

Handleiding

Semi-gestructureerd Interview voor Persoonlijkeidsfunctioneren DSM-5

Semi-structured Interview for Personality Functioning DSM-5

(STiP-5.1)

Kenniscentrum Persoonlijkheidsstoornissen, Podium DSM-5, Juni 2015

Joost Hutsebaut

Han Berghuis

Ad Kaasenbrood

Hilde de Saeger

Theo Ingenhoven

Inleiding

Deze handleiding beschrijft de ontwikkeling en richtlijnen voor afname en scoring van een semi-gestructureerd interview voor het bepalen van het Niveau van Persoonlijheidsfunctioneren, het 'Semi-gestructureerd Interview voor Persoonlijheidsfunctioneren DSM-5' (STiP-5.1). Dit instrument werd door het 'Podium DSM-5' van het landelijke Kenniscentrum Persoonlijkheidsstoornissen ontwikkeld om tegemoet te komen aan de behoefte aan een breed toepasbaar instrument voor het bepalen van de ernst van persoonlijkheidspathologie.

Het '*Semi-gestructureerd Interview voor Persoonlijheidsfunctioneren DSM-5*' (STiP-5.1) is een klinisch interview dat ontwikkeld werd om op een gestandaardiseerde wijze een inschatting te kunnen maken van het *Niveau van Persoonlijheidsfunctioneren* zoals dat geoperationaliseerd is binnen het Alternatieve Model voor Persoonlijkheidsstoornissen in de DSM-5 (Sectie III). Het *Niveau van Persoonlijheidsfunctioneren* kan beschouwd worden als een maat voor de ernst van persoonlijkheidspathologie. Deze maat moet worden bepaald om binnen het Alternatieve Model een diagnose van persoonlijkheidsstoornissen te stellen. Onderzoek heeft aangetoond dat ernst van persoonlijkheidspathologie een grote voorspellende waarde heeft ten aanzien van het beloop en de uitkomst van een behandeling. In de klinische praktijk zal het bepalen van het niveau van persoonlijkheidsfunctioneren vooral een toegevoegde waarde hebben bij de indicatiestelling voor behandeling.

Deze handleiding beschrijft de achtergronden van het interview en biedt richtlijnen voor afname en scoring. Het is aan te bevelen om de handleiding grondig door te nemen voor gebruik van het instrument in de praktijk.

De auteurs willen erop wijzen dat dit instrument nog volop in ontwikkeling is (juni 2015). Op dit moment loopt wetenschappelijk onderzoek om de psychometrische kwaliteiten van het instrument in kaart te brengen. De STiP-5.1. mag vrij gebruikt worden voor klinische doeleinden. De gebruiker dient wel voor ogen te houden dat er alleen nog maar pilotgegevens beschikbaar zijn met betrekking tot betrouwbaarheid en validiteit van het instrument om de ernst van persoonlijkheidspathologie vast te stellen.

Achtergrond

Alternatief Model voor Persoonlijkheidsstoornissen

Wellicht maakt elke behandelaar of intaker in de loop van de eerste contacten met de cliënt impliciet of expliciet een inschatting van de ernst van de problematiek van de cliënt. Die ernstinschatting wordt niet enkel bepaald door de aard en ernst van manifeste symptomen of gedragingen. Behandelaars proberen ook een inschatting te maken van meer latente psychologische capaciteiten en beperkingen daarin, zoals het vermogen om te reflecteren op de eigen problemen, het vermogen om emoties te beleven en te reguleren, het vermogen om impulsen te beheersen, het vermogen om zich in te leven in anderen enzovoort. Een dergelijk inschatting van aspecten van het *Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren* is niet alleen belangrijk om een idee te ontwikkelen over de indicatiestelling en de aard van de interventies die gepland moeten worden, maar ook om een inschatting te kunnen maken van het verloop van de behandeling, om te anticiperen op eventuele moeilijkheden die zich in de therapeutische werkrelatie kunnen voordoen, en om na afloop van behandeling te kunnen evalueren welke resultaten zijn geboekt. Uit onderzoek blijkt dat zo'n algemene ernst-maat inderdaad de krachtigste predictor is van het toekomstige functioneren (Hopwood et al., 2011). Het is dan ook geen toeval dat een dergelijke ernst-maat zowel in het Alternatieve Model voor Persoonlijkheidsstoornissen in de DSM-5 als in de voorstellen voor de toekomstige ICD-11 een centrale rol speelt (Skodol et al., 2011; Tyrer et al., 2011).

Hoe die ernst vervolgens bepaald dient te worden en welke criteria daarvoor relevant zijn, is minder helder en eenduidig omschreven. Men is het erover eens dat de algemene criteria van een persoonlijkheidsstoornis, die in DSM-IV gebruikt werden, in dit opzicht te weinig specifiek waren (Livesley & Jang, 2000; Wakefield, 2008). Problemen in cognities, relaties, affecten en impulsregulatie, kunnen zich immers ook bij andere psychische stoornissen voordoen. Ook andere strategieën zoals het optellen van diagnostische criteria of van maladaptieve persoonlijkheidstrekken blijken onvoldoende sensitief en specifiek.

Het voorgestelde Alternatieve Model van de APA Personality and Personality Disorders Workgroup van de DSM-5 is een poging om twee kernconcepten van persoonlijkheidspathologie te beschrijven. Volgens deze werkgroep wordt persoonlijkheidspathologie in essentie gekenmerkt door problemen in het functioneren van het '*Zelf*' en problemen in het '*Interpersoonlijke functioneren*'. Elk van deze twee kernconcepten omvat op haar beurt twee elementen: 'Zelf-functioneren' bestaat uit de elementen *Identiteit* en *Zelfsturing*; Interpersoonlijk functioneren bestaat uit de elementen *Empathie* en *Intimiteit* (Bender, Morey & Skodol, 2011). Deze beperkingen vormen binnen het Alternatieve Model 'criterium A'. Daarmee is dit criterium A ook een nieuwe poging om de kern van persoonlijkheidsstoornissen specifieker te definiëren en tegemoet te komen aan de kritiek dat de algemene definitie van persoonlijkheidsstoornissen, zoals ze in DSM-IV gebruikt werd, te vaag en algemeen zou zijn.

In de volgende paragraaf wordt de structuur van de schaal voor het Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren verder beschreven.

Schaal voor het Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren

De *Schaal voor het Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren (Level of Personality Functioning Scale)* gaat uit van een hiërarchische structuur. De veronderstelling is dat 'Ernst' bepaald wordt door problemen in het zelf- en/of interpersoonlijk functioneren. Op haar beurt kennen beide kernconcepten elk twee elementen: identiteit en zelfsturing, respectievelijk empathie en intimiteit. Deze vier elementen kennen ieder op hun beurt elk drie aspecten. Elk van deze twaalf aspecten kan op vijf niveaus van ernst worden beoordeeld. Dat geeft dus in totaal zestig (12 aspecten x 5 niveaus) mogelijke indicatoren van ernst. Tabel 1 geeft een overzicht van de structuur van de schaal. Hieronder geven we meer uitleg over de twee kernconcepten, vier elementen en twaalf aspecten.

Zelf functioneren: het vermogen om vanuit een duidelijk gevoel van eigenheid en een realistische zelfinschatting sturing te kunnen geven aan gedrag in functie van het bereiken van betekenisvolle doelen, waarbij emoties en impulsen voldoende gereguleerd kunnen worden op basis van een goede zelfreflectie, zodat het leven persoonlijk betekenisvol kan zijn.

1. Identiteit: een eigen uniek zelf ervaren, gekoppeld aan een voldoende positief en stabiel gevoel van eigenwaarde en het vermogen om emoties te reguleren.

- 1.1. *Eigenheid ervaren, duidelijk begrensd van de ander*: het gaat hierbij om het vermogen om in uiteenlopende situaties en bij verschillende personen toch min of meer dezelfde unieke persoon te kunnen blijven ('herkenbaar ik', 'eigenheid'). Problemen kunnen zich zowel uiten onder de vorm van verlies van eigenheid en overdreven aanpassing aan de verwachtingen van anderen of zelfs overnemen van kenmerken van de ander ('versmelten'), als in de zin van extreem rigide blijven en zich niet kunnen aanpassen aan wat vanuit de situatie verwacht wordt.
- 1.2. *Gevoel van eigenwaarde, en gepaste zelfwaardering*: verwijst naar het vermogen om een goede en voldoende realistische inschatting van de eigen kwaliteiten te kunnen maken en daaraan een voldoende positief gevoel van eigenwaarde te ontleen dat ook voldoende stabiel is, zelfs onder spanning of bij kritische bedenkingen van anderen.
- 1.3. *Vermogen om een palet aan emoties te ervaren en te reguleren*: het vermogen om een scala aan emoties bij zichzelf te kunnen toelaten, herkennen, ervaren, reguleren en uitdrukken. Problemen kunnen zich zowel voordoen wanneer emoties overspoelend zijn als wanneer emoties onvoldoende herkend en onderdrukt worden.

2. Zelfsturing: het vermogen om betekenisvolle doelen te stellen en na te streven en om daarbij rekening te houden met realistische persoonlijke maatstaven en maatschappelijke normen. Ook valt het vermogen tot zelfreflectie onder dit subdomein, in de zin van betekenis (en daarmee ook sturing) kunnen geven aan eigen gedrag vanuit innerlijke ervaringen.

- 2.1. *Nastreven van samenhangende en betekenisvolle doelen op korte en langere termijn*: het vermogen om zowel op korte als op lange termijn ('levensdoelen') coherente en betekenisvolle doelen na te streven. Coherent verwijst naar het feit dat deze doelen onderling samenhangen. In een gezonde ontwikkeling horen de doelen die men stelt ook bij de inschatting van wat men kan en bij het beeld van wie men is (zie identiteit).
- 2.2. *Het gebruik van constructieve persoonlijke maatstaven voor gedrag*: verwijst naar de persoonlijke eisen en normen die men aan zichzelf stelt als een leidraad voor gedrag,

maar ook naar de prosociale, maatschappelijk bepaalde normen en regels waar men zich aan behoort te houden.

- 2.3. *Vermogen tot productieve zelfreflectie*: verwijst naar het vermogen om over zichzelf op een productieve manier te kunnen reflecteren. Productief is daarbij tegengesteld aan piekeren en rumineren, waarbij de zelfreflectie niet tot iets zinvol leidt.

Interpersoonlijk functioneren: het vermogen om stabiele, positieve intieme en andere (bv. samenwerkings-) relaties aan te gaan en zich daarin af te stemmen op de ervaringen van de ander en daarmee rekening te houden in het stellen van interpersoonlijk (wederkerig) gedrag

3. Empathie: het vermogen om zich in te leven in de ervaringen van de ander, het perspectief van anderen te kunnen verdragen, ook als dat verschilt van het eigen perspectief, en om te begrijpen hoe het eigen gedrag invloed heeft op anderen.

3.1. *Begrip en waardering voor andermans ervaringen en drijfveren*: zich kunnen inleven in de ervaringen; gevoelens en motieven van anderen en daarbij voldoende flexibel en open van geest zijn. Problematisch is wanneer men voortdurend anticipeert op zeer eenzijdige aspecten van de belevingswereld van anderen.

3.2. *Vermogen om uiteenlopende gezichtspunten te tolereren*: in staat zijn om te verdragen dat anderen een verschillend perspectief kunnen hebben en dat er dus uiteenlopende visies naast elkaar kunnen bestaan om naar een zelfde gebeurtenis te kijken. In problematische zin kan het voorkomen dat een andere mening als bedreigend wordt ervaren, alsof daarmee het eigen perspectief afgewezen wordt (onafhankelijke standpunten 'independence of mind' verdragen).

3.3. *Inzicht in het effect van het eigen gedrag op anderen*: begrijpen dat wat iemand doet effecten kan hebben op anderen en mee vorm geven aan de interactie met anderen. Problemen kunnen zich zowel uiten in het onder- als overschatten van het eigen effect op anderen of verward geraken door de impact van het eigen gedrag op anderen.

4. Intimiteit: het vermogen om een brede reeks van voldoende positieve, stabiele, wederkerige contacten aan te gaan en te onderhouden in zowel een persoonlijke als sociaal-maatschappelijke context en om sommige van die contacten uit te bouwen tot voldoende diepgaande en duurzame intieme relaties.

4.1. *Intense en duurzame persoonlijke relaties met anderen*: hierbij gaat het om het vermogen om verschillende bevredigende en langdurige relaties uit te bouwen en te onderhouden, zowel in persoonlijke als maatschappelijke context

4.2. *Wens en vermogen tot nabijheid*: verlangen naar intimiteit en nabijheid en het vermogen om nabijheid te verdragen

4.3. *Wederkerig en respectvol interpersoonlijk gedrag*: in staat om in relaties wederkerigheid toe te laten en een samenwerking te baseren op de belangen van alle partijen.

Tabel 1: Overzicht van kernconcepten, elementen en aspecten van het Niveau van Persoonlijke functioneren

Kernconcept	Element	Aspect
Zelf-functioneren	Identiteit	Eigenheid ervaren, duidelijk begrensd van de ander
		Gevoel van eigenwaarde een gepaste zelfwaardering
		Vermogen om een palet aan emoties te ervaren en te reguleren
	Zelfsturing	Nastreven van samenhangende en betekenisvolle doelen op korte en langere termijn
		Het gebruik van constructieve persoonlijke maatstaven voor gedrag
		Vermogen tot productieve zelfreflectie
Interpersoonlijk functioneren	Empathie	Begrip en waardering voor andermans ervaringen en drijfveren
		Vermogen om uiteenlopende gezichtspunten te tolereren
		Inzicht in het effect van het eigen gedrag op anderen
	Intimiteit	Intense en duurzame persoonlijke relaties met anderen
		Wens en vermogen tot nabijheid
		Wederkerig en respectvol interpersoonlijk gedrag

Ontwikkeling van de STiP-5.1

Het Alternatieve Model voor Persoonlijkheidsstoornissen van de DSM-5 geeft geen concrete aanwijzingen hoe het Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren kan worden ingeschat. De APA Werkgroep leek aanvankelijk te suggereren dat dit door elke clinicus zou kunnen worden gescoord aan de hand van een gebruikelijk klinisch gesprek. Daarmee week ze af van de aanbevelingen om semi-gestructureerde interviews te gebruiken voor het vaststellen van persoonlijkheidsstoornissen (Widiger & Samuel, 2005). Het is inderdaad maar de vraag of een ongestructureerd interview door een niet-getrainde clinicus de benodigde informatie oplevert om een betrouwbare en valide inschatting te maken van het Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren. Inmiddels wordt overigens ook vanuit de APA gewerkt aan een toegevoegde module bij de SCID: SCID-AMPD (SCID – Alternative Model for Personality Disorders).

