijn boek *Je brein de baas* een verfrissend tegengeluid horen.

Aleman laat zien dat bewuste doelstellingen en intenties van belang zijn voor ons gedrag en dat we met bewust denken ons gedrag kunnen controleren. 'Met ons bewuste denken (waar we een klein deel van ons brein voor nodig hebben) kunnen we in belangrijke mate de rest van ons brein aansturen, zoals een

roer een schip of een dirigent een orkest.' Niet alleen plaatst Aleman kanttekeningen bij het idee dat ons gedrag vooral zou worden gestuurd door onbewuste processen zoals veel psychologen en neurowetenschappers denken. Met de nieuwste inzichten uit de hersenwetenschap en psychologie laat hij vooral ook zien dat wat je doet en wie je bent veel heeft te maken met wat je denkt. Ons denken en doen kunnen we immers bewust beïnvloeden om onze doelen – bijvoorbeeld een zo goed mogelijke muzikant worden – te bereiken.

Interessant is ook Alemans twijfel aan het belang van de experimenten van Benjamin Libet c.s. waarin zo veel neurowetenschappers hét bewijs zien dat niet onze bewuste beslissingen ons gedrag aansturen. Heel kort voor het bewuste moment zou meetbare, onbewuste hersenactiviteit in het EEG te zien zijn. Die zou vooruitlopen op de even later schijnbaar bewust genomen beslissing om een knopje naar links of rechts te zetten. Wat een bewust besluit lijkt, is in feite op onbewust niveau in het brein geprepareerd.

Ter troost de slotregels van Alemans aanbevelenswaardige boek: 'U bent meer dan uw brein. U bent een bewust denkende en handelende persoon. En voor zover u dat soms onverhoopt niet bent, kunt u daar vorderingen in maken door strategieën te volgen om bewuster te denken en te handelen. De keus is aan u.'

Dolph Kohnstamm is emeritus-hoogleraar Ontwikkelingspsychologie aan de Universiteit Leiden.
E-mail: dolphkohnstamm@gmail.com.



De persoon op de foto is niet de geïnterviewde persoon.

GEESTELIJKE ZORG BIJ DEFENSIE

PSYCHOLOOG IN UNIFORM

Majoor Rianneke van der Gaag is psycholoog bij Defensie. In 2010 ging ze op uitzending naar Afghanistan, waar ze waakte over het geestelijk welzijn van de militairen in Kamp Holland. ‘Sommige militairen vroegen zich af: waar doe ik het voor? Wat doe ik hier nog? Ik ga zo de poort uit en moet een spannende klus doen, maar over twee weken gaan we allemaal naar huis. Is dat wel de moeite waard?’

KOMT U UIT EEN MILITAIRE FAMILIE?

‘Nee, helemaal niet, en ik had ook nooit de ambitie om het leger in te gaan. Maar na mijn studie Klinische en Gezondheidspsychologie werkte ik in de verslavingszorg en kwam ik een vacature tegen van Defensie voor militair psycholoog. Het leek me heel interessant, vooral vanwege de inhoudelijke diversiteit en met het oog op de toekomst, want er werd een gz-opleiding in geboden.

Ik volgde mijn militaire opleiding aan de Koninklijke Militaire Academie in Breda, de plek waar officieren worden opgeleid. Met een groep mensen die tijdens hun studie zelfstandig hebben leren denken belandde ik in een omgeving waarin we moesten omschakelen. We moesten ons voegen in een hiërarchische structuur. Daar waar we hadden geleerd in andere functies buiten Defensie zelfstandig te werken en te functioneren, was het hier soms moeilijk

om zomaar te volgen zonder daar eerst goed over te discussiëren. Het was een interessante tijd, maar ik vond het fijn om daarna echt als psycholoog aan de slag te kunnen binnen de MGGZ, de Militaire Geestelijke Gezondheidszorg, waar ik sinds 2007 werk. Eerst als kapitein, inmiddels als majoor.’

HOE KIJKEN UW COLLEGA-MILITAIRES NAAR EEN PSYCHOLOOG IN HUN MIDDEN?

‘Ik denk dat ze me meer zien als een collega die er voor hun welzijn is dan als militair. Natuurlijk ben ik majoor en in die zin onderdeel van de militaire cultuur, maar ik ben niet “een van hen”. Militairen in een groep, een eenheid of een compagnie kennen elkaar door en door en gaan voor elkaar door het vuur, er is onderling een hechte kameraadschap. Als ik in zo’n groep terechtkom zijn ze vriendelijk tegen me, maar misschien soms ook een beetje terughoudend, want ik blijf natuurlijk wel de psycholoog. Sommige militairen hebben nog het idee dat ik in hun hoofd kan kijken en dat vinden ze eng. Het is aan mezelf om dan echt contact te maken, wat ook afhankelijk is van hoe open de eenheid zich opstelt.’

Ik was verantwoordelijk voor het geestelijk welzijn van 1500 militairen

KADER. WIJ ZIJN DE GGZ VOOR DEFENSIE

Van der Gaag: ‘De MGGZ heeft vier ambulante vestigingen: Zwolle, Amsterdam, Utrecht en Den Bosch. In Utrecht is er ook nog een deeltijdbehandeling en de mogelijkheid tot een klinische opname. Er vindt behandeling plaats van psychotrauma, maar militairen kunnen er ook terecht voor andere (comorbide) stoornissen, zoals angststoornissen, obsessief-compulsieve stoornissen, persoonlijkheidsstoornissen, stemmingsstoornissen, ontwikkelingsproblematiek zoals ADHD en autisme, partner- en relatieproblematiek. Die problemen hoeven niet gerelateerd te zijn aan wat iemand tijdens het werk heeft meegemaakt; wij zijn de ggz voor Defensie, dus als je als actief dienende militair psychische klachten krijgt, word je naar ons doorverwezen.’

ALLE MILITAIRES KUNNEN WORDEN UITGEZONDEN. BENT U ZELF OOK OP MISSIE GEWEEST?

‘In 2009 kreeg ik te horen dat ik vanaf maart 2010 op een uitzending van ruim vijf maanden zou gaan. Naar Afghanistan, Kamp Holland in Tarin Kowt. Binnen de militaire eenheid daar zou ik onderdeel zijn van het sociaal medisch team (SMT) bestaande uit twee geestelijk verzorgers, een maatschappelijk werkster, een arts en ikzelf.

Op de dag van mijn vertrek werd ik om 5 uur ’s ochtends opgehaald door een collega, we moesten om 6 uur verzamelen in Eindhoven. Daarna begon de lange reis via Minhat en Kandahar om uiteindelijk door te vliegen naar Kamp Holland, Tarin Kowt, Uruszgan. Het was erg stoffig in het kamp, ik denk dat ik nog steeds het zand uit mijn baret kan slaan. Rond augustus was de temperatuur opgelopen tot 40 graden in de schaduw. Onder die omstandigheden sliepen we in gepantserde containers. Dat was ook nodig, want er werden soms raketten op het kamp afgevuurd. De dreiging was hoog en in dat besef loop je ook rond, je bent je heel bewust van waar je zit.’

WAT WAS UW FUNCTIE ALS PSYCHOLOOG PRECIES?

‘Kort gezegd was ik verantwoordelijk voor de psychische gemoedstoestand van de ongeveer 1500 militairen op Kamp Holland. Dat was een uitdaging want we hebben veel meegemaakt in die periode. Er zijn drie Nederlandse militairen omgekomen en er zijn veel gewonden gevallen. Als er slachtoffers waren, werden de betrokkenen opgevangen in het ziekenhuis door de geestelijk verzorgers en maatschappelijk werker. Voor de opvang van niet-gewonde militairen is er in eerste instantie opvang binnen de eigen eenheid. In die tijd was een aantal mariniers opgeleid binnen het collegiaal korps netwerk (CKN), om vlak na een incident een eerste gesprek te voeren. Als psycholoog was ik dan meer aanwezig als ‘vlieg op de muur’, als het nodig was konden ze me om advies vragen.

Verder bestond er in die periode veel onzekerheid. Het was de laatste battlegroup van die missie, in een periode waarin het kabinet viel over diezelfde missie. Sommige militairen vroegen zich af: waar doe ik het voor? Wat doe ik hier nog? Ik ga zo de poort uit en moet een spannende klus doen, maar over twee weken gaan we allemaal naar huis. Is dat wel de moeite waard? Die vragen speelden in het kamp en daar

praatte ik over met de militairen. Over wat het werk voor ze betekende, hoe ze erin stonden en vooral over hoe ze er ondanks alles toch mee door konden gaan. En na het overlijden van Nederlandse militairen praatte ik met hun collega's over dat verlies. En over de angst die ze voelden en de angst van het thuisfront. En ik sprak met mensen die geweldsincidenten hadden meegemaakt en naar aanleiding daarvan traumagereleerde klachten kregen.'

BENT U ZELF OOK IN DE VUURLINIE TERECHTGEKOMEN?

'Ik heb niet meegemaakt dat er daadwerkelijk geschoten werd, hoewel die kans daar altijd wel aanwezig was. Tijdens mijn periode ben ik drie keer de poort uit geweest, niet op gevechtsmissies, maar omdat er militairen waren omgekomen. Ik moest als hulpverlener naar een vooruitgeschoven post waar op dat moment een eenheid zat. Ik werd ingevlogen met een heli en we gingen over de weg weer terug naar Kamp Holland. Dan werd ik me bewust van het feit dat ik risico liep, vooral als je op de weg rijdt. Je weet dat je in Afghanistan zit en dat er iets kan gebeuren, dan schiet ook mijn adrenalineniveau omhoog. Maar ik dacht ook: al die mannen en vrouwen doen het iedere dag, dus waarom ik niet? Op zulke momenten maakte ik als psycholoog wel echt deel uit van de groep, je deelt het risico en wordt meer een van de anderen. Anders dan op de basis, waar ik toch een andere positie bekleedde.'

HOE ZAG UW DAGELIJKS LEVEN IN HET KAMP ERUIT?

'Als psycholoog in een militaire eenheid moet je je altijd afvragen met wie je welke relatie aangaat. Je sport met collega's, eet samen, poetst samen je tanden, maar je moet zorgen dat je niet te dicht bij mensen komt. Het is heel lastig daarin een evenwicht te vinden, te zorgen dat je niet als een soort kluisenaar gaat leven. Onvermijdelijk groei je toch dichterbij bepaalde mensen toe. Dit maakt het soms lastig om als professional te schakelen tussen werk en vriendschappelijk contact.

Niet dat dit een rol speelde in mijn omgang met anderen, maar die distantie hoort bij je professionele rol en dat verweeft zich op den duur met wie je bent. Gelukkig kende ik al een aantal mensen uit Nederland, met wie ik bijvoorbeeld de academie had gedaan. Zij

kenden mij ook al in een andere hoedanigheid, waardoor ik meer mezelf kon zijn. Voor verschillende ontspannende groepsactiviteiten die werden georganiseerd, zoals barbecues of spelletjesavonden, werden we als SMT regelmatig uitgenodigd. Hier ging ik naartoe, maar ik bleef niet tot het einde. Want je bent er altijd vanuit je professie, altijd als psycholoog. Dat is bij vlogen wel eenzaam geweest. Voor een psycholoog is de vraag dan "wie knipt de kapper?" Hoe kom ik zelf nog aan ontspanning en sociaal contact zonder dat het mijn werk ondermijnt? Daar heb ik uiteindelijk wel een goede balans in gevonden.'

Sommige militairen hebben nog het idee dat ik in hun hoofd kan kijken en dat vinden ze eng

STOND U DICHT BIJ DE MILITAIRES? HOE KWAM HET CONTACT TOT STAND?

'Ik liep daar zichtbaar rond als psycholoog. Je kunt het zien aan het gamma-teken op mijn baret, maar iedereen wist ook wel dat ik 'de psych' was. Als majoor werd ik als zodanig aangesproken, maar als we eenmaal in mijn behandelkamer zaten, gingen de jasjes uit, en dan zag je het verschil in rang niet meer. Daarom werken we hier in Den Bosch ook vooral gewoon in burger, omdat het moeilijk kan zijn een therapeutische sessie te houden als er een duidelijke hiërarchische afstand blijft bestaan.

Hoe dan ook, militairen konden uit zichzelf contact met me zoeken, maar ik stapte ook op mensen af als een leidinggevende of een collega het vermoeden had dat het niet goed met iemand ging. Je kunt daar natuurlijk geen diepgravend psychotherapeutisch traject aangaan, maar daardoor word je wel creatief, je moet improviseren. Het ging vaak om kleine contactmomenten, een luisterend oor bieden in de eetzaal of bij de sportfaciliteiten bijvoorbeeld. Echt behandelen was moeilijk, maar ik heb wel EMDR toegepast als iemand een traumatische ervaring had meegemaakt.'

ZORGDE HEIMWEE ONDERTUSSEN OOK VOOR PSYCHISCHE KLACHTEN?

‘Absoluut. Militairen konden naar huis bellen en af en toe skypen, maar het nadeel daarvan was dat sommigen de neiging hadden dat elke dag te doen en soms meermalen per dag. Dan kan het mentaal heel zwaar worden. Als mensen met klachten over heimwee bij me kwamen, wilde ik eigenlijk vaststellen of er niet bijvoorbeeld een depressie achter schuilging.’

HOE WORDEN MILITAIRES BEGELEID ALS DE MISSIE EROP ZIT EN ZE WEER NAAR HUIS GAAN?

‘De mensen die terugkwamen uit Afghanistan werden opgevangen op Kreta om een adaptatieprogramma te doorlopen. Hier konden ze een paar dagen “stoom afblazen”, een eerste biertje drinken en acclimatiseren. Het enige verplichte was een gesprek met een militair gespreksleider en een hulpverlener. Die adaptatiegesprekken zijn een vast onderdeel van mijn werk. We hebben het dan over wat iemand heeft meegemaakt en hoe die ervaringen je kunnen beïnvloeden

*Als psycholoog
was ik aanwezig als
‘vlieg op de muur’*

WAT IS MORAL INJURY?

Het is een lastig begrip. Soms bedoelt men met een moral injury een traumatiserend ethisch vraagstuk (d.w.z. een dilemma waarin het onduidelijk is wat ‘goed’ is, door botsende waarden, rechten of belangen). Soms worden de psychische symptomen van het trauma zelf bedoeld. Voor mij gaat het erom dat ethische vraagstukken emotioneel beladen en traumatiserend kunnen zijn, en kunnen zorgen voor een identiteitscrisis. Bijvoorbeeld, een Nederlandse militair liep nog lang na zijn uitzending rond met de vraag of hij juist gehandeld had door het mandaat te volgen en bedelende kinderen aan de poort geen eten te geven. Hij vroeg zich af: Ben ik, wat ik doe? Moral injury gaat mij ook om het versterken van morele veerkracht, waardoor botsingen tussen persoonlijke kernwaarden, het ethisch klimaat van de organisatie, regelgeving of groepsnormen geconfronteerd kunnen worden.

Uit mijn promotieonderzoek, uitgevoerd bij Nederlandse militairen op uitzending, blijkt dat dilemma's niet altijd 'groots' zijn. Ook kleine dagelijkse morele kwesties beïnvloeden het

welzijn. Emoties als woede en minachting kunnen resulteren in normvervalsing. Juist deze emoties ontstaan in dagelijkse culturele en teamgerelateerde vraagstukken, zoals door verschil in opvatting over omgang met vrouwen of twijfel over het al dan niet aanspreken van collega's op ongewenst gedrag. Gelukkig laat onderzoek ook zien dat niet ieder dilemma meteen leidt tot trauma of onethisch gedrag. Het is de kunst als hulpverlener, collega of leidinggevende te erkennen dat mensen kunnen lijden, doordat zij zich afvragen of ze juist hebben gehandeld in situaties die anderen wellicht niet eens als moreel dilemma beoordelen, zonder hen een trauma aan te praten.

Dr. Miriam de Graaff (Psycholoog NIP) promoveerde op moraliteit in stressvolle omstandigheden en daaraan gerelateerde thema's als normvervalsing, betekenisgeving en emoties. Zij is werkzaam bij het Ministerie van Defensie en is eigenaar van KreOs Leiderschap & Ethiek, een organisatieadvies- en trainingsbureau. Haar publicaties (evenals haar proefschrift) zijn te vinden op www.kreos.info

als je weer thuis bent. Ook wordt verteld wat in het begin normaal is bij thuiskomst, zoals in de eerste weken onrustig slapen of meer alert zijn, en dat het niet zo raar is als je die adrenaline weer wilt opzoeken. Of we bereiden mensen voor op de mogelijkheid dat patronen bij het thuisfront zijn veranderd. Kinderen zijn bijvoorbeeld ouder geworden en vinden het niet vanzelfsprekend dat iemand die een halfjaar weg is geweest hen vertelt wat ze moeten doen. Of je partner is een andere route gaan lopen met de hond en jij gaat de oude route weer lopen, waardoor de hond in de war raakt. Het kunnen zulke kleine dingen zijn die ontregelen, je kunt problemen voorkomen door er rekening mee te houden.

Zelf vond ik het heerlijk, die paar dagen op Kreta. Ik leerde mijn collega-militairen ook op een andere manier kennen, maar ik bleef natuurlijk nog steeds 'de psych' en hield enige afstand, want het kon zijn dat ik collega's later nog eens in mijn spreekkamer tegen zou komen.'

WAAR HEEFT U HET INHOUDELIJK IN DIE SPREEKKAMER DAN OVER?

'Militairen kunnen op missie allerlei problemen krijgen als gevolg van dingen die ze meemaken, maar ook schuldgevoelens of problemen door *moral injury* (zie kader) komen voor. Ze moeten vaak ter plekke moeilijke beslissingen nemen. Daar kunnen ze niet te lang bij stilstaan, ze moeten door, en morgen moeten ze misschien nog wel zo'n beslissing nemen. Pas als je weer in Nederland bent, kun je er langer bij stilstaan en daardoor komen mensen nog wel eens vast te zitten. Heb ik het wel goed gedaan? Wat nou als? Dat soort problemen ontstaan dus pas later, als je gaat piekeren en je schuldig gaat voelen.'

