Geheimen en veiligheid

Ieder mens houdt informatie achter. De functie van een geheim is de wens zichzelf te beschermen. Hoe kan de coach kennis over de psychologie van geheimen inzetten om bij te dragen aan veiligheid voor de coachee? Een gesprek met Andreas Wismeijer, geheimonderzoeker.

AUTEUR: **ERICKA KUIJTERS**

"Een geheim hebben is: een bewust en actief proces van sociale selectieve informatie-uitwisseling dat cognitieve bronnen gebruikt en ervaren kan worden als een emotionele last met lichamelijke consequenties." Dit is de definitie van Andreas Wismeijer, een van de handvol internationale onderzoekers op het gebied van de psychologie van geheimen en verbonden aan de Universiteit van Tilburg. Wismeijer promoveerde in 2008 op de invloed van het hebben van geheimen op het welbevinden van mensen.
Iedereen houdt informatie achter, afhankelijk van de persoon en omstandigheden waar hij mee te maken heeft. Uit het onderzoek van Wismeijer en collega's blijkt dat mensen die hun geheimen delen met anderen zich minder eenzaam voelen, een hogere kwaliteit van leven rapporteren, gezonder zijn en beter reageren op medische behandelingen.
De belangrijkste functie van geheimen is de wens jezelf te beschermen. Mensen houden iets geheim uit angst om buiten de groep te staan, om afgewezen te worden in een relatie; de angst voor sociale afkeuring. Niet voor niets is de belangrijkste emotie rond geheimhouding schaamte.
Geheimen gaan over persoonlijke grenzen. Wat de coachee wel of niet vertelt, is zijn of haar geheim. In het coachgesprek vertelt de coachee het verhaal vanuit het persoonlijke perspectief en de waarheid die daarbij hoort. De coach kan vragen stellen over de waarheid van dit verhaal. Het doel daarbij is de grenzen van het denken en voelen over het verhaal te verschuiven en daarmee nieuwe handelingsmogelijkheden te openen.

In je definitie heb je het over een bewust en actief proces. Hoe bewust zijn we ons van het achterhouden van informatie?
Andreas Wismeijer: "We hebben verschillende rollen; in de meeste rollen voelen we ons deels niet-adequaat. Daar zijn we ons

vaak wel bewust van, maar we dringen dat meestal naar de achtergrond omdat het een belemmerend idee is. Het idee dat een ander het beter kan, is in die zin hetzelfde als een geheim. Als je echter erkent dat je jezelf (op bepaalde aspecten) niet goed genoeg voelt, dan kun je van daaruit een lerende houding aannemen."
"Er gaat veel energie zitten in het verbloemen van wat je niet goed kunt. Je hebt allerlei verdedigingsmechanismen. Het beste zou zijn als je zou leren om erop te vertrouwen – en dat heeft te maken met je veilig voelen – dat het goed komt met wat je doet. Als je kunt opbiechten: 'Dit kan ik het eigenlijk niet zo goed' of 'Ik vind het spannend en moeilijk', is dat de belangrijkste eerste stap die een coach kan faciliteren.
Als je merkt dat het geaccepteerd wordt en dat je daardoor niet als 'minder' wordt gezien, dan kun je de energie die je eerst stak in het verbloemen nu steken in jezelf ontwikkelen."
"Je veilig voelen is daarbij essentieel. We weten dat 40 tot 65 procent van de cliënten in psychotherapie geheimen blijven hebben voor hun therapeut."

Is het zinvol (delen van) het verhaal van de coachee expliciet als een geheim te benoemen, en te vragen wat de functie van dit geheim is?
"Dat is zeker zinvol. Zolang iets niet benoemd wordt, kun je er niets mee doen. Het is dus belangrijk te benoemen dat er een geheim is dat we allemaal delen: dat de meeste mensen bang zijn gewogen en te licht bevonden te worden."
"Belangrijk is ook om als coach de drempel voor het vertellen van een geheim zo laag mogelijk te maken: niet oordelen, laten weten dat je vaker dit soort verhalen hoort, en laten weten dat ook jij maar een mens bent. Dan komt iemand makkelijker over de brug. De coachee vertrouwt erop dat je er wat mee kunt, dat je deskundig bent, en dat hij niet vreemd gevonden wordt."
"Het is belangrijk dat je duidelijk kunt maken dat het enerzijds heel normaal is dat mensen geheimen hebben, maar dat het tegelijkertijd juist de geheimen zijn waardoor mensen kunnen vastlopen."

