

There is always room and reason to include others as a way of showing gratitude, goodwill, and giving back<sup>[1]</sup>.

# Angst, Autonomie & All you need

Anco van Moolenbroek

**Uit voorzorg blijven we binnen en werken we thuis. Uit veiligheid schudden we geen handen en houden we afstand. Met verstand doen we dat uit liefde voor onszelf en voor elkaar. We raken er zelfs aan gewend. Aanvankelijk waren we verward en ongerust. Wat op ons afkwam, was onzichtbaar, gevaarlijk en onbekend. En dat is het nog steeds.**

**De overheid doet er dan ook alles aan om ons te overtuigen dat alle maatregelen nodig zijn om het veiliger te maken. De enige reden om een maatregel te versoepelen is wanneer we zeker weten dat het veilig is. Als het virus uitdooft, dan kan ook de angst ervoor uitdoven.**

**Omdat het gevaar groter is dan onszelf, gaan we het ook samen te lijf. Want samenwerken vergroot onze kans op overleven. En samen moeten we corona controleren, voordat het ons controleert. We moeten het laten uitdoven. En als we de controle hebben, dan kunnen we voorzichtig weer een stapje naar buiten zetten. Het is een natuurlijke reactie. Hoe werkt dat in ons brein?**

## Angst

Angst is een mechanisme dat ons in leven houdt in een onveilige omgeving. Dagelijks omringen ons allerlei onbekende gevaren. Onze antenne daarvoor is angst. Soms ervaren we angst als een emotie, dan weer als een vorm van druk (stress). We krijgen er buikpijn van. Onveilige omgevingen en situaties worden in ons geheugen opgeslagen. Hoe groter de impact van een onveilige situatie, hoe sterker deze in ons geheugen is verankerd. Angst dooft alleen uit als we met ons verstand zeker weten dat het veilig is<sup>[2]</sup>. Dan bekijk je bij aankomst in een hotelkamer eerst even de aangegeven vluchtroute. En dat doe je zeker als je al een keer een ontruiming hebt meegemaakt.

In een onveilige omgeving schakelt ons brein over op vaste denkpatronen om te overleven<sup>[3]</sup>. Dat noemen we een schema of een fixed mindset. Het kost ons dan moeite om ons te verbinden met anderen in onze omgeving. Er zijn zes dingen waar we angst voor kunnen hebben:

afwijzing, zwakte, onzekerheid, fouten, buitensluiting en onbegrip. En ja, we kunnen van alle angsten wat hebben. Daarom blijft de een binnen om de onzekerheid te lijf te gaan. Een ander vreest niet opgewassen te zijn tegen het virus. En een derde houdt afstand om niet afgewezen te worden. Want ons verstand zegt dat dit allemaal het veiligst is. Daarom heet het ook gezond verstand.

Angst belemmert het werkgeheugen en het oppikken van nieuwe informatie. Kinderen stappen over op een fixed mindset als ouders zich te veel zorgen maken<sup>[4]</sup>. Ook wanneer je wordt bekritiseerd, bestraft of afgewezen, dan reageert je brein alsof je leven wordt bedreigd. Onze eerste neiging is daarom ook dat we ons niet in zo'n positie willen brengen. Sociale afwijzing geeft dezelfde neuronale activiteit als

fysieke pijn<sup>[5]</sup>. Onderzoek toont aan dat onze hersenen onze sociale behoeften gelijk stellen aan onze overleving<sup>[6]</sup>. We willen een ander dan ook (kunnen) vertrouwen.



## Autonomie

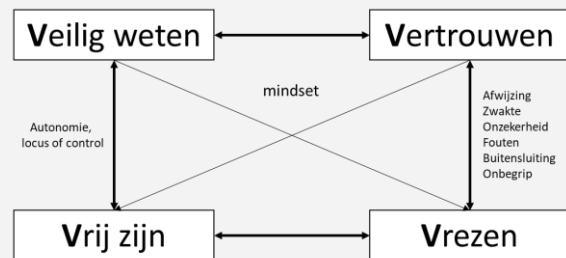
Mensen die voelen dat ze controle over hun leven hebben en die een doel in hun leven hebben, zijn minder gevoelig voor angststoornissen, zelfs als ze door de zwaarste tijden gaan [7]. Dat gevoel noemen we een interne locus of control. Mensen met een externe locus of control schrijven hun gedrag of resultaten toe aan oorzaken buiten zichzelf. Zij voelen zich eerder slachtoffer van een situatie en lopen een groter risico op angstige en depressieve gevoelens. Hoe hulpelozer, hoe hopelozier. Hoe minder controle iemand meent te hebben in een bedreigende situatie, des te meer stress zal dat opleveren.