Doelstellingen

Met de komst van het Alternatieve Model voor Persoonlijkheidsstoornissen in DSM-5 wilden de auteurs een betrouwbaar en valide instrument ontwikkelen om de verschillende aspecten waarop de inschatting van ernst van persoonlijkheidspathologie gebaseerd is, systematisch in kaart te brengen. In lijn met de aanbevelingen voor het vaststellen van persoonlijkheidsstoornissen binnen DSM-IV werd gekozen voor een klinisch interview. Aan de ene kant zorgt een (semi-)gestructureerd interview ervoor dat systematisch alle aspecten in kaart gebracht kunnen worden, wat een meerwaarde biedt ten aanzien van een klassieke klinisch gesprek. Aan de andere kant geeft een interview meer mogelijkheden dan een vragenlijst om door te vragen wanneer antwoorden onvoldoende zicht bieden op een specifiek aspect van het functioneren, bijvoorbeeld door naar concrete voorbeelden uit het dagelijks leven te vragen. Bovendien kan de interviewer actief de verzamelde informatie toetsen aan de criteria van de Schaal voor Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren en daarmee de brug leggen tussen de informatie van de respondent over diens functioneren en de scoringscriteria. Hierdoor kan de interviewer mee bewaken of de antwoorden effectief aansluiten bij de te toetsen concepten waarmee de relevantie van de antwoorden ten aanzien van de criteria vergroot wordt.

Bij de ontwikkeling van het instrument werd bewust gekozen voor een semi-gestructureerd interview. Dat betekent dat de interviewer de leidraad flexibel kan gebruiken. In sommige gevallen zal het nodig zijn om goed door te vragen wanneer de spontaan gegenereerde informatie onvoldoende toelaat om de mate van ernst van het betreffende aspect in te kunnen schatten. In andere gevallen kan een enkele vraag wellicht volstaan om zich een goed beeld te kunnen vormen van het niveau van functioneren op het betreffende aspect. Naar onze mening biedt zo'n opzet de beste verhouding tussen het streven naar een betrouwbare en valide inschatting aan de ene kant en de benodigde tijdsinvestering aan de andere kant. Als alle 60 indicatoren van ernst systematisch en gestructureerd bevraagd zouden worden, zou dat mogelijk de meest betrouwbare inschatting opleveren. Tegelijk zou zo'n interview erg veel tijd kosten. Bovendien denken we dat het vaak niet nodig is om alle ernstindicatoren door te vragen om tot een betrouwbare inschatting van ernst te komen. Meestal kan de interviewer op basis van het spontaan gegenereerde antwoord het aantal mogelijke ernstscores al aanzienlijk beperken. Doorvragen is dan enkel geïndiceerd om af te toetsen op welk van de resterende (vaak twee) niveaus van functioneren de respondent gescoord kan worden. Het interview maakt daartoe gebruik van een zogenaamde 'trechter-structuur' (zie verder). Dit laat de interviewer toe om snel en toch betrouwbaar door het interview te gaan wanneer de

informatie eenduidig en gemakkelijk te interpreteren is. Wanneer de informatie vager en minder eenduidig te interpreteren is, dan laat deze structuur een meer gedetailleerd en uitvoerige bevraging toe. Het voortdurend checken van de criteria aan de verzamelde informatie en het toetsen van mogelijke scoringsopties, spelen daarin een belangrijke rol (zie verder). Een bijkomend voordeel is dat deze structuur een natuurlijk gesprek toelaat, waarin de interviewer zelf keuzes kan maken om door te vragen of over te gaan naar een volgende sectie, om de informatie van de respondent samen te vatten en te toetsen of toch bijkomende voorbeelden uit te vragen om een betere inschatting te kunnen maken.

Uitgangspunten bij de ontwikkeling van dit interview waren:

1. Het interview moet leiden tot een betrouwbare en valide inschatting van het Niveau van Persoonlijheidsfunctioneren, zoals geoperationaliseerd in het Alternatieve Model voor Persoonlijheidsstoornissen in de DSM-5 (zoals uiteindelijk verschenen in Sectie III van de DSM-5). Het interview dient daarom zo nauw mogelijk aan te sluiten bij de Schaal voor Niveau van persoonlijkheidsfunctioneren uit DSM-5.
2. Het interview moet relatief kort zijn, waarbij een afnameduur van maximaal 45-60 minuten haalbaar wordt geacht na enige training.
3. Het interview dient eenvoudig aan te leren zijn, zodat naast klinisch psychologen, GZ-psychologen, psychotherapeuten en psychiaters, ook basispsychologen en arts-assistenten in staat zijn om het interview na training af te nemen.
4. De scoring dient eenvoudig en eenduidig te zijn, maar tegelijk ook voldoende gedifferentieerd zodat zowel per aspect en element een afzonderlijke score kan worden gegeven.
5. Het interview dient zoveel mogelijk het *actuele* persoonlijkheidsfunctioneren in kaart te brengen (gemeten aan de hand van concrete voorbeelden uit de laatste weken/maanden).

Procedure

Een eerste versie van het interview werd ontwikkeld door de eerste twee auteurs (JH en HB) op basis van twee afzonderlijk door deze auteurs ontwikkelde interviews. Uitgangspunt voor het formuleren van interviewvragen waren de omschrijvingen die in de DSM-5 voorstellen werden gegeven van de diverse niveaus van ernst. Deze initiële leidraad werd ter beoordeling voorgelegd aan de podiumleden (HdS, AK & TI). Daaruit werd een eerste proefversie ontwikkeld. Diverse podiumleden hebben deze versie van de STiP getest bij verschillende patiënten. Deze interviews werden op video opgenomen en in enkele bijeenkomsten van het podium gezamenlijk bekeken. De focus lag daarbij op de geschiktheid van de interviewvragen om de achtereenvolgende aspecten van het Niveau van Persoonlijheidsfunctioneren in kaart te brengen en op de stijl van interviews die daarvoor het meest geschikt was. Deze leidraad werd door podiumleden, maar ook door collega's uit de instellingen waar de podiumleden ten tijde van de ontwikkeling van de STiP-5 werkzaam waren, in een uitgebreide reeks van interviews verder uitgetest en op tal van punten bijgesteld, om uiteindelijk te komen tot een eerste versie van de STiP-5 (Berghuis, Hutsebaut, Kaasenbrood, de Saeger & Ingenhoven, 2013). In de loop van 2013 en 2014 werd deze leidraad opnieuw uitgebreid getest en werd een eerste pilot uitgevoerd (Kamphuis et al., 2014). Op basis van deze bevindingen werd de leidraad opnieuw grondig gereviseerd. Het resulterende interview werd in juni 2015 vastgelegd als STiP-5.1. (Hutsebaut, Berghuis, de Saeger, Kaasenbrood & Ingenhoven, 2015; deze versie).

Beschrijving van het instrument

Het 'Semi-gestructureerd Interview voor Persoonlijksfunctioneren DSM-5'- STiP-5.1 – is een semi-gestructureerd interview. In de inleiding van het interview wordt aan de cliënt kort uitleg gegeven over het doel van het interview, namelijk om meer zicht te krijgen op de persoonlijkheid, op hoe iemand doorgaans zichzelf en het contact met anderen ervaart. In het interview zelf worden de vier grote elementen van zelf- en interpersoonlijk functioneren geëxploreerd: identiteit, zelfsturing, intimiteit en empathie. Deze elementen worden in het interview verder ingedeeld in de betreffende onderliggende aspecten. Elke nieuwe sectie van het interview bevraagt een aspect van het persoonlijkheidsfunctioneren.

De interviewleidraad omvat drie kolommen. Op de linkerbladzijde staat de vertaling van de scoringscriteria voor elk betreffend aspect. Deze vormen de leidraad voor uiteindelijke scoring en de interviewer zal de verzamelde informatie van de respondent moeten koppelen aan één van deze niveaus om een score toe te kennen. Doorgaans heeft de interviewer daartoe informatie nodig over verschillende componenten van dit aspect. Om bijvoorbeeld een score voor het aspect 'Eigenheid' te kunnen geven, dient men zowel zich een indruk te vormen van het gevoel van eigenheid van de persoon als van de mate waarin de persoon dat gevoel van eigenheid kan behouden in diverse omstandigheden. In de rechterkolom op de rechterbladzijde staan deze verschillende componenten van het betreffende aspect. Ze vormen een 'short-cut' voor de benodigde informatie om het betreffende aspect te kunnen scoren. In de middenkolom tenslotte staan de vragen. In het interview worden vier soorten vragen onderscheiden:

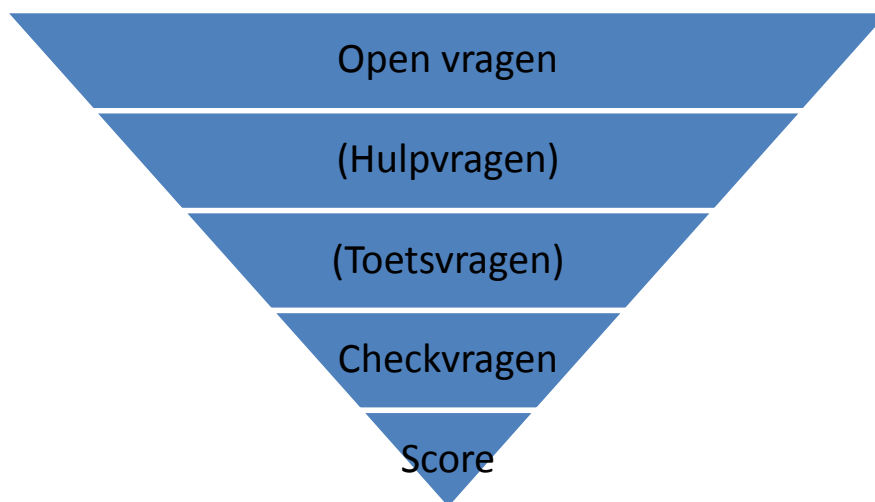
1. *Open vragen:* de bevraging van elk nieuw aspect begint met een open vraag. Voor elke component van het betreffende aspect (zie rechterkolom) wordt een nieuwe open vraag gesteld. De open vragen worden in de regel steeds op dezelfde wijze gesteld. Ze bieden de respondent de mogelijkheid om spontaan informatie te genereren op basis waarvan het niveau van persoonlijkheidsfunctioneren kan worden geëvalueerd en zorgen voor een natuurlijk en betrokken gesprek.
2. *Hulpvragen:* naargelang van de duidelijkheid van het antwoord op de open vraag en de mogelijkheid om op basis van het antwoord van de respondent een niveau te scoren, kunnen meer verduidelijkende (hulp)vragen worden gesteld. Als op basis van het antwoord op de eerste vragen al voldoende een beeld van het betreffende aspect van het Niveau van Persoonlijksfunctioneren verkregen wordt, is het niet nodig om ook alle bijbehorende 'hulp-vragen' nog te stellen. De verschillende hulpvragen toetsen doorgaans verschillende stukjes informatie die van belang kunnen zijn om een specifieke score toe te kennen. Het is vaak niet nodig om alle hulpvragen te stellen.
3. *Toetsingsvraag:* als men ook na de hulpvragen nog twijfelt, kan een *toetsingsvraag* worden gesteld. De interviewer formuleert dan twee uitersten van de twee niveaus waartussen hij/zij twijfelt en legt dat in vragende vorm voor aan de respondent. Bijvoorbeeld: Bedoel je dat je wel een beeld hebt van wie je bent, maar in contact met anderen zo bezig bent met wat zij van jou verwachten, dat je dat steeds opnieuw dreigt te verliezen en niet meer echt jezelf kan zijn OF bedoel je dat je eigenlijk helemaal geen idee hebt van wie je eigenlijk bent? Deze vraag vat een variant van niveau 2 van Eigenheid die nauw aansluit bij niveau 1 en een variant van niveau 3 die nauw aansluit bij 4 en legt beide opties aan de respondent voor. Verderop in deze handleiding staan een hele reeks voorbeelden van toetsingsvragen die als

inspiratie kunnen dienen om het verschil tussen twee niveaus van persoonlijkheidsfunctioneren, te toetsen.

4. *Checkvragen*: als de interviewer denkt op basis van de antwoorden van de respondent een niveau te kunnen scoren, legt hij/zij dat voor door het item van de LPF-schaal te formuleren in een checkvraag: 'Als ik je antwoord samenvat, bedoel je dan dat je in contact met anderen jezelf erg laat bepalen door wat anderen van je verwachten en daardoor ook beïnvloedbaar bent afhankelijk van bij wie je bent (niveau 2)? Een ideale checkvraag parafraseert de informatie van de respondent op zo'n manier dat die dicht aansluit bij de scoringscriteria. Ook hiervan staan verderop in deze handleiding voorbeelden voor elk aspect.

De sequentie van vragen kan schematisch worden voorgesteld door een trechter: open vragen om globale informatie over het betreffende aspect te verkrijgen en steeds verder vernauwen en versmallen tot men uiteindelijk een score kan toekennen.

Schematische voorstelling 'Trechter-model'



Tijdens opleiding in het instrument is gebleken dat dit van de interviewer enige training vraagt. De interviewer moet inschatten of hij/zij voldoende informatie heeft, of die informatie toelaat om een score toe te kennen en om check- en toetsingsvragen te stellen om de informatie te linken aan een unieke score.

Afname van het totale interview duurt ongeveer 45-60 minuten. De focus ligt zoveel mogelijk op het actuele functioneren. De interviewer vraagt daarom zoveel mogelijk naar recente voorbeelden en tracht zicht te krijgen op het functioneren tijdens de laatste maanden. Als richtlijn kan gesteld worden dat er evidentie moet zijn voor een bepaald Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren tijdens de *afgelopen zes maanden*, zoals aan de hand van concrete voorbeelden wordt toegelicht. Als de levensomstandigheden van de respondent de laatste zes maanden echter ingrijpend gewijzigd zijn (vb door een opname) kan het raadzaam zijn om een wat langer periode (van voor de opname) in ogenschouw te nemen.

De interviewer scoort de achtereenvolgende aspecten van het Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren *tijdens* het afnemen van het interview. Direct na afloop van het

interview maakt de interviewer zijn scores definitief. Het is immers denkbaar dat er in de loop van het interview bijkomende informatie is, die een eerder toegekende score in een ander licht stelt. Er wordt aan elk aspect een score toegekend, zodat de interviewer na het interview twaalf scores heeft. Die kunnen vervolgens geaggregeerd worden tot scores voor de vier elementen, de twee kernconcepten, en één totaalscore voor het Niveau van Persoonlijke Functioneren. Onderzoek moet aantonen wat de meest valide wijze is om uiteenlopende scores op de verschillende aspecten te middelen. Op dit moment wordt aanbevolen om te komen tot een score voor de verschillende hogere niveaus (elementen, kernconcepten, totaal) op basis van klinische interpretatie.

Richtlijnen voor afname

Zoals bij de meeste interviews is de kwaliteit van afname belangrijk om te komen tot een betrouwbare en valide scoring. Dat geldt wellicht nog meer voor mensen met ernstige persoonlijkheidsproblematiek, die vaak wantrouwiger of sensitiever zijn. Voor de houding tijdens het interview kunnen de volgende richtlijnen gelden:

- Neem een gepaste en vriendelijke houding aan.
- In het interview wordt het wat informelere 'Je' gebruikt, maar naargelang van de geïnterviewde kan ook het formelere 'U' worden gebruikt.
- Wees duidelijk en transparant over het doel van het interview.
- Begin elk nieuw thema met een open vraag. Geef de respondent voldoende tijd om zijn/haar gedachten te ordenen en laat dus even een stilte vallen, ook wanneer de respondent niet meteen een antwoord formuleert. Moedig indien nodig de respondent aan om rustig even de tijd te nemen om na te denken over een antwoord.
- Als het duidelijk wordt dat de respondent geen nieuwe of verduidelijkende informatie meer geeft en het nog onduidelijk is wat het niveau van functioneren is, stel dan de meer gestructureerde hulpvragen.
- Als je twijfelt, vraag dan naar concrete voorbeelden, liefst zo recent mogelijk. Zorg dat je bij twijfel een zeer gedetailleerd beeld hebt van het functioneren van de respondent voor je scoort. Detaillering kan bijvoorbeeld verkregen worden door expliciet te vragen naar affecten, gedachten en gedragingen (Affects, Behaviour, Cognition = ABC). Hou daarbij goed voor ogen welk aspect je aan het uitvragen bent (bv is er echte nabijheid in de relatie?).