Hoe spelen geheimen door in werksituaties?
"In het kader van werk dienen geheimen vaak om controle, macht en aanzien te verkrijgen. Naast bedrijfs- en beroepsgeheimen kun je als individu met een voorsprong in kennis een concurrent of collega een stap voor zijn. Een geheim heeft dan een strategisch voordeel."

De meeste mensen zijn bang gewogen en te licht bevonden te worden

"Ook het werken bij een bedrijf of organisatie kunnen mensen geheim willen houden omdat er een maatschappelijk oordeel over het bedrijf is of omdat men veronderstelt dat je over kennis en informatie beschikt waar iedereen nieuwsgierig naar is. Op een verjaardag vertel je niet dat je bij de belastingdienst werkt of dat je arts bent, om vervelende of werk-gerelateerde vragen te vermijden."
"De schaamte over het werken bij een organisatie waar een maatschappelijk stigma aan kleeft, wordt eigenlijk vrijwel altijd persoonlijk gerelateerd. Je krijgt ongenuanceerde uitspraken te horen over het bedrijf en je denkt: zo kijken mensen dus naar mij. Het zegt iets over mij, ik werk bij die club, en dat betekent dat ik geen andere baan kan krijgen dan bij dit bedrijf. De persoonlijke waarden komen niet overeen met het algemene beeld over het bedrijf. Je wilt niet dat mensen op die manier naar je kijken."
"Een voorbeeld uit mijn eigen loopbaan is dat ik toen de affaire Stapel speelde het een tijd lang moeilijk heb gevonden te zeggen dat ik als psycholoog bij de Universiteit van Tilburg werkte."

De coachvraag zegt ook vaak iets over de structuur en organisatie en de verhouding met de leidinggevende. Hoe creëer je veiligheid? Kan dat in een voorgesprek waarbij coachee en leidinggevende aanwezig zijn?
"Een driegesprek is eigenlijk lastig omdat je vertrouwen wilt opbouwen met de coachee. Vooral als je ingeschakeld wordt wanneer het niet goed gaat. "
"Het volgende gesprek met de coachee wordt moeilijker. De afspraak die je dan maakt over privacy, komt eigenlijk te laat. Voor het opbouwen van de band met je coachee geldt: hoe persoonlijker en menselijker je het maakt, hoe beter het is. Het is dus lastig om een gesprek met de werkgever te hebben en dan in het volgende gesprek te achterhalen in hoeverre de coachee in dat eerste gesprek het achterste van zijn tong heeft laten zien."
"Als zelfs in psychotherapie mensen hun kaken op elkaar houden, dan zal in een werksituatie, waar conflicten zijn en waar ook nog eens de werkgever bij betrokken is, de kans groot zijn dat er niet werkelijk besproken wordt waar het over gaat."
"Interessant om te beseffen: geheimen zijn bepalend voor het functioneren van iemand. En het delen van geheimen is essentieel om gezonder en beter te functioneren. Misschien gooi je in een driegesprek vooraf een deel van je glazen in om het proces van het delen en opruimen van geheimen in het verdere coachproces goed te faciliteren."

Dat vind ik een lastig dilemma. Het ligt niet voor de hand om de werkgever pas in een later stadium erbij te betrekken.
"In een professionele omgeving heb je altijd te maken met een ongelijke machtsverhouding. De werkgever heeft meer macht en dus is het enger om aan te geven dat je het niet meer aankunt of dat je ziet dat er iets fout gaat. Misschien wordt je eerlijkheid wel gewaardeerd, maar tegelijkertijd is er een probleem. De kans is groot dat er gezegd wordt: 'Dankjewel maar ik stel voor dat je naar ander werk gaat kijken.' In die zin is een werksituatie een onveilige situatie; je hebt veel te verliezen."

