



Methode De Toekomstkamer®

Een innovatieve coachmethodiek voor het versterken
van (mentale) gezondheid, motivatie en leefstijl.

ONTWIKKELD DOOR DE VERANDERKAMER



'Het fijne is dat het helemaal je eigen plek is waar jij mag zeggen wat je wilt. Dat je met die bril op zit, is dus juist fijn.'

'Als ik het nu even niet weet, dan vraag ik mezelf af wat mijn toekomstige zelf zou doen.'

'Ik ben er geweest, dus ik weet nu dat ik het kan.'

'In VR bedenkt je het niet, maar daar voel je gewoon wat je wil.'

'Het ging eindelijk niet over mijn problemen en verleden, maar over wie ik was en graag wil zijn. Dat gaf zoveel vrijheid en energie en het gevoel dat ik meer mijzelf kon zijn.'

'De Toekomstkamer geeft een handleiding voor hoe je kunt komen bij wat jij belangrijk vindt.'

IN HET KORT

- Toekomstgerichte individuen blijken beter te presteren op school en op het werk. Daarnaast zijn ze positiever, gemotiveerder, gelukkiger en gezonder dan anderen (Zhang & Howell, 2011).
- Inmiddels hebben ruim 2000 mensen een traject met de Toekomstkamer® gevolgd en zijn 100 VRandercoaches opgeleid die de methode in hun eigen werkpraktijk inzetten.
- Een traject bestaat uit 3 sessies van 1,5-2 uur onder begeleiding van een gecertificeerde VRandercoach.
- De resultaten worden tijdens en langdurig na het traject gemeten. Het perspectief stijgt in 3 sessies van een 5.3 naar een 8.5 (gemiddelde van laatste 200 deelnemers).
- Mensen zetten al na de eerste sessie uit eigen motivatie stappen. Jongeren gaan weer naar school, maken huiswerk, zoeken baantjes, volwassenen passen hun leefstijl aan, doen meer aan beweging en vitaliteit, ervaren meer motivatie en meer balans, lossen conflicten op en verbeteren relaties en zetten zich met meer ambitie en motivatie in in het werk.
- De methode is gebaseerd op wetenschappelijk bewezen (neuro)psychologische principes en wetenschappelijk onderzoek door de Universiteit Leiden.

Vooraf.

Methode de Toekomstkamer® is ontwikkeld door Sasja Dirkse en Angela Talen. Zij ontdekten bij het coachen van jongeren de kracht van VR in combinatie met hun toekomstgerichte manier van vragen stellen en visualiseren. De afgelopen drie jaar hebben zij de methodiek uitgewerkt zodat deze via opleiding aan anderen kan worden overgedragen. Hun missie is om via de weg van het opleiden van anderen, de methode en het gedachtegoed te verspreiden zodat dit op alle plaatsen terecht komt waar perspectief het meest nodig is.

De Toekomstkamer® is een coachmethodiek - deels in virtual reality - waarin mensen hun dromen en ambities visualiseren, mentale belemmeringen oplossen en de toekomst vertalen naar gewoontes en gedrag in het hier en nu.

De Toekomstkamer geeft perspectief en versterkt eigenaarschap en motivatie. Virtual reality voegt aan de methodiek een versterkend en versnellend ingrediënt toe: mensen 'bedenken' hun toekomst niet, in VR voelen en ervaren zij het, waardoor zij veel sneller dan in reguliere coaching uit zichzelf in beweging komen. De Toekomstkamer zet mensen (weer) 'aan'.

De methode.

Een traject met de Toekomstkamer® bestaat uit drie individuele sessies van 1,5-2 uur onder begeleiding van een coach. In de sessies wordt afwisselend mét en zonder VR-bril gewerkt (zodat deelnemers max 20 min een VR-bril op hebben).

Sessie 1: Toekomstbeeld

In de eerste sessie starten we met de 50 toekomstvragen-vragenlijst (zie kader). Deze oefening laat iemand direct voelen dat hij op kleine puzzelstukjes over de toekomst weet wat hij wil en belangrijk vindt. Bij de antwoorden op de vragenlijst kiest de deelnemer vervolgens beelden. Deze beelden krijgen een plek in de virtuele Toekomstkamer waar we allerlei oefeningen doen zoals het ordenen van

Sessie 1:

- De Toekomstkamer

Sessie 2 en 3 keuze uit:

- Stappenplankamer
- Emotiekamer
- Studiekeuzekamer
- Loopbaankamer
- Leiderschapskamer
- Ontwikkelkamer
- Vriendschapskamer
- Leefstijlkamer
- Verder na rouwkamer

de beelden, het groter/kleiner maken van beelden, het benoemen van waarden en emoties, het geven van advies vanuit je toekomstige zelf en het vanuit de toekomst vertellen van een verhaal over jezelf (wie ben je dan, hoe voel je je, wat doe je en hoe ben je daar gekomen).

