



Wat is Positieve Psychologie?

Auteur: Agnes Schilder, 2014

In 2000 verscheen in de *American Psychologist*, het tijdschrift van de American Psychology Association (APA), een bijdrage van de hand van Martin Seligman en Mihaly Csikszentmihalyi waarin zij schreven over "Positive Psychology". Dit wordt wel gezien als de start van een wetenschappelijke stroming die zich richt op het bestuderen van factoren die groei, welbevinden en het optimaal functioneren van mensen bevorderen.

Sinds deze bijdrage zijn er duizenden publicaties verschenen over thema's als het versterken van positieve emoties, talentontwikkeling en veerkracht. Eén daarvan is het Nederlandse Handboek voor Positieve Psychologie (Bohlmeijer & Bolier ea, oktober 2013). Daarin schetsen diverse auteurs een beeld van de positieve psychologie en de nieuwe mogelijkheden die deze stroming biedt voor toepassingen in de geestelijke en algemene gezondheidszorg, het onderwijs en in organisaties.

Inmiddels wordt het als een serieuze stroming binnen de psychologie gezien. Positieve psychologie is de studie naar het positief functioneren en veerkracht van mensen. Centraal staat het onderzoek naar de invloed van onder andere het ervaren van psychologische flexibiliteit, positieve emoties, het onderkennen en gebruiken van persoonlijke talenten, optimisme en hoop, compassie, waarden en doelen en positieve relaties op het welbevinden van mensen. Het uitgangspunt is dat het bevorderen van deze vermogens leidt tot een betere positieve geestelijke gezondheid: een groter vermogen om een plezierig, succesvol, sociaal en zinvol leven te leiden. Dit wordt ook wel optimaal functioneren of 'floreren' genoemd. Longitudinaal onderzoek laat zien dat mensen met een betere positieve geestelijke gezondheid minder kans op psychische klachten hebben, minder verzuimen van hun werk en in het algemeen productiever en creatiever zijn. Ook zijn mensen beter in staat om te gaan met chronische en ernstige lichamelijke ziektes en blijkt dat mensen persoonlijk groeien door tegenslag.

Positieve psychologie heeft weldegelijk aandacht voor problemen en voor wat niet werkt of goed gaat. Het wil ook geen vervanging zijn van de meer traditionele vormen van psychologie en ontkent niet dat zorg en hulp nodig is. Vertegenwoordigers van deze stroming erkennen de enorme voortgang in de klinische psychologie, maar zien ook dat die psychologie zich louter tot ziekten beperkt. De positieve psychologie heeft een ander doel: het richt zich niet op het voorkomen op oplossen van problemen of disfunctioneren maar op het opbouwen van wat leidt tot gezondheid en welbevinden. Het wil een aanvulling zijn op dat wat al lang bestaat. Overigens is de positieve psychologie zeker niet nieuw. In de REBT van Albert Ellis en ook bij de oude Grieken (de Stoïcijnen) zijn soortgelijke opvattingen herkenbaar: richt je op wat werkt, verander wat onder jouw controle staat en accepteer wat onvermijdelijk is.

De positieve psychologie kent geen aparte onderzoeksmethodes, het is een wetenschappelijke stroming en in die zin hanteren de onderzoekers die zichzelf tot deze stroming rekenen dezelfde uitgangspunten en werkwijzen. De afgelopen jaren zijn er echter een aantal nieuwe benaderingen in verandermanagement beschreven die heel goed passen in het gedachtengoed van de positieve psychologie. Te denken valt aan Appreciative Inquiry



(Cooperrider, 2000) en de theorie U van Scharmer (2010) en benaderingen en denkwijze die daar raakvlakken mee hebben zoals Ubuntu (zie verderop).

