

Theory of Mind (ToM)

In het Nederlands vaak vertaald als **theorie van de geest** — is een belangrijk begrip binnen de psychologie, ontwikkelingspsychologie, neurowetenschappen en sociale psychologie. Het gaat om het vermogen om te begrijpen dat **andere mensen gedachten, gevoelens, overtuigingen, intenties en verwachtingen hebben die kunnen verschillen van die van jezelf.**

Kort gezegd:

Theory of Mind is het vermogen om te begrijpen dat jij niet rechtstreeks kunt weten wat er in het hoofd van een ander gebeurt, en dat het gedrag van die ander voortkomt uit diens eigen mentale toestand.

Een eenvoudig voorbeeld

Stel:

Jan legt zijn telefoon op tafel en loopt weg. Piet verplaatst de telefoon naar een lade.

Jan komt terug.

Als je Theory of Mind gebruikt, begrijp je dat Jan waarschijnlijk denkt:

"Mijn telefoon ligt nog op tafel."

Je weet dat dit **niet klopt**, maar je begrijpt tegelijkertijd waarom Jan dat denkt: hij heeft niet gezien dat Piet de telefoon heeft verplaatst.

Dit wordt vaak onderzocht met zogenaamde **false-belief-taken**.

De belangrijkste onderdelen van Theory of Mind

Theory of Mind bestaat eigenlijk uit verschillende vaardigheden.

Vaardigheid	Wat betekent het?
Intenties begrijpen	Begrijpen waarom iemand iets doet
Emoties herkennen	Begrijpen wat iemand voelt
Perspectief nemen	De situatie vanuit het standpunt van een ander bekijken
Overtuigingen begrijpen	Begrijpen dat iemand iets kan geloven wat niet waar is
Onwetendheid herkennen	Begrijpen dat iemand informatie niet heeft die jij wel hebt
Misleiding begrijpen	Begrijpen dat iemand bewust verkeerde informatie kan geven
Ironie/sarcasme begrijpen	Begrijpen dat iemand iets zegt maar iets anders bedoelt

Theory of Mind ontwikkelt zich geleidelijk

Bij jonge kinderen is het besef van de mentale wereld van anderen nog beperkt.

Een klein kind kan bijvoorbeeld denken:

"Ik zie het, dus mama ziet het ook."

Later ontwikkelt het kind het inzicht:

"Mama kan niet weten wat ik weet, omdat zij het niet heeft gezien."

Daarna wordt het vermogen steeds complexer.

Een ouder kind kan bijvoorbeeld begrijpen:

"Tom denkt dat Lisa boos op hem is, maar Lisa is helemaal niet boos. Tom denkt dat omdat hij haar verkeerd heeft geïnterpreteerd."

Hier ontstaat een **tweede-orde Theory of Mind**: je denkt niet alleen na over wat iemand denkt, maar over wat iemand denkt dat een ander denkt.

Bijvoorbeeld:

Ik denk dat jij denkt dat Jan liegt.

Dat vraagt aanzienlijk meer cognitieve verwerking.

Theory of Mind op de werkvloer

Theory of Mind is bijzonder interessant binnen **management, projectmanagement en conflicthantering**.

Een groot deel van conflicten ontstaat namelijk doordat mensen hun eigen interpretatie van een situatie verwarren met de werkelijkheid.

Bijvoorbeeld:

Een manager zegt:

"Kun je dit vandaag nog afmaken?"

De medewerker denkt:

"Mijn manager vindt dat ik te langzaam werk."

De manager bedoelt misschien:

"De klant heeft onverwacht een deadline naar voren gehaald."

Dezelfde gebeurtenis krijgt daardoor twee verschillende betekenissen.

Theory of Mind helpt je om een stap terug te doen:

Wat weet ik?

Wat weet de ander?

Wat denkt de ander dat ik weet?

Welke aannames maak ik?

Dat is een enorm verschil.

Theory of Mind versus aannames

Dit sluit ook sterk aan bij een belangrijk probleem in communicatie: **we denken vaak dat we weten wat een ander denkt.**

Daar zit een gevaarlijke denkfout in.

Je ziet bijvoorbeeld iemand tijdens een vergadering zwijgen.

Je kunt denken:

"Hij is het duidelijk niet eens met mijn voorstel."

Maar er zijn tientallen andere mogelijkheden:

- hij is onzeker;
- hij heeft onvoldoende informatie;
- hij is vermoeid;
- hij wil eerst luisteren;
- hij is het juist eens;
- hij is bang voor de reactie van collega's;
- hij begrijpt het voorstel niet.

Het gedrag is waarneembaar. De betekenis die je eraan geeft is een interpretatie.

Dat onderscheid is cruciaal.

Theory of Mind en empathie

Theory of Mind en empathie worden regelmatig door elkaar gehaald, maar ze zijn niet hetzelfde.

