

Wie ben ik?

Zelfkennis is vaak zelfbedrog

'Ken u zelve', gebod Socrates al, en tot op de dag van vandaag worden we doodgegoid met persoonlijkheidstesten, trainingen 'zelfverwezenlijking' en zelfhulpboeken als *Worden wie je werkelijk bent*. Maar kan het wel: jezelf kennen? DOOR DAPHNE VAN PAASSEN ILLUSTRATIES CLAUDIE DE CLEEN

In mijn vrije tijd geef ik de voorkeur aan:

a. In mijn eentje een boek lezen op de bank.

b. Met vrienden naar een feest gaan.

Als ik een drukke dag heb gehad, wil ik:

a. Meteen mijn verhaal kwijt.

b. Een rustigplekje om tot mezelf te komen.

Bij de aanschaf van een winterjas kies ik met:

a. Mijn hart.

b. Mijn hoofd.

In 1948 nodigde de Amerikaanse psycholoog Bertram Forer zijn studenten uit om deel te nemen aan een persoonlijkheidstest, waarin ze vragen moesten beantwoorden over hun hobby's, karaktereigenschappen, stille ambities en verlangens. Een week later ontvingen ze de uitkomst, een persoonsbeschrijving van een halve pagina. Forer vroeg ze vervolgens op een schaal van 0 tot 5 aan te geven in hoeverre de beschrijving overeenkwam met hun karakter. De studenten waren dik tevreden over de resultaten: de gemiddelde score was 4,2 (goed tot zeer goed). De grap: iedereen had exact dezelfde persoonsbeschrijving gekregen. Wat ze ook hadden ingevuld, ze lazen allemaal: 'Je wilt graag dat mensen je aardig vinden en je bewonderen, en tegelijkertijd heb je de neiging om kritisch op jezelf te zijn. Je be-

schikt over een behoorlijk potentieel dat je nog niet helemaal hebt aangewend, uiterlijk ben je zelfverzekerd en gedisciplineerd, maar van binnen ben je soms onzeker en maak je je zorgen. Soms ben je extravert en sociaal, maar op andere momenten introvert, op je hoede en gereserveerd (...)' En alle studenten herkenden zich er precies in.

Hoe kan dat? Beschikte deze groep over uitzonderlijk weinig zelfkennis? Waren ze in 1948 nog niet zo met zichzelf bezig? Misschien. Maar de test is sindsdien honderden keren herhaald en de gemiddelde beoordeling lag steeds op 4,2. Forer ontdekte dat het met de zelfkennis van mensen maar matig is gesteld en dat ze de neiging hebben om algemene vaagheden rond hun persoonlijkheid zonder blikken of blozen te accepteren en ze zelfs als unieke eigenschappen te zien.

Nog een voorbeeld. En laat ik, omdat het over zelfkennis gaat, niet flauw zijn en er eentje van mijn eigen gebrek daaraan geven. In een van mijn eerste functioneringsgesprekken opende mijn chef het gesprek lekker luchtig met 'We vinden je natuurlijk het zonnetje in huis...'. Ik voelde een slappe lach opborrelen en overwoog een fractie later of hij het niet ironisch bedoeld kon hebben. Want zijn typering kwam totaal niet overeen met mijn zelfbeeld: dat van een wat toberig, maar ook uiterst serieus journalist (waarvan natuurlijk hoopte dat het op anderen over zou komen als diepzinnig). Iemand die weliswaardig-wijs wat eenzellig en autistisch in een hoekje zat te tikken, maar die haar werk naar behoren deed. Het zonnetje... Stel je voor, wat een oppervlakkigheid.