HOE HOOG IS DE DREMPEL VOOR MILITAIRES OM PSYCHISCHE HULP TE ZOEKEN?

'Die drempel wordt steeds lager, omdat men begint in te zien dat "praten" heel erg kan helpen. Militairen lopen er onderling niet mee te koop, maar er rust steeds minder taboe op. Als de behandeling aanslaat, vertellen militairen er soms over. Collega's denken dan: misschien moet ik ook maar eens gaan, ik loop ook ergens mee rond. Of ze merken dat een kamergeenoot onrustig slaapt en veel nachtmerries heeft en dan raden ze hem aan om ook langs te gaan bij de psych.'

Na een missie kan iemand verslaafd zijn geraakt aan de adrenaline

Dat werkt een beetje als mond-tot-mondreclame.

De drempel wordt verder verlaagd omdat commandanten geschoold worden in het herkennen van psychische problematiek bij hun manschappen, iets waar ik ook les in geef. Commandanten stimuleren hun personeel tegenwoordig meer om naar de psycholoog te gaan als ze vermoeden dat er iets mis is. Personeelszorg is nu echt onderdeel van het leiderschap bij Defensie.

In mijn lessen adviseer ik leidinggevenden om vooral te letten op gedragsverandering. Iemand was bijvoorbeeld altijd de vrolijke noot binnen de groep, de gangmaker, en dan komt er een periode dat hij stiller wordt, niet meer op feestjes verschijnt of zich vaker ziek meldt, of met de marechaussee in aanraking komt. Dat zijn dingen waar je als leidinggevende alert op moet zijn.'

BESTAAT ER VERHOOGD RISICO OP VERSLAVING ONDER MILITAIREN MET PTSS?

'Na een missie kan iemand verslaafd zijn geraakt aan de adrenaline die je daar elke dag voelt. Als je een vuurgevecht meemaakt waar iedereen aan jouw kant ongeschonden uitkomt, kun je je daarna onoverwinnelijk voelen. Eenmaal terug in Nederland moet je keurig 120 rijden over de snelweg, tussen de burgers die naar kantoor moeten. Dan komt het voor dat iemand kicks gaat zoeken, roekeloos gaat rijden om die andrenalinerush weer te krijgen. Comorbide problematiek komt ook voor, bijvoorbeeld in de vorm van middelenverslaving. Want trauma kan een verslaving in de hand werken. Ondanks dat er bij Defensie een zerotolerancebeleid is op drugs, zijn militairen ook gewoon mensen die in de verleiding kunnen komen. Maar we kunnen ze goed behandelen en het geeft veel voldoening om te zien dat iemand mettertijd weer aan het werk kan.'

HOE KIJKT U ZELF TERUG OP UW UITZENDING?

'Aan de ene kant was het een zware tijd, er is veel gebeurd. Ik vond het soms moeilijk om met al die verse emoties te moeten werken, maar ook om lang van huis te zijn en weinig bekenden om me heen te hebben. Verder vond ik het mooi om de eenheden

samen te zien werken en daar onderdeel van te kunnen zijn. En ik denk zeker dat je als psycholoog ter plekke toegevoegde waarde hebt, dat je mensen daar kan houden in plaats van dat ze ingeschat moeten worden in Nederland. Dat je door kleine tips en tricks mensen aan het werk kan houden, voor iets waar ze al die jaren hard voor hebben getraind. Als iemand bijvoorbeeld angst krijgt om de poort uit te gaan, kun je samen gaan kijken wat hij nodig heeft om daar overheen te komen. Gedragsexperimenten doen, echt de basics van CGT toepassen om dat gedachtenpatroon te veranderen. Onder meer door de angst te normaliseren: het is heel normaal dat je angst voelt, je weet dat er mijnen of berm bommen kunnen liggen. Dat kan ik ook niet mooier voor ze maken, maar ik kan iemand wel helpen die angst te accepteren en toe te laten, in te laten zien dat die heel functioneel is. Je blijft scherp door angst, maar je kan tegelijkertijd een bepaalde ontspanning behouden, bijvoorbeeld door ademhalingsoefeningen te doen, zodat je handvatten hebt als je voelt dat je in een paniek schiet.'

ZOU U NOG EEN KEER OP MISSIE WILLEN?

'Ik ben militair en ik heb bewust gekozen voor dit bedrijf, dus het kan van me verwacht worden. Maar nu is mijn gezinssituatie er niet naar want ik heb twee jonge kindjes. Daarbij ben ik in opleiding tot klinisch psycholoog, dus van mij hoeft het nu even niet. Ik verlang ook niet terug naar de spanning die ik daar voelde, want eigenlijk vind ik het werk dat ik in Nederland doe inhoudelijk spannender.

Ook vind ik het type cliënt dat ik hier te zien krijg erg leuk. Militairen kunnen een mentaliteit hebben die me erg aanspreekt, ondanks de hevige psychopathologie waar we soms mee te maken krijgen. Er heerst een groot gevoel van verbondenheid binnen Defensie en die voel ik zelf ook. Door mijn uitzending word ik ook meer gezien als volwaardig militair, is me opgevallen. Als ik mijn uniform draag, herkennen collega's mijn eretekenen. Ik merk dat militairen me daardoor meer als hun gelijke zijn gaan zien, als een van hen. Ik heb toch ook onder risicovolle omstandigheden gediend, net als zij.'

HET **NEDERLANDS INSTITUUT VAN PSYCHOLOGEN** IS DE GROOTSTE BEROEPSVERENIGING VAN PSYCHOLOGEN, HOUDT DE ONTWIKKELING VAN HET VAKGEBIED IN HET OOG EN BEHARTIGT DE BELANGEN VAN PSYCHOLOGEN DOOR TE ZORGEN DAT ZIJ GEHOORD EN GEZIEN WORDEN BIJ ALLE PARTIJEN DIE ERTOE DOEN. IEDERE MAAND LEGGEN WE VERSCHILLENDE BETROKKEN NIP-LEDEN EN NIP-MEDEWERKERS EEN VRAAG VOOR: **WAT HOUDT U ZOAL BEZIG EN WAT MERKT U VAN HET NIP?** EEN KIJKJE IN ONS BREDE EN DIVERSE VAK!

Sectie Forensische psychologie

Profiteren van elkaars kennis en expertise

GZ-psycholoog Udo Nabitz is sinds 1 januari 2018 voorzitter van het NIP-sectiebestuur Forensische Psychologie (FP) en wordt daarin terzijde gestaan door vicevoorzitter Sebastiaan van Luik. Een krachtig netwerk opbouwen is de belangrijkste bestuursmissie voor 2018.

Wat doet het sectiebestuur FP voor professionals in het veld?

'Een heleboel. We versturen een nieuwsbrief, organiseren studiedagen, houden enquêtes, runnen een website en geven beleidsadviezen. Verder becommentariëren we richtlijnen en zorgstandaarden voor forensisch psychologen, zoals die worden opgesteld door het Netwerk Kwaliteitsontwikkeling GGz.

Daarnaast starten we met een geldprijs voor de beste scriptie op het gebied van de FP, een activiteit die gericht is op aankomende psychologen. Ook ons bestuur is samengesteld uit jonge psychologen.'

Wat zijn de belangrijkste plannen van het bestuur voor 2018?

'De sectie heeft ruim tweehonderd primaire en pakweg achthonderd secundaire leden in de forensische jeugd- en volwassenenzorg. Het is onze ambitie een sterkere verbinding te scheppen tussen deze professionals, in het bijzonder tussen de primaire leden. We gaan een netwerk opzetten tussen de forensische



instellingen waarin zij werkzaam zijn. De jonge NIP sectie Ouderenpsychologie heeft dat ook gedaan en dat is goed gelukt. Zo'n netwerk moet het mogelijk maken efficiënt met elkaar te communiceren en samen te werken op allerlei gebieden: denk aan werkbezoeken, studiedagen, kennisoverdracht etcetera. Er zijn veel forensische instellingen die het uitstekend doen, in diagnostiek en behandeling. Als sectiebestuur willen we bevorderen dat daarover meer uitwisseling plaatsvindt. Wat zijn de behandelmethodieken en waarom werken ze zo goed? Wat zijn de resultaten van

outcome-metingen. Profiteren van elkaars kennis en expertise, daar gaat het om.'

Een ander bestuursvoornemen is een betere profilering van het werk van forensisch psychologen. Wat is de gedachte daarachter?

'De forensische zorg komt vaak in beeld in de context van incidenten. De beeldvorming is niet zelden negatief. We willen dat er meer naar het geheel gekeken wordt en niet alleen naar de incidenten. Het meeste gaat namelijk heel goed. Gezien de omvang van de forensisch zorg is dat indrukwekkend. Forensisch psychologen hebben een belangrijke maatschappelijke functie. Wij behandelen mensen met een zware psychische en gedragsproblematiek en dragen met ons werk bij aan de veiligheid in de samenleving. Die boodschap willen we zelfbewust en krachtig uitdragen.'

Stel dat een lid zou denken: ik zou graag zien dat het bestuur iets organiseert rond een bepaald FP-thema. Kan die zich dan bij jullie melden?

'Zeker. We horen heel graag waar onze leden behoefte aan hebben. Wij zien mails met suggesties en ideeën met veel belangstelling tegemoet.'

udo.nabitz@arkin.nl en
sebastiaan.van.luik@fivoor.nl

Door: Else de Jonge

Breder verantwoordelijkheid nemen voor het vak



Het NIP heeft recent een herstructurering doorgevoerd die onder meer als doel heeft dat het instituut dichter bij de leden komt te staan. Het sectiebestuur Ouderenpsychologie (OP) investeert al heel lang in dat laatste. Dat levert veel op.

'De sectie OP is een 'heel levendige sectie', vertelt Marjan van de Laar, bestuursvoorzitter van de NIP-sectie OP en als psycholoog werkzaam in de intra- en extramurale zorg aan ouderen met psychische klachten. 'Jaarlijks organiseren we twee congressen, twee algemene ledenvergaderingen en elke twee maanden sturen we een nieuwsflits uit.'

Het bestuur organiseert en faciliteert daarnaast regiogroepen: ouderenpsychologen die in dezelfde regio wonen en bijeenkomen om bijvoorbeeld kennis te delen, zich vakinhoudelijk te verdiepen en aan intervisie te doen. Voor actieve leden wordt er jaarlijks een 'actieve-leden-dag' georganiseerd.

'Van onze ongeveer zeshonderd leden is tien procent actief. We bieden hen op de jaarlijkse ledendag altijd een gratis workshop aan.' Afgelopen jaar ging die over effectief gebruik van social media als twitter en LinkedIn. 'Ouderen zijn vaak onderwerp van maatschappelijk debat,' licht Marjan toe. 'Denk aan de discussies over

voltooid leven of over de kwaliteit van verpleeghuiszorg. In zulke debatten kunnen we als ouderenpsychologen via social media laten zien dat we er zijn en wat onze betekenis is.'

Langdurige zorg

Janne Penninx werkt in de revalidatiezorg voor ouderen. Als lid van het sectiebestuur OP is ze verantwoordelijk voor een aantal inhoudelijke thema's. Zo is ze vanuit het bestuur afgevaardigde in de klankbordgroep Langdurige Zorg. Die bestaat niet alleen uit ouderenpsychologen; er zijn ook andere secties in vertegenwoordigd. 'Het wordt steeds duidelijker, ook binnen het NIP, dat de langdurige zorg een andere manier van werken kent dan de GGZ. Ouderenpsychologen hebben vaak te maken met mensen die niet meer genezen. Neem bijvoorbeeld mensen die aan dementie lijden en als gevolg daarvan gedragsproblemen hebben. Standaardprotocollen gaan uit van de directe behandeling van de betreffende cliënt, terwijl we ondertussen weten dat het in de langdurige zorg vaak effectiever is je te richten op diens omgeving. In de klankbord-

groep ontwikkelen we op die werkwijze, waarbij het gaat om de kwaliteit van leven, een visie.'

Opleidingsplaatsen

Een ander belangrijk aandachtspunt van het sectiebestuur OP is de kwaliteitsbevordering bij psychologen in de ouderenzorg. Marjan: 'GZ-opleidingsplaatsen zijn er in de ouderenzorg te weinig. Wij benadrukken voortdurend hoe belangrijk het is dat er meer goed opgeleide, BIG-geregistreerde ouderenpsychologen komen. Op ons initiatief houdt het NIP op 8 maart aanstaande een besloten conferentie over dit onderwerp. Diverse belanghebbenden, waaronder mensen van Alzheimer Nederland, de Inspectie Gezondheidszorg en de brancheorganisatie, komen daar bij elkaar om erover van gedachten te wisselen en samen een statement te kunnen maken.'

Congres

Alle leden van de sectie OP kunnen voor aankomende zomer een interessant congres tegemoet zien, vertelt Janne. Het bestuur koos als thema: de nieuwe Richtlijn Probleemgedrag. 'Die is ontstaan uit samenwerking van ouderenpsychologen van het NIP en artsen van VERENSO, de vereniging van specialisten in de ouderengeneeskunde. Een expertgroep van ouderenpsychologen gaf feedback op een conceptversie.' Het is nieuw dat artsen en psychologen samen één richtlijn hebben opgesteld; tot nu toe hadden beider vakgebieden hun eigen protocollen.

'De rode lijn van de nieuwe richtlijn is: prioriteit geven aan psychosociale interventies en pas in tweede instantie psychofarmaca voorschrijven. Mensen met dementie die probleemgedrag vertonen, zijn vaak meer geholpen met aanraking of muziek dan met pillen, ook al oogt die laatste optie voor verzorgenden en familie soms aantrekkelijker. Ik verwacht dat de kwaliteit van de ouderenzorg met deze Richtlijn omhooggaat.' Op het congres van 14 juni zullen diverse vormen van probleemgedrag uit de Richtlijn – agressief, depressief gedrag etc - aan de orde komen in workshops en lezingen.

Gezellig

Marjan en Janne vinden beiden dat actief lidmaatschap een grote meerwaarde heeft. 'Je doet niet alleen je werk, maar bevordert ook je deskundigheid en neemt breder verantwoordelijkheid voor je vak,' zegt Janne. 'Het NIP is daarbij een belangrijke belangenbehartiger.' Marjan is het daarmee eens en wijst daarnaast op het gezelligheidsaspect van actief lidmaatschap. 'De wereld van de ouderenpsychologie is relatief klein. De sfeer is er gemoedelijk en collegiaal. Dat is ook belangrijk. Bovendien vormen we samen een vereniging. Het levert veel op om daar actief bij betrokken te zijn.'

Door: Else de Jonge

Organisaties waar psychologen werken presteren beter

Psychologie is overal. Ook waar je het niet verwacht. Van de kassa bij de Hema tot de grootste multinationals. En juist op de werkvloer zouden wat ons betreft psychologen een grotere rol moeten krijgen. Zo pleit het NIP voor een Chief Psychology Officer bij elke organisatie en meer psychologen in de board. Want bedrijven waar psychologen werken, presteren beter!

Dat bepleiten Aukje Nauta, Mischa Koster en Linde Gonggrijp op www.psychologieisoveral.nl.

Wat voegt een psycholoog toe in een organisatie? Nauta stelt dat een psycholoog als geen ander weet hoe medewerkers te motiveren, zodat ze goed presteren, met volop plezier in hun werk. Ook stelt zij dat mensen niet harder voor je gaan lopen om geld.

Organisaties waar psychologen werken, doen het beter.

Nederland kan wel wat psychologie gebruiken.

> WWW.PSYCHOLOGIEISOVERAL.NL

Ben jij op het werk al uit de kast als psycholoog?

Ben je psycholoog en werk je in het bedrijfsleven? Kom uit de kast! Hoe? Lees de tips van Mischa Koster: www.psychologieisoveral.nl

"Ons vak heeft ook iets magisch. Dus waarom zou je het niet noemen?"

**Waarom zeg je wel topeconoom
maar geen toppsycholoog?**
*Nederland kan wel wat psychologie
gebruiken.*

SPS ZOEKT BEROEPSCOACHES



De Sectie Psychologie Studenten van het Nederlands Instituut Psychologen (SPS-NIP) heeft voor psychologiestudenten de dienst 'Beroepscoach' opgezet. Hierbij kunnen studenten carrièrerichte vragen stellen aan psychologen die actief zijn in het werkveld. Wij zouden ons huidige Beroepscoach bestand graag willen aanvullen met nieuwe Beroepscoaches! Bent u bereid om toekomst gerelateerde vragen van studenten te beantwoorden, en hen een stap verder te helpen?

Geef u dan op als Beroepscoach bij SPS-NIP! U kunt voor meer informatie en voor de aanmelding contact opnemen met Else Treffers, netwerkcoördinator van het Landelijk

Bestuur van SPS-NIP via:

NETWERKCOORDINATOR@SPSNIP.NL.

JAARCONGRES SECTIE REVALIDATIE

Hoe gaat revalidatiepsychologie eruit zien in tijden van digitale transformatie? Is er nog wel plaats voor zingeving? Laat je wakker schudden!

Op 9 maart 2018 in Pakhuis de Zwijger Amsterdam verzorgen zo'n 15 sprekers interactieve workshops en een kenniscarroussel:

- Neurorevalidatie: geneeskunde of psychologie?
- Rudolf Ponds
- Digitale transformatie - Michael Milo
- Innovatief meten is beter weten - Tanja Nijboer
- Zingevinggerichte groepstherapie
- Nadia van der Spek en Vincent Willemsen
- Kortdurende behandeling van slapeloosheid:
Slaapmakend - Isabel van Schie
- 'Licht' traumatisch hersenletsel, langdurige klachten
- Myrthe Scheenen

Bekijk het volledige programma met alle sprekers of meld u aan via: www.psynip.nl/jaarcongresrevalidatie.

