

'Wij manipuleren altijd!'

Margriet Sitskoorn over het brein



In haar boek 'Het maakbare brein' maakt Margriet Sitskoorn een vertaling van de nieuwste neurowetenschappelijke inzichten naar de dagelijkse praktijk van alledag. In dit boek wordt de plasticiteit van het brein uitgelegd, wat in normaal Nederlands betekent dat het brein zich voortdurend aanpast en leert. Na afloop van haar presentatie op het congres 'It's all in the brain' op 12 mei jl. voeren Nina Lazeron en Ria van Dinteren een gesprek met en over het brein met Margriet Sitskoorn.

INTERVIEW

Ria van Dinteren

Wat betekenen de nieuwste neurowetenschappelijke inzichten voor het leren van mensen?

'We manipuleren altijd', zegt Margriet Sitskoorn. 'Dit is ook absoluut niet erg, kijk maar naar de bijeenkomst rondom het congres 'it's all in the brain', jullie nodigen acteurs uit voor de variatie, kiezen een gebouw waarin de wetenschappelijke tradities zichtbaar worden, (het academiegebouw in Utrecht) en ook ik gebruik, net als mijn collega's, emoties om mijn presentatie levendiger te maken. Spannende verhalen zoals het verhaal van Tim Pons, waarbij een arm afgerukt wordt, blijven beter hangen. Mijn boodschap om uit te leggen hoe het nu precies zit met fantoompijn en de plek in de hersenen, komt beter over omdat iedereen zich de pijn van Tim Pons kan voorstellen.'

Wat betekenen al die kennis en inzichten rondom het brein voor jouw eigen dagelijkse leven?

'Zowiezo hoe ik tegen mensen aankijk. Ik stel mezelf continu vragen, mijn insteek is gedrag van mensen omdat ik van huis uit psycholoog ben. Om gedrag te begrijpen moet je de hersenen kennen. Voor mij zijn de hersenen dus geen black box, ik wil weten wat erin zit. Vragen als: 'is er wel een vrije wil of kun je mensen hun daden aanrekenen zoals we nu in het strafrecht doen met de kennis die we hebben over het brein? Die houden mij voortdurend bezig.'

Ben je dan nu ook dingen anders gaan doen?

'Ik ben veel meer gaan relativeren. Door de

kennis die ik heb over het brein, geloof ik dat ik bijna alles een illusie vind. Dit geeft me een enorme vrijheid. Neem bijvoorbeeld verliefdheid. Onderzoek toont aan dat het oordeelcentrum in de hersenen tijdelijk wordt uitgeschakeld, dit betekent dat je dan toch wel anders tegen verliefdheid aankijkt. Of tegen moederschap, want ook daar treedt tijdelijk hetzelfde principe op na de bevalling. Wat natuurlijk niet wegneemt dat ook ik mijn zontje het allerliefste en mooiste vindt. Het feit dat we wellicht minder vrij zijn dan we altijd dachten levert mij een enorme rust op, het hoeft allemaal dus niet zo nodig.'

Wat kunnen wij als HRD-professionals met deze kennis over het brein?

Een niet te onderschatten factor vindt Margriet Sitskoorn de macht die we hebben over het brein van de ander. 'Deze macht is enorm. Iedere actie is voor mij manipulatie, in elke interactie wil je iets van de ander, jij wilt iets van mij, ik wil iets van jou, dit noem ik manipulatie. Manipulatie is voor mij niet per se slecht. Het betekent wel dat je als HRD'er maar ook in andere gebieden een enorme verantwoordelijkheid hebt, want je kan goed vormen of slecht vormen. Je bent verplicht als HRD'er om goed te beseffen hoe je de ander manipuleert omdat je door je acties iemands brein verandert. Daarom dien je de beste manier die er is te kiezen om kennis over te dragen en iemands brein te beïnvloeden en je ook ethisch bewust te zijn van hoe je je vak uitoefent.'

Het valt op dat mensen vaak leerervaringen opdoen in een andere dan een schoolse of trainingsomgeving, hoe komt dat?

'Zodra je een heftige emotie prikkelt, wordt datgene wat er aan kennis op dat



Over Margriet Sitskoorn

Margriet Sitskoorn is neuropsycholoog en Associate Professor bij het Universitair Medisch Centrum Utrecht. Zij verricht o.a. onderzoek naar de relatie tussen gedrag en de plasticiteit van het menselijk brein. Zij schrijft columns voor verschillende populair wetenschappelijke bladen en is auteur van het boek het maakbare brein (2007). Zij verleende haar medewerking aan meerdere tv-programma's.

moment was beter onthouden. In colleges betekent het bijvoorbeeld dat kennis gekoppeld aan seks of aan geweld helpen bij het onthouden. Dit kun je gebruiken om kennis over te dragen.