Appreciative Inquiry (AI), waarderend onderzoeken, is een fundamenteel andere manier van denken over het oplossen van problemen en veranderen van organisaties die in hoog tempo terrein wint. In de traditionele manier van kijken naar organisatieverandering werd vooral gekeken naar wat er mis ging, naar wat er (nog) niet was en naar wie of wat er niet (goed) functioneerde. Daarbij wordt de impliciet aanname gedaan dat mensen en organisaties machine zijn, als iets defect is dan moet dat vervangen worden en dan werkt het weer. Maar dat valt nogal eens tegen. Met het zoeken naar problemen worden die ook uitvergroet en soms, onbedoeld, zelfs versterkt. Defecten repareren kan bovendien andere problemen veroorzaken (het benoemen van zondebokken) of meer zichtbaar maken waardoor het oorspronkelijke probleem niet opgelost is maar groter geworden of er zijn meer problemen bij gekomen.

Appreciative Inquiry richt zich op het opzoeken, erkennen en versterken van oplossingen die al bestaan. De grondleggers van AI werden mede geïnspireerd door het werk van Ken Gergen over het Sociaal Constructivisme: het idee dat er niet één onbetwistbare waarheid is, maar dat mensen onderling de werkelijkheid als het ware creëren door hoe we zaken waarnemen, betekenis geven en benoemen. Daarom wordt er in AI zoveel nadruk gelegd op de lokale context en op het verhaal dat mensen zelf willen vertellen. Dat laatste is (ook) een belangrijk principe in Ubuntu.

Het gedachtengoed van Ubuntu draait om toewijding en relaties tussen mensen onderling. De Ubuntu-geest 'ik ben, omdat wij zijn' (in plaats van onze westerse Descartes-overtuiging: "ik denk dus ik besta") laat zich in beginsel eenvoudig vertalen naar onze organisaties en communities. Het betekent dat het belang van teamspirit, onderling vertrouwen, respect en natuurlijk gezag, en gemeenschappelijk resultaat, belangrijker zijn dan maximaal eigenbelang. Het gaat om het bewustzijn van de innerlijke waardigheid in plaats van om arrogantie. Men probeert uit te stijgen boven het eigenbelang in plaats van dat de sterkste zijn macht probeert te laten gelden. En, mensen weten (weer) samen te vertrouwen op de kracht van de dialoog.

Vijf basisprincipes die ten grondslag liggen aan AI:

1. Het constructionistische principe: onze verbeeldingskracht, ons vermogen om toekomstbeelden te creëren, maakt het mogelijk dat menselijke systemen (inclusief organisaties) kunnen worden veranderd of gereconstrueerd.
2. Het simultaneiteitsprincipe: de zaden van verandering worden gezaaid in de eerste vragen die gesteld worden. Daarom zijn onderzoek (inquiry) en interventie onderling verbonden en simultaan.
3. Het poëtische principe: organisaties zijn als een open boek of poëzie. Ze lenen zich voor meerdere interpretaties en conclusies. Alle medewerkers in een organisatie kunnen coauteur zijn van hoe het boek van de organisatie zich ontwikkelt.



4. Het anticipatoire principe: een beeld van de toekomst gaat altijd vooraf aan feitelijke verandering.

5. Het positieve principe: hoe positiever de vraag, hoe positiever de data zullen zijn. Hoe positiever de bereidheid om te participeren, hoe duurzamer het veranderingsproces zal zijn.

Dit betekent in de praktijk het volgende: als een organisatie bijvoorbeeld veel ontevreden klanten heeft stelt AI niet de vraag "Wat doen we verkeerd waardoor onze klanten ontevreden zijn?" maar de vraag: "Wanneer zijn onze klanten werkelijk tevreden geweest met ons bedrijf?"

AI is niet zo zeer een hele andere methode maar vooral een perspectief dat leidt tot een andere manier van kijken, denken en werken. Een kenmerk van AI is dat de mensen om wie het draait zelf een actieve rol krijgen in het hele proces van vormgeving van de gewenste situatie.