Volgend jaar meer winst?
Neem een psycholoog aan.
*Nederland kan wel wat psychologie
gebruiken.*



NIP-LEDEN GENIETEN MEER VOORDEEL DAN JE DENKT!

Belangenbehartiging, Informatiecentrum, 11x *De Psycholoog* in de bus, voordeel op bijeenkomsten en verzekeringen. En nu tijdelijk zonder inschrijfkosten. Uw extra voordeel € 45,-. Wilt u lid worden?

Ga naar www.psynip.nl/lidmaatschap en meld u meteen (weer) aan!

DODO'S OORDEEL

Wat een leuke freudiaanse verschrijving! Laura Kunst verwijst in het januari-nummer naar het 'dodo-verdict' dat Saul Rosenzweig indertijd ontleende aan Alice in Wonderland.* Volgens haar is dat boek geschreven door Carol Lewis. Hier verwacht ze Lewis Carroll echter met een atleet die jarenlang alles won wat er voor een sprinter en verspringer maar te winnen viel: Carl Lewis. En dat wringt prachtig met het oordeel van de dodo – een uitgestorven vogel – zoals Kunst dit citeert: 'All have won, and all must have prizes.'

Kennelijk ontleende Kunst het citaat niet aan Lewis Carroll zélf, want hij formuleerde het net iets anders: 'Everybody has won, and all must have prizes.' De toelichting die Kunst op het oordeel van de dodo geeft, is bovendien wel juist, maar incompleet. Zij schrijft over een door de dodo aangekondigde race: 'De dieren beginnen hard rond te lopen en zodra zij droog zijn, roept de dodo dat de race is afgelopen.'

Met deze beknopte toelichting mist zij echter de strekking van het verhaal. Lewis Carroll vertelt namelijk ook nog dat de deelnemers zich op verschillende plaatsen langs het parcours hadden opgesteld en dat niet duidelijk was op welk moment de wedstrijd begon; iedereen begon te lopen wanneer hij wilde. Ook was onduidelijk wanneer de race zou zijn afgelopen, maar na ongeveer een half uur maakte de dodo er opeens een einde aan.

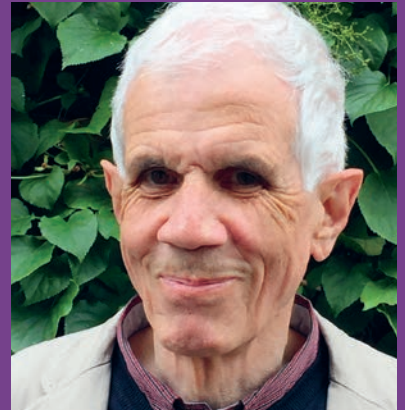
Is die uitgebreide toelichting echt zo belangrijk? Volgens mij bevat deze de essentie van het probleem: alle deelnemers moeten wel in de prijzen vallen, omdat een eenduidig criterium ontbreekt om hun prestaties te beoordelen. En dat is meteen de moraal van het prijswinnende artikel dat Laura Kunst over psychotherapie schreef.

Vaak wordt door hulpverleners het dodo-oordeel opgevat als: het doet er niet toe welke psychotherapeutische behandeling iemand krijgt, want ze zijn allemaal even effectief. Lewis Carroll legt een ander accent: uitkomsten van onderzoek naar effectiviteit zijn lastig te interpreteren zolang er onenigheid bestaat over de waarde die je aan criteria kunt toekennen.

Laura Kunst bepleit aan het slot van haar artikel: 'meer onderzoek'. In de geest van Lewis Carroll is het echter zinvol om eerst het criteriumprobleem te analyseren. Criteria bij psychotherapie blijken sterk afhankelijk van tijd, plaats en waarnemer. Misschien moeten onderzoekers zich daarom vooral richten op de pretenties van therapeuten: in hoeverre kunnen zij deze echt waarmaken?

Dr. K.A. Soudijn is verbonden aan de Universiteit van Tilburg.

E-mail: k.a.soudijn@uvt.nl.



Dr. Karel Soudijn

is verbonden aan de Universiteit van Tilburg.

E-mail: k.a.soudijn@uvt.nl.

*Kunst, L.E. (2018). Over dodo's en wc-eend. *De Psycholoog*, 53, 1, 10-18.

INSPIRATIE – OMARM JE IDENTITEIT

Dennis Boutkan, arbeids- en organisatiepsycholoog, eigenaar van Upstream Consulting en raadslid voor de PvdA in Amsterdam

Ik heb een gemengde afkomst, mijn moeder is Nederlandse en mijn biologische vader was Antilliaans, hij is inmiddels overleden. Mijn ouders zijn al heel vroeg gescheiden, ik bleef bij mijn moeder, die snel hertrouwde.

Ik ben heel Nederlands opgegroeid. Mijn witte vader is een heel lieve man en echt helemaal mijn vader. Met mijn bi-culturele achtergrond was ik vroeger daarom nooit zo bezig, ik heb weinig meegekregen van de Antilliaanse cultuur. Tot ik in 1987 voor het eerst alleen op pad was, ik verbleef een week in Harlem, een zwarte buurt in New York. De zwarte mannen daar hebben een soort code om elkaar gedag te zeggen, met een heel subtiel knikje of een andere subtiële groet. Ik merkte dat ze het ook naar mij deden. Gedurende die week begon ik me te realiseren dat zwarte mensen mij blijikbaar voor een deel zagen als iemand van hun gemeenschap. Het was een eyeopener, het zette me aan het denken over wie ik eigenlijk was en dat je je eigen identiteit niet kunt wegpoetsen.

UIT DE KAST

Behalve bi-cultureel ben ik ook homo-seksueel. Dat is een ander deel van mijn identiteit waar ik lange tijd niet veel mee deed. Ik wist het wel, maar kwam er niet mee naar buiten. Zelfs mijn intieme vrienden in Amsterdam wisten het niet. Als ik wel eens verliefd was, deed ik daar

niet zoveel mee. Ik had geen relatie.

Pas twee jaar na mijn reis naar New York, ik studeerde al, kwam ik uit de kast. Het ging in kleine stapjes: op mijn 23e vertelde ik het mijn beste vrienden, daarna mijn ouders en daarna een steeds bredere kring om me heen.

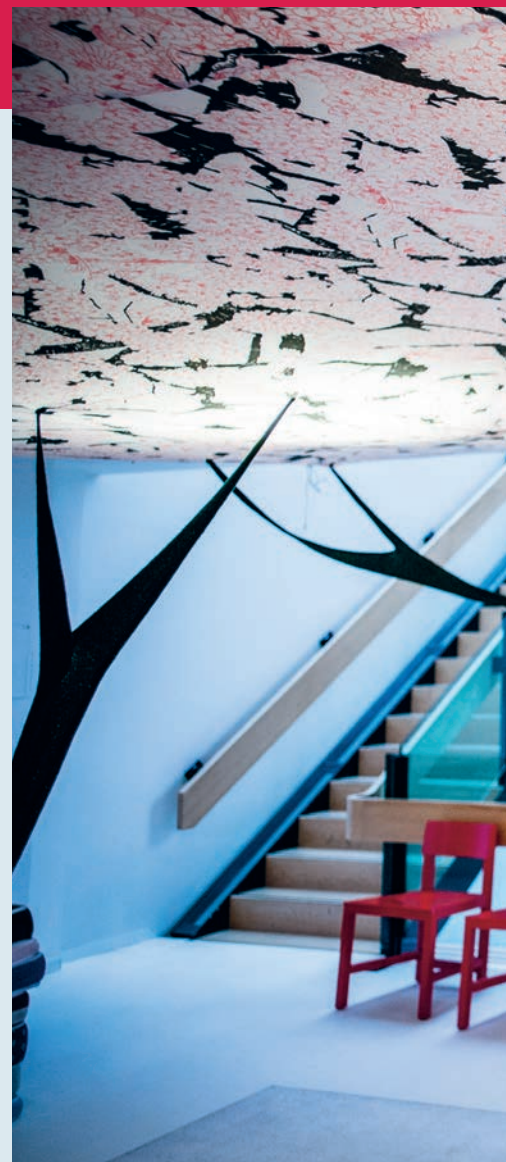
Vooraf vanaf het moment dat ik het mijn ouders had verteld, viel er een last van mijn schouders. Ik leerde dat je je identiteit moet omarmen. Als je niet durft te zijn wie je eigenlijk bent, word je een ongelukkig mens.

Mijn ouders reageerden zo goed op mijn coming out, dat ik me nu wel eens afvraag waar ik me eigenlijk zo druk over maakte. Mijn vader vroeg zich vooral af wat ze anders hadden moeten doen, zodat ik het eerder had durven vertellen. Maar het lag niet aan hen. Mijn moeder was emotioneel omdat ze van mij geen kleinkinderen kon verwachten.

BEGRIIP

Dit 'identiteitsthema' komt op verschillende manieren in mijn werk terug. Ik heb veel begrip voor mensen die worstelen met hun identiteit. Ik kan me in verschillende groepen bewegen en me met verschillende mensen identificeren. Maar het kan ook voor verwarring zorgen. Want als ik echt tussen de zwarte mensen zit, bij een zwarte kapper in Harlem bijvoorbeeld, dan kan ik me opeens ook heel wit voelen.

Identiteit is belangrijk, maar daarbij moet je je ook afvragen in hoeverre je jezelf helemaal moet blootgeven. Wat laat je van jezelf zien? Hoe open ben je? En vooral: hoe kwetsbaar maak je jezelf? Dat



kan een kwestie zijn in je privéleven, maar het vooral op het werk en in de politiek al helemaal. Want daar maakt men er soms misbruik van.

ONDERSTROOM

Als arbeids- en organisatiepsycholoog begeleid ik veel teams: medewerkers-teams, managementteams en soms ook Raden van Bestuur. Dan gaat het vaak over samenwerking, communicatie en vertrouwen. Wat zeggen teamleden wel tegen elkaar en wat niet? Het gaat bovendien vaak over de onderstroom in een team: de dingen die niet besproken worden, die heel moeizaam gaan of waar een taboe op rust. Als we het daarover hebben, helpt



FOTO: PETER VALCKX

het mij dat ik mezelf ken, dat ik weet wat ik wil en geen twijfels heb over mijn identiteit. Dat maakt me sterker.

Mij valt op dat als mensen in topposities heel goed zijn, ze ook over veel zelfkennis beschikken. Alleen dan zijn ze in staat ook anderen goed te begrijpen en zien ze wie het moeilijk heeft. Simpel gezegd gaat het om mensenkennis en dat kun je pas ontwikkelen als je jezelf goed kent.

BOTSENDE CULTUREN

Ik begeleidde ooit een Franse leidinggevende die veel problemen had in haar team met Nederlandse mensen. In Nederland zijn we niet hiërarchisch,

‘Als je niet durft te zijn wie je bent, word je een ongelukkig mens’

Nederlanders zijn redelijk kletserig en gericht op consensus en werknemers willen hier meedenken over een besluit, of op zijn minst om een mening gevraagd worden. De Franse cultuur is totaal anders, daar bepaalt de baas wat er gebeurt. De medewerkers zeggen vervolgens ja en doen het ook. Of ze doen het niet. Deze Franse leidinggevende kon niet goed omgaan met de Nederlandse cultuur en dat had ook te maken met gebrek aan zelfreflectie.

Met kritiek en zelfs met positieve feedback van haar ondergeschikten kon ze niet omgaan. Ze redde het niet daar.

Ik hoor vaak van mensen dat ze zich heel veilig bij me voelen zodat ze dingen op tafel durven te leggen die ze moeilijk vinden. Ik kan alleen erg boos worden als mensen zich misdragen of als ze over ethische grenzen gaan. Maar los daarvan heb ik niet snel een oordeel. En ik schrik ook niet snel als mensen iets zeggen. Mogelijk dat mensen dat voelen.’

In de muur van het Orakel van Delphi stond de spreuk ‘ken uzelve’ gebeiteld. Volkskrant-psychiater Dokter Sigmund beveelt zijn patiënten aan zichzelf te zoeken, te vinden of gewoon te zijn. Een zorginstelling in de woonplaats van de eerste auteur heeft ‘jezelf blijven’ als motto. Al die aandacht voor het jezelf kennen, zoeken, vinden, zijn en blijven: we vinden het blijkbaar positief als iemand helemaal zichzelf (oftewel, authentiek) is. Maar op de werkvloer kan dat lastig zijn, aldus Toon Taris en Ralph van den Bosch.

ECHT JEZELF ZIJN

AUTHENTICITEIT OP HET WERK

'Authenticiteit' kan worden gedefinieerd als de mate waarin mensen zich in een bepaalde omgeving kunnen gedragen in overeenstemming met hun persoonlijke normen en waarden (Barret-Lennard, 1998). Echter, in de werkcontext wordt verwacht dat mensen zich aanpassen aan wat de organisatie van hen vraagt en dat zij de normen en waarden van die organisatie uitdragen. Dat kan betekenen dat werknemers concessies moeten doen aan hun normen en waarden, ten faveure van die van hun werkgever (Ibarra, 2015). Onduidelijk is echter of dat wel zo erg is.

In dit artikel gaan we daarom dieper in op twee vragen. Ten eerste, wat is authenticiteit precies? En ten tweede, wat zijn de gevolgen van (een gebrek aan) authenticiteit in de werkcontext?

WAT IS AUTHENTICITEIT?

Er bestaan allerlei opvattingen over wat authenticiteit inhoudt en hoe het gemeten zou moeten worden. Die opvattingen verschillen in twee belangrijke opzichten. Ten eerste: wordt authenticiteit gezien als *subjectieve ervaring* of als *objectieve eigenschap*? In het eerste geval worden mensen gevraagd zichzelf te beoordelen (bijvoorbeeld met een item als 'Ik leef in overeenstemming met mijn eigen normen en waarden' (Wood et al., 2008)). In het tweede geval moeten

anderen de betreffende persoon beoordelen (bijvoorbeeld als onderdeel van een 360-graden evaluatie: '[Mijn leidinggevende] zegt precies wat hij of zij bedoelt' (Walumbwa et al., 2008)). Ten tweede: wordt authenticiteit opgevat als een *veranderlijke toestand* of als een *stabiele dispositie*? Het gaat hierbij om de vraag of het niveau van authenticiteit varieert als functie van tijd, plaats en rol. Een item als 'De manier waarop ik me gedraag op mijn werk past goed bij mijn waarden' (Ménard & Brunet, 2011) is bijvoorbeeld duidelijk gebonden aan de werkcontext; in een andere context (bijvoorbeeld op bezoek bij de schoonfamilie) kan iemand zich best gedragen op een manier die beter of juist minder goed past bij zijn of haar waarden, maar daar wordt niet naar gevraagd. Het hierboven genoemde item van Wood et al. (2008) conceptualiseert authenticiteit daarentegen als een stabiele dispositie. De respondent wordt gevraagd om het eigen niveau van authenticiteit te beoordelen, zonder daarbij onderscheid te maken naar verschillende contexten.

Er kunnen verschillende redenen zijn om te kiezen voor een bepaalde conceptualisatie van authenticiteit. Het zal bijvoorbeeld maar zelden voorkomen dat ondergeschikten tot in detail bekend zijn met de zielenroerselen van hun leidinggevende. Hun beoordeling van de mate waarin deze zich authentiek gedraagt, zal daarom vaak weinig zeggen over de overeenstemming tussen enerzijds het gedrag van

Naarmate men zich meer laat beïnvloeden door anderen, neemt de kans toe dat men van zichzelf vervreemd raakt

hun leidinggevende en anderzijds diens motieven, normen en waarden. Objectieve benaderingen van authenticiteit als die van Walumbwa et al. (2008) zijn daarom van weinig waarde als we willen weten hoe authentiek leidinggevendend zich voelen (al is dat natuurlijk ook niet relevant als we de effecten van *percepties* van leiderschap op het functioneren van werknemers zouden willen onderzoeken). Subjectieve benaderingen als die van Wood et al. (2008), waarbij mensen zichzelf beoordelen, passen beter bij definities van authenticiteit die zich richten op de mate waarin mensen zich gedragen in overeenstemming met hun persoonlijke normen en waarden. Ze zijn daarom veel geschikter om de relaties tussen subjectief ervaren authenticiteit en de antecedenten en uitkomsten daarvan in kaart te brengen.

Op dezelfde manier kunnen er goede redenen zijn om authenticiteit op te vatten als een stabiele dispositie die zich in allerlei situaties steeds ongeveer even sterk manifesteert. Zo'n algemeen oordeel over de mate waarin iemand vindt dat hij of zij zich gedraagt op een manier die past bij de eigen normen en waarden zou bijvoorbeeld voorspellend kunnen zijn voor iemands' gezondheid en welbevinden. Om authenticiteit dan ook, analoog aan de bekende *Big Five*, als een stabiele persoonlijkheidstrekk op te vatten (zoals Wood et al. (2008) doen) gaat wat ver en is niet altijd even vruchtbaar. Immers, als authenticiteit gaat over de mate waarin de eigen normen en waarden in overeenstemming zijn met het gedrag dat men in een specifieke situatie moet of kan vertonen, dan zouden *veranderingen* in die situatie moeten kunnen leiden tot daarmee corresponderende veranderingen in de mate van ervaren authenticiteit. Dat impliceert dat de mate van ervaren authenticiteit kan variëren over situaties (in de ene situatie zal men zich meer authentiek gedragen dan in andere situaties) en zelfs over de tijd, als gevolg van ervaring en persoonlijke ontwikkeling. Als authenticiteit wordt opgevat als een context-specifiek en dynamisch fenomeen opent dat de deur naar interventies die tot een

toename van de ervaren authenticiteit kunnen leiden.

Recent onderzoek ondersteunt deze opvatting. Zo lieten Lenton et al. (2013) en Sheldon et al. (1997) zien dat mensen in verschillende rollen (bijvoorbeeld die van partner of van supervisor) een verschillend niveau van authenticiteit rapporteerden. Fleeson & Wilt (2010) en Lenton et al. (2013) lieten zien dat de ervaren authenticiteit varieerde over de tijd. Authenticiteit kan dus inderdaad gezien worden als een context-specifiek en dynamisch verschijnsel.