Sessie 2 en 3: Verdieping

In de tweede en derde sessie, doet de deelnemer vanuit de toekomst oefeningen die passen bij zijn of haar vraagstuk. Hiervoor zijn diverse vervolgstapkamers (zie boven). Deze kamers helpen bijv om keuzes te maken (studiekeuzekamer), belemmerende gedachten of emoties aan te pakken (emotiekamer) of de ambities te vertalen in concrete haalbare stappen (stappenplankamer).

50 Vragen Een belangrijk onderdeel van de methode is een vragenlijst met 50 gesloten vragen over de toekomst. We gaan bewust 10 jaar verder, naar een volgende levensfase. De eerste vragen zijn: 'Over 10 jaar, hoe oud ben je dan? Stel dat alles kan, woon je dan in de stad of buiten de stad? In een oud of een modern huis? etc. We lopen allerlei thema's langs zoals wonen, relatie, familie, vrienden, hobby's, reizen, werk, talenten, zingeving en persoonlijke ontwikkeling. Bij de antwoorden zoekt en kiest de deelnemer beelden. In VR ontdekt iemand voor welke waarde of gevoel elk beeld staat. Zo ontdekt iemand hoe hij zich in de toekomst wil voelen. Dit gevoelskompas is de basis voor vervolgsessies.





De Toekomstkamer® wordt ingezet:

- **In organisaties** (oa ziekenhuizen) voor het behoud van personeel, vitaliteit, loopbaanontwikkeling en werkplezier.
- **In het onderwijs** voor het voorkomen en terugdringen van vroegtijdig schooluitval.
- **Binnen de GGZ en jeugdzorg** voor het versnellen van herstel en het terugdringen van de wachtlijsten.

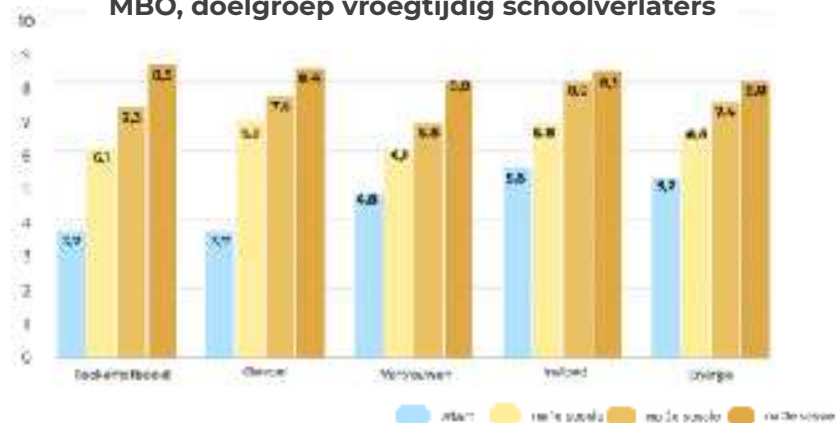
Resultaten.

We stellen elke kandidaat bij de start, na de eerste sessie, na de tweede en na de derde sessie een aantal vragen (antwoord met cijfer 0-10):

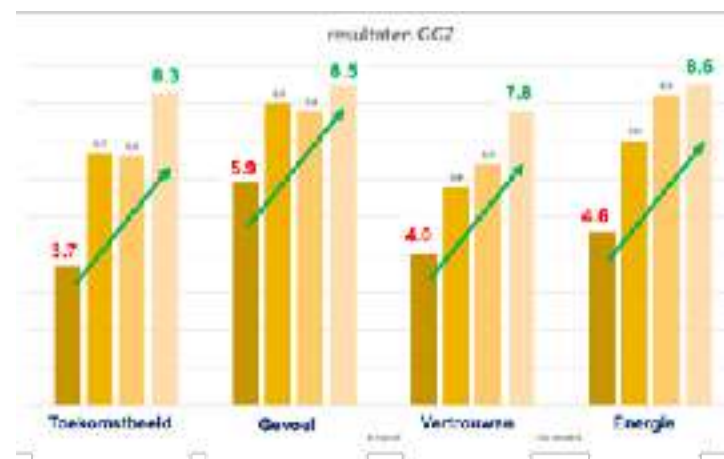
1. Hoe helder is je toekomstbeeld?
2. Hoe blij word je daarvan?
3. Hoeveel vertrouwen heb je erin?
4. Hoeveel invloed voel je erop?
5. Hoeveel energie heb je?