Toch is de kans dat de chef het bij het rechte eind

Iedereen zijn eigen persoonlijkheidstest

Omdat introspectie en vragen over het eigen gedrag weinig betrouwbare antwoorden opleveren, zijn vragenlijsten en persoonlijkheidstests geen goed middel om zelfkennis op te doen. Maar de buitenwereld laat zich daar weinig aan gelegen liggen. Het gebruik is nog altijd wijd verbreid, of zelfs wijder verbreid dan ooit. In een studie van de American Management Association zegt 39 procent van de bedrijven persoonlijkheidstesten te gebruiken als onderdeel van de selectie van nieuwe medewerkers. Volgens Aart Pijl, coach bij de Change Company, zijn er vijfduizend vragenlijsten in omloop en komen er elk jaar nieuwe bij. 'En van de bekende persoonlijkheidstest, de Myer-Briggs Type Indicator, zijn er vorig jaar bijvoorbeeld wereldwijd alleen al 2,5 miljoen ingevuld!' Hoeveel tests er in Nederland zijn ingevuld, is onbekend, maar volgens Pijl hebben alle grote bedrijven ten minste één p&o'er in dienst die is getraind in het afnemen van een of andere persoonlijkheidstest. 'En daarnaast maakt zeker 95 procent van de management development-programma's van bedrijven gebruik van dit soort testen, omdat de gedachte is: zelfkennis is de beste weg naar zelfmanagement.'

had, vele malen groter dan dat mijn eigen karakterbeschrijving klopt, zo laat recent onderzoek zien.

Terug naar jezelf

Dat inzicht lijkt buiten wetenschappelijke kringen nog niet bekend te zijn. Sinds werk méér is, of moet

'De experimentele psychologie is allang afgestapt van het idee dat we onszelf door introspectie kunnen kennen'

En toch heeft introspectie zin

Introspectie levert misschien geen zelfkennis op, maar het helpt wel om je beter te voelen. Mensen die op een introspectieve manier schrijven over een pijnlijke gebeurtenis in hun leven zijn er na verloop van tijd beter aan toe dan de controlegroep. Ze zijn in betere stemming, presteren beter en verzuimen minder op hun werk. Het idee is dat het je geen stap dichtert bij je ware ik brengt, maar wel zorgt voor zingeving, voor een samenhangend verhaal, waardoor ze het trauma in socio-jargon een 'plaatsje' kunnen geven. Datzelfde verklaart de werking van psychotherapie, waarvan wel bewezen is dat mensen ervan opknappen, maar dat het niet uitmaakt welke soort therapie ze krijgen.

zijn, dan een boterham verdienen, is zelfkennis *big business*. Iedere maand verschijnt er wel een nieuw boek – met een titel als *De Zoektocht naar het ware zelf*, *Worden wie je werkelijk bent* of *Terug naar jezelf* – over hoe je kunt achterhalen wie je bent. Er circuleren maar liefst vijfduizend geregistreerde persoonlijkheidstesten waarmee werknemers hun sterke en zwakke kanten kunnen achterhalen (zie kader 'Iedereen aan de persoonlijkheidstest'). Trainingen en sollicitatieboeken manen sollicitanten vooral geen letter op papier te zetten vóór ze met bijgeleverde vragenlijsten zichzelf hebben geanalyseerd. Dat er een 'zelf' is waar mensen weinig zicht op hebben, maar die via het beantwoorden van vragen ontsluit kan worden, staat blijkbaar nog buiten kijf.

Maar het opdoen van zelfkennis is veel moeilijker dan tot nog toe werd aangenomen, zegt ontwikkelingspsycholoog Gerrit Breeuwsma van de Rijksuniversiteit Groningen. 'De experimentele psychologie is allang afgestapt van het idee dat we onszelf door introspectie kunnen kennen.' Beneden in de gang van het universiteitsgebouw werven twee studentes van een studievereniging overigens onbevengende deelnemers voor de training 'Solliciteren met zelfkennis': zelfs in dit wetenschappelijke bolwerk weet men een paar etages lager blijkbaar nog nergens van.

Breeuwsma publiceerde onlangs het boek *Psychologische zaken*, over de werking van het brein, waarin hij stelt dat psychologie de wetenschap is die ons leert wie we zijn door ons in te peperen dat we nooit precies kunnen weten wie we zijn. 'Vragen als: wat voel ik nou precies, waarom voel ik het, waar komt dat gevoel vandaan en hoe kan ik ermee omgaan?', zijn volstrekt zinloos. Zodra we ze beantwoorden, zijn we namelijk bezig met het achteraf verzinnen van verklaringen.' We denken dat we eerst emoties voelen en daarnaar handelen, maar in feite is het andersom. We handelen, worden ons bewust van die handeling en verzinnen daar een verklaring voor. Breeuwsma: 'Stel je loopt tijdens een vakantie in Finland een bruine beer tegen het lijf. Zonder nadenken begin je te rennen. Jedenkt dat je rent omdat je bang bent, maar eigenlijk zet je interne vluchtsysteem je eerst aan tot rennen en koppel je daar vervolgens

emoties van angst aan.'

