



Een psychologisch perspectief op coaching

(bron: mastermodule coaching Open Universiteit)

Inleiding

Coaching is ontstaan vanuit zeer diverse achtergronden. Sport, de zakelijke wereld, onderwijs, leren en ontwikkelen van volwassenen, zorg en welzijn. Gevolg is dat er weinig eenduidigheid is over wat coaching precies is en dat er een veelheid aan stromingen, opleidingen en werkwijzen bestaat. De coachwereld is zeer praktisch ingesteld en heeft tot nu toe weinig aan wetenschappelijk onderzoek gedaan. In de VS, waar business coaching sterk groeit, vragen opdrachtgevers meer en meer om evidence based werkwijzen en bewijzen van effectiviteit. De coachwereld pakt dit op gezien de recente aandacht voor onderzoek. In Nederland heeft hoogleraar de Haan net een groot onderzoek afgerond naar de werkzame elementen in coaching. Psychologen, die coaching vaak niet als een beroep, maar wel als een onderdeel van hun vak beschouwen zijn zich meer gaan bemoeien met de verdere ontwikkeling van coaching omdat zij vinden dat hun opleiding, achtergrond en werkwijze passen bij de vraag naar wetenschappelijke onderbouwing en evidence based werken.

Ruim tien jaar geleden zijn er in de VS, Australië en het VK twee nieuwe stromingen in de psychologie ontstaan: positieve psychologie en coaching psychologie. Heel in het kort kun je positieve psychologie zien als de wetenschap die zich bezig houdt met wat mensen in zich hebben en nodig hebben om een goed en waardevol leven te leiden (welzijn). En coaching psychologie als de praktijk die evidence based coaching methoden ontwikkelt en inzet teneinde het welzijn en het presteren van individuen, groepen en organisaties te bevorderen. Coaching psychologie stimuleert wetenschappelijk onderzoek, wil werkwijzen en methoden voor coaching ontwikkelen en inzetten en opleidingen tot coach-psycholoog aanbieden. Met dit doel is de International Coaching Psychology Federation opgericht. Er bestaan op het moment twee postacademische opleidingen: in Australië en in London. Daarnaast worden er master opleidingen ontwikkeld door vele andere universiteiten, bijvoorbeeld in Nederland door de Open Universiteit.

De Mastermodule coaching van de Open Universiteit bevat kennis over de positieve psychologie en coaching psychologie. Voor een verdere wetenschappelijke onderbouwing van coaching wordt gekozen voor kennis van de leertheorie, de cognitieve psychologie, de humanistische psychologie, de oplossingsgerichte coaching en het existentialisme (filosofie). Daarnaast worden vaardigheden als luisteren en het gebruik van de juiste coachtaal, motiverende gespreksvoering en het GROW model behandeld. Het is interessant welke wetenschappelijke kennis uit de psychologie in coaching kan worden ingezet.

Ik heb deze kennis in het vervolg van dit artikel samengevat.

Coaching psychologie: kennis en vaardigheden van belang bij coaching.

De coaching psychologie stelt dat een professionele coach beschikt over (1) wetenschappelijke kennis van belang voor coaching en over (2) kennis over zichzelf als coach, (3) het coachingsproces en (4) de cliënt. De coach werkt (5) evidence based en zet (6) gevalideerde meetinstrumenten in om eigenschappen van zijn cliënt en het effect van zijn werk meetbaar te maken.

Wat is coaching: een relatief nieuw en zich ontwikkelend beroep, met verschillende stromingen en daardoor is er geen overeenstemming over de werkwijze. De kern waarover de meeste stromingen het eens zijn:

- Is een systematisch proces om ontwikkeling/verandering te faciliteren op cognitief, emotioneel en gedragsgebied. Focus ligt op zich bewust zijn en eigen verantwoordelijkheid coachee voor zijn ontwikkelproces en voor keuzes hierin
- Richt zich op een gezonde populatie en een gelijkwaardige relatie waarin samengewerkt wordt (nota bene: onderzoek wijst uit dat 25-50% van de mensen die zich meldt voor life-coaching aan klinische criteria voldoet van psychopathologie)
- Is een individueel, op maat gesneden traject dat doelgericht is. Doelen bij zakelijke coaching zijn concreter dan bij life en gezondheidscoaching.
- Probeert de eigen bronnen van de coachee te gebruiken: kennis, ervaring, intuïtie