Inmiddels hebben meer dan 2000 mensen een Toekomstkamer® gemaakt en zijn 100 coaches opgeleid. Hiernaast de resultaten van drie pilots: boven pilot GGZ en onder de cijfers van pilot in het MBO. Concreet betekent dit dat jongeren weer naar school gaan, baantjes gezocht en gevonden hebben, keuzes hebben gemaakt en verslavingen doorbroken met andere leefstijl, positiever naar zichzelf en

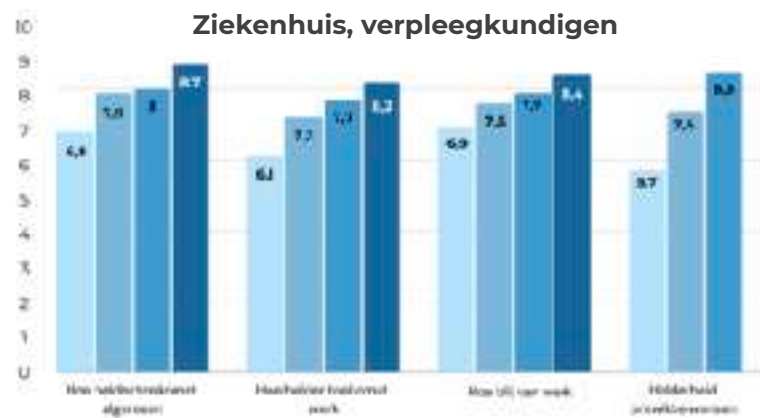
MBO, doelgroep vroegtijdig schoolverlaters



GGZ, doelgroep 12-20 jaar



Ziekenhuis, verpleegkundigen





Pilot & opleiding

Wil je methode de Toekomstkamer® inzetten in jouw organisatie? Dan zijn er twee mogelijkheden.

1. **Pilot** met 5-10 medewerkers of cliënten, onder begeleiding van een van de opgeleide VRandercoaches.
2. **Opleiding tot VRandercoach:** we leiden medewerkers uit jouw organisatie op in de methodiek zodat zij de Toekomstkamer zelf in kunnen zetten in het werk (zie kader).

OPLEIDING TOT VRANDERCOACH

De opleiding is als volgt opgebouwd:

- Startdag (1 dag, Oegstgeest)
- Intervisie (2x 2 uur online, 1x fysiek)
- Examen en slotsessie (0,5 dag, Oegstgeest)

Om vaardig te worden met de VR-techniek en methodiek, plannen de deelnemers tussen de sessies door zelf oefensessies in (eerst met duopartner in de opleiding, met vrienden en bekenden en daarna met onbekenden). Voor het examen filmt elke deelnemer twee sessies: een Toekomstkamer en Emotiekamer. Bij een voldoende beoordeling is de deelnemer gecertificeerd VRandercoach.

Na de opleiding maken de coaches deel uit van de community. Hiervoor betalen zij een licentie en membership. De licentie is nodig voor het platform, technische ondersteuning en voor het kunnen aanvragen van nieuwe virtuele kamers. De community krijgt drie keer per jaar intervisie aan, heeft toegang tot de academie, tot nieuwe tools en draaiboeken en heeft de mogelijkheid mee te draaien in projecten.

Kosten en data opleiding zie website.



Wetenschap. Waarom het werkt.

Hoe kan het dat methode de Toekomstkamer® zo snel - binnen 3 sessies van 1,5 uur in een periode van vijf weken - tot spectaculaire resultaten op het gebied van mentale gezondheid en gedragsverandering leidt? Het korte antwoord: methode de Toekomstkamer® stelt deelnemers in de gelegenheid om zich met behulp van virtual reality (VR) sterk te identificeren met hun toekomstig zelf en zet daarmee aan tot duurzame gedragsverandering. Het uitgebreide antwoord lees je hieronder.

Dit artikel geeft een onderbouwing voor de methode. Het beschrijft negen principes ingedeeld naar: A) de opbouw van de methode, B) de kracht van virtual reality en C) de benadering van de coach.

A. DE OPBOUW VAN DE METHODE

1. Perspectief versterkt geluk, gezondheid en succes

'Die ene blik in mijn toekomst hielp om me weer vrij te voelen en te zien dat er ook voor mij goede dingen konden zijn.' 'Het ging eindelijk eens niet over mijn problemen en verleden, maar over wie ik was en wilde zijn. Dat gaf zoveel vrijheid en energie en het gevoel dat ik meer mezelf kon zijn.' 'Als ik het nu even niet weet, vraag ik me af wat mijn toekomstig zelf zou doen.' Het vermogen om te visualiseren je hoe je in de toekomst wilt voelen, speelt een cruciale rol bij gedragsverandering. Mensen die een sterkte emotionele connectie met hun toekomstige zelf voelen, zijn meer geneigd gezond te leven - ook als dat nu tijd, moeite of geld kost - omdat zij meer relatie zien tussen hun huidige gedrag en toekomstige positieve of negatieve consequenties van dat gedrag (e.g., Joireman et al., 2012; Keough, Zimbardo & Boyd, 1999; Huang & Li, 2019 en Carter & Marony, 2021).