Een volledige AI-aanpak bestaat uit 4 fasen, het 4-D proces:

* Discover (Ontdek – wat geeft leven?) is het ontdekken en positief waarderen van wat nu reeds succesvol is, en het onderzoeken welke krachten deze successen mogelijk maken.

* Dream (Droom – wat zou het kunnen zijn?) is de fase waarin mensen zich een gewenste toekomst voorstellen.

* Design (Ontwerp – hoe kan het zijn?) is de derde fase waarin de droom vertaald wordt naar de werkelijkheid. Op basis van een dialoog wordt een gezamenlijk ontwerp gemaakt van de organisatie in de toekomst.

* Destiny (Verwezenlijk – hoe zal het zijn?) is de laatste fase waarbij de toekomst geconstrueerd wordt door het concreet maken van de innovaties en het formuleren van acties.

Er zijn duidelijke raakvlakken met de theorie U van Scharmer. Leren is volgens Scharmer vaak nog te veel op het verleden gericht en te weinig op de toekomst. We denken dat we veel leren van onze ervaringen, stelt hij, maar in feite is het onze 'blinde vlek'. De hamvraag van de u-theorie is dan ook: hoe kunnen we leren van de toekomst als deze zich voordoet? Een belangrijk aandachtspunt is de verbinding die we moeten maken tussen het hoofd (intelligentie), het hart (emotie) en de hand (wil). Leren gaat alleen in een uitdagende leeromgeving waarin experimenteren aangemoedigd wordt en fouten maken mag.

De basis van theorie U is een U-vorm, die linksboven begint met oude patronen, dan omlaag beweegt door cynisme en angst heengaat naar 'presencing', waarbij vanuit een open wil antwoord komt op vragen als: wie ben ik? En wat is mijn missie? Na deze fase, onderin de U, wordt de weg naar boven weer ingezet, met fasen als 'laten ontstaan' en 'initiëren' naar de laatste fase: prototyping, oftewel: het 'nieuwe uitvoeren door hoofd, hart en handen' en daarna zelfs nog performing, oftewel het 'opereren als één geheel'. Het is geen stappenplan naar snel succes, maar meer een houding een manier van in het leven staan en naar het leven kijken.



Er wordt de laatste jaren veel gepubliceerd over belangrijke thema's uit de positieve psychologie zoals optimisme, hoop, dankbaarheid en geluk. Uit onderzoek van het Amerikaanse onderzoeksbureau Gallup blijkt dat de productiviteit van mensen met wel 30% toeneemt als ze een hoge mate van welbevinden hebben.

Interessant is de "broaden and build- theory" van Barbara Fredrickson die stelt dat dat we bij negatieve emoties onze aandachtsfocus versmallen en ons repertoire aan gedachten en acties inperken tot bijvoorbeeld stereotype vecht- en vluchtgedrag. Bij positieve emoties verbreden we juist onze aandachtsfocus, gedachten en actierepertoire en als gevolg daarvan worden we vindingrijker. Dus van boosheid en angst daalt de creativiteit, terwijl die bij plezier juist toeneemt.

Een veerkrachtige persoon, zo stelt deze theorie, heeft een ruim gezichtsveld heeft ook al bevindt hij zich in een complexe negatieve situatie. Daardoor blijft iemand vindingrijk en kan hij beter met een moeilijke situatie omgaan en verwerkt men die emotionele situatie ook beter. Positieve emoties uitlokken of opzoeken, ook onder moeilijke omstandigheden, is dus zinvol. Vrij nieuw is het idee dat veerkrachtigheid wordt gezien als een eigenschap maar dan wel eentje die door ieder individu aangeleerd kan worden. Er is een relatie gevonden tussen het trainen van positieve emoties en een toename in psychologische veerkracht. Het hebben of creëren van positieve emoties als 'coping strategie' moet voor de persoon zelf wel een soort natuurlijk proces zijn, anders werkt het juist averechts: er gaat dan te veel energie naar het genereren van positieve emoties die hoort te gaan naar het oplossen van het probleem. Het op een positieve manier omgaan met- en verwerken van moeilijke situaties kan door trainen een soort automatische handeling worden waar niet meer over nagedacht hoeft te worden. Fredrickson stelt dat haar theorie van groot belang zal zijn om in de toekomst creatief om te gaan met de mondiale problemen waar we voor staan zoals het klimaat, de economische crisis en de obesitas epidemie.