De afgelopen jaren is veel experimenteel onderzoek gedaan waaruit blijkt dat een groot deel van ons gedrag door het onbewuste wordt gestuurd en aangeleerd. En niet alleen als het gaat om instinctieve vluchtreacties. Ook geavanceerde cognitieve processen komen onbewust tot stand. Zo beschrijft Timothy Wilson, hoogleraar aan de Universiteit van Virginia en schrijver van het boek *Vreemden voor onszelf*, een experiment waarbij proefpersonen een gokspelletje moesten doen door kaarten te trekken. Ze hadden de keuze uit vier kaartspellen. De kaarten in de spellen A en B hadden grote winsten of verliezen tot gevolg en leidden per saldo tot verlies als er consistent werd gespeeld. De spellen C en D leidden tot kleine winsten of verliezen, maar als er consistent werd gespeeld mondde dat uit in winst. De proefpersonen, die daar natuurlijk onwetend over waren, bleken al na verschillende rondes onbewust een voorkeur te hebben ontwikkeld voor kaarten uit de pakken C en D en meden A en B. Ze konden daar geen reden voor geven: ze waren zich er niet eens van bewust. Maar terwijl ze speelden, werd ook hun huidgeleiding gemeten, waarbij elektroden minuscule hoeveelheden zweet meten, die een goede indicator zijn voor de mate waarin mensen emotioneel of opgewonden zijn. En na diverse rondes vertoonden de proefpersonen een hogere huidgeleiding als ze overwogen een kaart uit spel A of B te kiezen: hun onbewuste had geleerd dat A en B riskant waren en daardoor lieten ze die kaarten intuïtief links liggen. Maar dit hele leerproces had in het onderbewuste plaatsgevonden.

Freud

Het moge duidelijk zijn; het onbewuste waar het hier over gaat, is niet het irrationele, donkere onbewuste van Freud, waar onze onderdrukte seksuele verlangens zouden huizen. Volgens Edward de Haan, hoogleraar neuropsychologie aan de Universiteit van Utrecht, is het veeleer een adaptief, informatieverwerkend systeem, dat ons in staat stelt ons aan te passen aan nieuwe omgevingen. De geest werkt het efficiëntst door een groot deel van de informatieverwerking (het selecteren, interpreteren, evalueren van informatie en daarvan leren) uit te besteden aan het onbewuste. 'Bepaalde omstandigheden hebben in het verleden positieve of negatieve gevolgen gehad en die worden opgeslagen', zegt De Haan. 'Als we beslissingen moeten nemen, wegen ze op een onbewust niveau mee. Dat stelt ons in staat om snel en effectief te functioneren in een omge-

'Lichaamstaal biedtje zicht op het adaptief onbewuste. Maar het vervelende is dat vooral anderen dat kunnen zien'

