



Tom Luken

Waarom *Focusing*?

Tom Luken

In het vorige artikel schetst Aukje Strandstra aard en oorsprong van de *Focusing*-methode en haar ervaringen daarmee. Bestaat er wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van deze methode? Tom Luken gaat op zoek. Hij heeft aanwijzingen vanuit theoretisch-wetenschappelijk perspectief dat er goede redenen zijn om *Focusing* toe te passen bij loopbaanontwikkeling.

Er gaat bij mensen nogal wat mis in hun loopbaanontwikkeling. Enkele voorbeelden: keuze- en motivatieproblemen in het onderwijs, veelvuldig switchen en dropping-out, onopgeloste dertigersdilemma's, stress, burn-out en bore-out, arbeidsongeschiktheid, gevoelens van chronische onbevredigdheid en stagnerende employability waardoor loopbanen voortijdig eindigen. De individuele en maatschappelijke kosten zijn hoog. Een grootste gemene deler bij al deze problemen is dat het misgaat bij de zelfsturing van het individu. De persoon kan

bijvoorbeeld niet kiezen en blijft besluiteloos dwalen. Of hij houdt vast aan een ingezette koers en negeert signalen dat het mis zal gaan. Van oudsher wordt zelfkennis beschouwd als belangrijke factor voor het kunnen maken van bevredigende loopbaankeuzen. Maar hoe komt een mens aan werkzame zelfkennis? Loopbaanadviseurs maken hiervoor gebruik van tests, assessments, de zelfconfrontatie-methode, narratieve benaderingen, socratische dialogen, reflectiegesprekken en nog veel meer. Een opgave hierbij is om diepere lagen in het zelf aan te boren,

waar de persoon het gevoel heeft in contact te zijn met wat hij of zij nu echt zelf wil en voelt. Hiervoor bestaan niet zo veel concrete methoden. Focusing is er één van. Er is inmiddels uitgebreide ervaring mee opgebouwd, overigens vooral in de context van de psychotherapie (Hendricks, 2001).

Ervaringsproces

Het tweede genoemde zelfsturingsprobleem, rigide vasthouden aan een ingezette koers, heeft te maken met een gebrek aan psychische flexibiliteit. Volgens Hayes e.a. (2006) ligt daar een belangrijke oorzaak voor psychisch suboptimaal functioneren. In taal vervatte voorstellingen houden onze geest zo bezig dat

Focusing is gericht op het actuele, lijfelijke, levende, holistische ervaringsproces als bron van kennis

actuele ervaringen onvoldoende tot ons doordringen. Concepten van onszelf, onze wereld en onze toekomst worden daardoor niet of te laat aangepast aan de realiteit. Hayes en collega's baseren zich op ervaringen met nieuwe vormen van gedragstherapie en op een taaltheorie. Vanuit heel andere achtergronden (neuropsychologie en cultuurgeschiedenis) komt McGilchrist (2009) tot vergelijkbare conclusies. Hij stelt dat in de huidige cultuur bij veel mensen de linkerhersenhelft, die zich baseert op voorstellingen van de werkelijkheid, de rechterhersenhelft, die meer gericht is op de actuele werkelijkheid, domineert. Focusing is gericht op het actuele, lijfelijke, levende, holistische ervaringsproces als bron van kennis, wijsheid en signalen. Concepten die hieruit voortvloeien, zijn steeds voorlopig en worden voortdurend aangepast. De methode kan daarmee gezien worden als een middel om linker- en rechterhersenhelft om een vruchtbare manier met elkaar te laten communiceren en om te leren om op een eigen, creatieve manier voorstellingen

(beelden, gedachten) op te bouwen, maar daar niet aan vast te blijven zitten.