1 Wetenschappelijke kennis van belang voor coaching

De elementen die coaching effectief maken. Er is zeer beperkt wetenschappelijke kennis over coaching beschikbaar. Coaching “leent” kennis uit de therapiewereld. Daar is bekend dat het soort methode dat ingezet wordt niet uitmaakt en maar voor een klein deel bijdraagt aan het effect van therapie. De belangrijkste factoren die aan effect bijdragen zijn:

De cliënt zelf (40%)

De cliënt-coach relatie (30%)

Placebo factoren (15%)

Methoden (15%)

De cliënt bepaalt het grootste deel van het effect. Zijn intelligentie, persoonlijkheid, sociale netwerk, huidige omstandigheden, motivatie en inzet zijn bepalende factoren. De coach kan invloed uitoefenen op de motivatie en inzet van zijn cliënt. Motivatie is namelijk een proces dat fluctueert en de coach kan zijn eigen openheid, eerlijkheid, enthousiasme en motiverende gespreksvoering inzetten om de motivatie van de cliënt te faciliteren. De coach kan ook het sociale netwerk van de cliënt actief “betrekken en bewerken” om de effecten van de coaching te vergroten. Volgens de systeempychologie is dit zelfs noodzakelijk omdat de problemen van een cliënt nooit los gezien kunnen worden van zijn sociale context.

De cliënt-coach relatie bepaalt een groot deel van het effect. Volgens de humanistische of client-centered visie dient een coach drie elementen in te zetten voor een goede relatie: congruentie, onvoorwaardelijke positieve acceptatie en empathie. Wat de coach ook doet, het is de door de cliënt ervaren warmte, begrip en acceptatie die de relatie bepalen. Relatie, doelen en taken vormen samen de alliantie, een wederzijdse overeenkomst. Een professionele coach checkt regelmatig bij zijn coachee of de alliantie nog voldoende aanwezig is en grijpt in als de relatie onvoldoende is of als de doelen en taken niet meer aansluiten bij wat de coachee wil.

Placebo effecten: de cliënt brengt zijn verwachtingen en hoop op een positieve uitkomst mee. Het effect van deze elementen is krachtig. Placebo effecten veranderen aantoonbaar iets in de hersenactiviteit van mensen en zijn dus reëel. Coaches die een sterk geloof in eigen kunnen hebben en dit op de cliënt overdragen (mondeling, aanbevelingen van anderen) maken gebruik van dit placebo effect. Overigens wordt ook gewaarschuwd voor het “valse hoop” syndroom. Een coach die teveel effect suggereert en dit uiteindelijk niet waar kan maken kan te maken krijgen met gevoelens van teleurstelling, wanhoop en zelfs depressieve neigingen van de cliënt. Dit is per cliënt anders: uit onderzoek is bekend dat éénderde van de mensen die moeilijkheden/stress/tegenvallers meemaakt hierdoor krachteloos wordt, éénderde heeft veerkracht en gaat terug naar zijn oude niveau van welzijn en éénderde van de mensen worden er juist sterker door.

De gebruikte methode maakt slechts 15% uit van het effect. Echter, er bestaan zeker werkwijzen die ervoor zorgen dat de cliënt zich slechter gaat voelen. Dit zijn methoden die niet passen bij de cliënt en waar elementen van controle, kritiek en teveel focussen op problemen aanwezig zijn. Al deze elementen faciliteren negatieve emoties in een cliënt. Er is evidence dat de coach die de methode aanpast aan de individuele cliënt en een methode weet te kiezen die enthousiasme, motivatie en hoop van de cliënt faciliteert daarmee de effectiviteit van de coaching vergroot.

De psychologische benaderingen waaruit de coach praktische vaardigheden inzet.