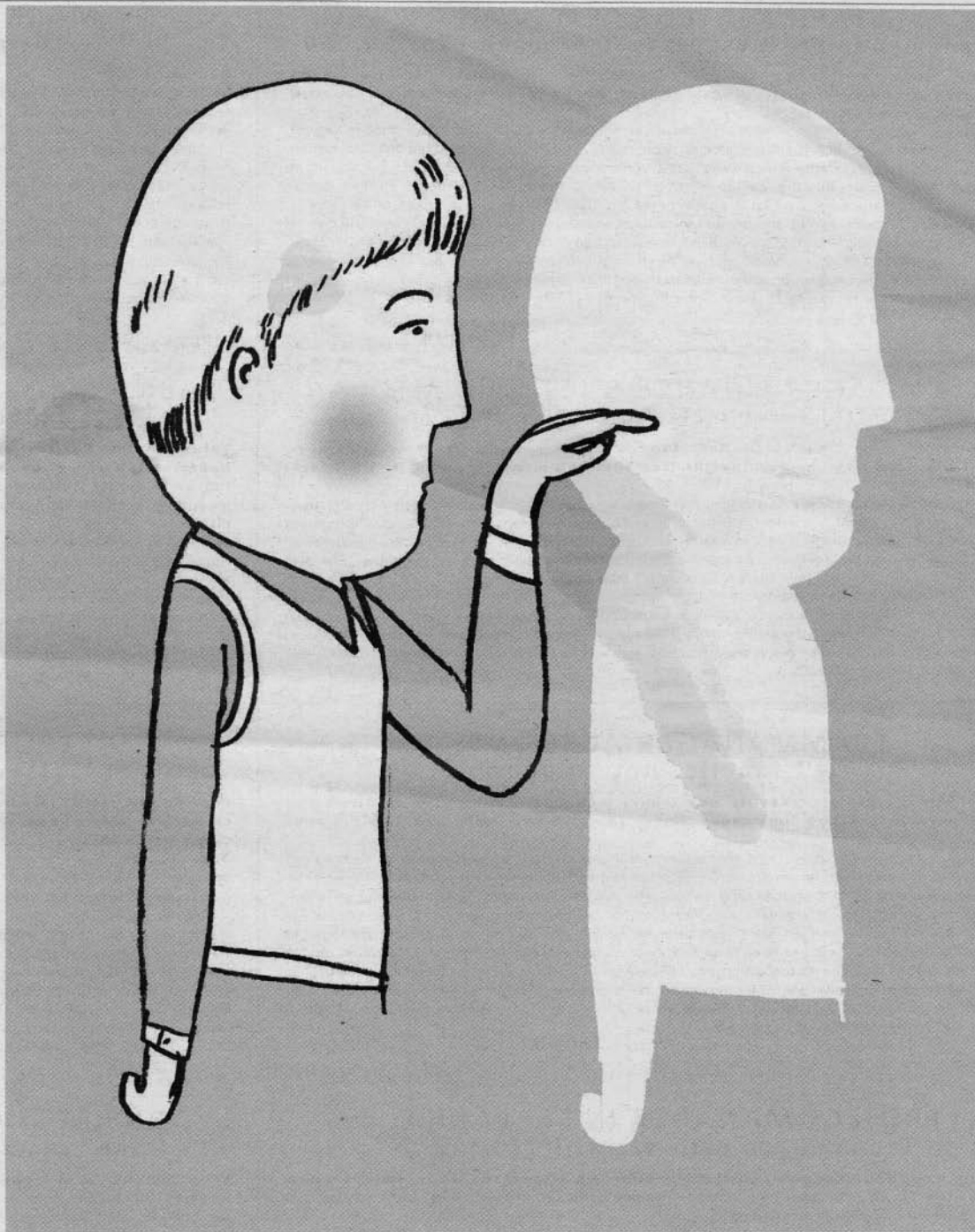
Zelfkennis kan ook tegen je werken

Dat zelfkennis bijzonder moeilijk te verkrijgen is, is eigenlijk helemaal niet zo erg. Om te beginnen kunnen we zo ons positieve zelfbeeld in stand houden. En daar hebben we voordeel bij (als het ten minste niet te ver afstaat van de werkelijkheid): mensen met positieve illusies hebben minder kans op depressie, ondernemen meer, volharden langer in moeilijke taken en slagen daar ook vaker in. Naar daarnaast vindt hoogleraar sociale psychologie Roos Vonk dat zelfkennis mensen vaak eerder belemmert dan helpt. omdat ze zich daardoor laten begrenzen. 'Door te zeggen "ik ben nu eenmaal zo" ben je niet geneigd nieuwe kanten van jezelf te ontdekken of te ontwikkelen. Eigenlijk zou je het streven naar zelfkennis los moeten laten.'

ving met te veel informatie en met te veel onzekerheden om bewust bij te houden.'

En dat te veel aan informatie is er bijna altijd. Terwijl u dit artikel leest, komen er volgens Wilson via uw vijf zintuigen namelijk elf miljoen (!) brokjes informatie binnen. Misschien zit u in de trein te lezen en hoort u het gedender van de wielen op de rails, geschreeuw van een bouwvakker buiten, het tikken van het polshorloge van uw overbuurman (vast een Swatch), een iPod van een medepassagier die te hard staat. U vangt het telefoongesprek op van een meisje dat beteuterd vertelt dat ze het uit heeft gemaakt met haar vriend, omdat ze bij hem niet haarzelf kon zijn (ja, ja, denkt u: alsof je weet wie je bent). U ruikt de koffie van de meneer aan de andere kant van het voetpad. En onderwijl leest u gewoon dit artikel en ziet u niet alleen letters, maar ook uw been waarop uw *Intermediair* rust en in uw ooghoek wellicht de mevrouw links van u die probeert mee te lezen. Maar van die elf miljoen informatiebrokjes kunnen er naar schatting slechts zo'n veertig op een moment verwerkt worden. Wat gebeurt met die andere 10.999.960? 'Het zou een ontzettende verspilling zijn als een systeem waarvan de zintuigen zo ongehoorlijk scherp zijn, zo'n geringe capaciteit heeft om binnenkomende informatie te verwerken', schrijft Wilson. 'We gebruiken het dus wel, maar buiten het bewustzijn om'.