Toekomstgerichte studenten blijken meer gemotiveerd te zijn, meer tijd te besteden aan hun studie, meer door te zetten en betere leerstrategieën te gebruiken wat leidt tot betere cijfers en een hoger opleidingsniveau dan studenten die weinig beeld hebben van hun toekomst (e.g., De Bilde, Vansteenkiste & Lens, 2011). Toekomstgerichte medewerkers blijken hun baan meer in te richten naar eigen capaciteiten en interesses (job crafting) waardoor zij meer bevlogen zijn, meer autonomie en uitdaging ervaren, vaker feedback ophalen en beter presteren (onderzoek van oa Kooij & Zacher, 2016 en Kooij, Tims en Akkermans, 2017). Samengevat: Perspectief is een bron voor geluk, gezondheid en succes (e.g., Zhang & Howell, 2011).

Hoe sterker de **emotionele connectie met het toekomstig zelf**, hoe groter de bereidheid tot het brengen van offers in het heden om toekomstige voordelen te maximaliseren, zoals gezondere levensstijlkeuzes en financiële verantwoordelijkheid (Finucane, Slovic, Mertz, Flynn & White, 2000; Hershfield, 2011; Guo, Hao, Deng, et al, 2022).

De Toekomstkamer® start bij de toekomst over 10 jaar en helpt de deelnemer via een vragenlijst met 50 gesloten vragen en daarbij passende beelden om het toekomstbeeld helder te krijgen. In de virtuele kamer wordt de deelnemer via allerlei oefeningen in de gelegenheid om zich emotioneel aan zijn toekomst te verbinden en zich met zijn toekomst en toekomstig zelf te identificeren.

2. Gesloten vragen verminderen besluitstress

'Ik dacht dat ik niet wist wat ik wilde, maar door die vragen voelde ik dat ik het eigenlijk wel heel goed wist.'

Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat grote open vragen, zoals 'wat wil je?', overweldigend kunnen voelen en besluitstress kunnen verhogen. Andersom kunnen kleine gesloten vragen (zoals meerkeuzevragen) besluitstress verlagen, vertrouwen en betrokkenheid te creëren en de kans verhogen op snelle, duidelijke reacties, wat vooral nuttig is in vroege stadia van een therapeutisch proces (Bertrand & Mullainathan, 2001; Holliday et al., 2009).

Methode de Toekomstkamer® werkt met een vragenlijst bestaande uit 50 kleine gesloten vragen ('Over 10 jaar hoe oud ben je dan? Stel dat alles kan, woon je dan in de stad of buiten de stad? Etc.). Voor de coaches die we opleiden is het stellen van gesloten vragen – en het in de toekomst blijven (in plaats van ingaan op het nu of verleden) – wennen. Zij zijn vaak opgeleid in het stellen van 'open' vragen ('wat zou je willen?').

3. Gevoel van controle versterkt eigenaarschap

'Het fijne is dat het helemaal je eigen plek is en dat jij mag zeggen hoe je het wilt. Dat je met die bril op zit is dus juist fijn.'

Mensen die het gevoel hebben dat zij controle en invloed hebben op hun leven, ervaren minder stress en scoren hoger op welzijn en gezondheid. Dit wordt in de wetenschap aangeduid met het begrip 'locus of control', geïntroduceerd door Rotter (1966). Hij toonde aan dat een interne locus of control samenhangt met een hogere mate van welzijn, minder stress en een betere gezondheid. Een externe locus of control (het gevoel dat je géén invloed hebt en situaties je overkomen) kan andersom leiden tot slechtere geestelijke gezondheid en minder succes, onderzoek van Seligman (1972) en aangeduid met de term 'aangeleerde hulpeloosheid'.

Ook uit al het vervolgonderzoek naar locus of control blijkt een sterke correlatie tussen een interne locus van controle, zelfeffectiviteit, en werkprestaties, evenals het algemene welzijn (Wallston & Wallston, 1981; Judge & Bono, 2001). Mensen die geloven dat ze controle hebben over hun leven reageren beter op stressoren (Sweeney et al., 2006), zijn economisch succesvoller (presteren beter en verdienen meer) dan mensen met een lage interne locus of control (Judge & Bono, 2001). Dit geldt niet alleen voor (jong)volwassenen, maar ook voor ouderen. Zelfbeschikking en controle dragen bij ouderen bij aan psychologisch welzijn, levenskwaliteit en een langere levensduur (Rodin, 1986).

De Toekomstkamer® versterkt op verschillende manieren het gevoel van eigenaarschap en invloed: de 'eigen' toekomstkamer waarin de coach op bezoek komt (in plaats van andersom) helpt, het feit dat het toekomstig zelf eigen kleine acties formuleert, en ook de VR-bril versterkt het gevoel van eigenaarschap en invloed (zie verderop in dit artikel). Ook na de sessies houdt de deelnemer regie via de app waarin zijn beelden, acties en successen staan.