DE IAM WORK

Hoewel er allerlei instrumenten bestaan die subjectief ervaren, algemene authenticiteit meten, zijn instrumenten die zijn toegesneden op de werkcontext vrijwel afwezig. Dat is verrassend. Immers, als authenticiteit inderdaad een belangrijk antecedent is van het welbevinden en functioneren van mensen, dan zal dat ook zo zijn op het werk en is het belangrijk om daar meer zicht op te krijgen.

Eerder onderzoek naar de overeenstemming tussen het werk en de interesses en capaciteiten van werknemers liet bijvoorbeeld al zien dat een goede *fit* gewoonlijk leidt tot positieve uitkomsten (Edwards, 2008). Het ligt daarom voor de hand dat authenticiteit – een begrip dat goed vergelijkbaar is met *persoon-omgevingfit* – in de werkcontext eveneens zal samenhangen met dergelijke uitkomsten. We besloten daarom een instrument te ontwikkelen dat authenticiteit in de werkcontext zou meten als een subjectief ervaren en dynamisch concept. Dat instrument zou gebaseerd moeten zijn op bestaande theoretische modellen van authenticiteit, die ervan uitgaan dat authenticiteit meerdere belangrijke dimensies heeft.

Een invloedrijke benadering is die van Wood et al. (2008), die weer gebaseerd is op het werk van Barrett-Lennard (1998). Zij veronderstellen dat authenticiteit refereert aan de mate van overeenstemming tussen drie verschillende ervaringsaspecten. De eerste daarvan (*zelfvervreemding*) heeft betrekking op de subjectieve ervaring dat men van zichzelf vervreemd is en niet meer weet wie men is. De tweede dimensie (*authentiek leven*) betreft de mate van overeenkomst tussen de eigen normen, waarden en overtuigingen en de manier waarop men zich gedraagt. De derde dimensie (*externe invloed*) gaat over de mate waarin men zich conformeert aan anderen. Naarmate men zich meer laat beïnvloeden door anderen, neemt de kans toe dat men van zichzelf vervreemd raakt en zich niet gedraagt in overeenstemming met de eigen overtuigingen.

Op basis van deze ideeën ontwikkelden Wood et al.

(2008) een inmiddels veelgebruikt instrument met 25 items dat deze drie dimensies betrouwbaar in kaart brengt. Echter, dit instrument is ontworpen om authenticiteit te meten als algemene, stabiele dispositie. Ons doel was daarentegen een dynamisch instrument te ontwikkelen dat specifiek geschikt zou zijn voor de werkcontext. Het door Wood et al. ontwikkelde instrument werd daarom door ons aangepast. Bij elk van de items en in de instructie werd aangegeven dat het instrument betrekking had op de werksituatie. Om het dynamische karakter van het instrument te benadrukken werd in de instructie expliciet gezegd dat het om de ervaringen van de participant gedurende de laatste vier weken ging.

Het aangepaste instrument – de *Individual Authenticity Measure at Work*, oftewel de IAM Work – werd in eerste instantie afgenomen bij 646 Nederlandse werkenden (Van den Bosch & Taris, 2013). Uit factor- en betrouwbaarheidsanalyses bleek dat de drie dimensies goed onderscheiden en betrouwbaar gemeten konden worden (de gemiddelde alpha was .77), en dat deze dimensies onderling significant samenhangen (de gemiddelde correlatie tussen deze drie dimensies bedroeg .30). Een tweede-orde factoranalyse liet zien dat zelfvervreemding de hoogst ladende dimensie van authenticiteit was, maar dat de twee andere dimensies wel degelijk een zinvolle bijdrage aan het overall concept leverden. Tenslotte, een verkorte versie met twaalf items bleek eveneens goed te werken (zie kader 1).

In verder onderzoek in drie onafhankelijke studies in andere beroepsgroepen werden deze resultaten succesvol gekruisvalideerd (Metin et al., 2016; Van den Bosch et al., 2016; Van den Bosch & Taris, 2016). Zowel de lange als de korte versie van de IAM Work brengen de mate van subjectief ervaren authenticiteit in de werkcontext dus betrouwbaar in beeld.

RELATIES TUSSEN AUTHENTICITEIT EN ANDERE CONCEPTEN

De IAM Work is dan misschien betrouwbaar, maar het is minstens zo belangrijk om te zien of het instrument op theoretisch interpreteerbare wijze samenhangt met inhoudelijk relevante concepten als bevlogenheid, tevredenheid, burnout, motivatie en prestatie, alsmede of het concept onderscheiden kan worden met verwante concepten als persoon-omgevingfit.

AUTHENTICITEIT, WELZIJN EN PRESTATIE. Op basis van eerdere inzichten (Ibarra, 2015; Wood et al., 2008) verwachten we dat authenticiteit positief zou samenhangen met het

*‘Ik voel me op mijn werk
vervreemd van mijzelf’*

KADER 1. DE KORTE VERSIE VAN DE IAMWORK

De volgende stellingen hebben betrekking op uw *meest recente werksituatie*. Probeer bij het beantwoorden dus zo goed mogelijk voor te stellen hoe de stelling op u van toepassing is op *uitsluitend uw werk* en niet in andere situaties. Denk daarnaast bij het beantwoorden in hoeverre de stellingen op u van toepassing zijn geweest in de *laatste 4 weken*.

Zelfvervreemding

- Ik voel me op mijn werk niet meer verbonden met wie ik echt ben.
- Ik voel me op mijn werk vervreemd van mijzelf.

- Op mijn werk voel ik me afgesloten van wie ik werkelijk ben.
- Ik voel me op mijn werk niet zoals ik werkelijk ben.

Authentiek leven

- Ik houd op mijn werk vast aan de overtuigingen waar ik in geloof.
- Op mijn werk blijf ik trouw aan wie ik ben.
- Op mijn werk gedraag ik me in overeenstemming met mijn eigen waarden en overtuigingen.
- Ik vind het gemakkelijker om goed op te schieten met mensen op mijn werk wanneer ik mezelf ben.

Externe invloed

- Andere mensen beïnvloeden mij sterk op mijn werk.
- Ik word sterk beïnvloed door wat anderen op mijn werk vinden.
- Op mijn werk heb ik de behoefte om te doen wat anderen van mij verwachten.
- Op mijn werk gedraag ik me op de manier die van mij wordt verlangd.

Noten. 1 = helemaal niet op mij van toepassing, 4 = neutraal, 7 = helemaal op mij van toepassing. Psychometrische details worden gerapporteerd in Van den Bosch & Taris (2013).

welzijn en functioneren van werknemers. Deze hypothese werd getoetst in vier onafhankelijke studies waarin enerzijds de IAM Work werd afgenomen en anderzijds diverse aspecten van welzijn, gezondheid en functioneren in kaart werden gebracht. Tabel 1 laat de belangrijkste resultaten van deze studies zien.

Uit tabel 1 blijkt dat de relatie tussen (aspecten van) authenticiteit en *bevlogenheid* – een combinatie van vitaliteit, toewijding aan het werk en opgaan in het werk (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2003) – in alle studies werd onderzocht. Steeds bleek dat authenticiteit positief samenhangt met een hoge mate van bevlogenheid, zij het dit in Studie 1 voor slechts twee van de drie dimensies van bevlogenheid gold.

Voor *burnout* – een combinatie van uitputting, een cynische houding ten aanzien van het werk en het gevoel minder goed te presteren (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000) – werd een negatief verband gevonden; een hoge mate van authenticiteit hing samen met een lage mate van burnout.

Studie 1 onderzocht daarnaast ook de relaties met *verloopintentie* en zelf gerapporteerde *prestatie*; ook hier werden de verwachte effecten gevonden, zij het steeds voor slechts één van de drie dimensies van authenticiteit. In Studies 1, 2 en 4 werden positieve verbanden tussen authenticiteit en *tevredenheid* gevonden. Tabel 1 laat daarnaast zien dat toevoeging van de drie dimensies van authenticiteit 7%

tot 14 % (gemiddeld 10,4%) extra verklaarde in de variantie van de in studie 1 bestudeerde uitkomstvariabelen, na controle voor demografische achtergrondvariabelen en werkkenmerken als werkdruk, sociale steun en autonomie.

Al met al gaat een hoge mate van authenticiteit dus inderdaad samen met positieve uitkomsten en levert het een substantiële bijdrage aan de verklaring van individuele verschillen van werknemers in concepten als bevlogenheid, burnout en tevredenheid.

AUTHENTICITEIT EN MOTIVATIE De invloedrijke zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci (2000) maakt onderscheid tussen verschillende typen motivatie. Het belangrijkste onderscheid is dat tussen extrinsieke en intrinsieke motivatie. *Extrinsiek* gemotiveerde activiteiten worden uitgevoerd omdat er een externe beloning mee te verdienen valt (denk aan een salaris), om straf te vermijden of omdat er sprake is van externe druk om die activiteit te verrichten (bijvoorbeeld van je ouders, partner, collega's of baas). *Intrinsiek* gemotiveerde activiteiten worden daarentegen vooral uitgevoerd omdat de activiteit zelf plezierig of interessant is: denk aan het spelen van computerspelletjes of het lezen van een detectiveroman.

Dergelijke intrinsiek gemotiveerde activiteiten worden door Ryan en Deci authentiek genoemd; de motivatie voor die activiteiten komt immers enkel voort uit de persoon zelf.

TABEL 1. RELATIES TUSSEN DE IAM WORK EN ANDERE CONCEPTEN

CRITERIUMVARIABLEN	BEVLOGENHEID	BURNOUT	IN-ROL PRESTATIE	VERLOOP-INTENTIE	TEVREDENHEID
Studie 1: 685 werkenden	(11%)	(14%)	(7%)	(7%)	(13%)
authentiek leven (hoog = authentiek)	+	ns	+	ns	ns
zelfvervreemding (hoog = authentiek)	+	-	ns	-	+
externe invloed (hoog = authentiek)	ns	ns	ns	ns	+
Studie 2: 867 hoogbegaafde werknemers	+	-			+
Studie 3: 546 werkenden	+	-			
Studie 4: 680 werknemers in de financiële sector	+		+		+

Noot: Het percentage tussen haakjes geeft aan hoeveel procent van de variatie in de criteriumvariabelen wordt verklaard door variaties in authenticiteit, los van wat al verklaard wordt door achtergrondvariabelen en werkkenmerken. Studie 1 = Van den Bosch & Taris (2014), Studie 2 = Van den Bosch et al. (2016), Studie 3 = Van den Bosch & Taris (2016), Studie 4 = Metin, Taris, Peeters, et al. (2016). + positieve relatie, - = negatieve relatie, ns = niet significant.

Dit suggereert dat werknemers die een hoge mate van authenticiteit (zoals gemeten met de IAM Work) ervaren, ook een relatief hoge intrinsieke motivatie voor hun werk zullen rapporteren. Daarentegen zullen werknemers die een hoge extrinsieke motivatie rapporteren juist weinig authenticiteit ervaren.

In een studie onder 546 werkenden onderzochten we de relaties tussen enerzijds authenticiteit zoals gemeten met de IAM Work, en anderzijds de verschillende door Ryan & Deci (2000) onderscheiden typen intrinsieke en extrinsieke motivatie (Van den Bosch & Taris, 2016). Zoals verwacht bleek dat naarmate deelnemers meer authenticiteit rapporteerden, zij ook hogere scores behaalden op de meer intrinsiek georiënteerde typen motivatie. Op de meer extrinsiek georiënteerde typen motivatie behaalden zij juist relatief lage scores. Authenticiteit verklaarde daarbij gemiddeld 5,6% van de individuele verschillen in motivatie.

Enerzijds laten deze resultaten zien dat een hoog niveau van intrinsieke motivatie (dat wil zeggen: authentieke activiteiten) lang niet altijd samengaat met een hoge score op ervaren authenticiteit (zoals gemeten met de IAM Work). Omgekeerd gaat het verrichten van vooral extrinsiek gemotiveerde activiteiten niet altijd gepaard met een laag niveau van ervaren authenticiteit (de associaties tussen de verschillende typen motivatie en authenticiteit zijn immers vrij zwak). Het verrichten van een authentieke, intrinsiek gemotiveerde activiteit gaat dus lang niet altijd samen met het gevoel authentiek te handelen, wat betekent dat de IAM Work iets anders meet dan alleen intrinsieke of extrinsieke motivatie.

Anderzijds blijkt hieruit dat de IAM Work en de verschillende motivatietypen wel degelijk op theoretisch interpreteerbare wijze samenhangen. Deze bevindingen zijn goed nieuws, omdat ze laten zien dat (a) authenticiteit zoals gemeten met de IAM Work onderscheiden kan worden van motivatie, terwijl (b) intrinsieke/extrinsieke motivatie en de scores op de IAM Work op de veronderstelde wijze samenhangen, wat de validiteit van de IAM Work bevestigt.

AUTHENTICITEIT EN PERSOON-OMGEVING FIT De persoon-omgevingfitbenadering (Edwards, 2008) veronderstelt dat het ervaren van een goede fit tussen enerzijds de capaciteiten, interesses, normen en waarden van de persoon en anderzijds diens (werk-)omgeving, positieve gevolgen heeft voor het welzijn en functioneren van werknemers. Een definitie van authenticiteit als de mate waarin mensen zich in een bepaalde omgeving kunnen gedragen in overeenstemming

Het zal zelden voorkomen dat ondergeschikten tot in detail bekend zijn met de zielenroerselen van hun leidinggevende

met hun normen en waarden (Barret-Lennard, 1998) lijkt sterk op de centrale elementen in de persoon-omgevingfitbenadering, waar het eveneens gaat om de verhouding tussen het individu en diens omgeving. Oftewel, is het ervaren van authenticiteit iets anders dan het simpelweg rapporteren van een goede fit tussen persoon en omgeving?

Die vraag werd onderzocht in een studie onder 867 hoogbegaafde werknemers (voor het grootste deel Mensaleden; Van den Bosch et al., 2016). Daarin werden de IAM Work en drie aspecten van persoon-omgevingfit gemeten: (1) persoon-baanfit, met items als ik pas goed bij mijn werk; (2) supplementaire persoon-organisatiefit, met items als ik kan me geen organisatie voorstellen die beter bij me past, en (3) complementaire persoon-organisatiefit, met items als vanwege mijn afwijkende ideeën ben ik belangrijk voor mijn organisatie.

We vergeleken zes verschillende factormodellen om te onderzoeken of persoon-omgevingfit onderscheiden kon worden van authenticiteit, zoals gemeten met de IAM Work. Daarbij bleek dat eenvoudige modellen waarbij er geen onderscheid werd gemaakt tussen de drie dimensies van authenticiteit en/of de drie aspecten van persoon-omgevingfit, empirisch niet acceptabel waren. Het model waarbij zes verschillende factoren werden onderscheiden (drie voor authenticiteit, drie voor persoon-omgevingfit) was het enige dat goed bij de gegevens paste. Verdere analyse liet zien dat een model waarin de drie dimensies van authenticiteit op één hogere-ordefactor laadden, terwijl de persoon-omgevingdimensies op een tweede hogere-ordefactor laadden eveneens goed bij de gegevens paste. Beide hogere-ordefactoren hingen significant samen. Deze resultaten laten zien dat authenticiteit statistisch gezien onderscheiden kan worden van een op het eerste gezicht vergelijkbaar concept als persoon-omgeving fit.

Vervolgens bekeken we de relaties tussen authenticiteit, persoon-omgevingfit en de in tabel 1 gepresenteerde

Een hoge mate van authenticiteit was een voorspeller van bevlogenheid, tevredenheid en (de afwezigheid van) burnout

uitkomsten (burnout, bevlogenheid en tevredenheid). We veronderstelden dat de cognitieve evaluatie van de fit tussen bepaalde persoonskenmerken en de werkomgeving (zoals gemeten met de indicatoren van persoon-omgevingfit) zou moeten samenhangen met de affectieve evaluatie van die fit (zoals gemeten met authenticiteit), wat weer zou moeten samenhangen met positieve werkuitkomsten. Al deze mediatie-effecten waren significant. Werknemers die aangaven goed bij de organisatie te passen, rapporteerden hogere niveaus van authenticiteit. Een hoge mate van authenticiteit was een voorspeller van bevlogenheid, tevredenheid en (de afwezigheid van) burnout (zie tabel 1).

WERKGERELATEERDE ANTECEDENTEN VAN AUTHENTICITEIT Als de conceptualisatie van authenticiteit als een context-gebonden en dynamisch fenomeen hout snijdt, dan zouden variaties in de werkcontext moeten samengaan met hiermee corresponderende variaties in authenticiteit. Verondersteld werd dat werkkenmerken als autonomie (de vrijheid om het werk naar eigen inzicht in te delen en eigen doelen te stellen), scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk en steun van collega's en de leidinggevende werknemers zouden helpen het werk aan te passen aan hun eigen wensen, normen en waarden. Dit zou weer moeten leiden tot een sterkere ervaring van authenticiteit. Een hoge werkdruk zou daarentegen de mogelijkheden om je op het werk te gedragen in overeenstemming met je eigen normen, waarden en voorkeuren moeten beperken en daarom moeten samengaan met een mindere mate van authenticiteit.

Deze veronderstellingen onderzochten we in een studie onder 680 werknemers in de financiële sector (Metin et al., 2016). In overeenstemming met onze verwachtingen bleken hoge scores op autonomie, de mogelijkheden tot scholing en ontwikkeling, en de steun van collega's en de leidinggevende samen te hangen met een sterk gevoel van authenticiteit. De ervaren werkdruk bleek echter irrelevant – mogelijk omdat een hoge (of lage) werkdruk niet per se te maken heeft met het al dan niet kunnen handelen in overeenstemming met de eigen normen en waarden, of omdat werknemers die werkdruk als een gegeven ervaren.