Uit onderzoek blijkt ook dat de vorm van een presentatie belangrijker is dan de inhoud. Van inhoud moet je al behoorlijk wat afweten om het te gaan onthouden. Als mensen weinig weten van een onderwerp, moet je ook veel aandacht schenken aan de vorm. Het allerbelangrijkste echter is het maken van een relatie, van een verbinding, dat is het begin van kennisoverdracht: zonder aandacht is er geen kennisoverdracht.'

HRD'ers moeten er vaak voor zorgen dat mensen gaan leren, wat kunnen zij op grond van de nieuwste inzichten doen?

Aandacht helpt, alles wat aandacht krijgt in de hersenen zorgt voor versterking. Daarnaast is emotie belangrijk en helpen

spiegelneuronen mee. Spiegelneuronen zorgen ervoor dat de emoties van de ander die we waarnemen worden gespiegeld in ons brein. Het is alsof het jou overkomt. Ook kinderen leren op deze manier, dit maakt een rolvoorbeeld bij het leren van belang. Je spiegelneuronen spiegelen wat je ooit zelf al hebt meegemaakt. Je moet je omringen bij het leren met goede rolvoorbeelden, bijvoorbeeld een trainer of een manager. Uit andere leertheorieën weten we dat trial en error vooral niet werkt bij het overbrengen van kennis. Het brein kent geen goed en kwaad, dus als je steeds ziet hoe het niet moet, wordt dat in het brein versterkt. Ook zonder motoriek kan een visualisatie het brein veranderen. Het oefenen van een backhand kan dus achter het bureau.'

Wat zijn nog meer praktische tips?

'Verstevig de netwerken die je wilt ontwikkelen in het brein, dat zorgt ook voor het afleren van dingen. Bijvoorbeeld iemand

met een dwangneurose die steeds zijn handen wil wassen kun je leren om bijvoorbeeld aan borduren te gaan denken, hoe meer dat versterkt wordt hoe beter de dwangneurose wordt afgeleerd.'

Het is dus mogelijk om dingen af te leren?

'Ja zeker en dat hoeft niet per se met een waarderende benadering: ook kritiek kan helpen als je daarmee moet leren omgaan maar over het algemeen helpt het meer als je vanuit het positieve gaat leren. Iemand veel kritiek geven kan bijvoorbeeld wel zinvol zijn als je moet leren met kritiek om te gaan maar anders kun je beter de positieve netwerken versterken. Overigens helpt negatieve feedback wel, zelfs slaan en schoppen. Je brein leert dat er iets negatiefs volgt op wat je doet en gaat dit vermijden. Het is voor mij echter geen goede manier van leren. Het is beter om netwerken te versterken door positieve feedback te geven. Zo wil ik zelf ook het liefst benaderd worden en met anderen omgaan.'

HRD'ers en het brein



Heike Wabbels

Heike Wabbels ondersteunt individuen en teams om te doen waar ze goed in zijn. Thema's waar ze zich mee bezighoudt zijn: talentontwikkeling, veranderprocessen en loopbaancoaching. Centraal in haar werk staat de waarderende benadering.

Wat heeft je getroffen in de breinontwikkelingen tot nu?

'De hersenen zijn plastisch, wij kunnen onze hersenen dus veranderen door onze gedachten en de prikkels die we opzoeken. Dat gaat niet zomaar, maar met oefenen en veel herhaling. Nieuwe gedachtepatronen zijn dus net als nieuwe gewoonten aan te leren.'

Wat zou je willen/kunnen gebruiken in je eigen werk?

'De hersenen koppelen nieuwe informatie aan reeds aanwezige ankers. Om effectief te kunnen leren zou de leervraag van een leerling uitgangspunt moeten zijn. Hier ligt een uitdaging voor de ontwikkeling van traineeprogramma's en universitaire curricula.

Het geleerde bekijft beter als leerstof contextvrij wordt aangeboden, dat wil zeggen in verschillende omgevingen en op verschillende manieren. Dit geeft ons te denken: hoe effectief zijn eendaagse cursussen? Het lijkt erop dat leerontwerpen beter uit een reeks bijeenkomsten kunnen bestaan die plaatsvinden in een mix van leeromgevingen.'



Jacquelin Willemsse

Ontwikkelaar van trainingen, leermiddelen en leertrajecten. Zij doet dit vanuit haar eigen bureau in samenwerking met experts in organisaties die hun deskundigheid moeten overdragen en ondersteuning willen bij het 'hoe'.

Wat heeft je getroffen in de breinontwikkelingen tot nu?

'Per seconde krijgen we 400 miljard bits aan informatie aange-

leverd via onze zintuigen. Daarvan kun je er 2.000 per seconde verwerken, de rest gaat verloren. We moeten dus als HRD'ers van goeden huize komen om bij die 2.000 te komen met onze leerimpulsen.'

Wat zou je willen/kunnen gebruiken in je eigen werk?

'De rol van de zintuigen bij leren, het optimaliseren daarvan door HRD'ers zou ik graag willen gebruiken en is iets waar we ons als HRD nu en in de toekomst mee bezig zouden moeten houden.'