4. Specifieke, uitdagende doelen zetten aan tot actie

'Dat ik stappen zet richting de toekomst die ik voor mezelf wenste, geeft een heel fijn gevoel. Het gevoel dat ik het wel aankan, ook al dacht ik heel lang van niet.' *'Anderen hebben dit al heel vaak gezegd, maar ik heb het nu zelf bedacht en nu voel ik dat ik het wil.'*

Er is sterke wetenschappelijke ondersteuning voor de correlatie tussen fysieke activiteit en mentale en fysieke gezondheid. Interessant is dat het versterken van betrokkenheid, het doorbreken van inactiviteit en het verminderen van vermijdingsgedrag net zo effectief blijkt als cognitieve therapie en antidepressiva voor de behandeling van majeure depressieve stoornis (Jacobson, Martell & Dimidjian, 2001; Dimidjian, Hollon, Dobson, et al., 2006). Dat geldt niet alleen volwassenen, maar ook voor jongeren en ouderen (Martin & Dyer, 2016). Daarbij spelen nog een paar zaken een rol:

- Specifieke, uitdagende, ambitieuze, doelen blijken meer te motiveren om harder te werken en te leiden tot betere prestaties dan vage of gemakkelijke doelen (Locke & Latham, 2002).
- Hoe meer mensen zich emotioneel en cognitief verbonden voelen met hun doelen, hoe meer ze geneigd zijn deze te bereiken (Kuhl, 1985), en
- De combinatie van langetermijndoelen met kortetermijndoelen werkt motivatieverhogend. Kortetermijndoelen bieden directe feedback en voortgang, terwijl langetermijndoelen een bredere richting geven (Grant & Cavanagh 2007).

Hoe het kan dat deelnemers na de Toekomstkamer® wel tot actie overgaan terwijl alle eerdere feedback niet tot actie heeft geleid, heeft ook te maken met goalsetting. 'Feedback in the absence of goalsetting has little or no effect on behavior.' Zonder doelstellende interventie is de kans groot dat feedback (en ook goedbedoelde adviezen) eerder een negatief dan positief effect hebben (oa. Locke

& Lattham, 2002). Dat is precies wat deelnemers zelf ook constateren: *'Anderen hebben dit al heel vaak gezegd, maar ik heb het nu zelf bedacht en nu voel ik dat ik het wil.'*

De beelden in de Toekomstkamer® zijn de motor voor het in beweging brengen van deelnemers. Allereerst helpen we deelnemers benoemen voor welke emotie of wel verlangen een beeld staat en welke langetermijndoel daaraan gekoppeld is. Iemand wil bijvoorbeeld een keer een reis maken, studie afronden, boek schrijven, fijne relatie opbouwen, plezier maken of zich fit voelen. Vervolgens formuleert het toekomstig zelf een kleine (hele kleine) actie die bijdraagt om dit gevoel ook nu al te ervaren. De methode helpt de deelnemers om via beelden, het verlangen te formuleren en te vertalen in de allereerste kleine stap om dit gevoel ook nu al te gaan ervaren. In de app die deelnemers na afloop van de sessies kunnen gebruiken, staan alle toekomstbeelden en acties en is er de mogelijkheid om acties af te vinken, foto's van (kleine) successen te uploaden en van alle beelden eigen filmpjes te maken. Het zich regelmatig blijven verbinden met de toekomst via de beelden en video's en het ondernemen van kleine acties, draagt zoals we ook in de praktijk zien, bij aan duurzame gedragsverandering.



B. DE KRACHT VAN VIRTUEEL REALITY

5. Er 'echt' zijn, geeft vertrouwen

'Ik ben er geweest, dus ik weet dat ik het kan.'

Eén van de kernprincipes van VR is de ervaring van **immersie** en **aanwezigheid**. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat VR de hersenen stimuleert om de virtuele omgeving te ervaren als 'echt' omdat het zintuiglijke input zoals visuele, auditieve en haptische (tastbare) signalen combineert. Hoe meer zintuigen betrokken zijn, hoe groter de mate van immersie (Ye, Liu, Zhu, Sun, & Zhang, 2023 en Stein & Witmer, 2024). En ook, hoe geloofwaardiger de omgeving, hoe groter de intensiteit van de ervaring. De virtuele omgeving moet genoeg realistische elementen bevatten om de hersenen 'voor de gek' te houden en een gevoel van realiteit te creëren (Ye, Liu, Zhu, Sun, & Zhang, 2023 en Huang & Kuo, 2020).

VR activeert hersennetwerken, waaronder de pariëtale cortex en hippocampus, die verantwoordelijk zijn voor ruimtelijke oriëntatie en zelflokalisatie op een vergelijkbare wijze als in de echte wereld, wat zorgt voor een sterke illusie van aanwezigheid, ook wel 'presence' genoemd. Je ervaart de virtuele omgeving alsof je er echt bent. Precies zoals deelnemers na afloop van de Toekomstkamer® samenvatten: *'Ik ben er geweest, dus ik weet dat ik het kan'*.