Al met al ondersteunen deze resultaten dus gedeeltelijk het idee dat authenticiteit een dynamisch en context-gebonden fenomeen is.

AUTHENTICITEIT: EN NU?

Eerder stelden we dat authenticiteit opgevat kan worden als een subjectieve ervaring die kan variëren over verschillende contexten, zoals het werk of de relatie. Dit was het startpunt voor de ontwikkeling van de *Individual Authenticity Measure at Work*. In vijf studies – waaraan in totaal ruim 2700 werkenden deelnamen – werd dit instrument toegepast. Onze resultaten laten zien dat de IAM Work een betrouwbaar instrument is dat op systematische en interpreteerbare wijze samenhangt met positieve werkuitkomsten, zoals een hoge bevlogenheid, intrinsieke motivatie en werktevredenheid en een lage mate van burnout, verloopintentie en extrinsieke motivatie. Authenticiteit kan onderscheiden worden van een vergelijkbaar concept als persoon-omgevingfit en hangt positief samen met werkkenmerken als autonomie, sociale steun en de scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden op het werk.

Al met al laten deze bevindingen zien dat authenticiteit in potentie een interessant en praktisch relevant concept is in de werksituatie, zowel voor de werknemer (het is prettig als je op je werk kunt handelen conform je persoonlijke normen en waarden) als diens werkgever (de uitkomsten van een hoge mate van authenticiteit, zoals een hoge bevlogenheid, intrinsieke motivatie en tevredenheid zijn vaak gerelateerd aan goed presteren, Taris & Schreurs, 2009). Dat is natuurlijk mooi, maar er staan nog enkele serieuze vragen open.

Ten eerste zijn de hier besproken studies (net zoals de overgrote meerderheid van ander onderzoek naar authenticiteit) gebaseerd op cross-sectionele vragenlijststudies. Het is daarom onduidelijk of de gevonden verbanden inderdaad in termen van oorzaak en gevolg geïnterpreteerd kunnen worden. Longitudinaal en quasi-experimenteel onderzoek op dit gebied is daarom zeer gewenst.

Ten tweede: is het begrip authenticiteit relevant voor alle beroepen? Sommige taken en functies moeten op een tamelijk specifieke manier worden uitgevoerd (bijvoorbeeld het beroep van bakker, stratenmaker of glazenwasser) zodat

ze uitvoerders weinig ruimte laten om zich authentiek te gedragen. Misschien is dat zo, maar ook dan zullen bepaalde mensen beter passen bij de eisen van een specifiek beroep dan anderen met datzelfde beroep. De eerste groep (bijvoorbeeld bakkers met een groot verantwoordelijkheidsgevoel die hechten aan regelmaat en contact met mensen) zou dan meer authenticiteit moeten ervaren dan de laatste groep (bakkers die afwisseling, zelfontplooiing en avontuur zoeken). We verwachten daarom dat de mate waarin werknemers zich authentiek kunnen gedragen in een brede verscheidenheid aan beroepen een relevante voorspeller van bevlogenheid, motivatie en werkplezier zal zijn. Op een vergelijkbare manier zou de manier waarop gewerkt wordt – bijvoorbeeld in zelfsturende groepen of in organisaties waarin veel belang wordt gehecht aan het *empoweren* van werknemers – invloed kunnen hebben op de mate waarin werknemers authenticiteit ervaren. In dergelijke situaties hebben werknemers immers relatief veel mogelijkheden om het werk aan de eigen wensen, normen en waarden aan te passen (*job crafting*, zie bijvoorbeeld De Jonge et al., 2012).

Ten derde, uit ons onderzoek bleek dat authenticiteit gemiddeld 10% extra verklaarde in criteriumvariabelen als bevlogenheid, burnout, tevredenheid en werkprestatie, bovenop wat al verklaard werd door demografische achtergrondvariabelen en belangrijke werkkenmerken als werkdruk, sociale steun en autonomie. Dat is best veel als we bedenken dat dergelijke factoren samen vaak maar 20% tot misschien 30% van de verschillen tussen de scores van werknemers op dit type werkuitkomsten verklaren (zie bijvoorbeeld Van Veldhoven et al., 2005). Het lijkt daarom praktisch relevant om authenticiteit mee te nemen in onderzoek naar de manier waarop mensen werk beleven, maar in absolute zin is 10% extra verklaarde variantie natuurlijk niet heel veel.

Tenslotte: is het wel zo goed om je altijd authentiek te gedragen? Op het eerste gezicht lijkt deze vraag overbodig: onze resultaten laten immers zien dat een hoge mate van authenticiteit uitsluitend samengaat met positieve gevolgen zoals een hoge bevlogenheid en intrinsieke motivatie. Ibarra (2015) merkt echter op dat het consequent vasthouden aan je eigen normen, waarden en overtuigingen kan leiden tot verstarring. Jezelf ontwikkelen betekent per definitie dat je je in eerste instantie zult gedragen op een wijze die onecht en oppervlakkig aanvoelt. Pas na enige tijd zullen dergelijke nieuwe gedragingen onderdeel worden van je natuurlijke handelingsrepertoire en pas dan zullen ze ook als authentiek worden ervaren. Om jezelf te kunnen ontwikkelen en te

kunnen groeien – bijvoorbeeld naar een betere functie – is het dus noodzakelijk om zo nu en dan uit je *comfort zone* te stappen en dingen te doen die (nog) niet helemaal bij je passen. Een sterk streven naar authenticiteit zou dus op langere termijn negatieve gevolgen kunnen hebben voor iemands carrière en ontwikkeling.

PRAKTISCHE IMPLICATIES

In dit artikel zijn we ingegaan op het ervaren van authenticiteit in de werkcontext. We hebben een instrument gepresenteerd – de IAM Work – waarmee de ervaren authenticiteit op de werkplek betrouwbaar in beeld gebracht kan worden. Dit instrument bleek in een reeks van studies gerelateerd aan positieve werkuitkomsten als bevlogenheid en motivatie, alsmede aan werkkenmerken als autonomie, sociale steun en ontwikkelingsmogelijkheden.

Praktisch gesproken laat ons onderzoek zien dat het onderwerp authenticiteit niet hoeft te worden vermeden in de psychologische praktijk: het is niet alleen maar een onderwerp voor vlot geschreven columns in populaire bladen, maar heeft wel degelijk wetenschappelijke en praktische substantie. In de huidige vorm is de IAM WORK uitdrukkelijk *niet* geschikt voor inzet als psychodiagnostisch instrument, bijvoorbeeld vanwege het ontbreken van normgroepen – maar dat is ook niet het doel van dit instrument. Wel kan het worden ingezet in onderzoek naar de manier waarop werknemers hun werk beleven, als onderdeel van werkdrukonderzoek of de wettelijk verplichte risico-evaluatie en -inventarisatie. In een dergelijke context kunnen de scores van groepen werknemers (bijvoorbeeld mensen met een bepaalde functie of die werkzaam zijn op een bepaalde afdeling) vergeleken worden met die van andere groepen werknemers. Daaruit kan duidelijk worden hoe deze groepen zich onderling verhouden en of (gebrek aan) authenticiteit een risicofactor vormt voor mogelijke problemen als burnoutsymptomen, gebrek aan werkplezier (een belangrijke voorspeller van arbeidsproductiviteit) en verloop.

Interventies die het niveau van ervaren authenticiteit op organisatieniveau kunnen verhogen, liggen voor de hand, en kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op het vergroten van autonomie (via empowerment en de introductie van zelfsturende teams) en ontwikkelingsmogelijkheden op het werk. De effecten van dergelijke interventies kunnen worden vastgesteld door de IAM Work voorafgaand aan en enige tijd na de interventie af te nemen. In een meer klinische setting kan afname van de IAM WORK nuttig zijn

als aanzet om cliënten te laten nadenken over de manier waarop zij de werksituatie beleven: kan iemand voldoende zichzelf zijn op het werk, passen de eigen normen en waarden wel bij iemands beroep, is er ruimte voor verbetering? En zo ja, in welke opzichten?

BESLUIT

We hebben laten zien dat authenticiteit méér is dan alleen een modieus concept. Onze resultaten suggereren dat het voor organisaties nuttig en wellicht zelfs profijtelijk kan zijn om meer aandacht te besteden aan de mate waarin medewerkers kunnen functioneren in lijn met hun normen en waarden. De IAM Work kan hierbij bruikbare aangrijpingspunten leveren.

OVER DE AUTEURS

Dr. Toon Taris is hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht. Zijn onderzoeksinteressen betreffen motivatie en gezondheid op het werk. Dr. Ralph van den Bosch is partner en consultant bij House of Performance te Utrecht. Hij is in 2016 gepromoveerd aan de Universiteit Utrecht op het proefschrift *Authenticity at work, waarbij Taris fungeerde als promotor. Correspondentie aangaande dit artikel: prof. dr. T.W. Taris, Universiteit Utrecht, Afdeling Sociale, Gezondheids- en Organisationspsychologie, Postbus 80.140, 3508 TC Utrecht. Email: t.taris@uu.nl.*

Summary

ME, MYSELF AND I: AUTHENTICITY AT WORK
T. TARIS & R. VAN DEN BOSCH

The concept of authenticity refers to the degree to which people can stay close to one's true self. Drawing on the work of Barrett-Lennard (1998) and Wood et al. (2008), this study presents a multidimensional measure of subjective state authenticity as experienced in the work context. We discuss a series of five studies in which this measure – the Individual Authenticity measure at work, IAM Work – was included. In conjunction, these studies show that (a) the IAM Work is reliable, and (b) it relates in a theoretically meaningful way to outcomes such as work engagement, burnout, performance, motivation, and work characteristics such as work autonomy and social support, accounting for on average 10% of the variance in these outcomes, beyond the effects of these work characteristics. Practical implications of these findings are discussed.

Literatuur

- Barrett-Lennard, G.T. (1998). *Carl Rogers' helping system: Journey & substance*. London: Sage.
- Edwards, J.R. (2008). Person-environment fit in organizations: an assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals*, 2, 167-230.
- Fleeson, W. & Wilt, J. (2010). The relevance of big five trait content in behavior to subjective authenticity: do high levels of within-person behavioral variability undermine or enable authenticity achievement? *Journal of Personality*, 78, 1353-1383.
- Ibarra, H. (2015). The authenticity paradox. *Harvard Business Review*, 92, 52-59.
- Jonge, J. de, Peeters, M.C.W., Sijllema, S. & De Zeeuw, H. (red.). *Scherp in werk: vijf routes naar optimale inzetbaarheid*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Lenton, A.P., Bruder, M., Slabu, L. & Sedikides, C. (2013). How does being real feel? The experience of state authenticity. *Journal of Personality*, 81, 276-289.
- Lenton, A.P., Slabu, L., Sedikides, C. & Power, K. (2013). I feel good, therefore I am real: testing the causal influence of mood on state authenticity. *Cognition and Emotion*, 27, 1202-1224.
- Ménard, J. & Brunet, L. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 26, 331-346.
- Metin, U.B., Taris, T.W., Peeters, M.C.W., Van Beek, I. & Van den Bosch, R. (2016). Authenticity at work: a Job-Demands Resources perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 483-499.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2003). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). *UBOS: Utrechtse Burnout Schaal*. Lisse: Swets Test Services.
- Sheldon, K.M., Ryan, R.M., Rawsthorne, L.J. & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: cross-role variation in the Big-Five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1380-1393.
- Taris, T.W. & Schreurs, P.J.G. (2009). Well-being and organizational performance: an organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23, 120-136.
- Van den Bosch, R., Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Peeters, M.C.W. & Reijseger, G. (2016). *Authenticity at work: a matter of fit?* Utrecht: Afdeling Sociale, Gezondheids- en Organisationspsychologie.
- Van den Bosch, R. & Taris, T.W. (2013). Authenticity at work: development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1-18.
- Van den Bosch, R. & Taris, T.W. (2014). The authentic worker's well-being and performance: The relationship between authenticity at work, well-being, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 148, 659-681.
- Van den Bosch, R. & Taris, T.W. (2016). *The authentic worker's motivation and well-being*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Van Veldhoven, M., Taris, T.W., De Jonge, J., & Broersen, S. (2005). The relationship between work characteristics and employee health and well-being: how much complexity do we really need? *International Journal of Stress Management*, 12, 3-28.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T. & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89-126.
- Wood, A.M., Linley, P.A., Maltby, J., Baliousis, M. & Joseph, S. (2008). The authentic personality: a theoretical and empirical conceptualization and the development of the authenticity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55, 385-399.

VRAAG & AANBOD

DE PSYCHOLOOG / FEBRUARI 2018 43

GA NAAR WWW.PSYNIP.NL/ADVERTENTIES OM
ONDERSTAANDE ADVERTENTIES TE BEKIJKEN

VACATURES

Studentenpsycholoog
ENSCHDEDE

**UNIVERSITY
OF TWENTE.**

VACATURES

Gz-psycholoog
HARDERWIJK



CURSUSSEN / WORKSHOPS

Masterclass therapeutic presence
VELDHOVEN



**Gz-psycholoog, psychotherapeut
en/of klinisch psycholoog**
OISTERWIJK



**Klinisch of GZ psycholoog
met ervaring, Kinder en Jeugd
(fulltime)**
REGIO ZWOLLE



**Religie, spiritualiteit en de psyche,
de therapeutische relatie in
perspectief**
UTRECHT



**Ervaren (basis)psychologen en
relatie-therapeuten met een
eigen praktijk**
IN HEEL NEDERLAND



**Uw online advertentie
extra onder de aandacht
brengen?**

Kijk voor meer informatie op
www.psynip.nl bij de rubriek
Vraag en Aanbod

**Uw online advertentie
extra onder de aandacht
brengen?**

Kijk voor meer informatie op
www.psynip.nl bij de rubriek
Vraag en Aanbod

VRAAG & AANBOD

Dé advertentierubriek in *De Psycholoog*. Plaatsst u
een digitale advertentie op www.psynip.nl dan
is het mogelijk deze extra onder de aandacht te
brengen van de 15.000 lezers van *De Psycholoog*.

De rubriek Vraag & Aanbod sluit één op één aan op
uw online advertentie. De titel, keuze van rubriek
en plaatsnaam worden in het blad overgenomen.
Daarnaast kunt u in het blad uw (bedrijfs)logo
toevoegen.

**Een vermelding in het blad De Psycholoog is
alleen mogelijk in combinatie met een online
advertentie.**

ADVERTEREN IN VRAAG & AANBOD?

Voor meer informatie: www.psynip.nl bij de
rubriek Vraag & Aanbod. Hier vindt u het digitale
aanvraagformulier om een reservering te maken.

**De uitgever van De Psycholoog en het NIP zijn niet
aansprakelijk voor de inhoud van deze advertenties.
De uitgever behoudt zich het recht voor advertenties
te weigeren zonder opgave van redenen.**



JUNIOR –

NASRIN KHOSHAVI NAJAFABADI

Toen ze me op de basisschool in Iran vroegen wat ik later wilde worden, riep ik enthousiast ‘chirurg’, omdat ik erg geïnteresseerd was in hoe het menselijk lichaam in elkaar zit. Later raakte ik meer geboeid door de menselijke geest, gedrag en ontwikkeling en ging ik psychologie studeren aan de Vrije Universiteit van Isfahan. Ik werd er geïnspireerd door docenten die hun academische vorming in het Westen hadden genoten en bewonderde hen omdat ze theoretisch goed onderlegd waren. Ook hadden ze een bepaalde

levenservaring die me aansprak. Mede door hun invloed werd bij mij het verlangen gewekt om mijn studie ook in het Westen te vervolgen. Die droom is nu uitgekomen; in oktober 2017 rondde ik mijn master klinische psychologie in Groningen af.

In Iran is het nu erg onrustig, de overheid komt haar beloftes niet na en de prijzen voor levensmiddelen zijn soms nog hoger dan in Nederland. Maar ik focus me erg op mijn leven en toekomst hier, waardoor ik het nieuws niet echt volg. Ook ben ik zelf de afgelopen jaren

niet in Iran geweest, waardoor ik niet voel wat er leeft in de samenleving daar. Maar ik hoop dat de situatie beter wordt.

Er rust in mijn thuisland nog een groot stigma op psychische problematiek. Mensen zoeken eerst binnen de familie- of vriendenkring naar een oplossing, maar zonder professionele hulp kan een situatie escaleren. Dan word je meteen opgenomen en krijg je heel makkelijk medicatie voorgeschreven. Maar daarmee bestrijd je alleen de symptomen. Daarom is psychologie zo belangrijk in een samenleving, omdat je menselijk gedrag



eerst moet begrijpen voordat je kunt overgaan tot veranderen of behandelen.

Voordat ik naar Nederland kwam heb ik naast mijn studie in Iran vier jaar gewerkt in een rehabilitatiecentrum voor mensen met chronische psychiatrische stoornissen. Ik werkte met cliënten die leden aan depressie en wanen en hallucinaties door psychoses. Dat werk was leerzaam, maar riep ook veel vragen bij me op. Ik wilde graag weten wat evidence based-behandelingen zijn bij gedragsmatige, emotionele, cognitieve en psychosociale problematiek. Die vragen gingen over de grenzen van mijn universiteit en werkomgeving heen; op basis van mijn ervaringen had ik de indruk dat er haast geen onderzoek wordt verricht op

het gebied van interventiemogelijkheden, diagnostiek en revalidatie. Het onderwijs dat ik in Nederland heb gekregen was wel erg betekenisvol; tijdens twee zeer uitdagende studiejaren heb ik antwoord gekregen op de meeste van mijn vragen. Bij mij is de opleiding dus eigenlijk andersom verlopen: eerst heb ik veel werkervaring opgedaan, en pas daarna kwam de degelijke academische basis.