Het interview is semi-gestructureerd. Zodra de interviewer zich een duidelijk beeld kan vormen van het Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren, kan – na check – worden overgegaan naar het volgende aspect. Indien een inschatting van het niveau onduidelijk blijft, kan worden doorgevraagd. Bij het doorvragen kan men afwijken van de vragen in de interviewleidraad, zolang de focus maar gericht blijft op het verzamelen van bijkomende informatie om de diverse componenten van het aspect helder te krijgen. De interviewer kan daarbij volgende 'filter' gebruiken om steeds gericht te vragen:

- Begin open en explorerend:
 - Zou je jezelf willen beschrijven? Wat voor iemand ben je?
- Clarificeer de zaken die niet meteen duidelijk zijn:
 - Wat bedoel je daar precies mee?
 - Hoe moet ik dat zien?
 - Kan je dat nog eens verder toelichten?
 - Ik begrijp nog niet helemaal wat je bedoelt, denk ik. Kan je het nog wat verder uitleggen?
- Concretiseer waar twijfel over blijft bestaan
 - Hoe uit zich dit precies?
 - Kan je daar een voorbeeld van geven?
- Vat samen en check, maar hou steeds ruimte open voor de respondent om te ontkennen
 - Dus, begrijp ik goed dat.... Of is het wellicht toch nog anders?

Als je uiteindelijk nog twijfelt tussen twee niveaus, kan je een toetsende vraag stellen. Daarbij formuleer je beide niveaus op een voor de geïnterviewde begrijpelijke manier, zodat de verschillen tussen beide niveaus worden uitvergroot. Aan de geïnterviewde kan vervolgens gevraagd worden waarin hij/zij zichzelf het best herkent en waarom.

Een bijzondere moeilijkheid vormt het afnemen van het interview bij respondenten die (bewust of onbewust) vaak een overdreven positief, maar oninvoelbaar beeld van zichzelf en de eigen vermogens geven. Het gaat om mensen bij wie het verhaal dat ze (rationeel) over zichzelf en anderen vertellen niet geïntegreerd is met de (emotionele) beleving van zichzelf of van anderen ('pretend' mode). Dit komt bijvoorbeeld nogal eens voor bij mensen met een narcistische persoonlijkheidsproblematiek en bij de 'as-if'-persoonlijkheid. Bij zulke respondenten kunnen de volgende richtlijnen gevolgd worden:

- Neem de tijd om concrete voorbeelden grondig te bevragen en stop niet voor je helder hebt hoe het precies in elkaar zit bij deze cliënt
- Vraag voldoende door naar affectieve facetten van de ervaring en ga na of de respondent in staat is om bij expliciete vragen iets van emoties bij zichzelf en anderen te verwoorden, dan wel of hij/zij duidelijke moeite vertoont om contact te maken met eigen en andermans affectieve beleving (bv. bij het bevragen van het thema relaties).
- Registreer je eigen affectieve ervaring tijdens het gesprek.

Richtlijnen voor scoring

Het interview wordt gescoord tijdens de afname. Dat gebeurt door het betreffende niveau per aspect op een scoringsblad te omcirkelen. De interviewer gaat pas over tot scoring wanneer hij/zij voldoende informatie heeft om een aspect te kunnen scoren en na een checkvraag. De interviewer zal steeds tot op zekere hoogte de informatie van de respondent moeten interpreteren in het licht van de criteria. Lukt het onvoldoende om een bepaald aspect helder te krijgen, dan kan een voorlopige score worden aangeduid met een V voor de score. Mogelijk komt er in het vervolg van het interview verdere informatie die een definitieve score mogelijk maakt. Het principe is dat elk onderdeel van het interview op zich de nodige informatie moet opleveren om het desbetreffende bevraagde aspect te scoren. Dat neemt echter niet weg dat er verderop in het interview soms informatie wordt gegeven door de cliënt op basis waarvan een eerdere inschatting van een aspect herzien dient te worden. Finale scoring gebeurt op basis van de interpretatie van alle interviewmateriaal. Dit houdt ook in dat de score kan afwijken van de zelfinschatting van de respondent, bijvoorbeeld wanneer de interviewer denkt voldoende evidentie te hebben dat een cliënt zichzelf overschat op een bepaald gebied van functioneren.

Het is erg belangrijk dat de interviewer uiteindelijk komt tot één score. Onze ervaring leert dat diagnostici soms gemakshalve twee scores aangeven (bijvoorbeeld niveau 2-3), wat weinig informatief is. Toetsingsvragen kunnen helpen om te differentiëren tussen deze twee niveaus.

Als alle aspecten gescoord zijn, kan de interviewer nadien per element en vervolgens voor de twee kernconcepten en de uiteindelijk globale eindscore bepalen of berekenen. Op dit moment is het empirisch onduidelijk of bepaalde aspecten of elementen een groter gewicht zouden moeten krijgen in de bepaling van ernst. Daarom geven we als instructie mee dat de interviewer een klinisch oordeel maakt over het niveau van functioneren per 'overkoepelend' construct, wat volgens hem/haar het meeste recht doet aan de ernst van persoonlijkheidspathologie op het betreffende element of kernconcept.

Uitgebreide toelichting bij de interviewleidraad en het scoren van de diverse niveaus

Om ervoor te zorgen dat het interview efficiënt blijft, is het aantal vragen beperkt. Het interview vraagt van de interviewer om voortdurend te checken of hij/zij voldoende informatie heeft om een betreffend niveau te scoren en deze informatie te koppelen aan de criteria. Daarbij is het de taak van de interviewer om deze informatie goed te integreren (een soort van 'Gestalt' van de informatie te maken) en te 'vertalen' naar de criteria. In de volgende sectie geven we meer handvaten bij de verschillende vragen, wat de interviewer in opleiding kan helpen om verder te verdiepen of alternatieve versies van vragen te bedenken. We geven per aspect toelichting bij de vragen en aanwijzingen voor scoring. Scoring is niet steeds vanzelfsprekend. In deze paragraaf kan de interviewer enkele handvaten vinden om het onderscheid te maken tussen de verschillende niveaus per aspect. Tenslotte staan bij elk aspect voorbeelden van check- en toetsingsvragen. Deze vragen hoeven niet zo letterlijk gesteld te worden. Idealiter leunt de check- of toetsingsvraag nauw aan bij de informatie van de geïnterviewde en legt die vraag een zo duidelijk mogelijke brug met de criteria, zodat de score kan 'gedubbelcheckt' worden bij de geïnterviewde. Checkvragen worden gebruikt wanneer de interviewer een uitgesproken hypothese heeft over het niveau. Toetsingsvragen worden gebruikt wanneer de interviewer twijfelt tussen twee niveaus.

1.1. Eigenheid ervaren, duidelijk begreep van de ander

Betekenis

Hier scoor je de mate waarin iemand een gevoel van eigenheid ('herkenbaar ik') heeft en kan behouden in diverse omstandigheden zonder dat dit leidt tot rigide koppigheid.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op twee componenten:

1. Heeft de persoon een duidelijk gevoel van eigenheid ('dit ben ik')?
2. Is de persoon in staat om dat gevoel van eigenheid te behouden onder stress en in contact met anderen?

Leidraad

Het interview begint met een open vraag: *Zou je jezelf willen beschrijven? Wat voor iemand ben je?* De interviewer kan eventueel de geïnterviewde helpen door andere varianten van deze vraag te stellen, zoals *Wat kenmerkt jou het meest? Wat vind je typische eigenschappen waarmee je jezelf zou kunnen beschrijven?* enzovoort. Doorgaans kunnen geïnterviewden een meer of minder uitgewerkt beeld geven van zichzelf. Je kan de geïnterviewde aanmoedigen om rustig na te denken en nog meer typische kenmerken van zichzelf weer te geven. Dat geeft doorgaans een eerste indicatie in welke mate mensen een duidelijke representatie van zichzelf hebben. Deze eerste open vraag kan gevolgd worden door hulpvragen, om wat specifieker door te vragen op het gevoel van eigenheid, bijvoorbeeld *In hoeverre heb je een duidelijk beeld van wie jij bent?* Deze vraag sluit wat dichterbij de criteria. Ze laat ook toe om mensen te doen stilstaan of de beschrijving die ze net hebben gegeven *dus* ook betekent dat ze een helder beeld hebben van wie ze zijn. Deze eerste vragen gaan na of mensen een duidelijk gevoel van eigenheid hebben, dan wel of het gevoel van eigenheid vaag is. Een tweede onderdeel van dit aspect is of mensen ook in staat zijn om dat gevoel van eigenheid /

die afgrenzing te behouden in contact met anderen of onder stress. Daartoe stel je de geïnterviewde de vraag *In welke mate lukt het je om echt jezelf te zijn en te blijven?* De hulpvragen die volgen, sluiten dicht aan bij de criteria en kunnen sommige mensen helpen om bij zichzelf gemakkelijker te herkennen of hun gevoel van eigenheid stevig en stabiel is of toch kan gaan wankelen in sommige situaties. Merkt de geïnterviewde dat hij/zij in sommige situaties zich gaat aanpassen of beïnvloedbaar is? Zo ja, gaat het dan om momenten of is dit iets wat de persoon doorgaans in alle omstandigheden kenmerkt? En als dat gebeurt, hoeveel van 'zichzelf' blijft er overeind? Hebben mensen dan de neiging om helemaal te vervloeien met anderen? Houden ze nog een kernstukje van zichzelf overeind? Het helpt hierbij om deze vragen te parafraseren in de taal van de geïnterviewde: situaties waarin je jezelf niet bent, waarin je jezelf verliest, waarin je je gedraagt op een manier dat je jezelf er niet meer in herkent, waarin het moeilijk is om voor jezelf helder te krijgen wat je zelf vindt van iets enzovoort. Je vraagt hier dus zowel na of mensen herkennen dat ze hun eigenheid verliezen, hoe sterk ze die eigenheid dan verliezen en hoe structureel dat gebeurt. De laatste hulpvraag is bedoeld om de andere kant van de medaille te bevragen: te weinig aanpassing, te rigide 'zichzelf' blijven, tegenafhankelijkheid (koppigheid).

Scoring van de niveaus

Niveau 0: de persoon heeft een duidelijk gevoel van eigenheid, wat meestal reeds tot uiting komt in een voldoende rijke beschrijving van zichzelf. De persoon is in staat om zich aan te passen aan bepaalde sociale omstandigheden zonder het gevoel van eigenheid te verliezen. Ook voelt de persoon niet voortdurend de behoefte om zijn of haar eigenheid te bevestigen tegenover anderen (wat tot uiting kan komen in rigide koppigheid). De persoon is in staat om zichzelf te blijven, zelfs in emotioneel spannende situaties.

Let op: een omvangrijke opsomming van persoonskenmerken hoeft niet noodzakelijk te betekenen dat iemand een duidelijk gevoel van eigenheid heeft. Sommige respondenten noemen bijvoorbeeld kenmerken die anderen over hen noemen. Soms zijn kenmerken onderling zo tegenstrijdig, dat het goed is om verder te vragen en na te gaan of iemand zichzelf wel als geheel, onderscheidbaar en geïntegreerd ervaart.

Niveau 1: idem aan 0, dit wil zeggen dat de persoon doorgaans reeds bij de open vraag in staat is om een vrij adequaat en consistent beeld van zichzelf te geven. Onder stress of oplopende emoties echter kan iemand het moeilijker hebben om 'bij zichzelf' te blijven, waardoor men zich bijvoorbeeld te veel gaat aanpassen of zijn/haar eigenheid te veel verliest. Dat is echter niet structureel zo (zie 2), maar veeleer in specifieke omstandigheden. Een voorbeeld zou kunnen zijn dat de geïnterviewde aangeeft bij dominante personen het moeilijk te vinden zichzelf te blijven en zich dan overmatig gaat aanpassen.

Niveau 2: te weinig eigenheid. Het genereren van een zelfbeschrijving is moeilijk, soms eenzijdig of erg 'door de ogen van de anderen'. Soms kunnen mensen nog wel een eerste (oppervlakkige) zelfbeschrijving geven, maar geven ze bij doorvragen toch aan dat ze het moeilijk vinden om echt te weten wie ze zelf zijn. Wie men is, laat men erg bepalen door bij wie men is. Dat kan ertoe leiden dat mensen bij uiteenlopende personen of in verschillende situaties zich anders gedragen, voelen, zien,... Het verschil met 1 is dat dit zich niet alleen voordoet onder stress. Mensen op dit niveau passen zich voortdurend aan aan wat de ander van hen verwacht. Het verschil met 3 is dat zij buiten zulke sociale (beoordelingscontext) vaak wel meer gevoel van eigenheid (eigen mening, ideeën) hebben. In het

interview kunnen mensen aangeven dat ze voortdurend bezig zijn met zich aan te passen aan de verwachtingen van anderen, waardoor ze het moeilijk vinden om te weten wie ze nu echt zelf zijn, wat de eigen meningen of opvattingen zijn.

Niveau 3: zeer weinig eigenheid, wat zich zowel kan uiten in sterke aanpassing aan anderen, als in sterk benadrukken van verschillen (tegen-afhankelijkheid; 'ik heb niemand nodig'; 'anderen moeten mij niet zeggen wie ik moet zijn'). Vaak gevoel van leegte. De zelfbeschrijving is weinig gedifferentieerd, stereotiep of te concreet. Een voorbeeld is dat men aangeeft zich erg verschillend te gedragen in diverse subgroepen, dat men erg verward is over wie men nu 'echt' is. Verschil met niveau 4 is dat er toch iets van kern-zelf is. Mensen vervloeien niet helemaal en altijd met de ander.

Niveau 4: helemaal geen eigenheid of gevoel van autonomie. Verwarring is veel groter, totale versmelting of extreme paranoia. De persoon weet geen zelfbeschrijving te genereren of die bestaat uit losse eigenschappen of gedragingen.

Voorbeelden van checkvragen

Als de interviewer op basis van de informatie van de geïnterviewde zich een duidelijk beeld kan vormen van het niveau van persoonlijkheidsfunctioneren voor wat dit aspect betreft, wordt een checkvraag gesteld. Daarin wordt het antwoord van de respondent samengevat en geparafraseerd op een manier die nauw aansluit bij de criteria. Het doel is te checken of de beoogde score overeenkomt met de beleving van de geïnterviewde.

Niveau 0: Als ik het samenvat, dan begrijp ik dat je een duidelijk beeld hebt van jezelf en dat je dat beeld ook meestal goed kan vasthouden, zonder dat je je te zeer laat beïnvloeden, terwijl je toch voldoende je kan aanpassen wanneer de situatie dat vraagt?

Niveau 1: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je doorgaans wel een vrij duidelijk beeld hebt van jezelf, maar dat er niettemin geregeld momenten zijn dat het moeilijk voor je is om echt jezelf te blijven, in het bijzonder wanneer er een conflict dreigt?