6. De avatar zet aan tot gedragsverandering

'In VR bedenk je het niet, maar daar voel je gewoon wat je wil.'

Een ander krachtig leereffect gaat uit van de avatar. Het **Proteus-effect**, geïntroduceerd door Yee en Bailenson (2007), verwijst naar het fenomeen waarbij mensen hun gedrag aanpassen aan de eigenschappen van hun avatar in een virtuele omgeving. In verschillende experimenten ontdekten de onderzoekers dat deelnemers die een aantrekkelijke avatar kregen, zich

zelfverzekerder en socialer gedroegen dan anderen en deelnemers met een lange avatar dominanter optraden dan zij die een kortere avatar hadden. Deze gedragsverandering treedt niet alleen op in VR, maar leidt ook na het verlaten van de virtuele omgeving tot gedragsverandering.

Hoe het komt dat mensen hun avatar als 'eigen' ervaren, wordt onderzocht door onderzoekers van de universiteit van Barcelona. Kiltner et al. (2012) geven aan dat er drie factoren zijn die samen bijdragen aan de perceptie van een virtueel lichaam als het eigen lichaam: 1) Body ownership – het gevoel dat het virtuele lichaam deel uitmaakt van het eigen lichaam (je kijkt niet naar je lichaam je zit er in VR helemaal 'in'), 2) Agency – het gevoel van controle over het virtuele lichaam door eigen wil (jij bent degene die met jouw handen (de controllers) beelden oppakt, groter/kleiner maakt, ordent en ergens naartoe kunt lopen en ook weer vandaan) en 3) Self-location – het gevoel fysiek aanwezig te zijn in een virtuele omgeving, ook al weet de gebruiker dat dit niet echt zo is.

Het belichamen van een virtueel lichaam vergroot de emotionele intensiteit tijdens interacties met virtuele stimuli wat kan resulteren in overtuigende veranderingen in zelfperceptie en emotie. Anders gezegd, omdat deelnemers in de avatar zitten (in plaats van dat zij er van een afstand naar kijken) ontstaat een sterke emotionele connectie met het toekomstig zelf.

7. Fysieke leerervaringen beklijven beter

'In de Toekomstkamer® mag je je eigen handleiding maken voor hoe je kunt komen bij wat je zelf belangrijk vindt.'

Naast het gevoel van aanwezigheid en de invloed van de avatar, speelt ook 'embodiment' een rol. **Embodiment** verwijst naar het gevoel dat een virtueel lichaam onderdeel wordt van iemands zelfperceptie. Het is het gevoel dat 'jij' het bent die in de toekomst



staat en de fysieke ervaring dat 'jij' met j  uw handen de beelden (doelen, verlangens en successen) oppakt, ordent en groter en kleiner maakt. Embodiment versterkt het gevoel van eigenaarschap, invloed en regie. Het fysiek betrekken van het lichaam speelt een grote rol in duurzame gedragsverandering. Cognitieve processen zijn namelijk sterk verankerd in lichamelijke ervaringen (Lakoff en Johnson, 1999). Nieuwe gedragsnormen, handelingen en emoties internaliseren beter als deze fysiek worden ervaren. Simpel gezegd: gedragspatronen zitten niet alleen in je hoofd, maar ook in je lijf en alles wat je (ook) met je lichaam leert, beklijft beter.

Voor toepassing van de immersieve technologie in therapie zijn de resultaten van een recente studie interessant. Door het gebruik van embodiment-technieken en bewegingen die gekoppeld zijn aan specifieke emoties, kunnen patiënten emoties dieper ervaren en verwerken dan via traditionele CGT-methoden, die zich voornamelijk richten op cognitie (Hauke, Hübner & Schilling, 2024). De bevindingen van een andere studie laten zien dat embodiment niet alleen invloed heeft op interne emotionele toestanden, maar ook een rol speelt in interpersoonlijke communicatie (Moss & Gibbons, 2020).

8. De VR-bril vermindert externe afleiding

Een belangrijke verklaring waarom VR-ervaringen zo intens zijn, is dat de gebruiker volledig wordt afgesloten van de echte wereld. Het gebruik van VR-headsets beperkt zintuiglijke input van de externe omgeving, waardoor de focus volledig op de virtuele wereld komt te liggen. Dit vermindert cognitieve afleiding en verhoogt de betrokkenheid bij de virtuele ervaring (Stein & Witmer, 2024).

C. DE BENADERING VAN DE COACH

9. Positieve verwachtingen beïnvloeden groei

'We hebben gelachen, ik heb gestoeid met de VR-bril, het maakt het hele idee van therapie een stuk luchtiger waardoor ik voor mijn gevoel veel meer mezelf kon zijn.'