Variaties in eigenwaarde en de interne locus of control voorspellen ook de mate van de cortisolafgifte [8]. Cortisol is het hormoon dat een prominente rol speelt bij chronische stress. Een chronisch hoge cortisolspiegel zorgt voor een afname van het aantal verbindingen tussen de hersencellen in de verschillende hersengebieden. Daardoor kan de angstrespons dus minder goed onder controle worden gehouden en wordt deze dus heviger [2]. De afname van het hersenvolume als gevolg van chronische stress hangt bij jongeren samen met het niveau van zelfrespect en ervaren autonomie [8].

Een van de drie psychologische basisbehoeften is de behoefte aan autonomie [9]. De vrijheid

om zelf keuzes te mogen maken of om ergens invloed op uit te kunnen oefenen. Om controle over ons leven te hebben. Wat we onder controle hebben, is geen crisis meer. Dan zijn de risico's beheersbaar en kunnen we ons (openbare) leven daarnaar inrichten. Want autonomie is altijd een begrensde vrijheid. Vrij van vrees bestaat per definitie bij het scheppen van een omheining.

Hiërarchie creëert onvermijdelijk vrees, omdat je altijd iets weggeeft van je eigen autonomie. En hoeveel vertrouwen heb je dan dat je niet wordt bekritiseerd of bestraft als je je fouten toegeeft of je mening uit [10]? De voornaamste triggers voor een stressrespons zijn onrealistische deadlines, gebrek aan respect, oneerlijke behandeling, niet gehoord worden, en niet gewaardeerd worden [11, 12, 13]. Hoeveel vertrouwen hebben we dat een ander jouw behoefte aan autonomie respecteert? En hoe kunnen jouw medewerkers weten dat het veilig is?



## All you need

Volmaakte liefde verdrijft de vrees. Veerkracht ontlent we aan een zinvol leven, aan de mate waarin we effectief om kunnen gaan met angst, en de mate waarin we ons sociaal kunnen gedragen [14, 15, 16]. Een zinvol leven kent verschillende pijlers. Ergens bij horen is er een van. Het nastreven van een doel dat iets bijdraagt aan de samenleving is een andere pijler. Mensen die zo'n doel hebben, beschikken ook over een grotere zelfkennis. Zelfkennis blijkt daarmee een belangrijk

ingrediënt voor een zinvol leven [17]. Weten wie je bent en wat je kunt.

Om betekenisvol te kunnen zijn, is het van belang dat mensen ook het gevoel kunnen hebben een positieve bijdrage te leveren. Martela & Rieki noemen dat *weldadigheid* - beneficence [18]. Weldadigheid is het doen van iets goeds voor een ander. Het blijkt dat weldadigheid ook voordelig is voor je eigen welbevinden [19]. *Being good by doing good* [20]. Hoe meer we ons welbevinden, hoe meer goed we kunnen doen. En hoe meer goed we doen,

hoe meer we ons welbevinden. Niet alleen de beste in de wereld, maar ook het beste voor de wereld. Het leven verwacht iets van ons. Welbevinden kun je definiëren als de mate waarin iemand voluit functioneert <sup>[21]</sup>. Wie zo leeft, leeft vanuit een *benefit mindset* <sup>[22]</sup>. Met een benefit mindset spreken we niet alleen onze eigen potentie aan, maar we zoeken deze bij te laten dragen aan het welbevinden van anderen en de samenleving als geheel. Een growth mindset bekrachtigt ontwikkeling <sup>[23]</sup>; een benefit mindset stimuleert ontwikkeling ten dienste van anderen. Mensen met een benefit mindset vragen zich af hoe ze van betekenis kunnen zijn in het leven – van anderen. Zij dragen zorg voor alle mensen op de hele planeet. Leven vanuit een benefit mindset betekent dat men niet alleen

weldenkend is, maar ook weldoet. Weldaden creëren een betere wereld. Van competitie naar contributie. Je bent niet alleen zelf van betekenis, maar ook de ander krijgt betekenis voor jou. Een benefit mindset maakt het vieren van verschillen mogelijk. Want waar een ander staat, kun jij niet zijn. Verschil moet er zijn.

Let  
Others  
Voluntarily  
Evolve.

Daarom blijft de één binnen om de ander te kunnen laten zorgen. Daarom kan de één haar kleinkinderen niet op bezoek hebben, maar wel de kleinkinderen van een ander onderwijzen. Daarom... vul zelf maar aan.

## Contact

Dr. Anco van Moolenbroek is gedragsbioloog en werkt als interim directeur/bestuurder en adviseur bij Melior Advies. Hij is gecertificeerd partner voor Management Drives. Wil je meer weten over drijfveren, sociale veiligheid, teamcultuur, werkdruk of de vitaliteit van je organisatie? Neem gerust contact op!