Ook op het gebied van gespreksvoering is een verandering in aanpak merkbaar. Dertig jaar geleden realiseerde Steve de Shazer zich dat oplossingen niet per se in verband hoeven te staan met problemen. Hiermee legde hij de basis voor een grensverleggende nieuwe therapievorm: Oplossingsgerichte Therapie (OT). Intussen is de oplossingsgerichte benadering door toedoen van hemzelf, zijn vrouw en collega Insoo Kim Berg en vele internationale collega's uitgegroeid tot een veelgebruikte en effectieve methode die ook bekend staat onder de naam oplossingsgericht werken (OGW), oplossingsgericht coachen (OGC) of recentelijk progressiegericht coachen genoemd door de oprichters van het Nederlandse netwerk voor oplossingsgericht adviseren en managen (www.noam.nu).

Oplossingsgericht werken is gericht op het versterken van de autonomie van cliënten, waarbij de aandacht vooral uitgaat naar de oplossing in plaats van naar het probleem. De cliënt wordt uitgenodigd om zich een toekomst voor te stellen waarin het probleem zich oplost. Belangrijk uitgangspunt is dat het niet altijd nodig is om inzicht te hebben in het ontstaan van problemen om deze te kunnen oplossen. De nadruk van de behandeling ligt daarom op het vinden van oplossingen die werken voor de cliënt. Belangrijk voor de houding van de hulpverlener is dat deze de cliënt als expert ziet en diens referentiekader als uitgangspunt neemt. De basishouding is die van niet-weten en van 'leading from one step behind'. Dat betekent dat de hulpverlener figuurlijk gesproken achter de cliënt staat. Door



oplossingsgerichte vragen te stellen kijkt hij over de schouder van de cliënt mee en nodigt hij de cliënt uit om zijn doel te bepalen en de mogelijke oplossingen zo breed mogelijk te verkennen. Over het algemeen duurt oplossingsgerichte therapie of coaching kort, hoewel het aantal sessies niet vaststaat.

Een van de grote krachten in oplossingsgericht werken is de praktische inslag. In die zin zijn er veel raakvlakken met motiverende gespreksvoering. Ook in die benadering is de veranderwens van de cliënt bepalend voor het verloop van de interventie. En ook deze benadering kent hele specifieke technieken die letterlijk tijdens therapie sessies ontstaan zijn. Motiverende gespreksvoering is een cliëntgerichte maar ook directieve methode. Een hulpverlener poogt met motiverende gespreksvoering de intrinsieke motivatie tot verandering te versterken door de ambivalentie van de cliënt te onderzoeken en op te lossen.

Er zijn veel raakvlakken tussen beide benaderingen (sociaal constructivistische inslag, gericht op oplossingen die werken, de overtuiging dat de cliënt gaat veranderen) en er zijn ook enkele belangrijke verschillen tussen oplossingsgerichte therapie en motiverende gespreksvoering. Die verschillen zijn:

- bij oplossingsgericht werken gaat men er van uit dat de realiteit geconstrueerd kan worden door interactie tussen hulpverlener en cliënt. Bij motiverende gespreksvoering neemt de hulpverlener meer het perspectief van de cliënt over en is het is minder een kwestie van gezamenlijk construeren.

- Het veranderingsmodel: motiverende gespreksvoering maakt gebruik van een expliciet gedefinieerd veranderingsmodel (het Stages of Change-model van Prochaska en DiClemente). Oplossingsgericht werken kent wel een stappenplan maar volgt geen veranderingsmodel.