Het laatste principe gaat over de houding en het gedrag van de coach tijdens de sessies. Het wetenschappelijke principe waarin de coaches worden opgeleid, is in de bekend onder de naam **Pygmalion-effect**, vernoemd naar de baanbrekende 'Pygmalion in de classroom'-studie van Rosenthal en Jacobson in 1968.



Deze onderzoekers lieten docenten geloven dat bepaalde leerlingen (de 'bloeiers') een hoog potentieel hadden op basis van een valse testuitslag. Deze leerlingen bleken inderdaad aanzienlijk gegroeid in hun academische prestaties gedurende het schooljaar. Deze groei had niet te maken met het potentieel maar met de verwachting van de docenten. Studies in de sportpsychologie laten dezelfde effecten zien. Hays et al. (2010) toonde aan dat de verwachtingen van coaches over atleten de prestaties en het zelfvertrouwen van die atleten beïnvloedden. En een meta-analyse van 38 studies door Jussim en Harber (2005) bevestigt dat het Pygmalion-effect zich niet beperkt tot onderwijs, maar is ook van toepassing in professionele werkomgevingen, sociale interacties, coaching en sport. **Positieve verwachtingen** dragen bij aan zelfvertrouwen en daarmee aan de uitkomsten van elk coachings- of begeleidingstraject.

In de opleiding tot VRandercoach krijgt dit principe veel aandacht. Het is belangrijk dat coaches geloven en meedromen met het toekomstbeeld van de coachee. Het is niet aan de coach om te bepalen of ambities haalbaar zijn of niet. Het is aan de coach om de coachee te helpen om te onderzoeken waar beelden voor staan en te ondersteunen om zijn ambities zelf te vertalen in kleine haalbare stappen. Dit is voor coaches - en ook voor de rest van de omgeving zoals ouders, managers en docenten - soms wennen. In trajecten waarin de methode wordt ingezet, is het dan ook belangrijk om de omgeving te betrekken en te helpen om (weer) te gaan geloven in de coachee zodat hij of zij de steun en aanmoediging voelt om zijn eigen dromen te gaan realiseren. #

**Once your heart &
brain are connected,**
you know your way.

www.deveranderkamer.nl

Association for Psychological Science. (2018). Virtual avatars may impact real-world behavior. *Psychological Science*. <https://www.psychologicalscience.org/news/releases/virtual-avatars-may-impact-real-world-behavior.html>

Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2001). *Do People Mean What They Say? Implications for Subjective Survey Data*. *American Economic Review*, 91(2), 67-72.

Carter, M.J., Marony, J. Examining Self-Perceptions of Identity Change in Person, Role, and Social Identities. *Curr Psychol* 40, 253–270 (2021). <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9924-5>

Dimidjian, S., Hollon, S. D., Dobson, K. S., et al. (2006). Randomized trial of behavioral activation, cognitive therapy, and antidepressant medication in the treatment of major depressive disorder. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74(4), 658-670. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.74.4.658>

Eden, D. (1990). Pygmalion and Galatea: A cognitive theory of self-fulfilling prophecies. *Journal of Applied Psychology*, 75(3), 292-299. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.3.292>

Finucane, M. L., Slovic, P., Mertz, C. K., Flynn, J., & White, G. (2000). Culture and identity: Protective cognition explaining the white male effect in risk perception. *Yale Law School*. https://openyls.law.yale.edu/bitstream/handle/20.500.13051/198/Culture_and_Identity_Protective_Cognition_Explaining_the_White_Male_Effect_in_Risk_Perception.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gonzalez-Franco, M., & Peck, T. C. (2018). Avatar embodiment. *Frontiers in Robotics and AI*, 5, 74. <https://doi.org/10.3389/frobt.2018.00074>

Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2007). Evidence-based coaching: Flourishing or languishing? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 1(1), 1-12.

Grijseels, D. (2020). Your brain isn't the same in virtual reality as it is in the real world. *Massive Science*. <https://massivesci.com/articles/virtual-reality-vr-real-world-limitations-touch-smell-visual/>

Guo, X., Hao, X., Deng, W. et al. The relationship between epistemological beliefs, reflective thinking, and science identity: a structural equation modeling analysis. *IJ STEM Ed* 9, 40 (2022). <https://doi.org/10.1186/s40594-022-00355-x>
Hauke, A., Hübner, L., & Schilling, L. (2024). Emotional activation in a cognitive behavioral setting: Extending the tradition with embodiment. *Psychological Medicine*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39118852/>

Hays, K. F., Thomas, O., & Maynard, I. W. (2010). The role of the coach in the development of self-efficacy in athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 5(3), 401-410. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.5.3.401>

Hayes, S. C., et al. (1996). Verwerking en acceptatie van ervaringen in therapie. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64(6), 1152–1168. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.64.6.1152>

Hershfield, H. E., et al. (2011). "Future self-continuity: How conceptions of the future self transform intertemporal choice." *Journal of Experimental Psychology: General*, 140(3), 331–341.
Higgins, E. T. (1987). "Self-discrepancy: A theory relating self and affect." *Psychological Review*, 94(3), 319–340.