Dit zijn de positieve psychologie, humanisme of client-centered, behaviourisme, cognitieve benadering, oplossingsgerichte coaching en existentialisme. Een uitgebreide bespreking van al deze gebieden gaat hier te ver, de positieve psychologie heeft belangrijke elementen uit de andere benaderingen opgenomen, zoals:

- het belang van de relatie tussen coach en coachee (humanisme of client-centered),
- een mens wordt niet ongelukkig van gebeurtenissen zelf, maar hoe hij/zij daarover denkt en zijn gedachten moeten dus omgevormd worden (cognitieve psy)
- gedrag is een functie van zijn consequentie, gedrag van de mens is te beïnvloeden door bekrachtiging en straf (behaviourisme)
- een cliënt construeert zijn eigen werkelijkheid door dialoog , analyseren van een probleem maakt nog niet dat je de oplossing hebt, cliënt is in bezit van alle bronnen en is capabel en vindingrijk om zelf zijn problemen op te lossen (oplossingsgerichte coaching)
- de mens is niet in staat zijn omgeving te controleren maar kan wel bepalen hoe hij/zij ermee omgaat, het leven is zinloos en absurd maar de mens kan het zelf leuk, waardevol en zinvol maken (existentialisme).

Positieve psychologie

In 2012 heeft Seligman zijn welzijnstheorie opgesteld. Deze stelt dat PERMA leidt tot welzijn (een goed leven). Geluk en tevredenheid zijn een aspect van welzijn, geen doelen op zichzelf.

- Positieve emoties
- Betrokkenheid
- Relaties
- Betekenis/zingeving
- Iets bereiken

Een life coach zal al deze gebieden aandacht moeten geven, maar heeft niet over alle aspecten zeggenschap of controle. Dat wat de cliënt zelf het meeste kan beïnvloeden zijn positieve emoties.

Het belang van positieve emoties. Positieve emoties zorgen voor een vergroting van het bewustzijn van de cliënt en verbreed zijn gedachte-actie repertoire: hij krijgt gemakkelijker toegang tot intellectuele en psychologische bronnen in hemzelf. Biologisch: het lichaam komt in een meer ontspannen toestand waar hormonen als oxytocine, dopamine en serotonine zorgen voor positieve verandering (zoals afname van stress) in hersenen én gehele lichaam. Positieve emoties versterken het immuunsysteem, versterken veerkracht, reduceren ontstekingsreacties en verlagen cortisol. Al deze aspecten zijn gecorreleerd met betere gezondheid en langer leven. Negatieve gebeurtenissen/feedback en de bijbehorende negatieve emoties hebben sterkere impact op mensen dan positieve gebeurtenissen. Positieve emoties kunnen negatieve emoties opheffen (ratio 2:1) In teams blijkt een 3:1 ratio van positieve: negatieve feedback de prestaties te verbeteren. Echter, wanneer alleen maar positieve feedback wordt gegeven dan verminderen de prestaties juist weer. Coaches doen er dus goed aan om op een ratio van 3:1 positieve versus negatieve emoties aan te sturen in het coachingsproces. De vaardigheid om cliënten die alleen op negatieve dingen focussen terug te begeleiden naar het positieve is hierbij nodig (zie oplossingsgerichte coaching en taalvaardigheden coach).

Werken vanuit sterktes. Wanneer mensen worden aangesproken op hun sterktes dan activeert dat positieve emoties (bv. hoop). Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat mensen die hun sterke kanten inzetten:

- Een hogere energie en vitaliteit hebben
- Gelukkiger zijn
- Meer zelfvertrouwen, zelfeffectiviteit en eigenwaarde hebben
- Meer veerkracht hebben
- Eerder hun doelen behalen
- Beter presteren op het werk en meer betrokken zijn
- Effectiever zijn in zichzelf ontwikkelen

Coaches doen er goed aan om in hun coaching op zoek te gaan naar de sterke kanten van de cliënt en deze te accentueren en activeren.

Geluksonderzoek laat zien dat er maar een kleine verschuiving richting wat extra positieve emoties nodig is voor mensen die zich niet gelukkig voelen. Dit zou deels het effect van coaching kunnen verklaren: in coaching voelen mensen zich vaak gehoord, gezien, gewaardeerd, wat in de maatschappij niet meer zo vanzelfsprekend is. Dit zorgt voor positieve emoties bij de cliënt zodat deze opschuift naar zich gemiddeld gelukkig(er) voelen.

2 De coach: zijn aannames, kennis, vaardigheden en zelfreflectie

De aannames van waaruit de coach zijn werk doet beïnvloeden zijn manier van werken. Een zeer basale is hoe de coach de mens beschouwt:

- Van nature slecht: controlehouding
- In staat tot goed en slecht: slechte onderdrukken en goede stimuleren
- Gemotiveerd door sociale constructies: een goede omgeving bieden zodat een mens het beste in zichzelf kan ontwikkelen (actualisatie)

De laatste aanname is geadopteerd in de positieve psychologie. Coaches die een ander perspectief innemen zullen moeten nadenken over de invloed van hun mensvisie op het proces van de cliënt.