STRUBBELINGEN

Mijn vooropleiding in Iran sloot niet goed aan op mijn master hier. Vooral vakken tijdens het begin van mijn studie leverden problemen op, mede omdat het onderwijssysteem in Nederland totaal anders is dan wat ik gewend was en ik de opdrachten niet altijd correct begreep. Maar ook een digitaal onderwijssysteem als Nestor was nieuw voor me. Gelukkig kreeg ik hulp van vrienden en vriendinnen, met wie ik veel contact had. Ik wilde zoveel mogelijk in groepsverband doen en samen met anderen studeren, dat hielp me met mijn studie maar was ook goed voor mijn Nederlands. Voordat ik naar Nederland kwam begon ik al met het leren van de taal. Ik heb nu het NT2-niveau, wat ook een toelatingseis was van de universiteit.

Aan de andere kant had ik financiële problemen, want als buitenlandse student krijg je geen studiefinanciering. De studie zelf kostte al veertien duizend euro. Mijn ouders hadden alles bij elkaar geschraapt om dat te kunnen betalen, ze sloten leningen af bij familie en vrienden omdat ze wisten hoe belangrijk het voor me was. Ze waren dan ook supertrots toen ik mijn bul kreeg!

Uiteindelijk heb ik twee jaar over mijn masterstudie gedaan. Mijn these-onderzoek deed ik bij het UMCG,

met als onderwerp het cognitief functioneren bij patiënten met een eerste psychose. Dat ging heel goed en ik kreeg er een 8 voor. Verder heb ik dankzij mijn stage bij een TOPGGZ-instelling in Assen – ondanks dat ik die niet af heb kunnen ronden wegens een ontoereikende taalvaardigheid – een goede indruk gekregen van hoe het in Nederland in de praktijk werkt.

SOLLICITEREN

Ik had in Groningen een gesprek bij een ggz-instelling. Dat ging heel goed en ze vonden mijn werkervaring prima. Het enige probleem was mijn taalbeperking, ze verwachtten dat ik moeite zou hebben als een cliënt bijvoorbeeld in dialect zou praten. Taal blijft dus een uitdaging, en ook heb ik nog niet genoeg relevante werkervaring, al heb ik natuurlijk wel waardevolle ervaring opgedaan in Iran.

Al met al denk ik dat ik de meeste kans op een baan heb binnen de interculturele psychiatrie. Ik zou goed kunnen werken met Iraanse mensen in Nederland, of met Afghanen met wie ik Farsi kan spreken. Het is een voordeel dat ik ook Nederlands spreek, want ik kan goed communiceren met buitenlandse cliënten én met Nederlandse collega's. Binnenkort heb ik een sollicitatie in Den Haag, bij een cultuursensitief behandelingscentrum. Als het moet ben ik bereid om naar de andere kant van het land te verhuizen voor een baan, want ik wil gewoon zo snel mogelijk aan de slag.'

'In Iran rust nog een groot stigma op psychische problematiek'

FORUM: OVER TWEETALIGHEID EN DE
VERENGELSING VAN HET UNIVERSITAIRE ONDERWIJS

WELCOME TO THE CAMPUS

Engels als voertaal aan de universiteit rukt op. Inmiddels is zo'n twintig procent van de bacheloropleidingen en zeventig procent van de masteropleidingen volledig in het Engels.

De typische Nederlandse universitaire student en docent is evenwel ongebalanceerd tweetalig, met het Nederlands als eerste en dominante moedertaal en het Engels als later verworven, zwakkere tweede taal, betoogt taalpsycholoog Annette de Groot in deze forumbijdrage. 'Alleen al daarom valt het te verwachten dat we een prijs zullen betalen voor het verheffen van het Engels boven het Nederlands aan onze universiteiten.'



Op een Amsterdamse universiteitscampus hangt sinds het begin van dit academisch jaar een ruim bemeten geveldoek dat me bij het passeren telkens weer de wenkbrauwen doet fronsen, in

weerwil van de welgemeende boodschap: *University of Amsterdam – Welcome to the Amsterdam Roeterseiland Campus*. Die goedbedoelde geste aan de nieuwkomers op de campus illustreert indringend het verengelsingsoffensief dat zich aan het voltrekken is in

het hoger onderwijs, en nergens zo gretig als aan de Nederlandse universiteiten. Het Engels wordt, getuige het spandoek, zelfs gebruikt wanneer het gemakkelijk tot ongewenste neveneffecten kan leiden. Want wie wordt hier nu eigenlijk welkom geheten, zal de student uit Noord Holland zich onwillekeurig afvragen terwijl zijn ogen vruchteloos de gevel aftasten naar een Nederlandstalige versie van dat banier. Hadden ze hier misschien liever alleen maar buitenlanders gehad? En het gebruikte Engels zelf, het is nota bene al bijna Nederlands, want zeven van de negen woorden die de vriendelijke boodschap dragen zijn immers eigennamen en Nederlands-Engelse cognaten, vertaalequivalenten met groten-deels dezelfde woordvorm in beide talen. Als de tekst er in puur Nederlands had gestaan, had elke buitenlander met voldoende kennis van het Engels om toegelaten te worden tot een Nederlandse universiteit – al die buitenlandse nieuwkomers dus – het bericht met gemak ontcijferd. Tegelijkertijd had hij in een fractie van een seconde ontdekt dat het Nederlands minder exotisch is dan voorheen gevreesd. Die ontdekking had hem ongetwijfeld aangenaam verrast en gemotiveerd nader kennis te maken met de taal van het land van aankomst, want wellicht zijn het duizenden woorden die op die manier binnen handbereik liggen. Maar nee, in plaats van hem die stimulerende ervaring te laten genieten – want het zijn er inderdaad duizenden – wordt de boodschap afgegeven dat louter kennis van het Engels

hier volstaat en dat de campusbewoner zich vooral geen inspanningen moet getroosten zich het Nederlands eigen te maken, hoe gering ook. Het Nederlands doet er hier niet toe, doet u vooral geen moeite! Het is onbedoeld bijna een statement met die strekking, dat geveldoeck.

En terwijl het Engels ten behoeve van de buitenlandse nieuwkomers als taal der talen op het schild wordt gehesen, wordt in een en hetzelfde ongelukkige gebaar het Nederlands – de taal die de overgrote meerderheid van de nieuwkomers aan de Nederlandse universiteiten zich doorheen een paar decennia van intensief gebruik eigen heeft gemaakt; de taal waarin ze zich thuis voelen als in een comfortabele jas; de taal die hen zo goed van pas zou komen bij het verwerven van alle kennis en vaardigheden waarmee ze zich de komende jaren tot heuse academici hopen te ontwikkelen – in volledig Engelstalige opleidingen een kopje kleiner gemaakt. Deze Nederlandse nieuwelingen hadden al begrepen dat het Engels in het meeste wetenschappelijke onderzoek niet gemist kan worden en dat veel van de leesstof die ze te verstouwen zouden krijgen Engelstalig zou zijn. Daar hadden ze alle begrip voor en ze hadden er zin in al doende hun Engels te verbeteren. Maar moesten ze nu heus in alle hoorcolleges en werkgroepen volledig worden ondergedompeld in het Engels, hun zwakkere taal? Zouden ze daardoor niet belemmerd worden onderweg naar het begeerde diploma? En hoe zou het zijn voor al die docenten voor wie het

Nederlands ook de moedertaal is? Zouden die met evenveel flair, souplesse en gemak de stof kunnen toelichten, verdiepen en met aansprekende voorbeelden illustreren als wanneer ze dat allemaal gewoon in het Nederlands zouden mogen doen? Zouden die niet extra tijd en energie nodig hebben voor hun voorbereidingen en vermoeider zijn bij de finish van steeds weer zo'n mentale marathon?

Tussen al die verwachtingsvolle Nederlandse eerstejaarsstudenten bij dat geveldoeck stond ook een enkeling met een migratieachtergrond. Die fronste niet alleen de wenkbrauwen, maar voelde ook een lichte verontwaardiging opkomen. Haar was destijds immers te verstaan gegeven dat ze zich zo snel mogelijk het Nederlands eigen moest maken, en dit zelfs ten koste van haar moedertaal. Dat ze in haar kinderjaren niet frank en vrij ook haar moedertaal had mogen gebruiken, had haar cognitieve ontwikkeling belemmerd. Ja, zelfs het leren van het Nederlands en haar integratie in de Nederlandse samenleving waren er wellicht door gehinderd. Maar ze had die beproeving met glans doorstaan en stond nu zelfbewust aan de poort van de universiteit, met een goede beheersing van het Nederlands als jachttrofee in haar rugzak. En juist daar, bij aanvang van de laatste fase van haar educatieve zegetocht, moest nu die trofee als nutteloos wegwerpartikel de gracht in, en dit ter accommodatie van een andere minderheid. Waarom mocht ik destijds dat Nederlands leren niet overslaan,



Er is alle reden te vrezen dat een Nederlandse student aan het einde van zijn studie het Nederlands niet beter maar juist slechter beheerst dan aan het begin

zou ze zomaar kunnen denken. Wordt hier met twee maten gemeten misschien?

VERLIES VAN UITDRUKKINGS-, BEGRIPS- EN DENKVERMOGEN

Het zijn deels retorische vragen die ik hierboven bij monde van anderen stel, want dát het Engels van de meeste studenten en docenten in het Nederlandse hoger onderwijs, ook aan de universiteiten, zwakker is dan het Nederlands staat buiten kijf. Alleen al daarom valt het te verwachten dat we een prijs zullen betalen voor het verheffen van het Engels boven het Nederlands aan onze universiteiten. De typische Nederlandse universitaire student en docent is ongebalanceerd tweetalig, met het Nederlands als eerste en dominante moedertaal en het Engels als later verworven, zwakkere tweede taal (in het vervolg ook aangeduid als T2). Hun uitdrukkings- en begripsvermogen zijn geringer in het Engels dan in het Nederlands. Het niveauverschil geldt voor alle talige deelvaardigheden, al is het doorgaans groter bij taalproductie (spreken en schrijven) dan bij taalperceptie (luisteren en lezen). Die geringere Engelse taalvaardigheid heeft denkkelijk allerlei negatieve gevolgen, waaronder

verminderde levendigheid, nuance en diepgang in Engelstalig onderwijs. Maar omdat taalvaardigheid en denkvaardigheid nauw verweven zijn, wordt studenten en docenten door het verplichte gebruik van het Engels niet alleen de mond gesnoerd maar wordt ook hun denkvermogen beknot. Voor de betrokken studenten kunnen deze ongelukkige neveneffecten van onderwijsverengelsing evenzovele belemmeringen zijn bij de ontwikkeling van essentiële academische vaardigheden zoals redeneren, argumenteren, analyseren en kritisch denken.

Dat het Engels van de representatieve student aan een Nederlandse universiteit inderdaad achterblijft bij zijn Nederlands bewijzen talloze onderzoeken naar verschillen in taalkennis en taalgebruik van moedertaal en tweede taal, waaronder een groot aantal met Nederlandse universitaire studenten als proefpersonen. Veel van die verschillen zijn met behulp van eenvoudige onderzoekstechnieken vast te stellen, waarbij bijvoorbeeld reactietijden van proefpersonen bij het verwerken van taalstimuli worden geanalyseerd of de spraak van moedertaal- en T2-sprekers wordt beoordeeld op verstaanbaarheid. Dit soort onderzoeken heeft aangetoond dat

woordherkenning en woordproductie langer duren in de tweede taal dan in de eerste. De oorzaak hiervan is een minder sterke verankering van T2-woorden in het geheugen, met onder meer relatief zwakke geheugenverbindingen tussen woordvorm en woordbetekenis. Hierdoor zijn woordherkenning en woordproductie minder geautomatiseerd dan in de moedertaal.

Ook het zo kenmerkende spraakaccent in een tweede taal zet de T2-spreker ten opzichte van de moedertaalspreker aantoonbaar op achterstand: het heeft een negatief effect op de verstaanbaarheid en het begrip van het gesprokene en vertraagt de informatieverwerking bij de luisteraar. Ook beperkt het de hoeveelheid informatie die de toehoorder onthoudt en tast het zelfs de geloofwaardigheid van de spreker aan (Lev-Ari & Keysar, 2010). Het lijdt dus geen twijfel dat alleen al het karakteristieke accent van T2-sprekers nadelig is voor hun communicatieve effectiviteit.

Bovendien blijkt uit studies waarin de hersenactiviteit van proefpersonen wordt geregistreerd terwijl ze taken uitvoeren in hun moedertaal en tweede taal, dat veel hersengebieden sterker geactiveerd zijn tijdens de taakuitvoering in de tweede taal (e.g., Indefrey, 2006). Dit geldt niet alleen voor de in taalverwerking gespecialiseerde gebieden in de linkerhersenhalft, maar ook voor bepaalde gebieden in de prefrontale cortex die ons gedrag reguleren en voor de rechterhersenhalft. De relatief sterke activatie van al die hersengebieden tijdens T2-gebruik wordt toegeschreven aan de geringere



efficiëntie van taalverwerking in een zwakkere taal en de daarmee gepaard gaande extra te leveren mentale inspanning.

De tot nu toe besproken tekortkomingen bij het gebruik van een tweede taal zijn al reden genoeg om te stellen dat het uitdrukkings- en begripsvermogen van de doorsnee Nederlandse universitaire docent en student door het gebruik van het Engels wordt belemmerd, en de hersenactivatiestudies laten zien dat dit inderdaad het geval is. Maar wat vermoedelijk het meeste bijdraagt aan hun geringere communicatievaardigheid in het Engels is hun mankerende Engelse woordenschat. Goed opgeleide volwassen moedertaalsprekers van het Engels beschikken over een Engelse woordenschat van ongeveer negentien- tot twintigduizend woordfamilies; vergelijkbare T2-sprekers van het Engels kennen er naar schatting acht tot negen duizend (Nation, 2006). Een eerder onderzoek naar de Nederlandse woordenschat van Nederlandse en buitenlandse studenten kwam uit op vergelijkbare aantallen: Nederlandse eerstejaarsstudenten bleken ongeveer negentienduizend basiswoorden te kennen, terwijl buitenlandse studenten die hier net waren toegelaten tot een Nederlandstalige opleiding er ongeveer elfduizend kenden (Hazenbergh & Hulstijn, 1996). Studenten die het Nederlands als moedertaal hebben en beginnen aan een volledig Engelstalige bacheloropleiding moeten zich daarin dus met ruim veertig procent minder woorden zien te behelpen dan wanneer ze gewoon

aan een Nederlandstalige bacheloropleiding zouden beginnen.

Omdat woorden dragers zijn van 'lexicale concepten' (woordbetekenissen) vervullen ze een hoofdrol bij betekenis-toekenning en betekenisoverdracht tijdens taalgebruik. Daarom alleen al zal de kleinere Engelse woordenschat het uitdrukkings- en begripsvermogen en daarmee de kennisoverdracht en kennisverwerving binnen het onderwijs belemmeren. Maar lexicale concepten zijn ook belangrijke ingrediënten van ons denken. Een grote woordenschat faciliteert daarom het denken, een kleine woordenschat belemmert het. Met andere woorden, omdat het Engelse vocabulaire van de typische Nederlandse student en docent aan onze universiteiten aanzienlijk kleiner is dan hun Nederlandse vocabulaire, ontnemt het verengelsen van het onderwijs hen in het te genieten en verzorgen onderwijs een deel van hun uitdrukkingsvermogen, van hun begripsvermogen én van hun denkvermogen. Deze effecten van een relatief kleine Engelse woordenschat worden nog versterkt doordat de wel gekende Engelse woorden oppervlakkiger worden gekend dan de corresponderende Nederlandse woorden,

met minder betekenisnuances en -connotaties en een zwakkere inbedding in de onderliggende geheugennetwerken. Een van de gevolgen van het relatief kleine en oppervlakkige vocabulaire in een tweede taal is het onvermogen van veel ongebalanceerde tweetaligen om in die taal hun emoties adequaat uit te drukken en te doorvoelen (e.g., Dewaele, 2006), een verschijnsel waarvan in het bijzonder behandelaars van tweetalige patiënten met psychiatrische stoornissen zich goed bewust moeten zijn. Het illustreert bovendien het belang van tweetalige (en bij voorkeur tegelijkertijd bi-culturele) behandelaars die beide door de patiënt gesproken talen beheersen (Paradis, 2008; Pavlenko, 2006).

NEDERLANDSE TAALVAARDIGHEID EN VERLIES VAN HET NEDERLANDS Dat de verengelsing van Nederlandse universitaire opleidingen oprukt in weerwil van al die nadelige effecten van het zwakkere Engels op het talig en cognitief functioneren van de direct betrokkenen is vooral zo opmerkelijk omdat er alom wordt geconstateerd dat zelfs de Nederlandse taalvaardigheid bij een deel van de Nederlandse studenten al niet volstaat voor het optimaal ontwikkelen van

Het uitdrukkings- en begripsvermogen van de doorsnee Nederlandse universitaire docent en student wordt door het gebruik van het Engels belemmerd

Een grote woordenschat faciliteert het denken, een kleine woordenschat belemmert het

de eerder genoemde academische vaardigheden in Nederlandstalige opleidingen. Om die reden pleiten allerlei instanties voor meer aandacht voor Nederlandse taalvaardigheid in het hoger onderwijs (e.g., De Nederlandse Taalunie, 2015). En nu wordt zomaar opeens geaccepteerd dat nagenoeg alle studenten in Engelstalige opleidingen, Nederlanders en buitenlanders, talige deficiënties vertonen.

Een andere reden waarom gepleit wordt voor Nederlands taalvaardigheidsonderwijs in het hoger onderwijs, en niet alleen voor studenten met evidente talige deficiënties bij aanvang van de bachelorstudie, is dat verreweg de meeste studenten na afloop van hun studie terechtkomen op de Nederlandse arbeidsmarkt, en veelal in beroepen waarin het Nederlands op hoog niveau beheerst moet worden, hoger dan het bij aanvang van de studie bereikte niveau. Dit geldt in het bijzonder voor talige beroepen als jurist, docent, journalist, politicus en allerlei soorten gezondheidswerkers zoals psychotherapeuten. Maar ook het toekomstige werkveld van studenten die worden opgeleid voor andere beroepen hier te lande heeft baat bij een hoog Nederlands taalvaardigheidsniveau van de afgestudeerden. Om die reden zou het Nederlands van het gros van de studenten tijdens hun studie

moeten worden opgevijseld.