Dat we ondanks het adaptieve onbewuste het gevoel hebben dat we zelf de beslissingen nemen, komt omdat we ook op bewust niveau beslissingen nemen. Afhankelijk van de omstandigheden kunnen we tussen beide systemen switchen, zo laat een experiment zien dat De Haans vakgroep uitvoerde. Bij het zogenoemde ultimatumspel moeten twee mensen tien euro verdelen. 'Ik bepaal de verdeelsleutel en jij mag bepalen of de deal doorgaat', zegt De Haan. 'Bij een verdeling van ieder vijf euro zie je dat alle proefpersonen akkoord gaan. Maar stel ik een oneerlijke verdeling voor van acht voor mij en twee voor jou; dan ga je niet akkoord. Dat is niet rationeel, want door te weigeren loop je twee euro mis en krijg je helemaal niets. Tijdens het experiment werd ook



de huidgeleiding van de proefpersonen gemeten en die bleek vlak voor een 'onbillijk' voorstel hoger te worden dan bij een eerlijk voorstel. 'Het gekke was echter dat als we tegen proefpersonen zeiden dat de computer de verdeelsleutel bepaalde, ze een onbillijk voorstel wel accepteerden en ook geen verhoogde huidgeleiding vertoonden. Ze namen op dat moment dus een rationele beslissing. Waarschijnlijk met het idee: met een computer valt niet te onderhandelen.'

Onbetrouwbaar

Helaas zijn de keren dat we puur bewust een beslissing nemen of bepaald gedrag vertonen eerder uit-

zondering dan regel, aldus De Haan. Roos Vonk, hoogleraar psychologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen vermoedt dat vijf tot tien procent van ons gedrag door het bewuste systeem wordt gestuurd. 'Als je mensen vragenlijsten en persoonlijkheidstesten voorlegt, of vragen stelt over hun gedrag, krijg je dus alleen zicht op hun bewuste systeem. En omdat het maar zo'n fractie van ons gedrag stuurt, krijg je dus een zeer onvolledig beeld.'

Sterker nog: als we kennissen en vrienden vragen om onze vragenlijstin te vullen, dan voorspellen die vaak beter ons toekomstige gedrag dan onze eigen lijsten. Uit onderzoek van Wilson blijkt dat als mensen bijvoorbeeld vragen invullen over hoe extravert

ze zijn (hoe vaak ze hun vrienden zien, buitenshuis actief zijn, et cetera), de uitkomst slecht overeenkomt met de werkelijkheid. Belden Wilson en zijn team de studenten op willekeurige momenten op om te vragen wat ze aan het doen waren, dan bleek het patroon dat daaruit kwam meer overeen te stemmen met de vragenlijsten van de vrienden dan van de studenten zelf.

Anderen weten dus beter wie we zijn dan wijzelf! Hoe is dat in vredesnaam mogelijk?'Anderen hebben vaak meer zicht op het zogenaamde impulsieve systeem', zegt Vonk; het deel van iemands gedrag dat grotendeels bestuurd wordt door het onbewuste. 'Vraag proefpersonen bij het bekijken van een film-

pje van een persoon om te beoordelen of diegene extravert, verlegen of zelfverzekerd is, en ze kunnen dat in twintig seconden redelijk goed beoordelen. Dat zien ze aan de lichaamstaal die grotendeels onbewust wordt gestuurd: frunnikt iemand aan zijn broek, houdt iemand zijn hoofd een beetje schuin, kijkt hij weg, staat hij te wiebelen en te draaien, praat hij rustig of snel? Lichaamstaal biedt je zicht op het adaptief onbewuste. Maar het vervelende is dat vooral anderen dat kunnen zien.'