06 346 58 929



[avanmoolenbroek@melioradvies.nl](mailto:avanmoolenbroek@melioradvies.nl)



<https://www.linkedin.com/in/moolenbroek/>

## Verwijzingen

- [1] R. Ward, „Benefit Mindset 101: A Simple Explanation for a Simply Beautiful Concept,” 9 januari 2019. [Online]. Available: <https://rewardingeducation.wordpress.com/2019/01/09/benefit-mindset-101-a-simple-explanation-for-a-simply-beautiful-concept/>. [Geopend 18 januari 2020].
- [2] J. F. Brosschot, B. Verkuil en J. F. Thayer, „Generalized Unsafety Theory of Stress: Unsafe Environments and Conditions, and the Default Stress Respons,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 15, 2018.
- [3] B. Bach, G. Lockwood en J. E. Young, „A new look at the schema therapy model: organization and role of early maladaptive schemas,” *Cognitive Behavior Therapy*, nr. 47 (1), pp. 328-349, 2018.
- [4] C. Hendrick, „Je kúnt het,” *De Groene Amsterdammer*, 9 mei 2019.
- [5] N. I. Eisenberger, J. Jarcho, M. Lieberman en B. Nabiloff, „An experimental study of shared sensitivity to physical pain and social rejection,” *Pain*, vol. 126, nr. 1-3, pp. 132-138, 2006.
- [6] D. Rock, „Managing with the Brain in Mind,” augustus 2009. [Online]. Available: <https://www.strategy-business.com/article/09306?pg=all>. [Geopend 14 januari 2020].

- [7] O. Remes, N. W. J. Wainwright, P. Surtees, L. Lafortune, K.-T. Khaw en C. Brayne, „A strong sense of coherence associated with reduced risk of anxiety disorder among women in disadvantaged circumstances: British population study,” *BMJ Open*, vol. 8, nr. 4, p. 018501, 2018.
- [8] J. Pruessner, M. Baldwin, K. Dedovic en R. Renwick, „Self-esteem, locus of control, hippocampal volume, and cortisol regulation in young and old adulthood,” *Neuroimage*, nr. 28 (4), pp. 815-826, 2005.
- [9] E. Deci en M. Ryan, „Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions,” *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25, pp. 54-67, 2000.
- [10] A. C. Edmondson, De onbevreesde organisatie, Amsterdam: Uitgeverij Business Contact, 2019.
- [11] R. Brooks, „Why Psychological Safety Is the Key to High Performing Teams,” 17 augustus 2018. [Online]. Available: <https://peakon.com/blog/workplace-culture/psychological-safety/>. [Geopend 14 januari 2020].
- [12] R. Sijboom, J. Lang en F. Anseel, „'Leaders' Achievement Goals Predict Employee Burnout Above and Beyond Employees' Own Achievement Goals,” *Journal of Personality*, pp. 702-714, 2018.
- [13] . A. Zaczekiewicz, „Survey Shows Lack of Employee Engagement,” WWD, 31 januari 2020. [Online]. Available: <https://wwd.com/business-news/human-resources/achiever-retention-survey-1203457552/>. [Geopend 2 februari 2020].
- [14] D. Charney, „Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability: implications for successful adaptation to extreme stress,” *American Journal of Psychiatry*, nr. 161 (2), pp. 195-216, 2004.
- [15] E. E. Smith, De kracht van betekenis, 6 red., Utrecht: Ten Have, 2019.
- [16] S. v. d. Werff, The stressed brain - discovering the neural pathways to risk and resilience, Leiden: Leiden University Medical Center, 2017.
- [17] D. T. Shek, H. Ma en P. Cheung, „Meaning in life and adolescent antisocial and prosocial behavior in a Chinese context,” *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*, vol. 37, nr. 4, pp. 211-218, 1994.
- [18] F. Martela en T. J. Riekk, „Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work,” *Frontiers in Psychology*, vol. 9, nr. juni, pp. 1-14, 2018.
- [19] F. Martela, R. M. Ryan en M. F. Steger, „Meaningfulness as Satisfaction of Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: Comparing the Four Satisfactions and Positive Affect as Predictors of Meaning in Life,” *Journal of Happiness Studies*, vol. 19, pp. 1261-1281, 2018.
- [20] M. F. Steger, T. B. Kashdan en S. Oishi, „Being good by doing good: Daily eudaimonic activity and well-being,” *Journal of Research in Personality*, vol. 42, nr. 1, pp. 22-42, 2008.
- [21] R. M. Ryan en E. L. Deci, „A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being,” *Annual Reviews Psychology*, nr. 52, pp. 141-166, 2001.
- [22] A. Buchanan en M. Kern, „The benefit mindset: The psychology of contribution and everyday leadership,” *International Journal of Wellbeing*, pp. 1-11, 2017.
- [23] C. Dweck, Mindset, the new psychology of success, New York City: Random House Usa Inc, 2006.