Die wenselijkheid staat haaks op wat er door onderwijsverengelsing juist dreigt te gebeuren: geleidelijk verlies van Nederlandse taalvaardigheid tijdens de studie. Veel taalkundigen zien de verdringing van een taal door een andere als bedreiging voor de vitaliteit van de verdrongen taal. Omdat precies zo'n proces van taalverdringing zich momenteel voltrekt binnen grotendeels of volledig Engelstalige opleidingen is er dus alle reden te vrezen dat een Nederlandse student in zo'n opleiding aan het einde van zijn studie het Nederlands niet beter maar juist slechter beheerst dan aan het begin. Vooral de woordenschat zal getroffen worden door verengelsing, in het bijzonder al die woorden die niet veelvuldig gebruikt worden in het alledaagse Nederlands maar wel in het academische Nederlands. Dat de Nederlandse grammatica en fonologie door verengelsing zullen verkommen is niet waarschijnlijk, omdat die immers blijvend gebruikt zullen worden buiten de muren van de universiteit.

NEDERLANDS-ENGELSE TWEETALIGHEID: VERZWAKKEN OF VERSTERKEN? Een ander nadelig gevolg van verdere onderwijsverengelsing is dat als direct neveneffect van het door verwaarlozing afbrokkelen van

het Nederlands ook de tweetaligheid van de direct betrokkenen kan verzwakken, en dit terwijl tweetaligheid een groot goed is. De praktische voordelen van tweetaligheid zijn genoegzaam bekend. Minder bekend zijn de positieve effecten van tweetaligheid op cognitief functioneren, waaronder een, ten opzichte van eentaligheid, vergrote cognitieve flexibiliteit en creativiteit, een beter ontwikkeld vermogen om concepten te vormen en een beter ontwikkelde metacognitie. Ook lijken bepaalde vormen van tweetaligheid te leiden tot een groter werkgeheugen en een betere sturing van de aandacht bij het uitvoeren van talige en niet-talige taken, en zelfs te beschermen tegen cognitieve achteruitgang bij veroudering (e.g., Craik, Bialystok, & Freedman, 2010). Het is aannemelijk dat tweetaligheid via dit soort positieve effecten op cognitief functioneren bevorderlijk is voor de ontwikkeling van academische vaardigheden. Daarom zou de universiteit, dé leerschool bij uitstek van academische vaardigheden, de tweetaligheid van studenten en docenten juist moeten versterken, bijvoorbeeld door hun ongebalanceerde tweetaligheid in volwaardig Nederlands-Engels tweetalige opleidingen te verheffen naar gebalanceerde tweetaligheid, met een vergelijkbaar hoog vaardigheidsniveau in beide talen. In zo'n



Opeens wordt geaccepteerd dat nagenoeg alle studenten in Engelstalige opleidingen, Nederlanders en buitenlanders, talige deficiënties vertonen

opleiding hebben het Nederlands en het Engels een gelijkwaardige status, zowel in het gebruik, passief én actief, als in de perceptie van de gebruikers. De literatuur over dergelijk tweetalig onderwijs wekt het vertrouwen dat het Nederlands in zo'n curriculum niet zal afkalven, dat het Engels substantieel zal verbeteren, en dat er niet-talige cognitieve winst zal worden geboekt. Een aantal van de Nederlandse universitaire opleidingen zoals ze er tot voor kort uitzagen, waaronder de bacheloropleiding Psychologie, had met een beperkt aantal aanpassingen volwaardig tweetalig kunnen worden. Maar juist de doorgaande verengelsing frustrereert momenteel zo'n ontwikkeling.

WAAROM VERENGELSEN OPLEIDINGEN?

Het knevelen van het uitdrukings-, begrips- en denkvermogen van studenten en docenten; het verlies van levendigheid, diepgang en nuance in het onderwijs dat daarvan het gevolg is; dreigend terreinverlies van het Nederlands; een mogelijk verzwakte tweetaligheid – alleen al de gevolgen van verengelsing voor taal en taalgebruik zijn ingrijpend. En dan zijn er nog die andere bezwaren waar ik in de mijmeringen bij dat

geveldoek deels al op doelde: het vervreemden van grote delen van de samenleving van de universiteit, de inconsistentie met het gevoerde anderstaligenbeleid, identiteitsverlies, het verlies van het Nederlands als wetenschappen en cultuurtaal, de steeds verregaandere eenzijdige oriëntatie op de Angelsaksische monocultuur. Waarom nemen de universiteiten al die verliezen eigenlijk voor lief en omzeilen ze en passant de wet – want die schrijft voor dat universiteiten de uitdrukingsvaardigheid in het Nederlands bevorderen en dat het onderwijs, een paar uitzonderingen daargelaten, in het Nederlands wordt gegeven. Wat valt er met verengelsing überhaupt te winnen? En compenseert dat de vele verliezen?

Onderwijsverengelsing is een extreem effectieve manier om buitenlandse studenten naar onze universiteiten te lokken.¹ Het niet beheersen van het Nederlands vormt dan immers geen belemmering meer hier een opleiding te volgen. Hun komst wordt

toegejuicht omdat zij de internationale classroom mogelijk maken, die een positief effect zou hebben op de onderwijskwaliteit. Bovendien zou de Nederlandse economie er via de belastinginkomsten baat bij hebben als al die hier opgeleide buitenlanders hier na hun studie een baan zouden vinden. Maar het bewijs voor deze vermeende positieve effecten is zwak. Over wat nu precies goed onderwijs is verschillen sowieso de meningen, en dat de Nederlandse economie op de langere termijn profijt heeft van de blijvende aanwezigheid van hier opgeleide buitenlanders stoelt op de curieuze veronderstelling dat al die vacatures waarop zij met succes solliciteren zonder hen onvervuld zouden blijven. Dit is gezien het feit dat veel uitstekend gekwalificeerde Nederlandse afgestudeerden er maar niet in slagen een baan te vinden die past bij hun opleidingsniveau erg onwaarschijnlijk. Intussen kosten al die buitenlandse studenten op de korte termijn wel bakken geld,² zoveel dat een afgestudeerde buitenlandse student er naar schatting tien jaar over zou doen om via belastingbijdragen de overheidskosten voor zijn studie te compenseren (Nuffic, 2015). De kosten worden maar deels vereffend door Nederlandse studenten die in het buitenland hun diploma halen, want de instroom van buitenlandse diplomastudenten is veel groter dan de uitstroom van Nederlandse (in 2015 waren het er, respectieve-

¹ De bacheloropleiding Psychologie aan de UvA krijgt vanaf het academisch jaar 2018-2019 een volledig Engelstalige opleidingsroute. Op peildatum 19-11-2017 stond de teller op 588 aanmeldingen. Op dezelfde peildatum in 2016 waren het er 67.

² De studiekosten voor alle buitenlandse studenten werden voor 2015 al geraamd op 1.62 miljard euro (Nuffic 2015).

lijk, ongeveer 63.000 en 23.000; Nuffic, 2015). Bij verdere verengelsing zal die disbalans alleen maar toenemen. En het zijn de universiteiten die vooral voor de verliezen opdraaien, want zij worden in de rijksbijdrage nauwelijks gecompenseerd voor groeiende studentenaantallen (Rathenau Instituut, 2017). Kortom, ook in financieel opzicht lijkt verengelsing enkel verlies op te leveren.

Het grenst in het debat over de onderwijsverengelsing aan blasfemie om het zo onverbloemd te zeggen, maar de steeds snellere verengelsing van onze universitaire opleidingen lijkt vooral het directe gevolg van de manier waarop de rijksbijdrage voor het onderwijs over de instellingen wordt verdeeld, namelijk naar rato van de aantallen studenten en behaalde diploma's. Als de opleiding Psychologie in Maastricht Engelstalig wordt dan moet die in Amsterdam wel volgen. Of zoals het diplomatieker wordt geformuleerd in het recente KNAW-rapport over de verengelsing van het hoger onderwijs: 'Als binnen een bepaald veld veel opleidingen in het Engels worden aangeboden, is de prikkel voor de resterende opleidingen groot om dit ook te doen' (2017, p. 10).

Het navrante van deze onvermijdelijkheid is dat het de betrokken opleidingen op de korte termijn weliswaar wat lucht geeft, maar dat alle universiteiten er uiteindelijk door zullen verarmen. Het is de hoogste tijd dat die ongelukkige uitzonderingsclausule in het wetsartikel dat voorschrijft dat het Nederlands de voertaal is in het hoger onderwijs

voorlopig geschrapt wordt³ of dat het onderwijsbekostigingsmodel verandert. Zonder die clausule of met een bekostigingsmodel dat niet op onderlinge concurrentie tussen de universiteiten gebaseerd zou zijn, zouden veel van de nu volledig Engelstalige opleidingen dat niet geworden zijn, en zal het verengelsingproces resoluut tot stilstand komen. Want dat de universiteiten zelf al die risico's van verengelsing niet zien is onvoorstelbaar.

OVER DE AUTEUR

Annette de Groot is emeritus-hoogleraar taalpsychologie aan de Universiteit van Amsterdam. Deze bijdrage is een bewerking van haar afscheidscollege Nederlands moet: over meertaligheid en de verengelsing van het universitaire onderwijs (27 september 2017) en van Nederlands moet, een bijdrage voor ScienceGuide (<https://www.scienceguide.nl/2017/11/nederlands-moet/>). Een digitale versie van het college is opvraagbaar via a.m.b.degroot@uva.nl.

REAGEREN?

Wilt u reageren op dit artikel? Dat kan via LinkedIn (<http://alturl.com/wz95u>) en Twitter (@RedactieDP).

Literatuur

- Craik, I. M., Bialystok, E., & Freedman, M. (2010). Delaying the onset of Alzheimer disease: Bilingualism as a form of cognitive reserve. *Neurology* 75, 1726-1728.
- Dewaele, J.-M. (2006). Expressing anger in multiple languages. In A. Pavlenko (Ed.), *Bilingual minds: Emotional experience, expression and representation* (pp. 118-151). Clevedon: Multilingual Matters.
- Hazenberg, S., & Hulstijn, J. H. (1996). Defining a minimal receptive second-language vocabulary for non-native university students: An empirical investigation. *Applied Linguistics*, 17, 145-163.
- Indefrey, P. (2006). A meta-analysis of hemodynamic studies on first and second language processing: Which suggested differences can we trust and what do they mean? *Language Learning*, 56, 279-304.
- Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (2017). *Nederlands en/of Engels? Taalkeuze met beleid in het Nederlands hoger onderwijs*.
- Lev-Ari, S., & Keysar, B. (2010). Why don't we believe non-native speakers? The influence of accent on credibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 1093-1096.
- Nation, I. S. P. (2006). How large a vocabulary is needed for reading and listening? *The Canadian Modern Language Review*, 63, 59-82.
- Nuffic (2015). *Internationalisering in beeld*.
- Paradis, M. (2008). Bilingualism and neuropsychiatric disorders. *Journal of Neurolinguistics*, 21, 199-230.
- Pavlenko, A. (Ed.). *Bilingual minds: Emotional experience, expression and representation*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren (2015). *Vaart met taalvaardigheid: Nederlands in het hoger onderwijs*. De Nederlandse Taalunie.
- Rathenau Instituut (14 juni 2017). *Inkomsten en prestaties Nederlandse universiteiten; onderwijs*.

3 Artikel 7.2 WHW: "Het onderwijs wordt gegeven en de examens worden afgenomen in het Nederlands. In afwijking van de eerste volzin kan een andere taal worden gebezigd: [...] indien de specifieke aard, de inrichting of de kwaliteit van het onderwijs dan wel de herkomst van de studenten daartoe noodzaakt [...]".

BIJEENKOMST

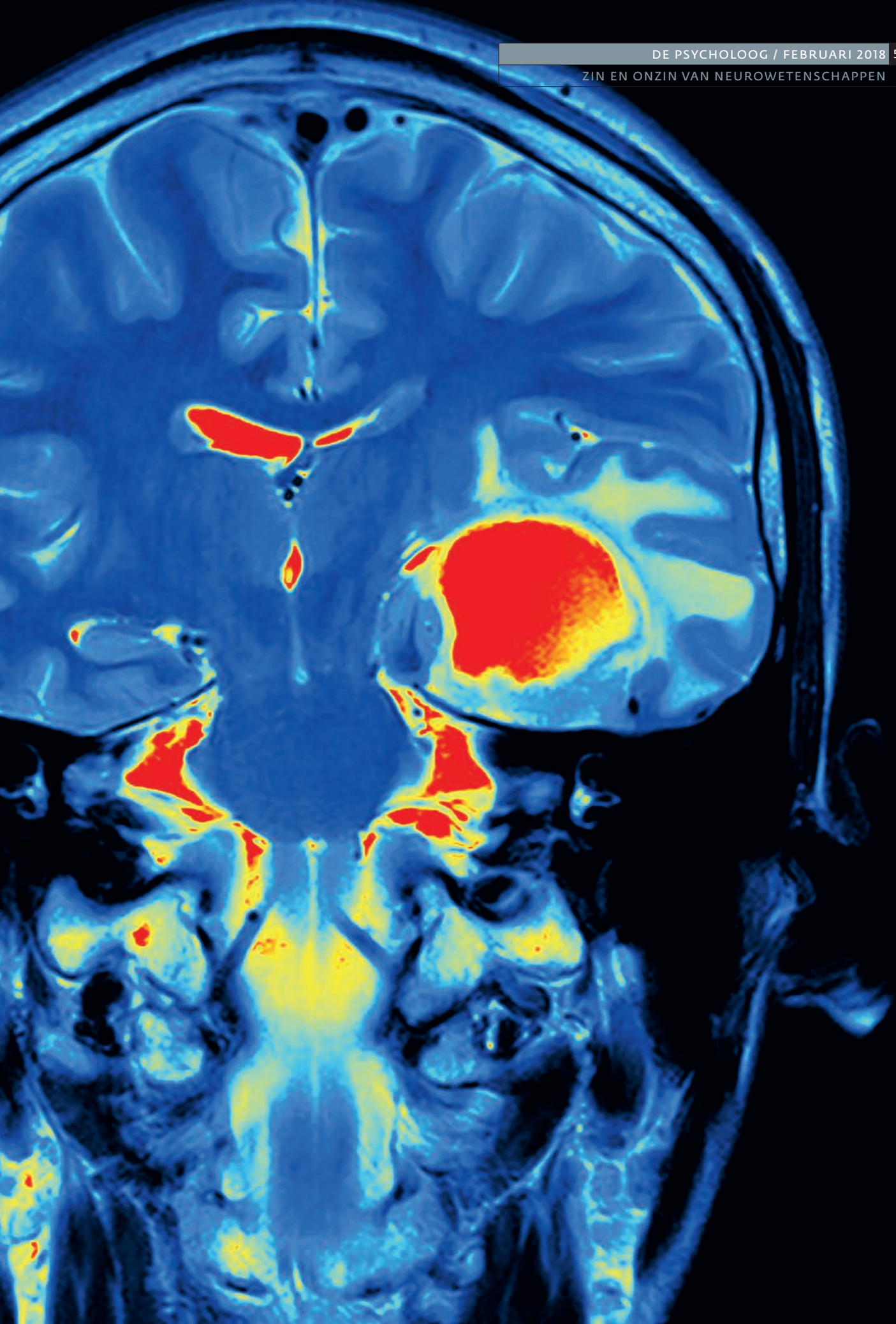
ZIN EN ONZIN VAN NEUROWETEN- SCHAPPEN

Neurowetenschappelijk onderzoek is hot. Onderzoekers willen hun bevindingen als eerste publiceren, wereldwijd stoppen overheden veel geld in ambitieuze projecten. Maar wat is de praktische betekenis van al dat onderzoek? Vervallen we niet in neurorealisme als we iets pas denken te begrijpen zodra er een neurowetenschappelijk verhaal over is te vertellen? Gaat alle aandacht voor de hersenen niet ten koste van aandacht voor omgevingsfactoren? Op het congres 'Neurowetenschappen en de GGz-praktijk', dat auteur Max van der Linden en Lemion samen organiseerden, heerst een positieve, maar kritische stemming.

Een bescheiden groep van zo'n dertig hulpverleners, voornamelijk psychiaters, heeft zich op 22 november in congrescentrum De Werelt in Lunteren verzameld. Max van der Linden blijkt een strenge dagvoorzitter: met uitzondering van de laatste eindigen alle lezingen stipt op tijd. Als docent geschiedenis aan de UvA en hoofdauteur van het boek *Hersenenwerk. Neurowetenschappen in de 21e eeuw* is hij een expert op het gebied van de geschiedenis van

de neurowetenschappen. In zijn openingslezing vertelt hij dat een neurowetenschappelijke doorbraak altijd kan rekenen op veel aandacht: 'Onderzoekers storten zich er massaal op, politici gaan op zoek naar toepassingen en kunstenaars geven uiting aan hun angst over de groeiende technologische mogelijkheden.'

Als voorbeeld noemt Van der Linden een experiment uit 1954 waarin een rat op een hendeltje bleef drukken als hij daardoor via een in zijn brein geplaatste



te elektrode een bepaald hersengebied, het septum, kon stimuleren. De jacht op de aan-uit-knop van gedrag werd geopend, maar niet gevonden. In de jaren negentig van de vorige eeuw leidde de fMRI-scanner tot dezelfde overspannen verwachtingen. 'Het idee was om met fMRI-beelden psychiatrische aandoeningen in het brein te lokaliseren,' weet Van der Linden. 'Ook dat was te simpel. Sinds we beschikken over grotere computers, weten we dat we moeten kijken naar netwerken, in plaats van naar gebieden.'