Peter Principle

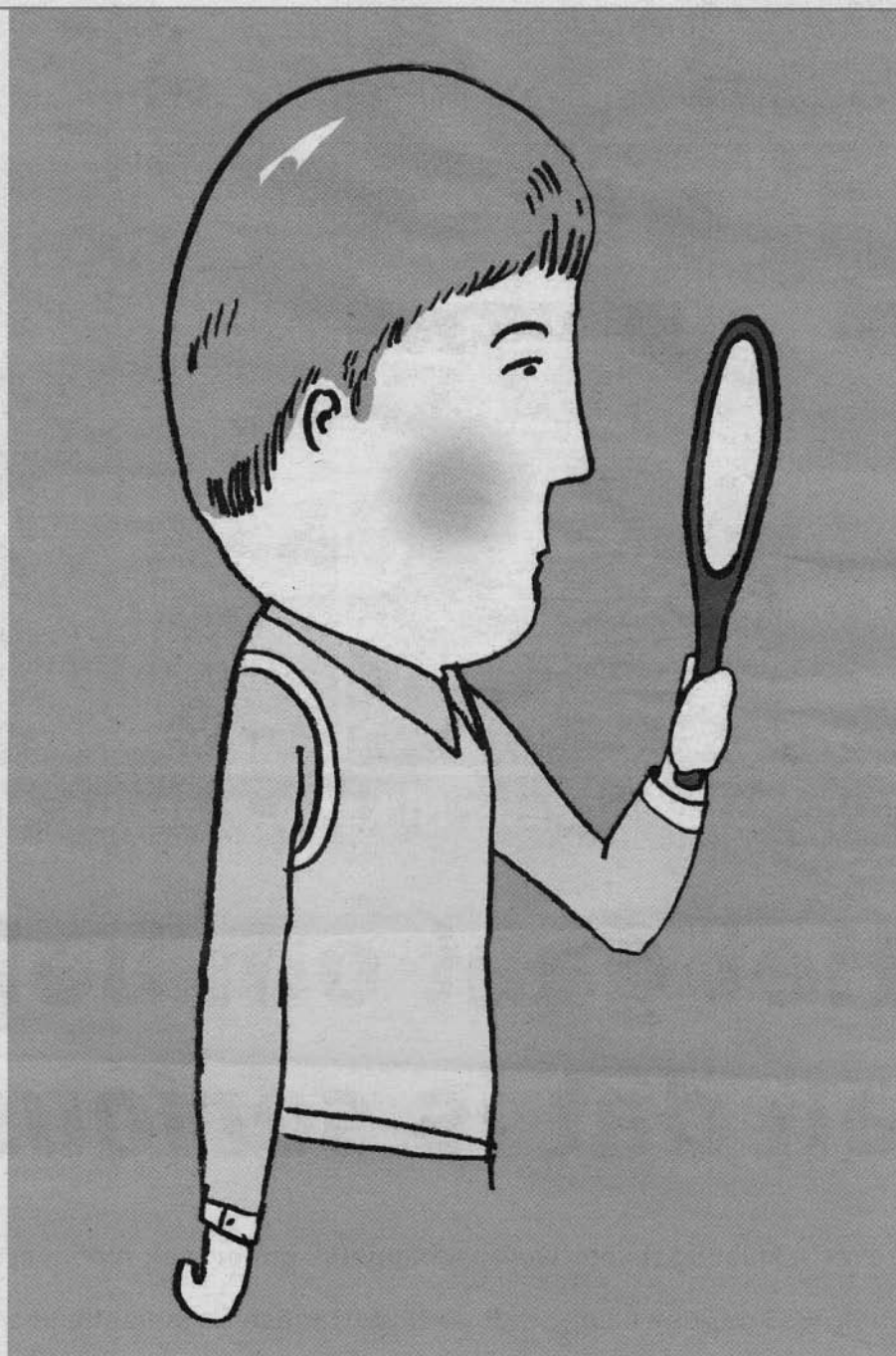
Moeten we dan maar beslissen: we kunnen onszelf toch niet kennen, dus we denken nergens meer over na, leven er impulsief op los en zien wel waar het schip strandt? Nee, toch niet. 'Als je mensen van wie het zelfbeeld redelijk overeenkomt met het beeld dat anderen van hen hebben, vergelijkt met mensen bij wie dat niet het geval is, dan blijkt die eerste groep beter in zijn vel te zitten', zegt ontwikkelingspsycholoog Breeuwsma. Ze zijn gelukkiger en functioneren bijvoorbeeld beter op hun werk. Er is dus wel degelijk reden om zelfkennis te vergaren. 'Juist bij zo iets belangrijks als werk zou het bijvoorbeeld zinvol zijn als we in staat waren om een baan te kiezen die past bij onze onbewuste motieven en verlangens (al was het maar om het Peter Principle – iedereen promoveert net zo vaak tot ie de baan bereikt heeft die hij net niet meer aankan – voor te zijn).