- Motiverende gespreksvoering focust op het motivatiestadium waarin de cliënt verkeert, waar oplossingsgerichte therapie zich richt op het vinden van mogelijke uitzonderingen op het probleem om de werkzame factoren voor de cliënt te versterken. In die zin is oplossingsgericht werken meer gericht op hoe een cliënt kan veranderen, welke stappen hij daarvoor kan ondernemen, terwijl motiverende gespreksvoering meer gericht is op de motivatie, het 'waarom' van veranderen.

Kritiek.

Kritiek op de positieve psychologie is er uiteraard ook. Lazarus geeft aan dat het onmogelijk is om positieve emoties te onderscheiden van negatieve emoties. "Speaking metaphorically rather than mystically, God needs Satan, and vice versa." Elke emotie draagt volgens hem ook het kenmerk van een negatieve emotie in zich. In hoop ligt bijvoorbeeld de angst besloten dat de persoon niet slaagt en in blijheid de angst dat dit maar kort zal duren. Anderen voegen daar nog aan toe dat er geen empirische basis is voor een onderscheid tussen positieve en negatieve emoties. Het is volgens hen dus nonsens om alleen maar onderzoek te willen doen naar positieve emoties omdat die moeilijk los gezien kunnen worden van negatieve emoties. De onderzoekers over het positieve denken wordt ook verweten dat ze alle negatieve emoties afschrijven. Dit terwijl negatieve emoties en



ervaringen een belangrijk onderdeel van het leven zijn die niet per definitie vermeden dienen te worden.

Ook zouden positief psychologen te optimistisch zijn en te veel streven naar bevestiging van hun ideeën en te weinig onderzoek doen waarbij gestreefd wordt naar falsificatie en dus weerlegging van wat men denkt. Verder lijkt er ook sprake van irritatie over de houding van positief psychologen, ze zouden wel erg snel zijn met het geven van verklaringen en het aanprijzen van wat volgens hen wel werkt. Ook de naam 'positieve psychologie' roept bij sommige associaties met positief denken, en het idee dat men van elk probleem een uitdaging moet willen maken. Het zou rieken naar weinig realisme en valse hoop of kwakdenken (term voor het eerst gebruikt door Karin Spaik in *Het strafbare lichaam*, 1992). Alsof iemand die problemen ervaart dat aan zichzelf te danken heeft omdat als je maar positief genoeg zou denken de problemen wel zouden verdwijnen.

Consequenties.

Wat zou de consequentie zijn als we in ons eigen leven en werk zouden kiezen voor de positieve psychologie? Dat zou betekenen dat we primair gericht zijn op het opzoeken en versterken van dat wat werkt, het ontwikkelen van positieve emoties en versterken van veerkracht, hoop, optimisme en geluk om daarmee de kans op welbevinden, gezondheid en succes te vergroten.

De problemen en thema's van de positieve psychologie passen heel goed bij de thema's die in de maatschappij spelen en de uitdagingen in de gezondheidszorg waar we voor staan: toenemende vergrijzing, overgewicht, diabetes type II, toename van psychische klachten en stress. In de wijze waarop we werken aan die vraagstukken is de sociaal constructivistische insteek duidelijk zichtbaar: de betrokkene (de term patiënt is niet passend) is veelal degene die de verandering initieert en is zelf voortdurend betrokken in het veranderproces. Er is geen sprake van diagnose -> recept noch van een hulpverlener die de regie voert maar van een gezamenlijk proces waarbij kleine stappen gezet worden op weg naar de gewenste situatie.