Niveau 2: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je erg bezig bent met wat anderen van je verwachten en erg geneigd bent om je daar steeds aan aan te passen, waardoor het moeilijk voor je is om echt te weten wie jij nu bent?

Niveau 3: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je niet goed weet wie je bent, vaak in de war bent over jezelf en daardoor je heel erg kan laten beïnvloeden waardoor je je ook anders gaat gedragen bij uiteenlopende mensen?

Niveau 4: Als ik het goed samenvat, dan begrijp ik dat je heel erg in de war bent over wie je bent en daardoor haast als een kameleon je aanpast aan de personen bij wie je bent zonder dat er nog iets van jezelf overeind blijft?

Voorbeelden van toetsingsvragen

Als de interviewer twijfelt over twee niveaus, kan een toetsingsvraag gesteld worden. Idealiter sluiten deze nauw aan bij de informatie van de geïnterviewde en leggen ze de brug naar de twee niveaus waartussen men twijfelt. In de toetsingsvraag helpt het om de verschillen tussen beide niveaus wat extra te benadrukken in de formulering.

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je doorgaans een duidelijk beeld hebt van wie je bent en dat gevoel ook steeds blijft houden OF bedoel je dat er regelmatig situaties zijn waarin je merkt dat je jezelf enigszins verliest, je anders gaat gedragen waardoor je niet echt jezelf bent of kan zijn?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat je meestal wel een vrij duidelijk beeld hebt van wie je bent en alleen in specifieke omstandigheden daar wat meer over twijfelt of je meer gaat aanpassen OF bedoel je dat je eigenlijk steeds bezig bent met je aan te passen aan wat anderen van je verwachten waardoor het voor jou moeilijk is om te weten wie jij nu echt bent?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat je weliswaar vaak bezig bent met wat anderen van je verwachten en je daaraan aanpast, maar toch daarachter enig idee hebt van wie jij bent en wat jij vindt OF bedoel je dat je eigenlijk niet echt een idee hebt wie je bent en je van daaruit steeds gaat aanpassen aan (of afzetten tegen) anderen?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je weliswaar vaak erg in de war bent over wie jij bent en daardoor geneigd bent je te laten beïnvloeden door anderen, maar dat je desondanks toch ergens iets van jezelf behoudt OF bedoel je dat je helemaal niets van jezelf behoudt en je als het ware als een kameleon voortdurend en helemaal aanpast?

1.2. Eigenwaarde is stabiel met gepaste zelfinschatting

Betekenis

Dit aspect verwijst naar de mate waarin iemand een zelf-gereguleerd positief gevoel van eigenwaarde heeft, dat realistisch is op basis van eigen verwezenlijkingen en niet te zeer afhankelijk is van externe omstandigheden.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op drie componenten:

1. Heeft de persoon een voldoende positief gevoel van eigenwaarde?
2. Is dat gevoel van eigenwaarde consistent met zelfverwezenlijking en persoonlijke kwaliteiten?
3. Is dat gevoel van eigenwaarde voldoende stabiel (bv. bij falen of kritiek)? Is het gevoel van eigenwaarde vooral intern gereguleerd of vooral afhankelijk van externe omstandigheden of externe beoordeling (zoals kritiek of falen)?

Leidraad

Na de vragen over eigenheid wordt het gevoel van eigenwaarde bevraagd. De eerste vraag is algemeen en open: *Hoe tevreden ben je met jezelf?* Doel is om zicht te krijgen op de algemene kwaliteit van het gevoel van eigenwaarde. De interviewer tracht goed in kaart te krijgen hoe intens eventuele gevoelens van (on)tevredenheid zijn. Daartoe dienen de hulpvragen. Je wil weten of ontevredenheid soms of vaak doorschiet in afkeer, walging en zelfhaat en of gevoelens van tevredenheid soms doorschieten in arrogantie en overmatige eigendunk. Een tweede component is de basis voor dit gevoel van eigenwaarde: *Kun je toelichten wat maakt dat je zo (on)tevreden bent over jezelf?* De geïnterviewde tracht het gevoel van eigenwaarde te koppelen aan de zelfinschatting:

waarop is het gevoel van eigenwaarde gebaseerd. Dit is van belang om uit te maken of de zelfinschatting realistisch is. Een derde component is de regulatie van het gevoel van eigenwaarde: *In hoeverre kan dat gevoel over jezelf wisselen?* Kan de persoon enige kritiek of falen verdragen zonder dat het gevoel van eigenwaarde hierdoor te zeer gaat wisselen? Is het gevoel van eigenwaarde erg afhankelijk van externe gebeurtenissen, waardoor het instabiel is? Of kan het tegen een stootje? Is het vooral intern en zelf-gereguleerd of sterk afhankelijk van externe factoren?

Scoring van de niveaus

Niveau 0: de persoon heeft in het algemeen een positief gevoel van eigenwaarde, dat consistent is met de verwezenlijkingen en capaciteiten en gebaseerd is op een realistische inschatting van zichzelf. Mensen zeggen dat ze doorgaans tevreden zijn over zichzelf, dat dat gevoel van tevredenheid relatief stabiel is en kunnen die tevredenheid ook wel staven met verwezenlijkingen.

Niveau 1: hoewel het zelfwaardegevoel meestal positief is, zijn er toch geregeld momenten dat het zelfwaardegevoel verminderd is (of wat kunstmatig opgeblazen). Men is dan te kritisch naar zichzelf of schat de eigen capaciteiten en verwezenlijkingen te goed of te negatief in. Dit is echter niet structureel zo. Mensen kunnen aangeven dat ze geregeld te kritisch kunnen zijn voor zichzelf of dat ze soms de neiging hebben om wat te gaan zweven.

Niveau 2: het gevoel van eigenwaarde hangt af van goed- of afkeuring van anderen (extern gereguleerd). Uit zich vaak in schaamte, sterke onzekerheid of minderwaardigheid of net in overschatting die arrogant overkomt. Mensen geven in het interview bijvoorbeeld aan dat ze zich steeds minderwaardig voelen (dus niet bij momenten) en dat ze voortdurend bezig zijn met het vermijden van kritiek.

Niveau 3: Het gevoel van eigenwaarde is zeer negatief (positief) en/of de speelbal van externe omstandigheden. Vaak extreme zelfverwijten of zelfoverschatting. Ongenuanceerd zwart-wit denken over zichzelf, wat maakt dat men helemaal geen genuanceerde inschatting van zichzelf kan maken. In vergelijking met 2 is de intensiteit van de zelfhaat en het gebrek aan nuance veel extremer of is het gevoel van eigenwaarde veel wisselvalliger. In het interview kunnen mensen bijvoorbeeld aangeven dat de minste kritiek hen de grond kan inboren, waarop ze in zelfhaat gehuld gaan.

Niveau 4: Totaal verstoord gevoel van eigenwaarde, helemaal afhankelijk van anderen of compleet losgekoppeld van de externe realiteit (megalomanie). Extreme vervormingen in de zelfbeoordeling. Het verschil met niveau 3 is dat de zelfdeprecieatie of zelfverheerlijking oninvoelbaar is, niet in overeenstemming met de realiteit. Bijvoorbeeld, zichzelf een monster vinden of complete zelfafkeer zonder enige basis.

Voorbeelden van checkvragen

Als de interviewer op basis van de informatie van de geïnterviewde zich een duidelijk beeld kan vormen van het niveau van persoonlijkheidsfunctioneren voor wat dit aspect betreft, wordt een checkvraag gesteld. Daarin wordt het antwoord van de respondent samengevat en geparafraseerd op een manier die nauw aansluit bij de criteria. Het doel is te checken of de beoogde score overeenkomt met de beleving van de geïnterviewde.

Niveau 0: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je overwegend een positief gevoel van eigenwaarde hebt en dat negatieve gebeurtenissen, zoals een mislukking, daar wel even een klein deukje in kunnen aanbrengen, maar dat je daar meestal snel van herstelt?

Niveau 1: Als ik samenvat wat je vertelt, dan begrijp ik dat je doorgaans wel een positief gevoel van eigenwaarde hebt, maar dat je niettemin bij momenten de neiging hebt om te kritisch voor jezelf te zijn, waardoor je tijdelijk minder tevreden over jezelf kan zijn?

Niveau 2: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je je doorgaans minderwaardig voelt en ontevreden bent over jezelf, waarbij je gevoel van eigenwaarde sterk afhankelijk is van wat mensen van je vinden?

Niveau 3: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je gevoel van eigenwaarde erg kan wisselen: soms nog oké, maar geregeld heel negatief, waarbij kleine zaken je gevoel van eigenwaarde kunnen onderuit halen?

Niveau 4: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je een extreem negatief beeld hebt van jezelf, dat helemaal niet meer overeenkomt met wat je reeds in je leven hebt bereikt, maar waarbij het lijkt alsof deze verwezenlijkingen geen invloed hebben op hoe je over jezelf denkt?

Voorbeelden van toetsingsvragen

Als de interviewer twijfelt over twee niveaus, kan een toetsingsvraag gesteld worden. Idealiter sluiten deze nauw aan bij de informatie van de geïnterviewde en leggen ze de brug naar de twee niveaus waartussen men twijfelt. In de toetsingsvraag helpt het om de verschillen tussen beide niveaus wat extra te benadrukken in de formulering.

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je doorgaans een positief gevoel van eigenwaarde hebt dat ook wel tegen een stootje kan OF bedoel je dat je meestal wel een positief gevoel van eigenwaarde hebt, maar toch merkt aan jezelf dat je bij momenten te kritisch kan zijn, waardoor je op zulke momenten ook minder tevreden bent met jezelf?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat je doorgaans wel tevreden bent met jezelf, ook al zijn er momenten dat je erg kritisch bent voor jezelf OF bedoel je dat je je doorgaans minderwaardig voelt, wat versterkt wordt wanneer je het idee hebt het niet goed te hebben gedaan voor anderen?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat je je doorgaans minderwaardig voelt OF bedoel je dat die gevoelens van minderwaardigheid echt kunnen doorschieten in zelfhaat en je gevoel van eigenwaarde erg kan wisselen?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je gevoel van eigenwaarde erg kan wisselen en kan doorschieten in heel negatief denken over jezelf OF bedoel je dat je echt jezelf als een monster ziet, ook al komt dat niet overeen met hoe anderen je zien of wat je hebt verwezenlijkt?

1.3. Emoties

Betekenis

Dit aspect verwijst naar de mate waarin iemand een hele range aan emoties kan ervaren, reguleren en uitdrukken zonder daardoor overspoeld te worden of die emoties te moeten wegdrücken.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op vier componenten:

1. Wat is de reikwijdte van het palet aan ervaren emoties?
2. Wat is de intensiteit van emoties?
3. Hoe zeer sluiten emoties aan bij de interne of externe aanleiding of context?
4. Hoe kunnen emoties worden gereguleerd?

Leidraad

De eerste vraag inventariseert de range van emoties die iemand doorgaans ervaart: *Welke emoties ervaar je zoal in je dagdagelijkse leven?* De interviewer kan aanmoedigen om stil te staan bij welke emoties iemand zoal ervaart. In de hulpvragen kunnen nog niet genoemde basisemoties verder bevraagd worden: *Herken je bij jezelf ook gevoelens van boosheid/verdriet/angst/blijheid?* Durven mensen boos zijn, mogen ze genieten en blij zijn enzovoort. In tweede instantie onderzoekt de interviewer de intensiteit van de meest voorkomende emoties: *Hoe intens (sterk) kunnen deze gevoelens voor je zijn?* Het doel is de geïnterviewde te laten nadenken over de intensiteit van zijn of haar sterkste emoties, in het bijzonder om in te schatten of boosheid kan doorschieten in woede en agressie en verdriet kan doorschieten in wanhoop. Dit kan verder worden geëxploreerd: hoe vaak gebeurt het dat je zo woedend bent? Overheerst dit echt je dagelijkse leven (zie niveau 4)? Komen de momenten van wanhoop sporadisch voor of vormen ze een voortdurend aanwezige ondertoon (niveau 3)? Ten derde wordt de 'gepastheid' van de emotionele reactie onderzocht, dit wil zeggen de mate waarin ze (voor de respondent) begrijpelijk horen bij een interne of externe aanleiding. 'Ongepastheid' kan daarbij zowel de vorm aannemen van hyperresponsiviteit als hyporesponsiviteit (weinig emotionele ervaring bij ingrijpende gebeurtenissen): *In hoeverre is er altijd een duidelijke aanleiding voor je emotionele reactie. Is jouw emotionele reactie daar passend bij?* Hulpvragen kunnen verder helpen verduidelijken: zijn emotionele reacties vaak te groot en uit proportie met de aanleidingen, waardoor emotionele reacties sterk extern bepaald worden en mensen de 'emotionele speelbal' zijn van kleinere en grotere gebeurtenissen rondom hen heen (niveau 3)? Zullen emotionele reacties vooral 'zelf-gecentreerd' zijn, in het bijzonder getriggerd worden door gebeurtenissen waardoor het zelfbeeld bedreigd wordt (niveau 2)? Hoe snel kunnen zulke intense gevoelens bij je worden opgeroepen? Kunnen ze te groot zijn of net te klein, in situaties waarin je ze wel zou verwachten? Tenslotte wordt de regulatie van emoties onderzocht: *Hoe goed kan je omgaan met deze heftige emoties?* De interviewer krijgt een aantal hulpvragen om verder in kaart te brengen hoeveel grip mensen ervaren op hun emoties, hoe zeer mensen van streek kunnen raken door de heftigheid van emoties en hoe zeer ze daartoe emoties proberen te onderdrukken (en in welke mate ze daarin slagen). Het doel is om voldoende informatie te verzamelen over de mogelijkheden van de geïnterviewde om emoties te reguleren op een adaptieve manier.

Scoring van de niveaus

Niveau 0: de persoon is in staat om verschillende emoties te ervaren (rijk emotioneel leven) en om die emoties te kunnen uitdrukken en reguleren

Niveau 1: de persoon is in staat de meeste emoties te ervaren. Toch kan de intensiteit van sommige emoties, de persoon van streek brengen, wat als onaangenaam wordt ervaren en waardoor de persoon probeert om bepaalde onregelende emoties weg te drukken wanneer ze te intens dreigen te worden. Een voorbeeld is dat mensen aangeven dat ze erg kunnen schrikken van hun eigen boosheid en daarom proberen om zulke intense boosheid te vermijden.

Niveau 2: de interne regulatie van emoties vermindert ten opzichte van niveau 1. Emoties worden in belangrijke mate bepaald door goed- en afkeuring. Intense emoties zijn vaak zelf-gecentreerd: schaamte, woede, maar ook euforie bij goedkeuring. Op dit niveau vind je mensen die proberen controle te krijgen over hun emoties, vaak door ze gedeeltelijk weg te drukken en voor zichzelf te houden, daar doorgaans redelijk in slagen (in vergelijking met niveau 3), waardoor hun affectrange weliswaar beperkter is. Echter, wanneer het zelf gekwetst (of opgehemeld wordt) raakt de emotionele reactie uit proportie (woede, schaamte, euforie).