Dynamische leerprocessen

Een belangrijke factor bij de hiervoor genoemde loopbaanproblematieken is dat de maatschappij steeds hogere eisen stelt aan haar deelnemers. Niet alleen op het gebied van instrumentele competenties (bijvoorbeeld up-to-date vakkennis), maar ook op het gebied van persoonlijke competenties, zoals psychologische flexibiliteit, communicatieve vaardigheden, intrinsieke motivatie, 'double-loop learning' (uitgangspunten kunnen herzien) en zelfsturing (Kegan, 1994). De ontwikkeling van dergelijke persoonlijke competenties verloopt via hogere orde leerprocessen waarover nog weinig bekend is (Pfaffenberger, 2005). Wat zijn optimale condities hiervoor en hoe brengen we dit soort ontwikkelingsprocessen bij onze cliënten op gang? Nauw aan Focusing verwant is *Thinking At the Edge* (TAE). Dit is een methode om de complexiteit van vraagstukken op een holistische manier te benaderen, een nieuwe taal te creëren om er vat op te krijgen en dynamische leerprocessen op gang te brengen. Evenals Focusing is TAE gebaseerd op Gendlins filosofie van het impliciete, die hij in 1997 beschreef in zijn overigens weinig toegankelijke boek *A process model*.

Afstemming

Bestaat er wetenschappelijk bewijs voor de werkzaamheid van Focusing? In de context van de psychotherapie is de methode vrij uitvoerig onderzocht (Hendricks, 2001). In dat kader is het een effectieve methode. Tevens blijkt dat focussen in de meeste gevallen leerbaar is. In het vakgebied loopbaanontwikkeling is ons nog geen wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van Focusing bekend. Wel bestaan er onder meer aanwijzingen uit onderzoek dat Focusing helpt om intrinsieke motivatie op het spoor te komen en te versterken (Hogstad, 2011) en om transformatief leren te bevorderen (Tosey & Mathison, 2009). De hypothese van Aukje Strandstra en mij is dat Focusing werkenden kan helpen bij de voortdurende afstemming met hun werk en daarmee kan bijdragen aan de ontwikkeling en instandhouding van duurzame employability. ■



Eugene T. Gendlin (1926, Wenen) is Amerikaans hoogleraar in de filosofie en psychologie. Hij ontwikkelde manieren van denken en werken met levende processen, het lijfelijk ervaren gevoel en 'de filosofie van het impliciete'. Gendlin doceerde jarenlang aan de Universiteit van Chicago, waar hij samenwerkte met Carl Rogers en hem opvolgde. Hij is bekend van Focusing en Thinking at the Edge, een procedure voor denken met meer dan patronen en concepten.

Gendlin was de eerste persoon die de "Distinguished Professional Psychologist of the Year"-onderscheiding ontving van de American Psychological Association.

Hij richtte samen met Mary Hendricks het Focusing Institute te New York www.focusing.org op. Deze non-profitorganisatie ondersteunt wereldwijd het verspreiden van informatie en onderzoek rond Focusing. Het instituut staat diversiteit in werken van Focusing-docenten voor. Momenteel (2013) zijn er ruim 2.000 leden in 54 landen aangesloten.

Tom Luken is arbeids- en organisatiepsycholoog, onafhankelijk onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken en redactielid van LoopbaanVisie.

Literatuur

- Gendlin, E.T. (1997). *A process model*. New York: The Focusing Institute.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: model, processes and outcomes. *Behaviour research and therapy*, 44(1), 1-25.
- Hendricks, M.N. (2001). Focusing-Oriented/Experiential Psychotherapy. In D. Cain, & J. Seeman (Eds.) *Humanistic Psychotherapy: Handbook of Research and Practice*. Washington: American Psychological Association.
- Hogstad, M. (2011). *Can the Practice of Focusing Promote a Higher Sense of Motivation? A Study of how Focusing can Promote a Better Use of Peoples' Competence and Autonomy*. Thesis. Trondheim: Norwegian University of Science and Technology, Faculty of Social Sciences and Technology Management, Department of Adult Learning and Counselling.
- Kegan, R. (1994). *In over our heads: The mental demands of modern life*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- McGilchrist, I. (2009). *The Master and his Emissary: The Divided Brain and the Making of the Western World*. New Haven/London: Yale University Press.
- Pfaffenberger, A. H. (2005). Optimal Adult Development: An Inquiry into the Dynamics of Growth. *Journal of Humanistic Psychology*, 45, 279-301.
- Tosey, P., & Mathison, J. (2009). *Transformative learning: from critical reflection to emergence through guided introspection?* Refereed paper UFRD (University Forum for Human Resource Development) Conference Complexity and imperfection in practice, 10-12 June 2009 Newcastle-Upon-Tyne.