Een andere aanname is of een cliënt zijn wereld construeert door over ervaringen te praten (constructivisme) of door ervaringen te ondergaan (experimenteren). In de meeste coachtrajecten wordt een mix van deze aannames gebruikt, maar er zijn coaches die vinden dat de ervaringen van de cliënt juist niet besproken moeten worden omdat dit de impact van de ervaring minder maakt. De coaching psychologie kiest voor het constructivisme.

Uit onderzoek blijkt dat de **persoonlijkheid van de coach** uitmaakt: een hogere score op zorgvuldigheid, openheid voor ervaringen, emotionele stabiliteit (uit de Big Five) voorspellen betere transfer van coachingsinzichten naar de werk- of leefomgeving.

Kennis over zichzelf, zijn mogelijkheden en beperkingen. Een coach heeft in zijn opleiding zijn onbewuste gedachten (waaronder verstoorde denkwijzen of irrationele gedachten), overtuigingen en gevoelens onderzocht en hij is zich bewust welke sterktes, valkuilen en zwaktes hij heeft. Zo weet hij welke cliënten hij kan helpen en welke hij door moet verwijzen en wanneer hij in zijn valkuilen terecht komt (zelfperceptie). Niet genoemd in deze module, maar wel aanbevolen door veel coachopleidingen is dat de coach ook inzicht moet hebben in zijn verdedigingsmechanismen die hij als kind heeft opgebouwd.

Vaardigheden van de coach: Luisteren, vragen stellen, specifieke coachtaal, een alliantie vormen met de cliënt, psychologische beweging faciliteren in cliënt. Deze vaardigheden worden in elke coachopleiding onderwezen en onderhouden door intervisie en zijn niet theoretisch aan te leren, vandaar dat er hier niet verder op wordt ingegaan. Wel een opsomming van een aantal magische vragen en de meest voorkomende valkuilen:

Magische vragen:

- Wat is er aan de hand
- Wat maakt dat het nu lastig is/dat je nu hier bent
- Wie is de eigenaar van dit probleem
- Wat is jouw winst om dit probleem in stand te houden
- Wat verlies je als je dit probleem echt oplost
- Hoe belangrijk is het/hoe gemotiveerd ben je op een schaal van 1-10
- Wat gebeurt er als er niets veranderd
- Stel je voor dat het opgelost is: hoe ziet dat eruit (denken, voelen, doen)
- Wat staat er in de weg naar de oplossing
- Wat heb je al geprobeerd
- Wat is het ergste dat je kan gebeuren als je een stap zet
- Wat is jouw verantwoordelijkheid in wat er gebeurd is
- Welke signalen zijn er dat het al beter gaat?
- Als ik je een pil met moed en durf zou geven, wat zou je dan doen
- Welke stap ga je zetten. Wat is de volgende stap.

Valkuilen

- Angst om het niet goed te doen of niet goed genoeg te zijn
- De erkenning van je cliënt willen dat je het goed doet/ goed bent
- De behoefte om aardig gevonden te worden door je cliënt
- Geen confrontaties aandurven
- Denken dat je het al weet, stoppen met vragen stellen/luisteren

- Een oordeel hebben en dit verborgen houden
- Het conditioneren van de cliënt: als hij zich (dapper, verdrietig, nuchter, rationeel) gedraagt dan belooft de coach dit gedrag
- Projectie, overdracht en tegenoverdracht niet herkennen
- Gedrag dat simpel verklaard kan worden psychologiseren
- Compulsief uitleggen van theorie en schema's
- De wens hebben dat de cliënt verandert, suggesties gaan geven
- Teveel met jezelf bezig zijn, onoplettendheid
- Leidende vragen stellen (is het niet zo dat... zie je ook dat)
- De waarom vraag gebruiken
- Voor de hand liggende en irrelevante data vragen
- Vragen naar gedachten/gevoelens van niet-aanwezige personen
- Lange, dubbelzinnige vragen stellen

3 Het coachproces

Er zijn drie dimensies in coachprocessen:

- vragen-vertellen (hoeveel sturing),
- persoonlijk ontwikkelen versus oplossing bereiken
- therapeutisch versus resultaat gedreven.