Holliday, R., et al. (2009). Closed vs. Open Questions in Surveys and Interviews: Methodological and Social Implications.

Huang, C. J., & Kuo, C. Y. (2020). Effects of virtual reality on the clinical characteristics of patients with chronic pain: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*, 15(1), e0223881. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223881>

Huang, Y., & Li, J. (2019). The effect of virtual reality on the user experience: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 1504. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01504>

Jacobson, N. S., Martell, C. R., & Dimidjian, S. (2001). Behavioral Activation Treatment for Depression: Returning to Contextual Roots. *Journal of Clinical Psychology*, 57(5), 637-654. <https://doi.org/10.1002/jclp.20758>

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

Jussim, L., & Harber, K. D. (2005). Teacher expectations and self-fulfilling prophecies: Known and unknowns, resolved and unresolved controversies. *Personality and Social Psychology Review*, 9(3), 201-220. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0903_2

Kiltner, K., Groten, R., & Slater, M. (2012). "The Sense of Embodiment in Virtual Reality." *Presence: Teleoperators and Virtual Environments*, 21(4), 373–387.

Kuhl, J. (1985). Volitional aspects of achievement motivation and learned helplessness: Toward a comprehensive theory of action control. *In J. R. Suls & A. G. Greenwald (Eds.), *Psychological Perspectives on the Self* (Vol. 2, pp. 99-121). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Lakoff, G., & Johnson, M. (1999). *Philosophy In The Flesh: The Embodied Mind and Its Challenge to Western Thought*. New York: Basic Books.

Lilienfeld, S. O. (2007). Potentiële valkuilen van het exploreren van herinneringen. *Perspectives on Psychological Science*, 2(1), 53-70. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00029.x>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2011). *New developments in goal setting and task performance*. New York: Routledge.

Martin, A. M., & Dyer, K. F. (2016). Behavioral activation for depression: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 41, 130-139. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.08.002>

McAdams, D. P. (1993). *The Stories We Live By: Personal Myths and the Making of the Self*. New York: Guilford Press.

Moss, J., & Gibbons, J. (2020). The influence of virtual reality on behavioral engagement in psychological therapies: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 11, 1961. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01961>

Nick Yee, Jeremy Bailenson, The Proteus Effect: The Effect of Transformed Self-Representation on Behavior, *Human Communication Research*, Volume 33, Issue 3, 1 July 2007, Pages 271–290, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2007.00299.x>

Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the Classroom: Teacher Expectation and Pupils' Intellectual Development*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>

Seligman, M. E. P. (1972). Learned helplessness. *Annual Review of Medicine*, 23(1), 407-412. <https://doi.org/10.1146/annurev.me.23.020172.002203>

Slater, M., Spanlang, B., Sanchez-Vives, M. V., & Blanke, O. (2010). *First person experience of body transfer in virtual reality*. *PLoS ONE*, 5(5), e10564. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0010564>
Springer Nature Research Communities. (2023). Is virtual reality bad for our health? Studies point to physical and mental impacts of VR usage. *Springer Nature*. <https://communities.springernature.com/posts/is-virtual-reality-bad-for-our-health-studies-point-to-physical-and-mental-impacts-of-vr-usage>

Stein, A. M., & Witmer, R. (2024). Being in virtual reality and its influence on brain health—An overview of benefits, limitations and prospects. *Brain Sciences*, 14(1), 72. <https://doi.org/10.3390/brainsci14010072>

Wallston, K. A., & Wallston, B. S. (1981). Health locus of control scales. In H. M. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct: Vol. 1. Assessment methods* (pp. 189-243).

Ye, Z., Liu, J., Zhu, L., Sun, Y., & Zhang, X. (2023). Effects of anxiety on performance in real-life decision making: The mediating role of decision-making styles. *BMC Psychology*, 11(274). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01497-5>

Yee, N., & Bailenson, J. (2007). "The Proteus Effect: The effect of transformed self-representation on behavior." *Human Communication Research*, 33(3), 271–290.

Yee, N., Bailenson, J. N., & Ducheneaut, N. (2009). The Proteus effect: Implications of transformed digital self-representation on online and offline behavior. *Communication Research*, 36(2), 285-312. <https://doi.org/10.1177/0093650208330254>

Zimmerman, B. J., & Kitsantas, A. (2005). The interplay between student self-regulated learning and teacher self-regulated teaching. *Self-Regulated Learning and Academic Achievement: Theory, Research, and Practice*, 2, 209-232.