Niveau 3: op dit niveau zijn mensen nog meer dan bij niveau 2 de emotionele speelbal van allerlei externe gebeurtenissen, waardoor hun emoties voortdurend wisselen of uit proportie zijn met de aanleidingen. De keerzijde van deze medaille is dat mensen proberen hun emoties te overcontroleren wat kan leiden tot vage gevoelens van wanhoop of leegte. Meestal wisselen ze af tussen toestanden van overspoeling en van leegte.

Niveau 4: emoties passen helemaal niet bij de externe context en zijn daardoor vaak extreem oninvoelbaar. Ze passen in extreme mate niet bij wat er verteld wordt (bv. lachen wanneer negatieve zaken worden verteld). Vaak is er extreme haat en agressie of ernstige paranoia, die alle andere emoties overheersen ('open liggen'). Mensen worden voortdurend overheerst door woede. Een andere variant van niveau 4 is totale ontkoppeling tussen de subjectieve ervaring van emoties en de arousaltoestand. Mensen voelen dan hun emotionele reactie niet. Ze reageren helemaal niet meer (subjectief) emotioneel, zelfs niet bij ingrijpende gebeurtenissen. Vaak uit dit zich in langdurige vage somatische klachten. Niveau 4 impliceert dat mensen hun emoties helemaal niet herkennen/ervaren/uitdrukken.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik je goed begrijp, zeg je dat je verschillende emoties ervaart, ze goed kan hanteren, zelfs wanneer ze bij momenten wat intenser worden en er ook over kan delen in contact met anderen?

Niveau 1: Als ik het goed samenvat, dan zeg je dat je de meeste emoties bij jezelf herkent en ze doorgaans ook wel kan hanteren, behalve wanneer ze echt intens worden. Dan kan je je ongemakkelijk voelen en heb je de neiging ze weg te drukken.

Niveau 2: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je emoties erg bepaald worden door zaken als kritiek of afkeuring. Je kan daar erg sterk op reageren, bijvoorbeeld je erg schamen of erg boos worden.

Niveau 3: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je emoties voortdurend kunnen wisselen, zonder dat je erg grip op ervaart, terwijl je je op andere momenten leeg kan voelen.

Niveau 4: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je weinig tot geen emoties bij jezelf herkent (of dat je je steeds en altijd woedend voelt).

Voorbeelden van toetsingsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je doorgaans je emoties goed herkent, kan hanteren en delen OF bedoel je dat er geregeld momenten zijn dat je emoties te sterk kunnen worden voor je, wat je als erg vervelend ervaart en waardoor je de neiging hebt die emoties wat weg te drukken?

Niveau 1 versus 2: bedoel je dat je doorgaans de meeste emoties wel kan ervaren en hanteren, ook al kunnen sterke emoties je van streek brengen OF bedoel je dat je voortdurend zoekt naar controle over je emoties omdat je merkt dat je zo van streek gebracht kan worden door bijvoorbeeld afkeuring, dat je geen grip meer hebt op de schaamte of woede die je dan ervaart?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat je voortdurend zoekt naar controle over je emoties en dan vooral over situaties die je kunnen kwetsen en gevoelens van boosheid of schaamte kunnen oproepen OF bedoel je dat je er helemaal niet in slaagt om iets van controle te ervaren, waardoor je emoties steeds wisselen?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je emoties erg kunnen wisselen, waardoor je weinig controle over je emoties ervaart OF bedoel je dat je nooit iets voelt (altijd en overal woede voelt / merkt dat je emoties totaal ongepast zijn in de situatie)?

2.1. Doelen

Betekenis

Dit aspect verwijst naar de mate waarin men in staat is om zijn/haar leven te sturen op basis van realistische en haalbare doelen, zowel op korte, middellange als lange termijn. Het gaat erom dat men een perspectief voor ogen heeft van wat men wil bereiken en dat men in staat is om gedrag/leven te sturen volgens dat perspectief.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op drie componenten:

1. Stelt de persoon zichzelf doelen?
2. Gaat het om authentieke, persoonlijke doelen?
3. Zijn die doelen haalbaar en realistisch?

Leidraad

Deze sectie begint met een open vraag: *Welke doelen heb je jezelf de afgelopen tijd gesteld?* Hou hierbij voor ogen dat het niet alleen de bedoeling is om te vragen naar de grote levensdoelen. Die kunnen een soort van overkoepelende richting geven, maar dreigen ook soms vaag of te abstract te worden. Grote doelen kunnen geconcretiseerd worden door te vragen naar de kleinere doelen die mensen in het kader daarvan de laatste maand hebben nagestreefd. Bijvoorbeeld: als je terugblijkt op de laatste maand, wat waren dat zaken die je wilde bereiken? Waar ben je mee bezig geweest om te verwezenlijken? De hulpvragen helpen mensen om verder te exploreren of ze in staat zijn zich doelen te stellen om hun leven richting te geven. Verder ook of ze in staat zijn bij te sturen wanneer bepaalde subdoelen niet meteen bereikbaar zijn: kunnen mensen bijstellen, zonder daarom de sturing in hun leven te verliezen? Ten tweede wordt gevraagd naar de persoonlijke betekenis van deze doelen:

Waarom zijn dit belangrijke doelen voor je? De interviewer probeert te exploreren of deze doelen echt 'van binnenuit' sturing geven aan het leven, bij de 'persoon zelf' horen. Hulpvragen toetsen opnieuw af of de doelen niet eerder aangepast zijn aan anderen en hun verwachtingen. Ten derde wordt bevraagd hoe realistisch en haalbaar de doelen zijn en in welke mate mensen erin slagen om hun doelen ook te verwezenlijken: *In hoeverre slaag je er doorgaans in om de doelen die je jezelf stelt, ook te verwezenlijken?* Het kan belangrijk zijn om hier concrete voorbeelden te bevragen. Hoe pakt de geïnterviewde zijn/haar doelen aan? Leeft de geïnterviewde in een droomwereld van onrealiseerbare doelen?

Scoring van de niveaus

Niveau 0: mensen stellen zich doelen, die zijn persoonlijk, passen bij de eigen capaciteiten, en worden ook nagestreefd en gerealiseerd. Men heeft een duidelijk beeld van waar men naar toe wil in zijn/haar leven, zowel op korte als lange termijn, en kan daar systematisch naar toe werken.

Niveau 1: op dit niveau kunnen mensen zich doelen stellen die richting en sturing geven aan het eigen gedrag en die voldoende persoonlijk zijn. Echter heeft de persoon de neiging om te dwangmatig gericht te zijn op bepaalde doelen of net telkens te falen om de laatste stap te zetten in het realiseren van doelen. Het verschil met 1 zit vooral in de verwezenlijking, die gedeeltelijk faalt. Mensen kunnen bijvoorbeeld aangeven dat ze de neiging hebben om zich te veel vast te bijten in bepaalde doelen, te weinig te kunnen loslaten. Of ze geven aan dat ze er steeds niet helemaal in slagen om hun doelen te bereiken, zoals ze zouden willen.

Niveau 2: op dit niveau missen mensen echt persoonlijke doelen, die 'van binnenuit' sturing geven aan het leven. Er kunnen dus wel doelen zijn, maar die worden in functie van goedkeuring, waardering of vermijden van afkeuring door anderen gesteld. Men streeft alleen maar na waarmee men denkt het goed te doen voor anderen. Doelen missen een echte authentieke kwaliteit.

Niveau 3: op dit niveau zijn mensen niet meer in staat om consistente doelen te stellen en om deze coherent na te streven. Doelen wisselen voortdurend. Mensen kunnen daardoor weinig stabiel richting geven aan hun leven. Een verschil met niveau 2 is dat men stabiele doelen mist en dat de zelfsturing daardoor veel moeilijker is.

Niveau 4: op dit niveau stellen mensen zich ofwel geen enkel doel meer ofwel totaal onrealistische doelen die helemaal niet in lijn liggen met de eigen capaciteiten of het levenspad tot dan toe. In het interview kunnen mensen bijvoorbeeld aangeven dat ze alleen bezig zijn met overleven ('s ochtends opstaan en proberen de avond te halen) of ze noemen totaal onrealistische doelen, die ze helemaal niet kunnen realiseren. Bijvoorbeeld extreem megalomane doelen, zonder enige verwezenlijking.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik je goed begrijp, zeg je dat je voor jezelf duidelijke doelen hebt en daar ook naar kan handelen, zodat je goed weet welke richting je op wilt met je leven?

Niveau 1: Als ik je goed begrijp, heb je voor jezelf wel duidelijke doelen, maar lukt het je soms niet goed om ze te verwezenlijken, doordat je je er te zeer in vastbijt of doordat je net geremd bent en het wat laat hangen?

Niveau 2: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je wel bepaalde doelen hebt, maar dat je daarover tegelijk zegt dat je ze vooral stelt omdat je denkt dat anderen van je verwachten dat je ze nastreeft?

Niveau 3: Als ik het samenvat, dan begrijp ik dat je het erg moeilijk vindt om voor jezelf een duidelijke richting in je leven te vinden. De doelen die je je stelt, kunnen erg wisselen en je slaagt er niet goed in om ze te verwezenlijken?

Niveau 4: Als ik je goed begrijp, kan je eigenlijk geen richting geven aan je leven. Je leeft niet om bepaalde doelen te bereiken, maar vooral om te overleven (of de doelen die je stelt zijn erg moeilijk te realiseren)?

Voorbeelden van toetsingsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je duidelijke doelen voor ogen hebt en er meestal ook in slaagt die te bereiken OF bedoel je dat je weliswaar duidelijke doelen hebt, maar de neiging hebt om je te zeer vast te bijten in bepaalde doelen of net geremd te zijn om je doelen te bereiken?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat je weliswaar wel de neiging kan hebben om je te zeer vast te bijten in je doelen, maar niettemin wel voor jezelf duidelijke en persoonlijke doelen hebt in je leven OF bedoel je dat je moeite hebt om echt persoonlijke doelen te formuleren en na te streven omdat je doelen meestal aangepast zijn aan wat je denkt dat anderen van je verwachten?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat je weliswaar de neiging hebt om je doelen aan te passen aan wat anderen van je verwachten, maar dat dit niettemin duidelijke doelen zijn OF bedoel je dat je doelen erg vaag en soms tegenstrijdig zijn, waardoor je niet echt goed richting kan geven aan je leven?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je weliswaar probeert richting te geven aan je leven door doelen te zoeken, hoe moeilijk ook OF bedoel je dat je er eigenlijk totaal niet in slaagt om enige richting te geven aan je leven, alleen maar overleeft (of volstrekt onhaalbare doelen stelt die waarbij zelfs een begin van verwezenlijking veraf is)?

2.2. Normen/maatstaven

Betekenis

Bij Normen gaat het om de persoonlijke en maatschappelijke maatstaven die men hanteert om zichzelf te beoordelen en te sturen. Geïnternaliseerde normen vormen een leidraad voor gedrag en maken het eigen leven zinvol. Normen leunen aan bij het ideaal-beeld dat men van zichzelf heeft, aan welke verwachtingen men moet voldoen.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op twee componenten:

1. Heeft de persoon duidelijke interne normen en maatstaven waaraan hij/zij dient te voldoen of zich aan dient te houden als leidraad in zijn/haar leven?
2. Hoe hanteert iemand deze normen en hoe goed slaagt de persoon erin te leven naar deze normen, dit wil zeggen noch te streng of rigide, noch te laks of passief?

Leidraad

Waar doelen betrekking hebben op concrete projecten, zijn normen abstractere geïnternaliseerde verwachtingen die men van zichzelf heeft en waarlangs men het eigen gedrag legt. De eerste vraag be vraagt de eigen geïnternaliseerde normen: *Wat zijn voor jou de belangrijkste normen of leefregels in je leven? Welke eisen stel je aan jezelf of welke verwachtingen heb je van jezelf?* De hulpvragen werden geformuleerd om de interviewer enkele alternatieve bevragingen aan te reiken. Waar het om gaat, is dat de interviewer zich een beeld kan vormen of de geïnterviewde een aantal geïnternaliseerde maatstaven voor gedrag heeft, een sociaal en maatschappelijk aanvaard beeld van hoe je moet zijn of net niet mag zijn (musts en musn'ts). Belangrijk is dat deze normen ook sturing kunnen geven aan het leven en het leven zinvol maken. Als de interviewer twijfelt of deze normen effectief zin geven, kan dat expliciet nagevraagd worden: *Helpen deze normen om je leven zin te geven doordat je een beeld hebt van hoe het te leven? Helpen ze ervoor te zorgen dat je leven zinvol is?* Ten tweede wil de interviewer zich een beeld kunnen vormen van de wijze waarop de persoon omgaat met dit geïnternaliseerd beeld, met deze normen: *vormen ze een duidelijke, maar ook flexibele leidraad voor het eigen gedrag of verstikken ze de persoon? Hoe ga je om met deze normen (verwachtingen)? Hoe goed lukt het je om je aan deze normen te houden?* De hulpvragen kunnen helpen om te toetsen of de persoon de neiging heeft te streng te zijn en de lat te hoog te leggen dan wel of men erg laks is en de normen nauwelijks sturing geven aan het gedrag.

Scoring van de niveaus

Niveau 0: men heeft duidelijke normen/verwachtingen voor zichzelf en slaagt er ook in die te bereiken, waardoor het leven richting en zin krijgt.

Niveau 1: de persoon kan soms te streng zijn in het hanteren van de eigen normen. Bijvoorbeeld soms onrealistische persoonlijke maatstaven (vb te streng voor zichzelf) of sociaal-onwenselijke maatstaven, waardoor men enigszins geremd is in het verwezenlijken ervan. Cruciaal onderscheid met 2 is dat deze normen nog steeds consistent zijn en 'van zichzelf' voelen.

Niveau 2: de persoon stelt zichzelf een extreem hoog streefniveau of net extreem laag; maatstaven worden niet verwezenlijkt omdat ze niet eigen en authentiek voelen. De persoon onttrekt vaak kunstmatig hoge normen aan de omgeving of hanteert nauwelijks maatstaven. Hieronder passen bv de extreem perfectionisten, die het gevoel hebben geen enkele fout te mogen maken.

Niveau 3: Persoonlijke maatstaven en normen zijn vaag of tegenstrijdig. Het leven wordt beleefd als betekenisloos of bedreigend. Dit zijn vaak mensen die veel leegte en zinloosheid in hun leven ervaren. Ze hebben weinig geïnternaliseerde normen die het leven zinvol maken.

Niveau 4: Nagenoeg geen persoonlijke maatstaven; hoegenaamd niet in staat om eigen maatstaven te verwezenlijken. Waar 3 nog enigszins leidraden heeft en probeert te volgen, ontbreken die hier.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik het samenvat, dan begrijp ik dat je voor jezelf een aantal duidelijke maatstaven hebt, die belangrijk voor je zijn en die je leven ook richting geven?

Niveau 1: Als ik je goed begrijp, dan bedoel je dat je weliswaar voor jezelf een aantal duidelijke maatstaven hebt, maar dat je de neiging hebt om te hoge verwachtingen aan jezelf te stellen, waardoor je vaak niet helemaal bereikt wat je van jezelf verwacht?

Niveau 2: Als ik het samenvat, dan bedoel je dat je de neiging hebt om je eigen gedrag erg aan te passen aan wat je denkt dat anderen verwachten (pleasen), waarbij je niet mag falen of teleurstellen, maar waardoor je nooit echt het gevoel hebt echt te kunnen waarmaken wat zou moeten // Als ik het samenvat, dan begrijp ik dat je de neiging hebt om erg snel op te geven om aan bepaalde maatstaven te voldoen?