Mijn eigen ervaring is dat grote geheimen een grote rol kunnen spelen in het dagelijkse leven en functioneren. Ik begreep bijvoorbeeld nooit waarom mijn moeder er zo tegenop zag een onbekend gezelschap te ontmoeten. Totdat zij mij toen ze in de zeventig was, vertelde dat mijn opa lid van de NSB was geweest en dat ze daarom altijd bang was dat er iemand naar haar zou wijzen en zeggen, of denken: "daar heb je er weer eentje uit die familie."
"Geheimen gaan vaak over relevante informatie. Het geheim kan dan groter en groter worden; het wordt dan het middelpunt waar alles in je leven omheen draait. Mensen geven dan te kennen dat ze het geheim in stand hebben gehouden om hun 'leven te redden'. Maar gedurende hun leven is het geheim zo belangrijk geworden dat het geheim niet meer in dienst staat van hun leven, maar dat hun leven in dienst staat van het geheim."
"Lane en Wegner *(preoccupation model of secrecy)* hebben hier onderzoek naar gedaan. Als je een geheim hebt, moet je dat onderdrukken om te voorkomen dat je het met een *'slip of the tongue'* of een bepaald gedrag verraadt. Bijvoorbeeld doordat je schrikt van iets dat gerelateerd is aan je geheim, of dat je bang bent om bepaalde mensen tegen te komen zonder dat het door de omgeving begrepen wordt. Dit leidt tot een spontane toename van de gedachte aan je geheim in je bewustzijn. Uiteindelijk ontstaat een zichzelf in stand houdende cyclus die je leven kan gaan beheersen."

Mensen stoppen veel energie in het verbergen dat ze een aspect van zichzelf niet goed vinden en daarmee wellicht zichzelf als geheel niet goed vinden. Hoe doorbreek je dat?
"Zoals gezegd: geheimhouding heeft alles met veiligheid te maken. En als je ervan uit gaat dat onze primaire reactie altijd gericht is op ons veilig voelen, is het dus een proces dat overal doorheen speelt."

Vooral in liefdesrelaties is veiligheid essentieel. Vaak weet je partner dingen van jou die

niemand anders te zien krijgt. Tegelijkertijd houd je wellicht dingen geheim omdat je je partner niet wil kwetsen of omdat je bang bent voor de consequenties. Welke rol spelen geheimen in relaties?

"Wat je vaak ziet in relaties, is dat mensen voor elkaar hun geheim verbergen. Iedere keer dat ze daarop bedoeld of onbedoeld aangesproken worden door de ander, zullen ze de ander gaan bevechten. Zo houden ze elkaar in een soort wurggreep. Er blijft dan altijd afstand."

"Het is moeilijk om vanuit oneerlijkheid of geheimhouding naar openheid te gaan omdat er veel dingen besproken moeten worden die lange tijd onder het tapijt geveegd zijn. Dat is heel eng om te doen en om aan te horen. Meestal verwacht je dat je kop eraf gehakt wordt, maar de reactie is juist vaak: wat is het fijn dat je partner zich zo kwetsbaar en eerlijk opstelt!"

"Geheimhouding heeft altijd te maken met het oordeel van de ander en dat zit overal. Geheimhouding is vaak een voorbode van het beëindigen van een relatie. Naarmate de geheimhouding toeneemt, verwijderen de de personen zich van elkaar. Je voelt aan elkaar: het is niet volledig, niet oprecht transparant, maar geen van beiden durft de brug te slaan. Het is zo beangstigend wat eruit kan komen dat ieder dan liever in het geheim stikt, dan dat het geheim wordt prijsgeven."

Een probleem van geheimhouding is dat je niet toetst of het waar is wat je van jezelf vindt

Zijn bepaalde persoonlijkheidskenmerken indicatief voor het hebben van veel of juist weinig geheimen?

"Een van de uitkomsten uit het geheimenonderzoek is dat zowel mensen die heel laag scoren op autonomie als mensen die heel hoog scoren op autonomie veel geheimen hebben. Bij mensen die laag scoren is dat omdat ze willen voorkomen dat ze je voor het hoofd stoten. Mensen die hoog scoren op autonomie hebben geheimen in een andere context. Namelijk vanuit de strategie: 'Dit hoef ik niet per se met jou te delen; ik vind het niet nodig dat jij dit van mij weet'."

"De netwerken die iemand heeft, zijn illustratief voor de manier waarop er met geheimen omgegaan wordt. Sterk autonomen hebben vaak kleinere, maar kwalitatief goede netwerken, omdat ze ook minder behoefte hebben om wat ze doen te spiegelen aan anderen. Ze hebben meer hun eigen kompas. Hun netwerk geeft hun de steun die ze nodig hebben."