Sturend versus niet sturend: de coach moet de juiste balans zien te vinden op deze dimensie (vragen-vertellen). Coaching psychologie kiest voor enige sturing: de coach dient de cliënt voldoende te sturen naar positieve emoties. Daarnaast dient hij mee te sturen op het behalen van doelen en welk huiswerk meegegeven wordt. Coaching psychologie zit op de lijn van persoonlijke ontwikkeling en therapeutisch omdat de coaching de bronnen van de cliënt zelf wil aanboren en zelfactualisatie stimuleert. In business coaching wordt er meer snelheid verwacht en zal algemeen dus meer oplossingsgericht en resultaat gedreven zijn.

Doelen: uit onderzoek is bekend dat de meeste mensen een gewenste verandering gemakkelijker bereiken als zij goede doelen stellen en een uitvoeringsplan maken. De coach dient de cliënt hierbij te faciliteren en moet dus iets weten over welke voorwaarden er aan doelen en uitvoeringsplannen gesteld moeten worden. Om intrinsieke motivatie te bevorderen moet de cliënt autonomie ervaren bij het stellen van doelen en het uitvoeren van zijn plan. De coach dient erover te waken dat hij zelf of de omgeving van de cliënt zich niet controlerend op gaan stellen, dit ondermijnt de autonomie van de cliënt en daarmee zijn motivatie.

Structuur: er zijn verschillende modellen voor de structuur van coachings processen. Er is geen onderzoek gedaan naar het effect van structuur, dus lastig om een bepaalde structuur aan te bevelen. De coaching psychologie kiest voorlopig voor REGROW: hierbij worden doelen gesteld, de realiteit bekeken, de opties en gestart met de aanpak, waarbij in elke volgende sessie even kort wordt teruggekeken op hoe het is gegaan (focussen op wat goed ging).

4 De cliënt.

De uniciteit van iedere cliënt komt voort uit zijn leeftijd, persoonlijkheid, ontwikkelingsfase, socioculturele context, omgeving werk en thuis, individuele verwachtingen. De coach moet voldoende data hebben om goede vragen te stellen, maar moet zich beperken om **geen data te vragen die niet relevant zijn** voor het probleem en de oplossing. Een zeer belangrijke factor bij de cliënt die de coachee moet kennen is **het stadium van verandering** waarin hij zich

bevindt (6 stadia van verandering). Bij ieder stadium passen andere vragen die de cliënt's motivatie kunnen vergroten. Ook de **zelfcontrole van de cliënt** is een belangrijke factor in coaching. Onderzoek heeft veel inzicht gegeven in hoe zelfcontrole werkt in mensen. De metafoor van een spier, die na maximale inspanning moe kan worden is hier van toepassing. Uitputting van zelfcontrole wordt **ego-depletie** genoemd. Zelfcontrole kan geoefend worden door gemakkelijke oefeningen (bijvoorbeeld gebruik gedurende een dagdeel eens alleen je niet-dominante hand). Omdat zelfcontrole uitgeput kan worden (biologisch aantoonbaar) moet de coach de cliënt vertellen wat hij kan doen om zijn zelfcontrole niet uit te putten (niet te moeilijke doelen stellen, tevreden zijn met behalen van één doel per dag), dat hij zijn omgeving zo moet inrichten dat hij niet voortdurend zijn zelfcontrole moet aanspreken (omgeving stimulus-vrij maken, bijv. geen slechte voedingsmiddelen in huis als iemand lijnt) en dat de negatieve effecten van ego-depletie kan herstellen: humor, positieve emotie, beloningen, als... dan plannen, sociale contacten en hulpvaardigheid. Een cliënt kan ook **cognitieve illusies hebben over zijn verandering**: dat het gemakkelijk zal zijn, snel zal gaan en heel veel voordelen op zal leveren, dat na één mislukte poging of het doel niet bereiken het nooit meer wat gaat worden en daarom maar alle goede voornemens voor de dag geheel overboord gegooid kunnen worden. Een coach zal de cliënt wijzen op deze cognitieve illusies, zijn cliënt vertellen dat terugval heel normaal is (de meeste mensen hebben 6 pogingen nodig om hun gedrag definitief te veranderen), de cliënt helpen ermee om te gaan (coping) en zijn motivatie weer te hervinden na een mislukte poging of terugval.