Niveau 3: Als ik het samenvat, dan begrijp ik dat je niet goed weet wat je van jezelf verwacht, waardoor je leven vaak als zinloos of betekenisloos aanvoelt?

Niveau 4: Als ik je goed begrijp, dan is het erg vaag voor je wie of wat je zou moeten zijn, waardoor je leven helemaal zinloos aanvoelt?

Voorbeelden van toetsingsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je duidelijke verwachtingen aan jezelf stelt, die je ook in de meeste gevallen kan realiseren OF bedoel je dat je de neiging hebt om te steile verwachtingen aan jezelf te stellen waardoor je vaak niet helemaal bereikt wat je zou wensen?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat je een aantal duidelijke eigen verwachtingen hebt voor jezelf, ook al slaag je er niet altijd in die te verwezenlijken omdat je wat streng bent voor jezelf OF bedoel je dat je je eigen verwachtingen steeds afstemt op anderen en dan van jezelf verwacht dat je volledig moet waarmaken wat anderen zouden verwachten, waardoor die verwachtingen ook niet meer van jezelf voelen?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat je verwachtingen weliswaar erg afgestemd zijn op wat anderen van jou verwachten en daardoor niet echt van jezelf aanvoelen OF Bedoel je dat je helemaal geen duidelijke maatstaven hebt, waardoor je leven als zinloos aanvoelt op heel wat momenten?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je wel op zoek bent naar maatstaven voor jezelf, maar dat je eigen maatstaven vaag en tegenstrijdig zijn OF Bedoel je dat helemaal geen maatstaven hebt?

2.3. Zelfreflectie

Betekenis

Bij Zelfreflectie gaat het om de mate waarin men in staat is te reflecteren op innerlijke ervaringen (emoties, intenties, gedachten) en er betekenis aan te geven. Het gaat om de mate waarin iemand zich er bewust van is een 'mind' te hebben, een innerlijke wereld van emoties en verlangens etc, die betekenis geeft aan het eigen gedrag. Vanuit die betekenisgeving kan men het eigen gedrag ook sturen (Zelfreflectie als aspect van zelfsturing). Een kernvraag is: kan de persoon begrijpen waarom hij/zij doet wat hij/zij doet vanuit de link met achterliggende emoties, intenties?

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op de volgende component:

Is de persoon in staat om op de eigen mentale processen te reflecteren (gedachten, gevoelens, verlangens, bedoelingen) versus erg verward worden, of niet kunnen uitzoomen uit eigen mentale processen?

Leidraad

Let op: zelfreflectie wordt in dit interview op dezelfde wijze bevraagd als de andere aspecten. De Niveau voor Persoonlijkheidsfunctioneren – Schaal geeft niet veel aanwijzingen voor het differentiëren tussen de scores. Wat bevraagd moet worden is in welke mate de persoon merkt dat hij/zij in staat is om te reflecteren op de eigen binnenwereld van gevoelens, gedachten en intenties op een productieve manier: *Hoe goed ben je doorgaans in staat om te begrijpen wat er in je omgaat: wat je denkt, wat je voelt en wat je wilt?* De hulpvragen parafraseren deze vraag: hoe goed begrijpen mensen hun eigen gedrag? Kunnen ze erg in de war raken over hun eigen gedachten en gevoelens? Hebben mensen de neiging om puur rationeel te analyseren? Of net alleen gevoelsmatig? Probeer ook goed het onderscheid te maken tussen constructieve zelfreflectie en oeverloos piekeren en rumineren.

Scoring van de niveaus

Niveau 0: de persoon is in staat tot reflectie en constructieve betekenisgeving. De persoon begrijpt zichzelf, zijn/haar eigen gedrag, intenties enzovoort.

Niveau 1: de persoon is wel in staat tot reflectie op de eigen ervaringen, maar vaak met het accent op hetzij intellectuele kennis (rationaliseren etc), hetzij gevoelsmatige kennis. Er is te weinig integratie van affectieve en cognitieve aspecten.

Niveau 2: de persoon heeft een beperkte capaciteit om te kunnen reflecteren op de eigen innerlijke ervaringen.

Niveau 3: De persoon heeft duidelijke beperkingen in de capaciteit om te reflecteren en om de eigen innerlijke ervaringen te begrijpen.

Niveau 4: De persoon is diepgaand onvermogen om te kunnen reflecteren, vaak met grove projecties van de eigen motieven op anderen.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je doorgaans goed in staat bent om je eigen gedachten en gevoelens te begrijpen, waardoor je doorgaans ook wel begrijpt waarom je doet wat je doet.

Niveau 1: Als ik het samenvat, dan begrijp je meestal je eigen gedachten en gevoelens wel, al heb je de neiging om te gaan zoeken naar rationele verklaringen (op gevoel te vertrouwen).

Niveau 2: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je het vaak moeilijk vindt om je eigen gedachten en gevoelens goed te begrijpen

Niveau 3: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je jezelf vaak erg weinig begrijpt en weinig begrijpt waarom je doet wat je doet?

Niveau 4: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je jezelf niet begrijpt en dat het lijkt alsof je erg gestuurd wordt van buitenaf.

Voorbeelden van toetsingsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je doorgaans jezelf goed begrijpt OF bedoel je dat je de neiging hebt om je eigen gedrag te veel te gaan analyseren en rationaliseren, waardoor je jezelf verliest in gepieker?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat je weliswaar de neiging hebt om erg te gaan piekeren, maar niettemin doorgaans wel jezelf voldoende begrijpt OF bedoel je dat je vaak veel moeite hebt om je eigen gedachten en gevoelens te begrijpen?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je het geregeld moeilijk vindt om jezelf te begrijpen OF bedoel je dat je vaak echt in de war bent en jezelf helemaal niet begrijpt?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je veel moeite ondervindt om je eigen gedachten en gevoelens te begrijpen OF bedoel je dat je echt niets van jezelf snapt en helemaal niets snapt van je eigen gedrag?

3.1. Begrip ander

Betekenis

Dit aspect verwijst naar het vermogen van de persoon om zich sensitief af te stemmen op de gedachten en gevoelens ('mind') van de ander en om daar op gepaste wijze betekenis aan te geven. Belangrijk daarbij is om de gedachten en gevoelens van anderen als dusdanig te waarderen en erkennen, dit wil zeggen met erkenning van een zekere onwetendheid tegenover deze mentale fenomenen en zonder te rigide focus op specifieke aspecten van de belevingswereld van anderen of overmatige interpretatie ervan.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op de volgende twee componenten:

1. Kan de persoon de gedachtegang en gevoelswereld van anderen doorgaans goed volgen en begrijpen?
2. Is de persoon in staat om de gedachten en gevoelens van de ander als ander te erkennen en begrijpen? Heeft de persoon de neiging om specifiek gevoelig te zijn voor bepaalde emoties bij anderen (vb boosheid, afwijzing, verlating) wat erg de interpretatie van bedoelingen van anderen kleurt?

Toelichting: de eerste component wijst op het vermogen van mensen om zich een beeld te vormen van de emoties en gedachten van anderen, van de 'mind' van anderen als basis voor het begrijpen van het gedrag van de ander. De tweede component verwijst naar het vermogen om in die afstemming echt de gevoelens en gedachten van de ander zelf te begrijpen, het vermogen om zich echt in anderen te verplaatsen, met inachtneming van bepaalde grenzen tussen zelf en ander. Problemen kunnen zich manifesteren doordat eigen gedachten, gevoelens of intenties worden geprojecteerd op de ander (vaak niveau 3), doordat men overmatige interpretaties oplegt aan de gedachten en gevoelens van de ander en voorbij gaat aan wat men kan weten daarover of doordat men te eng en rigide slechts bepaalde aspecten van de belevingswereld waarneemt, bijvoorbeeld voor zoverre die relevant zijn voor zichzelf (vaak niveau 2).

Leidraad

Bevraging van dit facet start met een open vraag: *De volgende vragen gaan over hoe je in staat bent om anderen te begrijpen, waarmee ik bedoel hoe je je afstemt op wat anderen precies voelen, willen of bedoelen, hoe je je in de ander in kan leven. Kan je een beeld geven van wat jou daarin goed en minder goed lukt? In welke mate lukt het jou doorgaans om te begrijpen wat anderen precies voelen, denken of willen?* De interviewer stimuleert de reflectie van de geïnterviewde op zijn of haar mate van bewustzijn van de 'mind' van ander en zijn of haar vermogen om daar constructief betekenis aan te geven. De hulpvragen zijn varianten om hier een indruk van te krijgen, vooral wanneer men de indruk heeft dat er sprake is van een erg laag niveau van dit facet. Als mensen bijvoorbeeld erg weinig kunnen antwoorden op de open vraag of er wat van in de war geraken, kan nagevraagd worden of ze bezig zijn met de gedachten en gevoelens van anderen of daar helemaal niet bij stilstaan. Misschien maakt het hen helemaal niets uit wat anderen denken en voelen? Misschien raken ze erg in de war van de gedachten en gevoelens van anderen? De tweede component is bedoeld om de andere niveaus te differentiëren. Daarbij gaat het met name om het vermogen om 'echt' empathisch te zijn, dit wil zeggen niet zozeer zelf allerlei invullingen te maken van de belevingswereld van anderen of zich slechts op een beperkt deel van de belevingen van de ander te richten, maar echt in staat zijn om de gevoelens en gedachten van de ander als ander te begrijpen: *In hoeverre merk je dat je geneigd bent te snel in te vullen hoe anderen denken of zich voelen waarbij je voorbij gaat aan hoe anderen werkelijk zich voelen of wat ze werkelijk denken?* De hulpvragen zijn een variant van deze vraag, die iets concreter deze component bevraagt. Merken mensen soms bij zichzelf dat ze te zeer gericht zijn op specifieke emoties (bijvoorbeeld of anderen boos op hen zijn) van anderen of specifieke pijnpunten (bijvoorbeeld waar ze anderen kunnen 'raken')?

Scoring van niveaus

Niveau 0: de persoon is *meestal* in staat om andermans ervaringen en motieven gepast te begrijpen.

Niveau 1: de persoon is meestal in staat om andermans ervaringen en motieven gepast te begrijpen maar neigt ertoe om te rigide bepaalde verwachtingen in te vullen bij anderen, bijvoorbeeld het idee dat anderen hoge eisen stellen (gebukt gaan onder wat men ervaart als verwachtingen van anderen).

Niveau 2: de persoon is in sterke mate gericht op de belevingswereld van anderen, maar vooral om zich daaraan aan te passen of rekening mee te houden of omdat dit functioneel is voor de eigen belangen. Mensen kunnen dus wel de gedachten en gevoelens van anderen lezen en interpreteren, maar doen dat niet om de ander als ander te begrijpen, maar wel uit 'eigenbelang'.

Niveau 3: de persoon is erg sensitief voor welbepaalde aspecten van de belevingswereld van anderen, bijvoorbeeld de zwakke plekken die men vervolgens uitbuit. Dit kan zich ook uiten in de neiging om erg rigide bepaalde intenties in te vullen bij anderen ('je zult me in de steek laten zoals iedereen'). Kenmerkend voor niveau 3 is dat bepaalde mentale inhouden al proactief ingevuld worden: anderen kunnen haast niet het tegendeel bewijzen.

Niveau 4: de persoon is helemaal niet in staat om andermans ervaringen en motieven in overweging te nemen en te begrijpen. Haast desinteresse in de ervaringswereld van anderen.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je meestal goed in staat bent om je af te stemmen op de gedachten en gevoelens van anderen en om die te begrijpen? Het is niet dat je onfeilbaar bent, maar je wordt zelden echt verrast door reacties van anderen.

Niveau 1: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je doorgaans vrij goed in staat bent om de gedachten en gevoelens van anderen te begrijpen, maar dat je toch ook geregeld de neiging hebt om te gevoelig te zijn en te snel in te vullen wat anderen van je denken of verwachten?

Niveau 2: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je weliswaar erg bezig bent met wat anderen denken en voelen, maar dan vooral om daar vervolgens rekening mee te kunnen houden, bijvoorbeeld zodat ze je niet zullen kwetsen?

Niveau 3: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je sterk de neiging hebt om de gedachten en gevoelens van anderen voortdurend in te vullen?

Niveau 4: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je vaak heel erg in de war bent over wat anderen denken en voelen / vaak helemaal niet stilstaat bij het feit dat anderen gevoelens hebben of een eigen denkwijze / vaak weinig of niets begrijpt van de gedachten en gevoelens van anderen?

Voorbeelden van toetsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je de gedachten en gevoelens van anderen doorgaans goed begrijpt OF bedoel je dat je geregeld bij jezelf opmerkt dat je de neiging hebt om te snel aan te voelen dat anderen bepaalde zaken van je verwachten of denken, zonder dat ze dat misschien echt doen?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat je weliswaar de neiging hebt om geregeld iets in te vullen van de verwachtingen van anderen, maar doorgaans wel vrij goed de gedachten en gevoelens van anderen begrijpt OF bedoel je dat je voortdurend bezig bent met wat anderen denken en voelen, maar vooral om je daarop te kunnen afstemmen en minder om echt de ander zelf te begrijpen?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat je erg bezig bent met wat anderen denken en voelen, weliswaar vooral met als doel je daar op te kunnen afstemmen OF bedoel je dat je erg geneigd bent steeds zelf in te vullen wat anderen denken en voelen en daarbij vaak voorbijgaat aan hun eigen gedachten en gevoelens?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je nog wel probeert te begrijpen wat anderen denken en voelen en daar misschien te eenzijdig zelf invulling aan te geven OF bedoel je dat je nauwelijks stil staat bij de gevoelens en gedachten van anderen en daar doorgaans weinig van begrijpt?

3.2. Perspectieven

Betekenis

Bij dit facet gaat het om het vermogen om te accepteren dat anderen andere gezichtspunten hebben en dat er verschillende perspectieven op de realiteit ('waarheden') kunnen zijn die gelijkwaardig naast elkaar kunnen en mogen bestaan zonder dat als een bedreiging voor het eigen gezichtspunt te ervaren. Het gaat erom dat men 'door de ogen van de ander' kan kijken naar de realiteit en dus kan begrijpen hoe anderen tot hun visie op bepaalde zaken komen.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op de volgende twee componenten:

1. Kan de persoon inzien en begrijpen dat anderen een andere visie op iets kunnen hebben?
2. Hoe ervaart de persoon het wanneer anderen een andere mening hebben over iets?

Leidraad

De eerste component die men helder moet proberen te krijgen, is of de persoon begrijpt dat er verschillende perspectieven op dezelfde werkelijkheid kunnen zijn. *Hoe goed lukt het jou doorgaans om het gezichtspunt van anderen te begrijpen, wanneer dat verschilt van jouw gezichtspunt? Wat lukt jou daar goed en minder goed in?* De interviewer probeert zich een beeld te vormen van het vermogen van mensen om 'in de schoenen van de ander' te staan en 'door de ogen van de ander' naar de werkelijkheid te kijken. De hulpvragen verduidelijken dit verder: in hoeverre slagen mensen er in zich te verplaatsen in het perspectief van anderen? Of zijn ze zich doorgaans er niet bewust van dat anderen op een andere manier kunnen kijken naar de realiteit? Of er niet in geïnteresseerd? De tweede component exploreert de ervaring van verschillende perspectieven. *Hoe goed kan je ermee omgaan wanneer anderen een duidelijk andere mening of kijk op iets hebben, anders dan jouw mening?* De interviewer tracht zich een beeld te vormen van de weerstand of zelfs vijandigheid die er bij de geïnterviewde kan ontstaan wanneer anderen een andere mening hebben ('independence of mind' vertonen)? Gaat het om een 'milde koppigheid' (niveau 1), een duidelijke weerstand (niveau 2) of roept het vijandigheid en dreiging op wanneer anderen een andere kijk hebben (niveau 3)?