DEMOCRATISCHE ETENSCHAP

Ook wetenschapsfilosoofe Trudy Dehue denkt niet dat je op fMRI-beelden stoornissen kunt waarnemen. Toch berichtte de Radboud Universiteit begin 2017 nog dat ADHD op vijf plekken in de hersenen zichtbaar zou zijn. Zulke uitspraken doen volgens Dehue onvoldoende recht aan de sociale dimensies van wetenschap, omdat zij suggereren dat de biologie bepaalt of iets een stoornis is. 'In onze hersenen hangt geen bordje met daarop de naam van een stoornis. Het label ADHD is een categorisatie, geen observatie.'

Psychiatrische stoornissen beschouwen als natuurlijke, werkelijk bestaande dingen heet reïficeren ('verdinglijken'). Dat het bij psychiatrische stoornissen toch echt om mensenwerk gaat, blijkt wel uit de enorme stijging van het aantal stoornissen. In 1952 telde de DSM-I 106 diagnoses, de DSM-5 telt er inmiddels 365. Daarnaast ziet Dehue dat stoornissen zoals ADHD en autisme steeds verder opgerekt worden. 'Help je vrouwen door hun te vertellen dat zij lijden aan verborgen autisme? Of werkt het misschien stigmatiserend?'

Omdat beleid wordt gebaseerd op onderzoeksuitkomsten, hamert Dehue op het belang van verantwoordde kennis; die krijg je door wetenschap te democratiseren. 'De wetenschap moet laten zien dat zij de werkelijkheid eerder creëert dan ontdekt. Als wetenschappers precies vertellen hoe zij hun begrippen definiëren en meten, en patiënten in dat proces betrekken, krijg je betere en betrouwbare kennis. Dan is een wetenschappelijke uitkomst niet het zoveelste *alternative fact*.'

ANGST IS AANGELEERD

De twee volgende sprekers zijn beiden coauteur van het boek *Hersenenwerk* en net als Van der Linden

verbonden aan de UvA. Annemie Ploeger buigt zich over het probleem dat mentale stoornissen vormen voor de evolutieleer. Waarom zijn deze stoornissen, die leiden tot minder reproductief succes, tijdens het proces van natuurlijke selectie niet geëlimineerd? Hoewel er ook andere verklaringen zijn, is de zogeheten 'polygenic mutation selection balance'-hypothese het meest aannemelijk. 'Polygenic wil zeggen dat bij mentale stoornissen duizenden genen een rol spelen,' verduidelijkt Ploeger. 'Dat betekent een grote kans op een mutatie in één van die genen. Voordat deze mutatie is weggefilterd, is elders alweer een nieuwe mutatie ontstaan. Dit verklaart waarom er geen afgebakende stoornissen bestaan en er meer mensen zijn met comorbiditeit dan met een duidelijke DSM-diagnose.'

Collega-onderzoeker Suzanne Oosterwijk praat ons bij over angst. En dat is nodig, want vooraanstaande angstonderzoekers zien angst sinds kort niet meer als een aangeboren, maar als een aangeleerde emotie. 'Lang werd gedacht dat discrete emoties voortkomen uit specifieke hersengebieden,' legt Oosterwijk uit. 'In deze visie staat activiteit in de amygdala gelijk aan gevoelens van angst.'

Maar zo simpel is het niet. Het subcorticaal defensieve overlevingscircuit met de amygdala als kern is wel aangeboren, maar de bewuste ervaring van angst is dat niet. Hierbij blijken namelijk vijf verschillende netwerken betrokken, waaronder het motorische en het mentalisatie-netwerk. Deze netwerken zijn niet specifiek voor angst, maar ook actief bij andere emoties en bij andere psychologische functies zoals cognitie. 'Ons brein bevat dus geen duidelijke scheiding tussen emotie en cognitie,' concludeert Oosterwijk.

COMPUTATIONELE PSYCHIATRIE

Computationele psychiatrie is de discipline die zich bezighoudt met het maken van algoritmes die specifieke emoties koppelen aan specifieke patronen van breinactiviteit. Psychiater Dirk Geurts van het Radboudumc vertelt er meer over: 'Op basis van gedragsmaten, symptomen en hersenprocessen proberen we met deze nieuwe analysemethode een wiskundig model van de hersenen te maken dat inzicht geeft in het ziekteverloop en het behandelproces van de individuele patiënt.'

In zijn eigen promotieonderzoek lukte het Geurts

om op basis van neurologische gegevens het succes van de Linehantherapie, een intensieve therapie voor borderline patiënten te voorspellen. Dat was nog met geen enkele vragenlijst gelukt. Volgens Geurts is de klinische betekenis van de neurowetenschappen nihil. 'We moeten ons niet langer blind staren op ziektemechanismen. We hebben behoefte aan longitudinaal onderzoek dat is gericht op verandering en herstelmechanismen.'

TRANSCRANIËLE MAGNETISCHE STIMULATIE

Herstelmechanismen bij depressie worden nog onvoldoende begrepen en de meeste mensen herstellen met pillen of praten nog altijd niet van een depressie. 'Nieuwe methodes zoals transcraniële magnetische stimulatie (TMS) voorzien dus in een behoefte,' zegt onderzoeker Dennis Schutter van de Radboud Universiteit.

Bij TMS wordt een apparaat op het hoofd geplaatst dat middels elektrische stroom een sterk magnetisch veld creëert. Afhankelijk van de gebruikte frequentie worden neuronen gestimuleerd (10 Hz) dan wel geremd (1 Hz). Bij depressieve mensen is de linkerhersen helft, die betrokken is bij belonings- en toenaaderingsgedrag, onvoldoende actief. 'Door de linkerhersen helft te stimuleren of de rechter af te remmen, worden mensen gevoeliger voor beloning en minder gevoelig voor straf,' doceert Schutter. 'Verreweg het meeste onderzoek is gedaan naar het stimuleren van de linkerhersen helft. We vinden dan een robuust, gemiddeld effect vergelijkbaar met het effect van psychofarmaca of therapie.'

In de VS wordt TMS al standaard aangeboden, binnenkort wordt de methode ook in Nederland door zorgverzekeraars vergoed. In vergelijking met psychofarmaca is TMS duur – mensen moeten zo'n vier weken dagelijks een half uur behandeld worden met een kostbaar TMS-apparaat. Het is nog onduidelijk hoe lang de antidepressieve werking van TMS aanhoudt, daarom lijkt Schutter een combinatie met cognitieve therapie zinvol.

NEUROWETENSCHAP IN DE SPREEKKAMER

'De enige manier om de klinische relevantie van de neurowetenschappen te vergroten is door toegepast

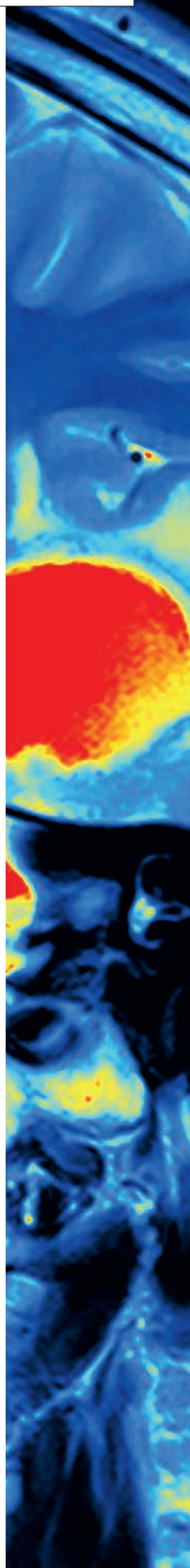
onderzoek in de praktijk.' Arne Popma, hoogleraar Forensische Psychiatrie aan de Universiteit Leiden, opent direct met zijn *take home message*. Nu al probeert hij op basis van de huidige, gebrekkige kennis delinquente jongeren te motiveren hun gedrag te veranderen. Popma: 'Het is logisch dat jij door die losse handjes van je stiefvader heel gevoelig bent geworden voor dreiging. Maar we weten hoe je deze gevoeligheid kunt weghalen en ik kan je daarbij helpen.'

Ruwweg kun je bij jongeren met gedragsproblemen twee subgroepen onderscheiden: jongeren met instrumentele en jongeren met reactieve agressie. Popma wil weten of bij deze laatste groep het gebruik van een smart-watch het effect van een agressieregulatie-training verbetert. 'We laten jongeren zelf kiezen hoe ze de feedback over hun hartslag willen ontvangen en het blijkt dat iedereen dat op een andere manier wil. Belangrijk is dat jongeren zich door zo'n horloge serieus genomen voelen en het gesprek op gang komt.'

Het Amerikaanse National Neuroscience Curriculum Initiative (NNCI) zet speciale instructiefilmpjes op internet die psychiaters laten zien hoe ze neurowetenschappelijke kennis met hun patiënten kunnen delen. Slotspreker en filosoof Gerrit Glas van de Vrije Universiteit Amsterdam toont een filmpje dat in vijf overzichtelijke stappen het mechanisme van een verslaving uitlegt. Zelf is Glas dubbel: 'Enerzijds heeft een neurowetenschappelijk verhaal een ontschuldigend effect. Het probleem van de patiënt bestaat echt, en wordt bovendien inzichtelijk en dus hanteerbaar gemaakt. Anderzijds is vaak niet duidelijk wat het neurowetenschappelijke verhaal nu werkelijk verklaart.'

Ook in de zaal maakt het filmpje uiteenlopende reacties los. Veel psychiaters denken dat de uitleg te ingewikkeld is, terwijl het verhaal wetenschappelijk gezien niet eens klopt. Hoe ver mag je gaan in je versimpeling? Voegt neurowetenschappelijke uitleg echt iets toe? De slotlezing loopt uit, maar deze vragen blijven onbeantwoord. Het devies voor behandelaars is om zich te blijven verdiepen in de neurowetenschappen en hun verhaal af te stemmen op de individuele patiënt.

Dr. Annemarie Huiberts is verslaggever van De Psycholoog.
E-mail: amphuiberts@gmail.com.



EENS PSYCHOLOOG,

GEEN LAB-ONDERZOEK

Blijf je psycholoog als je professioneel een metamorfose ondergaat? In deze rubriek vertellen psychologen over de opmerkelijke carrièreswitch die ze hebben gemaakt. In deze aflevering:

Reint Jan Renes, gedragswetenschapper

Officieel is Reint Jan Renes 'lector Crossmediale communicatie in het publieke domein aan de Hogeschool Utrecht'. Maar dat bekt niet lekker, daarom noemt hij zich meestal gedragswetenschapper. Hij houdt zich samen met de medewerkers van zijn onderzoeksgroep, het PubLab, bezig met toegepast onderzoek op het gebied van (gezondheids)communicatie en gedragsverandering. Het gaat hem erom mensen zover te krijgen dat ze zich gezonder gaan gedragen of duurzamer keuzes leren maken. Zijn opdrachtgever is de overheid of een andere partij die een algemeen belang nastreeft. Voor de commercie wil Renes niet werken. 'Mijn vader was sociaal werker, ik ben opgevoed met een zekere sociale betrokkenheid.'

Appen op de fiets is een onderwerp waarmee hij zich bijvoorbeeld bezighoudt. 'De overheid wil dat er minder geappt wordt op de fiets, dat is immers gevaarlijk. Om zulk gedrag te veranderen is het allereerst belangrijk dat het door veel mensen ook als probleem gezien wordt. Vergelijk het met roken. Lange tijd was je een zeurpiet als je een collega vroeg niet te roken. Nu is dat heel anders.'

Als 'Appen in het verkeer doe je niet' norm is, hoe komt het dan dat mensen het toch doen? Renes en collega's kijken naar de bron van gedrag. 'Vanuit die analyses - hoe komt het dat mensen zich op een bepaalde manier gedragen - proberen we tot een interventie te komen. Dat kan een campagne zijn, maar mensen

bewust maken is vaak onvoldoende. Men kent men de norm vaak wel.'

Gelukkig zijn er meer mogelijkheden. Renes: 'Je kunt ook proberen in te grijpen op het gedrag. Misschien valt er iets te ontwikkelen zodat jongeren hun mobiel op de fiets niet gebruiken, omdat ze de telefoon dan kunnen opgeladen of omdat ze er dan beltegoed mee kunnen verdienen. Aan de andere kant kun je dat app-gedrag moeilijker maken, zoals nu met mobiele telefoons in een rijdende auto gebeurt. Tot slot kun je het verbieden, maar dan moet je handhaven.'

Wat hij vindt van ideeën zoals in Boudengrave waar men experimenteert met een rode oplichtende lijn op de stoep voor het stoplicht, zodat een appende wandelaar ook als hij naar beneden blijft kijken ziet dat het stoplicht op rood staat? Renes is daar geen voorstander van, zelfs niet als het een effectieve maatregel blijkt te zijn. 'Dan doe je aan *harm-reduction*. Daarmee voorkom je

FOTO VLINDERS: SHUTTERSTOCK / PORTRET: JAN WILLEM GROEN

ALTIJD PSYCHOLOOG...



mogelijk ongelukken, maar draag je ook uit dat het gedrag oké is. Terwijl je wilt dat mensen opletten als ze oversteken.'

Renes studeerde sociale en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht. Al snel na zijn afstuderen kwam hij in het onderzoek terecht. Hij kon bij de Vrije Universiteit Amsterdam promotieonderzoek doen naar wat mensen drijft om vrijwilligerswerk te doen. 'Dat vond ik een interessante vraag, want die gaat ook over: waarom doet iemand iets wat boven zijn eigenbelang uitstijgt?'

Nog voor hij promoveerde kon hij aan de Universiteit Wageningen een positie krijgen waar hij zich kon bezighouden met gedragsvraagstukken op het gebied van gezondheid en duurzaamheid. Zo kwam hij bij communicatiewetenschappen terecht en werd persuasieve communicatie zijn vakgebied. In 2010 hield hij zich intensief bezig met de vraag waarom wetenschappelijke kennis over gezondheid vaak niet goed tot de

praktijk doordringt. Daar kreeg de Hogeschool Utrecht lucht van en benaderde hem met het verzoek op dit gebied aan de hogeschool een onderzoeksgroep op te zetten.

In hoeverre heeft de Stapel-affaire zijn werk beïnvloed? 'Uiteraard heeft het invloed, maar ik heb me altijd al meer beziggehouden met praktijkgericht onderzoek in plaats van met fundamentele laboratoriumstudies.'

De affaire rond Brian Wansink had voor hem meer impact. Dat is een vooraanstaande voedingspsycholoog (hoofd van het Voedsel en Merkenlaboratorium aan de Cornell University in de Verenigde Staten, red.) die in studies bijvoorbeeld liet zien dat als je bordjes kleiner maakt mensen vanzelf minder gaan eten en dat als je in

een koker met chips af en toe een rode chip stopt, mensen eerder stoppen met chips eten. Men vond echter tal van fouten en blunders in zijn werk en daardoor is al zijn onderzoek besmet geraakt. Die affaires hebben consequenties. 'Maar,' zegt Renes, 'ik merk sowieso dat veel inzichten uit laboratoriumonderzoek niet direct bruikbaar zijn voor de praktijk. Ik ben ook niet per se bezig aan te tonen dat een theorie klopt. Ik zie iets gebeuren en vraag me af: hoe kan dat? Mijn onderzoeksgroep wil maatschappelijke problemen oplossen. De manier waarop wij onderzoek doen wijkt erg af van de labstudies van sociaal psychologen.'

Zo was hij betrokken bij een project van de Nederlandse Aardolie Maatschappij (NAM) die op een gaswinningsterrein hun werknemers veiliger wilden laten werken. 'Ons vroegen ze of we met dat doel een poster konden maken. Maar het hele terrein hing al vol met van alles. Daarom haalden we eerst alle informatie weg en keken vervolgens welke informatie waar nodig was. En we keken hoe het er in de praktijk aan toeging. Alleen al het feit dat mensen makkelijk van de veilige koffiekeet naar de werkvloer vol gevaren konden lopen, was niet goed. We wilden een duidelijke overgang maken en bedachten een soort poortje waar ze doorheen moesten. Zo'n nieuwe situatie wilden we testen. En dat kunnen we niet in een lab doen.'

Probeer in de echte wereld maar eens een randomized trial uit te voeren, besluit Renes. 'Wij zijn op zoek naar hoe we met andere methodieken, toegepast in de weerbarstige praktijk, toch enigszins valide uitspraken kunnen doen.'

Probeer in de echte wereld maar eens een randomized trial uit te voeren



Diagnostiek van autismespectrumstoornissen

Nieuw: meet beperkingen in wederkerig gedrag met de IDT

Bij kinderen van 6 tot 18 jaar | duurt 10 minuten

Voor het vaststellen van een autismespectrumstoornis en de ernst daarvan is het noodzakelijk om beperkingen in wederkerig gedrag betrouwbaar te meten. De IDT is ontworpen om het niveau van wederkerigheid vast te stellen door het creëren van een ongestruc-
tureerde maar natuurlijke interactie waarin wederkerig gedrag zichtbaar wordt gemaakt.

De IDT is een test waarbij een kind en de testleider samen een tekening maken volgens een gestandaardiseerd protocol.

De IDT is nu te bestellen op www.hogrefe.nl



Stimuleer de rekenontwikkeling van leerlingen!

Rekenbeleving bij dyscalculie

Adaptieve en maladaptieve coping

Rekenzelfbeeld en Rekenangst

De RBS is een vragenlijst die de gedragingen, gedachten en gevoelens ten aanzien van rekenen in kaart brengt bij leerlingen. De resultaten bieden inzicht in de aspecten die een rol spelen bij rekenproblemen.

- Identificeert een negatieve rekenbeleving
- Korte afnametijd (10-15 minuten)
- Representatieve normen voor basis- en voortgezet onderwijs
- Biedt ondersteuning voor passende begeleidingsadviezen

De RBS is nu te bestellen op www.hogrefe.nl