Het onderzoek dat we doen in organisaties zal primair gericht zijn op het bouwen en versterken van fysieke en geestelijke gezondheid waarbij eigen regie en het benutten van mogelijkheden en talenten de boventoon voert. Dus niet: hoe voorkomen we dat een patiënt de oefeningen van de fysiotherapeut niet uitvoert? Maar wel: hoe kunnen fysiotherapeut en patiënt samen werken aan optimale bewegelijkheid en zo kwaliteit van leven voor de betrokkene? Niet: hoe kan een leerkracht omgaan met faalangstige leerlingen, wel: hoe kunnen we leerlingen leren succesvol en gelukkig te zijn en zich te ontwikkelen tot mensen die een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij.

Bronnen:

C. Bartelink (2013), Wat werkt: Oplossingsgerichte therapie? Nederlands Jeugdinstituut ([http://www.nji.nl/nl/\(311053\)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Oplossingsgerichtetherapie.pdf](http://www.nji.nl/nl/(311053)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Oplossingsgerichtetherapie.pdf))



R. Bes & M. van Hoeve (april 2010), introductietekst Motivational Interviewing, Zorgprogramma Gezond Gewicht kinderen en senioren, ATW Overgewicht

Bohlmeijer, E., L. Bolier, G. Westerhof & J. Walburg (2013), Handboek positieve psychologie. Theorie, onderzoek en toepassingen, Boom, Amsterdam.

K. Hollmann, Positieve emoties versterken de psychologische veerkracht in stressvolle situaties, PsychFysio Opleidingen (http://www.psychfysio.nl/Nieuws/1_16_2.html)

Seligman, M. & M. Csikszentmihalyi, 2000, Positive Psychology, an introduction in: American Psychologist (te downloaden op <http://www.bdp-gus.de/gus/Positive-Psychologie-Aufruf-2000.pdf>).

Barrett, F., R. Fry & H. Wittrockx. (2011). Appreciative Inquiry: Het Basiswerk.

Cooperrider, DL, P.F. Sorensen, Jr., D. Whitney & T.F. Yaeger (2000). Appreciative Inquiry. Rethinking organization toward a positive theory of change. Stipes Publishing, Champaign, Illinois.

Haringsma, R.C. , (z.j.), Positieve Psychologie, goede ontwikkeling, of baarljke nonsens? Instituut voor Positieve Psychologie (www.ivpp.nl, te downloaden via <http://www.ivpp.nl/wp-content/uploads/PositievePsychologieIvPP.pdf>).

Kabalt, J. & S. Tjepkema (2012), Appreciative Inquiry: Veranderen met energie, Kessels-Smit, de learning company (http://www.kessels-smit.com/files/Artikel_2012_-_tjepkema_kabalt_-_appreciative_inquiry_spreads.pdf).

Miller W.R. & S. Rollnick (2005), Motiverende gespreksvoering, een methode om mensen voor te bereiden op verandering.

Roode, P. de, Leren met behulp van de u-theorie, www. slowmanagement.nl (<http://www.pderoode.com/Leren-met-de-U-theorie.pdf>)

Scharmer, O. (2010), Theorie U, Uitgeverij Christofoor

Tugade, M., Fredrickson, B.L. (2007). "Regulation of positive emotions: emotion regulation strategies that promote resilience." Journal of Happiness Studies 8: 311-333.

Visser, C. (2001), Succesvol verandermanagement door Appreciative Inquiry, afscheid van probleemgerichte interventies? (<https://www.managementsite.nl/succesvol-verandermanagement-door-appreciative-inquiry>)

<http://addhoc.nu/2012/07/04/karin-spaink-het-strafbare-lichaam-de-orenmaffia-kwakdenken-en-het-placebo-effect/>

Websites:

www.lerendoorwaarden.nl



www.mt.nl/94/66946/hrm/allernieuwste-hype-theory-u.html

www.positievepsychologie.nu

<http://www.ubuntu-nl.nl/wat-is-ubuntu>

You tube:

What is positive psychology? <http://www.youtube.com/watch?v=1qJvS8v0TTI>

Being brilliant every single day. <http://www.youtube.com/watch?v=q06YIWCR2Js>