Scoring van niveaus

Niveau 0: de persoon is in staat om het perspectief en de mening van anderen te begrijpen en te waarderen, ook al is men het er niet mee eens. Men kan door de ogen van anderen naar de realiteit kijken en begrijpen hoe anderen aan hun kijk of opvattingen komen.

Niveau 1: de persoon is weliswaar in staat om het perspectief van anderen te begrijpen, maar kan daar toch vaak een zekere weerstand tegen ondervinden (en wat obstinaat blijven vasthouden aan de eigen mening)

Niveau 2: de persoon is heel erg gericht op het eigen perspectief en niet goed in staat om te bedenken dat anderen mogelijk anders denken. Egocentrisch. Mijn waarheid is de waarheid.

Niveau 3: de persoon is meestal onvermogen om andere gezichtspunten te erkennen. Andere meningen worden vaak als bedreigend ervaren (als je het niet met me eens bent, ben je dus tegen mij). Het verschil met 2 is dat het verschil in perspectief meteen persoonlijk dreigt te worden ('voor of tegen mij').

Niveau 4: de persoon heeft geen oog voor het perspectief van ander en is enkel gericht op de ander om de eigen behoeften te laten bevredigen of om schade te voorkomen.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik het goed begrijp, dan zeg je dat je doorgaans een bepaalde kwestie vanuit verschillende oogpunten kan begrijpen, zelfs al ben je het niet eens met sommige van die oogpunten?

Niveau 1: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je wel in staat bent om verschillende meningen en oogpunten te begrijpen, maar dat je soms nogal koppig aan je eigen mening kan vasthouden?

Niveau 2: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je je doorgaans niet zo bewust bent van de wijze waarop anderen naar iets kijken en het moeilijk hebt om je in hen te verplaatsen om te begrijpen waarom ze tot hun mening zijn gekomen?

Niveau 3: Als ik je goed begrijp, dan vind je het vaak erg moeilijk om je echt te verplaatsen in het perspectief van anderen en voelt het vaak zelfs als een strijd aan wanneer je met anderen in een discussie of meningsverschil terecht komt?

Niveau 4: Als ik je goed begrijp, dan raak je erg in de war in contacten met anderen en kan je hen helemaal niet volgen?

Voorbeelden van toetsingsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je gemakkelijk open kan staan voor de wijze waarop anderen naar iets kijken en de mening die ze daarover gevormd hebben, doorgaans gemakkelijk kan en ook wilt begrijpen OF bedoel je dat je weliswaar hen meestal kan volgen, maar bij jezelf ook een soort van koppigheid ervaart om dat ook te doen?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat je weliswaar soms wat koppig kan zijn maar toch doorgaans in staat bent om de mening van anderen te begrijpen bij een verschil van mening OF bedoel je dat je bij jezelf vaak merkt dat je weinig oog hebt voor de mening van anderen en geneigd bent erg koppig vast te houden aan hoe jij de dingen ziet?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat je het vaak moeilijk vindt om je te verplaatsen in de mening van een ander OF bedoel je dat je bij een verschil van mening niet alleen de ander vaak niet goed kan volgen, maar zelfs dat het bij zulke discussies erg kan aanvoelen dat er een echte strijd ontstaat, waarin je van je moet afbijten?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je het weliswaar erg moeilijk kan vinden wanneer anderen verschillen van mening, maar dat je ook wel beseft dat anderen een andere kijk kunnen hebben, OF bedoel je dat je doorgaans helemaal niet bezig bent met anderen en erg in de war kan raken van hun standpunten?

3.3. Impact

Betekenis

Bij dit facet wordt verwezen naar het vermogen om betekenis te kunnen geven aan de interactie tussen jou en anderen vanuit een juiste inschatting van de impact van eigen gedrag en houding op anderen. Dit vermogen ligt aan de basis van het vermogen om te begrijpen hoe interactionele patronen in iemands leven tot stand komen, waarom een interactie verloopt zoals ze verloopt.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op het volgende component:

Kan de persoon begrijpen en juist inschatten welke impact zijn/haar gedrag heeft op anderen?

Leidraad

De interviewer wil zich een beeld kunnen vormen van de capaciteit van de persoon om in te schatten welke impact het eigen gedrag op anderen heeft. *Hoe goed kan je inschatten wat de impact is van wat jij doet op anderen? Hoe zeer ben je je daar bewust van? Wat lukt jou daar goed en minder goed in?* Voor heel wat mensen zal het wellicht nieuw zijn om dit vermogen bij zichzelf in te schatten. Daarom zijn een reeks hulpvragen toegevoegd, waarin beperkingen in dit vermogen getoetst worden: Gebeurt het wel eens dat mensen merken dat ze te weinig rekening houden met anderen? Gebeurt het wel eens dat mensen verrast zijn over de gevolgen van wat ze doen voor anderen? Overschatten mensen wel eens hun eigen impact? Of zijn ze zich er net veel te weinig van bewust? Raken ze in de war omdat ze niet kunnen volgen hoe interacties zich ontfouten?

Scoring van niveaus

Niveau 0: de persoon kan doorgaans goed inschatten wat de impact is van het eigen gedrag op anderen.

Niveau 1: de persoon is zich soms net wat te weinig bewust van de consequenties van het eigen gedrag op anderen.

Niveau 2: de persoon onder- of overschat doorgaans de impact van het eigen gedrag op anderen. Men kan zich moeilijk een goed en realistisch beeld vormen van de consequenties van het eigen gedrag, bijvoorbeeld door te denken dat kleine acties grote gevolgen kunnen hebben voor hoe anderen over de eigen persoon denken.

Niveau 3: de persoon kan heel slecht inschatten wat de impact is van de eigen gedragingen op anderen. Men kan bijvoorbeeld totaal ontkennen dat kwetsende zaken zeggen, echt kwetst. Of men wordt verwijtend en devaluerend wanneer anderen reageren op gedrag.

Niveau 4: de persoon is erg verward en gedesoriënteerd over hoe sociale interacties verlopen.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik je goed begrijp, zeg je dat je doorgaans goed begrijpt welke impact jouw gedrag op anderen kan hebben?

Niveau 1: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat er momenten zijn dat je niet goed kan inschatten welk effect jouw gedrag op anderen heeft?

Niveau 2: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je vaak moeilijk kan inschatten welke impact jouw gedrag op anderen heeft, waarbij je de neiging hebt om de gevolgen van wat je doet voor anderen te overschatten/onderschatten?

Niveau 3: Als ik je goed begrijp dan vind je het erg moeilijk om te begrijpen waarom jouw gedrag een bepaalde impact heeft op anderen, waardoor je soms erg verrast en soms ook verbijsterd kan zijn over hoe mensen vervolgens op jou reageren?

Niveau 4: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je vaak erg in de war kan raken over hoe contacten verlopen en waarom mensen op jou op een bepaalde manier reageren?

Voorbeelden van toetsingsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je doorgaans echt wel goed kan inschatten welke impact jouw gedrag op anderen heeft OF bedoel je dat je bij momenten die impact minder goed inschat (over- of onderschat)?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat er momenten zijn dat je de gevolgen van wat je doet voor anderen niet goed inschat OF bedoel je dat nagenoeg steeds de neiging hebt om de impact van wat je doet te over- of onderschatten?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat je moeilijkheden ondervindt om goed de gevolgen van je eigen gedrag op anderen in te schatten OF bedoel je dat je echt verrast en verbijsterd kan zijn over hoe mensen op jouw gedrag reageren?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je vaak echt niet goed kan inschatten welke effecten jouw gedrag op anderen heeft waardoor je geregeld echt verrast en zelfs verbijsterd bent OF bedoel je dat je geen idee hebt van hoe jouw gedrag op anderen overkomt waardoor jouw contacten zeer lastig te volgen zijn voor je?

4.1. Verbondenheid

Betekenis

Onder verbondenheid wordt het vermogen begrepen om positieve relaties en bevredigende contacten aan te gaan met anderen, zowel in de persoonlijke als maatschappelijke sfeer. Het betreft het vermogen om zich te kunnen inschakelen in het sociale leven.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op de volgende componenten:

1. Is de persoon in staat tot positieve verbondenheid met anderen?
2. Is deze verbondenheid betekenisvol?
3. Is deze verbondenheid voldoende stabiel en langdurig positief?

Leidraad

In het interview dien je op drie componenten van verbondenheid zicht te krijgen: valentie (positief), kwaliteit, diepgang of betekenis van de verbondenheid en stabiliteit. Daarbij is het van belang dat mensen zowel persoonlijk als sociaal-maatschappelijk in staat zijn tot positieve, betekenisvolle en stabiele verbondenheid in diverse gradaties van diepgang. De interviewer zal dus ook voldoende zicht moeten krijgen op de omvang van het sociale netwerk. Beperkt dit zich louter tot de familie of is de persoon ook in staat tot positieve, betekenisvolle en stabiele relaties op het werk, in de buurt, met vrienden? De eerste vraag nodigt de geïnterviewde uit om een algemeen beeld te geven van diens interpersoonlijke capaciteiten: *Kun je een beeld geven van hoe je contacten met anderen doorgaans lopen? Wat loopt er voor jou doorgaans goed en minder goed in het aangaan van contacten? En in het onderhouden van vriendschappen en relaties?* Dit is een algemene vraag die mensen stimuleert om hun oppervlakkige contacten en meer diepgaande relaties te beschouwen. De

interviewer tracht in dit stukje zicht te krijgen op het vermogen tot positieve verbondenheid: lopen contacten doorgaans soepel of moeizaam? Hebben mensen diverse contacten in de sociale realiteit of trekken ze zich terug? Indien er virtueel geen sociale contacten zijn, is het van belang om de achtergrond daarvan goed te exploreren: is dit steeds zo geweest? Verlangen mensen wel naar contacten? Of trekken ze zich terug uit desinteresse of uit angst dat alle contacten steeds beschadigend, overspoelend en dergelijke zijn (niveau 4)? Ten tweede vraagt de interviewer de persoon om stil te staan bij de betekenisvolheid van contacten: *Hoe bevredigend vind je de contacten die je hebt? Hoe zeer voel je je ook echt verbonden met anderen?* Zijn mensen in staat om diepgang en betekenis te geven aan hun relaties of blijven ze oppervlakkig en afstandelijk? Zijn de contacten die men heeft ook echt betekenisvol? Tenslotte gaat de interviewer na wat het vermogen is van de geïnterviewde om deze contacten duurzaam positief te houden: *Hoe goed lukt het jou om contacten met vrienden, partners, collega's, burens en dergelijke goed in stand te houden zodat ze stabiel zijn en doorheen de tijd ook positief blijven?* Het volstaat niet dat men telkens tijdelijk hechte contacten aangaat, ze dienen ook stabiel positief te blijven. De hulpvragen kunnen de open vraag verder verduidelijken.

Scoring van de niveaus

Niveau 0: de persoon heeft verschillende bevredigende, positieve, langdurige relaties in zowel de persoonlijke als maatschappelijke sfeer. Men is in staat zich sociaal in te schakelen in diverse relaties, met diverse gradaties van diepgang.

Niveau 1: de persoon heeft verschillende positieve, langdurige relaties in zowel de persoonlijke als maatschappelijke sfeer, maar de mate van diepgang is wat minder. Relaties neigen ertoe wat afstandelijker, oppervlakkiger te zijn en mensen zijn wat geremder.

Niveau 2: de persoon heeft wel een wens naar verbondenheid, maar het realiseren ervan wordt vaak geremd, waardoor de relaties vaak wat oppervlakkig blijven, bijvoorbeeld omdat men erg gericht is op de behoefte van de ander.

Niveau 3: de persoon verlangt vaak in sterke mate naar verbondenheid, maar is niet goed in staat om contacten langdurig positief en bevredigend te houden. Mensen kunnen zulke betekenisvolle, stabiele relaties niet realiseren of ze raken snel vertroebeld.

Niveau 4: de persoon heeft nauwelijks verlangen naar verbondenheid, hetzij uit desinteresse, hetzij uit angst beschadigd te worden. Daarom is men ofwel erg afstandelijk, gedesorganiseerd of slechts in staat tot zeer negatieve contacten.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je zowel thuis als op je werk en met je vrienden positieve en langdurige contacten kan aangaan, die voor jezelf ook betekenisvol en bevredigend zijn?

Niveau 1: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je zowel thuis als op school en met je vrienden positieve en langdurige contacten kan aangaan, maar dat je merkt dat je zelf wat geremd bent, enigszins afstandelijk misschien, waardoor je relaties eerder oppervlakkig blijven?

Niveau 2: Als ik het goed begrijp, dan zeg je weliswaar verlang naar hechtere en betekenisvollere relaties met anderen, maar dat je het lastig vindt om zulke contacten te realiseren waardoor je relaties haast allemaal oppervlakkig blijven?

Niveau 3: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je wel hunkert naar echte en langdurige relaties, maar dat het erg moeilijk voor je is om zulke relaties ook voor langere tijd positief en stabiel te houden?

Niveau 4: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je anderen op afstand houdt en je met helemaal niemand verbonden voelt / dat je contacten haast allemaal negatief zijn ?

Voorbeelden van toetsingsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je relaties met anderen thuis en op je werk voor jou betekenisvol zijn OF bedoel je dat er toch iets van remming is in je waardoor je relaties ertoe neigen wat aan de oppervlakte te blijven?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat je relaties met anderen thuis, in je vriendenkring en op je werk positief en betekenisvol zijn, maar misschien net wat te oppervlakkig OF bedoel je dat ongeveer al je relaties oppervlakkig blijven en je er niet in slaagt om iets van diepgang of betekenis te realiseren in je relaties?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat de meeste van je relaties weliswaar eerder oppervlakkig zijn, maar doorgaans wel stabiel en overwegend positief OF bedoel je dat je er niet in slaagt om relaties langdurig stabiel en positief te houden, hoe zeer je daar ook naar verlangt?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat je hunkert naar echte betekenisvolle verbondenheid met anderen ook al lukt je er niet goed in dat langdurig te realiseren OF bedoel je dat je daar niet in geïnteresseerd bent en anderen liefst op afstand houdt omdat je toch niet goeds verwacht van relaties?

4.2. Nabijheid

Betekenis

Dit aspect verwijst naar het vermogen van mensen om gelijkwaardige, wederkerige en veilige intieme relaties met anderen uit te bouwen. Het vergroot de component van 'betekenisvolheid' van het aspect 'verbondenheid' uit.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op de volgende componenten:

1. Heeft de persoon een capaciteit tot intieme/nabije verbondenheid (i.t.t. afstandelijk en oppervlakkig)?
2. Is er sprake van wederkerigheid/gelijkwaardigheid in deze relaties (versus egocentrisme)?
3. Is er sprake van ervaren veiligheid in langdurige intieme relaties?