5 Evidence based coaching

Wat betekent evidence based in een veld waar nog weinig onderzoek beschikbaar is: (1)werken vanuit de best beschikbare kennis, (2)kennis integreren in eigen expertise/achtergrond, (3)deze integratie inzetten in de context van de individuele klant (maatwerk). De coach zal dus moeten weten welke kennis "het beste" is. Het integreren van de beste kennis en deze als maatwerk inzetten voor de cliënt vragen veel van een coach, zeker omdat hij moet kunnen omgaan met elkaar "tegensprekende" informatie in dit zich ontwikkelende veld. Coaching is niet werken volgens vaste voorschriften ("kookboek"), maar de achterliggende principes begrijpen en deze zo goed mogelijk vertalen naar praktische vaardigheden.

6 Gevalideerde meetinstrumenten

Persoonlijkheidstrekken vragenlijst. De Big Five is een wetenschappelijk getoetste typering van vijf persoonlijkheidskenmerken die in veel assessments wordt gebruikt bijvoorbeeld bij personeelsselectie. Ieder kenmerk staat op een as waar iemand een positie op kan innemen afhankelijk zijn score op een gevalideerde vragenlijst. Na veel onderzoek blijkt dat deze persoonlijkheidstrekken voldoende zijn om iemands persoonlijkheid in kaart te brengen en dat deze vijf betrouwbaar (ze meten wat je wil meten) en valide zijn (als je na een aantal jaar dezelfde test doet komt er een vergelijkbare score uit).

Extravert-Introvert: mensen die hoog scoren op extraversie houden van gezelschap, zijn spraakzaam, nemen sociale initiatieven en zijn doorgaans energiek en opgewekt. Introverte mensen zijn zwijgzamer en minder spontaan en initiatiefrijk in contact met anderen.

Vriendelijk-Vijandig: Mensen die hoog scoren op vriendelijkheid vinden het ook belangrijker om zelf vriendelijk gevonden te worden en hebben een hoge pro-sociale waardenoriëntatie (pro-sociaal staat tegenover egoïsme).

Zorgvuldig-Slordig; Zorgvuldige mensen zijn doorgaans meer serieus, verantwoordelijk, voorzichtig en degelijk.

Emotioneel-stabiel- Neurotisch: Gelijkmatige mensen zijn meer ontspannen, ook bij veranderende situaties. Stabiele mensen ervaren conflicten minder snel als bedreigend. Neurotische mensen zijn snel van slag, bezorgd, angstig en gespannen. Zij ervaren situaties met anderen eerder als problematisch en conflictueus

Open-begrensd: Nieuwsgierig, creatief, origineel en openstaan voor nieuwe ideeën en situaties versus vasthouden aan het bestaande en bekende.

Positive Affect Negative Affect Scale (PANAS)

Affect is de term die gebruikt wordt als emoties gemeten worden. Dit instrument meet hoe hoog het negatief en positief affect is van een cliënt. Dit kan afgezet worden tegen gemiddelde scores van mensen. Je kunt de aanwezigheid van een depressie of een angststoornis aflezen uit deze test.

Negatief affect en positief affect blijken onafhankelijke variabelen te zijn: als je hoog scoort op NA kun je ook hoog scoren op PA en omgekeerd.

Satisfaction with life scale.

Authentic happiness inventory questionnaire.

Menselijke sterkten vragenlijst.

Hartritme variatie metingen

ECG-meting aan het hart die aangeeft in welke mate iemand stress heeft. Niet de hoogte van de hartslag, maar de variatie in de tijd tussen twee hartslagen wordt gemeten. Het hart wordt aangestuurd door het sympatisch (het gas) en het parasymphatisch (de rem) zenuwstelsel. Een hart dat in balans, een hoge hartritmevariatie of hartcoherentie geeft aan dat er weinig stress is. Een vorm van biofeedback, omdat de hartcoherentie beïnvloed wordt door je eigen gedachten, je gevoel en je ademhaling. Een goede hartcoherentie is gerelateerd aan een goede gezondheid. Er zijn handige draagbare apparaatjes verkrijgbaar.