Theory of Mind:

"Ik begrijp dat jij verdrietig bent omdat je denkt dat je bent afgewezen."

Empathie:

"Ik kan me voorstellen hoe pijnlijk die afwijzing voor jou voelt."

Je kunt dus behoorlijk goed begrijpen wat iemand denkt zonder dat je dezelfde emotie ervaart.

Andersom kun je veel empathie voelen, maar verkeerd begrijpen **waarom** iemand zich zo voelt.

Theory of Mind en leiderschap

Voor leiders is Theory of Mind bijzonder relevant.

Een goede leider kijkt niet alleen naar:

"Wat doet mijn medewerker?"

maar probeert ook te begrijpen:

"Waarom doet hij dit?"

Daarbij moet een leider echter oppassen voor een tweede probleem: **gedachten lezen**.

Een manager die zegt:

"Ik weet precies waarom jij dit doet."

kan juist een slechte Theory-of-Mind-strategie toepassen.

Een betere benadering is:

"Ik zie dat je hier anders op reageert dan ik had verwacht. Hoe kijk jij hier zelf naar?"

Daarmee verander je een **aanname in een onderzoeksvraag**.

Theory of Mind en conflicten

Bij conflicten ontstaat vaak een soort mentale kettingreactie:

Gedrag → interpretatie → emotie → reactie → tegenreactie

Bijvoorbeeld:

Medewerker zegt niets

↓

Manager interpreteert dit als weerstand

↓

Manager wordt geïrriteerd

↓

Manager wordt directiever

↓

Medewerker voelt zich niet serieus genomen

↓

Medewerker trekt zich verder terug

↓

Manager concludeert: "Zie je wel, hij werkt niet mee."

Dit is een zichzelf versterkende cirkel.

Theory of Mind kan helpen deze cirkel te doorbreken door de interpretatie ter discussie te stellen.

Een interessant onderscheid: "mind reading"

In de cognitieve psychologie wordt **mind reading** vaak gebruikt voor het veronderstellen dat je weet wat iemand anders denkt, zonder voldoende bewijs.

Bijvoorbeeld:

"Hij kijkt zo omdat hij mij incompetent vindt."

Dat kan waar zijn.

Maar het kan ook volledig onjuist zijn.

Een professionele houding is daarom:

Observatie ≠ interpretatie ≠ werkelijkheid.

Je kunt dit zelfs als een praktisch model gebruiken:

1. Wat heb ik feitelijk waargenomen?

"Tijdens de vergadering zei hij niets."

2. Welke interpretatie geef ik eraan?

"Hij is waarschijnlijk tegen mijn voorstel."

3. Welke alternatieve verklaringen zijn mogelijk?

"Misschien heeft hij onvoldoende informatie."

4. Wat weet ik daadwerkelijk?

"Dat weet ik nog niet."

5. Hoe kan ik dat onderzoeken?

"Hoe kijk jij tegen het voorstel aan?"

Dat is een veel betrouwbaardere manier van communiceren.

Theory of Mind en autisme

Theory of Mind wordt ook veel besproken in onderzoek naar **autisme**. Historisch werd soms beweerd dat mensen met autisme simpelweg geen Theory of Mind zouden hebben. Dat is **te simplistisch**.

Onderzoek laat zien dat er bij autistische mensen verschillen kunnen bestaan in het verwerken van sociale en mentale informatie, maar dat dit sterk varieert tussen personen en situaties.

Bovendien is sociale interactie tweezijdig. Het is niet altijd alleen een kwestie van een vermeend tekort bij de autistische persoon; **mensen zonder autisme kunnen de communicatiestijl en bedoelingen van autistische mensen eveneens verkeerd interpreteren.**

Daarom is het hedendaagse beeld veel genuanceerder dan het vroegere idee van een simpel "Theory-of-Mind-tekort".

Waarom Theory of Mind zo belangrijk is

Je zou kunnen stellen dat Theory of Mind één van de fundamentele vormen van **menselijke sociale interactie**.

Zonder dit vermogen wordt het moeilijker om:

- samen te werken;
- conflicten te begrijpen;
- onderhandelingen te voeren;
- leiding te geven;
- anderen te overtuigen;
- sociale signalen te interpreteren;
- misverstanden te herkennen;
- gedrag van anderen te voorspellen.

Maar er zit een belangrijke paradox in:

Hoe beter je Theory of Mind ontwikkelt, hoe beter je ook moet beseffen dat je de gedachten van anderen nooit volledig kunt kennen.

Dat is misschien wel de belangrijkste les.

Theory of Mind betekent niet dat je gedachten kunt lezen. Het betekent dat je begrijpt dat andere mensen een eigen mentale wereld hebben — en dat je daar voorzichtig hypothesen over moet vormen.