Leidraad

De vragen onder 'nabijheid' zoomen in op de capaciteit van mensen om echt betekenisvolle, intieme, wederkerige relaties aan te gaan, waarin ze zich veilig kunnen voelen, gebaseerd op vertrouwen in de

duurzaamheid en wederkerigheid van relaties. *Hoe belangrijk is het voor jou om ook intieme, nabije relaties met andere mensen uit te bouwen? Waarom wel/niet?* Deze vraag gaat in op het verlangen, nog niet meteen op het vermogen om zulke relaties ook te realiseren. De interviewer tracht zicht te krijgen op onderliggende verwachtingen en verlangens, wat kan toelaten om niveau 4 – waarin er totale desinteresse of volstrekte terugtrekking voorkomen – uit te sluiten. Het is wel belangrijk om een ontkennend antwoord goed te exploreren: verlangen mensen er echt niet meer naar of voelen ze zich onmachtig om zulke relaties te realiseren? Deze eerste open vraag wordt gevolgd door een tweede, die het vermogen om zulke relaties te realiseren bevraagt: *Hoe goed lukt jou dat? Hoe goed lukt het jou om anderen echt dichtbij te laten komen?* Belangrijk is dat de interviewer voldoende zicht krijgt op het vermogen van mensen om zulke nabijheid in diverse relaties te realiseren. Het volstaat bijvoorbeeld niet om een erg goed en intiem contact met een zus te hebben om dit vermogen te hebben. De hulpvragen herformuleren deze vraag op diverse manieren en kunnen helpen om deze component verder te exploreren. Ten tweede dient de interviewer zich een beeld te vormen van de kwaliteit van deze relaties, met name de mate waarin er een gelijkwaardig en wederkerig zorgzaam aspect in deze relaties zit: *Hoe gelijkwaardig en wederkerig zijn jouw nabije relaties met anderen?* Vaak zullen de hulpvragen nodig zijn om dit goed af te toetsen. Wederkerigheid houdt in dat de relatie om beiden draait. Mensen die hier meer moeite mee ondervinden zullen er vaak (subtiel) vanuit gaan dat hun belangen belangrijker zijn, dat anderen vooral rekening met hen moeten houden of zullen relaties gebruiken om hun gevoel van eigenwaarde te stabiliseren. De interviewer dient deze component goed te exploreren aangezien de meeste mensen spontaan een wenselijk antwoord geven of in eerste instantie niet goed de mate van wederkerigheid in hun relaties kunnen inschatten. Ten derde zal de interviewer zich een beeld moeten vormen van de stabiliteit en ervaren veiligheid in zulke nabije relaties. Zijn mensen in staat om nabijheid en gehechtheid of intimiteit te verdragen of roept dit angsten op vanuit de verwachting dat anderen (uiteindelijk) onbetrouwbaar zullen blijken? *Hoe goed lukt het je om dergelijke nabije relaties ook vast te houden, te bestendigen? Hoe zeker of veilig voel je je in zulke relaties?* Deze component is vooral bedoeld om de ernstige problemen in nabijheid te identificeren (niveau 3 en 4).

Scoring van de niveaus

Niveau 0: de persoon verlangt naar en is in staat om verschillende zorgzame, wederkerige nabije relaties te realiseren. Dit niveau veronderstelt dus dat zowel partnerrelaties, maar ook vriendschappen een zekere diepgang, betekenis en wederkerigheid kennen.

Niveau 1: op dit niveau zijn mensen eveneens in staat tot diverse wederkerige, zorgzame intieme relaties, maar kan er (bij momenten) meer afstand ontstaan, in het bijzonder wanneer er oplopende spanningen zijn. Mensen kunnen bijvoorbeeld op momenten van spanning of conflict iets van afstand ervaren in de relatie, van waaruit ze voorzichtiger zijn en geremder in de betekenisvolle vormgeving van zulke relaties.

Niveau 2: op dit niveau staan intieme relaties vooral in het teken van het reguleren van de eigen zelfwaardering, wat kan leiden tot de verwachting om volledig door anderen begrepen te worden. Op dit niveau is er geen echt wederkerigheid, omdat de gerichtheid op de ander bepaald wordt door eigenbelangen.

Niveau 3: op dit niveau heeft men de ander absoluut nodig, maar is men tegelijk haast zeker in de steek gelaten of misbruikt te worden. Hier gaat het vaak om de intense conflicten in afstand en nabijheid.

Niveau 4: Relaties hebben op dit niveau slechts betekenis in termen van directe behoeftebevrediging of vermijden van schade.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik het goed samenvat, dan zeg je dat je zowel met je partner als met diverse goede vrienden prettige, zorgzame en wederkerige relaties kan aangaan?

Niveau 1: Als ik het goed samenvat, dan zeg je dat je weliswaar met verschillende van je vrienden zorgzame en wederkerige relaties kan aangaan, maar dat je niettemin merkt dat er iets van een remming is om echt volledig jezelf te zijn en dat je vooral bij oplopende emoties snel afstand ervaart in zulke contacten?

Niveau 2: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je relaties met anderen erg draaien rond het goed willen doen voor anderen om goedkeuring te krijgen waarmee je gevoel van eigenwaarde versterkt en dat je tegelijk erg teleurgesteld kan zijn wanneer anderen jou niet aanvoelen of begrijpen?

Niveau 3: Als ik je goed begrijp dan zeg je dat je enerzijds erg hunkert naar nabije relaties, maar anderzijds ook er voortdurend vanuit gaat dat belangrijke relaties toch zullen stuklopen?

Niveau 4: Als ik het goed samenvat, dan zeg je dat je anderen helemaal vermijdt omdat je er vanuit gaat dat relaties voor jou toch alleen maar schadelijk zijn / dat je anderen alleen opzoekt als je hen nodig hebt?

Voorbeelden van toetsingsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat nabije relaties met anderen prettig, zorgzaam en wederkerig zijn OF bedoel je dat je merkt dat er toch iets van een remming of afstand is in je nabije contacten en dan misschien vooral op momenten van sterke emoties, omdat je bijvoorbeeld dan afstand neemt of tracht te voorkomen dat emoties zo hoog oplopen?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat je relaties doorgaans wederkerig en zorgzaam zijn, zij het misschien niet zo intiem en nabij als je zou willen OG bedoel je dat je doorgaans ze afstemt op anderen dat ze niet echt wederkerig zijn en je bijvoorbeeld erg teleurgesteld kan zijn als anderen jou niet begrijpen?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat je relaties erg draaien rond 'het goed doen' om goedkeuring te krijgen, waardoor ze misschien niet zo hecht en nabij zijn als je zou willen, maar meestal wel stabiel OF bedoel je dat je relaties voortdurend wisselen tussen intieme betrokkenheid en angst voor afwijzing en dat je er ergens vanuit gaat dat anderen je toch in de steek zullen laten?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat het erg moeilijk voor is om je nabije relaties stabiel te houden en je daarin vaak bezig bent met afwijzing door anderen OF bedoel je dat je vermijdt om nabij te zijn omdat je ervan overtuigd bent dat anderen je uiteindelijk toch zullen beschadigen (dat je enkel nabijheid zoekt wanneer je hen nodig hebt om je eigen behoeften te bevredigen)?

4.3. Wederkerigheid

Betekenis

Onder 'wederkerigheid' wordt het vermogen begrepen om samen te werken met anderen, op zo'n manier dat recht gedaan kan worden aan zowel de eigen belangen als die van de ander, waardoor de samenwerking tot wederzijds voordeel kan leiden. Het gaat om het vermogen tot wederkerige samenwerking in relaties, waarbij men in staat is de inbreng van anderen echt naar waarde te schatten en te integreren met de eigen inbreng.

Nodige informatie

Om dit aspect te scoren heeft de interviewer zicht nodig op de volgende componenten:

1. Is de persoon in staat tot constructieve samenwerking?
2. Is de persoon in staat flexibel om te gaan met de inbreng van anderen (noch te veel, noch te weinig)?

Leidraad

De criteria om het aspect 'wederkerigheid' te scoren verwijzen in belangrijke mate naar het vermogen tot samenwerking met anderen. Daar zijn de vragen dan ook op gericht: *Hoe goed lukt het je in het algemeen om met anderen samen te werken aan een taak of opdracht?* De hulpvragen exploreren verder het vermogen tot constructieve samenwerking. Raken mensen snel in conflict wanneer ze moeten samenwerken? Zijn mensen gericht op samenwerking of werken ze liever alleen? En als ze liever alleen werken, waar heeft dat dan mee te maken? Ten tweede probeert de interviewer zich een beeld te vormen van de wederkerigheid binnen die samenwerking: *Hoe ga je daarbij om met de inbreng van anderen?* De interviewer tracht te exploreren of mensen in staat zijn flexibel te reageren op de inbreng van anderen. Kunnen ze rekening houden met de ideeën van anderen? Of nemen ze de ideeën van anderen gewoon over zonder nog iets van de eigen inbreng te kunnen overleiden?

Scoring van de niveaus

Niveau 0: de persoon is in staat tot constructieve samenwerking, met wederzijds voordeel en met het vermogen om daarbij de ideeën van anderen te integreren.

Niveau 1: op dit niveau kan de samenwerking beperkt worden doordat men te hoge verwachtingen heeft van de ander of van de samenwerking of doordat men de ideeën en inbreng minder goed kan appreciëren en integreren.

Niveau 2: op dit niveau heeft de persoon weinig aandacht voor belangen van anderen in de samenwerking

Niveau 3: de persoon ondervindt grote problemen om met anderen constructief samen te werken. Er ontstaat vaak snel een strijd, waarin de inbreng van anderen alles of niets is, met idealisering of devaluering.

Niveau 4: op dit niveau is er geen sprake van wederkerigheid. De persoon is louter gericht op de eigen behoeften en belangen.

Voorbeelden van checkvragen

Niveau 0: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je doorgaans gemakkelijk en positief kan samenwerken met anderen en dat je daarin zowel je eigen inbreng naar voor kan brengen als rekening kan houden met de inbreng van anderen?

Niveau 1: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat samenwerken soms moeilijk loopt omdat je er mogelijk te veel van verwacht of omdat je het soms moeilijk vindt om echt voldoende rekening te houden met de inbreng van anderen?

Niveau 2: Als ik het samenvat, dan zeg je dat er niet echt sprake is van wederkerige samenwerking en dat het je erg veel moeite kan kosten om oog te hebben voor de inbreng van anderen?

Niveau 3: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat samenwerken echt moeilijk voor je is en vaak uitloopt op een strijd waarbij je de inbreng van anderen maar erg moeilijk naar waarde kan schatten?

Niveau 4: Als ik het samenvat, dan zeg je dat je niet tot samenwerking met anderen kan komen. Je wil alleen vermijden dat anderen je kunnen kwetsen, waardoor er geen wederkerigheid is?

Voorbeelden van toetsingsvragen

Niveau 0 versus 1: Bedoel je dat je doorgaans in staat bent tot een prettige en positieve samenwerking met anderen OF bedoel je dat je merkt dat je in een samenwerking al snel wat te hoge verwachtingen hebt of wat minder goed rekening kan houden met de inbreng van anderen, waardoor het moeizaam dreigt te lopen?

Niveau 1 versus 2: Bedoel je dat samenwerken echt een uitdaging voor je inhoudt om niet te veel te verwachten of echt rekening te houden met de inbreng van anderen OF bedoel je dat je eigenlijk vaak niet tot echte 'samen-werking' komt omdat je de neiging hebt om erg gericht te zijn op je eigen ideeën en belangen?

Niveau 2 versus 3: Bedoel je dat samenwerken doorgaans moeilijk verloopt omdat je vergeet rekening te houden met anderen daarin OF bedoel je dat samenwerking heel snel uitloopt in een strijd waarin je de neiging hebt om de inbreng van anderen te devalueren?

Niveau 3 versus 4: Bedoel je dat samenwerken echt moeilijk voor je is en vaak tot strijd leidt OF bedoel je dat je eigenlijk helemaal niet bezig bent met samenwerking en je uitsluitend op jezelf terugtrekt?

Registratie en verslaglegging

In bijlage XX kan men een scoringsformulier vinden dat kan worden ingevuld. Dit formulier brengt de relevante scores samen. Facultatief kan de interviewer kort beargumenteren waarom hij/zij een bepaalde score heeft toegekend. Ook wordt aangeraden om enkele observatiegegevens mee op te nemen.

Indien het interview voor klinische doeleinden (diagnostiek, indicatiestelling, plannen van behandelinterventies) wordt gebruikt, dan is het doorgaans zinvol om de beknopte informatie aan te vullen met een uitgebreider verslag van de interviewthema's. Aangeraden wordt om de belangrijkste interviewgegevens per thema weer te geven en dat te voegen bij het scoringsformulier. De interviewer kan uitgebreider beargumenteren waarom de ernst op een bepaald niveau wordt ingeschat, wat eventuele aandachtspunten in behandeling kunnen zijn en welke problemen kunnen interfereren met behandelvoortgang.

Psychometrische eigenschappen

Er is verder onderzoek nodig naar de psychometrische eigenschappen. Een eerste publicatie zal in 2015 worden gesubmit.

Scholing en training

Het is op dit moment onduidelijk welke scholing vereist is. De auteurs raden sterk aan om minstens een inleidende cursus te volgen, waarin het Alternatieve model voor DSM-5 Persoonlijkheidsstoornissen wordt toegelicht en waarin opzet en format van het interview worden geïllustreerd. Zulke training kan op één dag. Dit laat de clinicus toe om het interview zelf te gaan toepassen in de klinische praktijk. Wil men het interview voor onderzoeksdoeleinden gebruiken, dan wordt gevraagd contact op te nemen met één van de auteurs.

Bijlage 1: Scoringsformulier STiP-5

Naam respondent:

Naam interviewer:

Afnamedatum:

Voornaamste observatiegegevens:

Scoringsformulier

LPF-totaal	Kernconcept	Element	Aspect	Score	Opmerkingen (argumenten, bedenkingen etc)
Ernst: Totaal-score=	Zelf-functio- neren Score =	Identiteit Score =	Eigen uniek zelf ervaren, en duidelijk begrensd zijn van de ander		
			Eigenwaarde is stabiel met gepaste zelfwaardering		
			Vermogen om een palet aan emoties te ervaren en te reguleren		
		Zelfsturing Score =	Nastreven van samenhangende en betekenisvolle doelen op korte en langere termijn		
			Het gebruik van constructieve persoonlijke maatstaven voor gedrag		
			Vermogen tot productieve zelfreflectie		
	Inter-persoonlijk functio- neren Score =	Empathie Score =	Begrip en waardering voor andermans ervaringen en drijfveren		
			Vermogen om uiteenlopende gezichtspunten te tolereren		
			Inzicht in het effect van het eigen gedrag op anderen		
		Intimiteit Score =	Diepe en duurzame positieve verbondenheid met anderen		
			Wens en vermogen tot nabijheid		
			Wederkerig en respectvol interpersoonlijk gedrag		

Bijlage 2: Uitgebreide registratie ter aanvulling op Scoringsformulier

Thema	Interviewinformatie	Observaties en interpretaties
Eigenheid		
Gevoel van eigenwaarde		
Emoties		
Doelen		
Normen		
Verbondenheid		
Nabijheid		
Wederkerigheid		
Begrip		
Perspectieven		
Impact		