De vraag is hoe je dat doet, als nadenken over jezelf nergens toe leidt en vragenlijsten over je karakter beter door anderen ingevuld kunnen worden. Precies, door het die anderen te vragen. Het probleem is alleen dat anderen niet altijd bereid zijn om je eerlijk te zeggen wat ze van je vinden; ze willen volgende week ook weer gewoon een biertje met je kunnen drinken. Enige begeleiding van een professional die geen belangen heeft en die kan sturen en doorvragen is daarom handig.

Vooraf ook omdat mensen die iets negatiefs over zichzelf te horen krijgen, er onmiddellijk een positieve draai aan geven. Vonk: 'Naast mijn hoogleraarschap heb ik een coachingpraktijk. Soms geef ik een cliënt de opdracht: vraag anderen een eigenschap van jou te benoemen, waar ze moeite mee hebben. En dan komt zo'n cliënt terug met: "Nou dat viel mee! Ze vonden me alleen een beetje eigenwijs." Ja, ja, denk ik dan. En bij enig doorvragen blijkt dat iemand eigenlijk "koppig" en "dwingend" had gezegd en had verteld dat hij daar ook onder leed. Aart Pijl, coach bij de Change Company, gaat om door de gekleurde informatie van zijn cliënt heen te kunnen kijken zelfs vaak achter in de zaal zitten als zijn cliënt een vergadering moet leiden of zijn ondergeschikten moet toespreken. 'Je ziet het gedrag van de man of vrouw zelf, maar ook de reacties van anderen op dat gedrag.'

Racist

Een heel andere manier om het adaptieve onbewuste boven water te krijgen, is het testen op basis van reactiesnelheid. Stel iemand vindt dat allochtonen net zo slim zijn en net zo hard werken als autochtonen. Zo iemand kan onbewust racistisch zijn, omdat zijn adaptieve onbewuste herhaaldelijk is gevoed met ongenueanceerde racistische beelden of opvat-



tingen. En dat kun je testen, aldus Roos Vonk. Jelaat de proefpersoon beelden van een allochtoon zien, of een allochtone naam, en daarna vraag je of 'vijandig' een woord is of niet en daar moet hij zo snel mogelijk antwoord op geven. Bij iemand die racistische denkbeelden heeft, is het woord al lang *getriggerd* door het plaatje, hij had er onbewust al aan gedacht, waardoor hij sneller antwoordt. Deze test is vrij voorspellend voor toekomstig gedrag.

Gelukkig kun je volgens Breeuwsma je adaptieve bewustzijn, als je dat wilt, wel aanpassen. Als je onbewust racistisch bent, maar ook als je medewerkers je 'eigenwijs' vinden, omdat je ze nooit laat uitspreken. 'Nieuwe cognities kunnen een bijdrage leveren aan het adaptieve systeem. Mensen die met een ingewikkelde beenbreuk in het ziekenhuis liggen en zich een voorstelling maken van hoe ze straks weer moeten gaan lopen, hebben een verhoogde activiteit in die delen van de hersenen die betrokken zijn bij het lopen. Ze prepareren de hersenen als het ware, en dat heeft een positief effect op de revalidatie. Onze hersenen werken soms als een spier die je kunt trai-

'Als je mensen vragenlijsten en persoonlijkheidstesten voorlegt, of vragen stelt over hun gedrag, krijg je alleen zicht op hun bewuste systeem'

nen.' Onbewuste racisten bijvoorbeeld, zouden hun stereotypen beetje bij beetje kunnen veranderen als ze bereid zijn heel alert te kijken naar hun eigen gedrag als ze met minderheden in aanraking komen. Ze mogen op zo'n moment niet impulsief reageren, maar moeten hun bewuste systeem gebruiken om hun gedrag te sturen.

Wie anders wil worden moet zich dus vooral eerst anders gedragen. De beste manier om dapper te worden is, zoals Aristoteles al zei, dapper te doen.

daphne.van.paassen@intermediair.nl