"Mensen die minder autonoom zijn, hebben vaak een groter netwerk van wisselende kwaliteit. Ze zwalken meer en zoeken steun door hun gevoel te laten bepalen door de mening van anderen."

Moet coaching er dan op gericht zijn om mensen te ondersteunen in het ontwikkelen van zo veel mogelijk autonomie? Autonoom zijn klinkt als een comfortabelere positie.

"Het klinkt als een comfortabelere positie voor iemand die daadwerkelijk autonoom is. Maar als iemand qua persoonlijkheid niet autonoom is en zich wel zo probeert op te stellen, werkt dat eerder negatief. Zo iemand is wat onzeker, heeft geen sterk eigen kompas en wil zich toch graag vergelijken met anderen. Het is heel moeilijk om mensen autonomie of assertiviteit aan te leren, omdat je ze iets aan probeert te leren wat ze van nature niet hebben. Dan proberen ze assertiever te worden en ontstaat er een innerlijke strijd; ze wíllen het wel zijn, maar het zit niet van nature in hen."

"Het is belangrijk om te weten wat je van jezelf kunt aanspreken om je meer comfortabel met jezelf te voelen. Iemand die weinig assertief is kun je heel veel kunstjes/gedrag aanleren, maar een stabiele persoonlijkheidsverandering is het niet. Eigenlijk stimuleer je

daarmee het 'ik ben niet goed genoeg'-gevoel op onderliggend niveau en daarmee meer geheimen. Het is altijd zaak om naar de basisstructuur van iemand te kijken en samen te onderzoeken wat diegene daarmee kan doen zonder die structuur te ontkennen."

Coaching in het licht van geheimen gaat vooral over het bevragen op de 'waarheid' over zichzelf en daarmee zorgen voor verbreding van de mening van de coachee over zichzelf. Vervolgens kan de coachee vanuit deze verbreding andere mogelijkheden zien om actie te ondernemen, andere ervaringen krijgen en andere resultaten boeken.

"Elke omgeving roept allerlei aanpassing op die je vormgeeft vanuit je persoonlijkheid. Coaches worden meestal ingeschakeld wanneer er geen overeenstemming is tussen de persoon of de manier waarop iemand handelt en wat de omgeving vraagt. Op het moment dat er een mismatch is tussen persoon en omgeving, leidt dat tot stress en onveiligheid. Het gevolg is dat je informatie mondjesmaat gaat delen om te voorkomen dat duidelijk wordt wat een slecht (functionerend) persoon je in deze omgeving bent."

"Een heel groot probleem van geheimhouding is dat je niet toetst of het waar is wat je van jezelf vindt. Anderen kunnen je niet bijstaan met raad en daad, je tunnelvisie wordt versterkt. Het verhaal dat we allemaal over onszelf schrijven zit vol met omissies. De verhalen waar we ons echt zorgen om maken, zijn nu juist de verhalen die we het moeilijkste vinden om te delen met anderen. Dus doen we dat het minst en kan het daar het meest ontsporen. Coaching is een hele veilige manier om de coachee de gelegenheid te geven zijn eigen verhaal of overtuiging tegen het licht te houden."

"Goede coaching is in mijn ogen dan ook een langdurig traject waarbij je allereerst vooral aandacht besteedt aan het opbouwen van de relatie. Het is belangrijk om coaching niet te instrumenteel te benaderen. Als de instelling van de coach is: 'We vliegen even aan, en ik coach je totdat je me de volgende keer weer nodig hebt', krijg je nooit die onderliggende verbintenis. En dat zorgt er vervolgens weer voor dat de coachee je nooit vertelt wat er écht speelt." ■

Ericka Kuyters is zelfstandig coach en voorzitter van ICF Nederland. Daarnaast is ze redactielid van het 'Tijdschrift voor Coaching'. ***www.lifelab.nu***

Meer informatie

- www.geheimenvan.nl
- www.andreaswismeijer.nl
- Andreas Wismeijer (2008): *Self-concealment and secrecy. Assessment and associations with subjective well-being.*
- Andreas Wismeijer en Mirre Bots: *Geheimen: De psychologie van wat we niet vertellen.* Herziene uitgave, verwacht in mei-juni 2016.