

## **Handleiding**

### **Semi-gestructureerd Interview voor Persoonlijheidsfunctioneren DSM-5**

### **Semi-structured Interview for Personality Functioning DSM-5**

### **(STiP-5.1)**

### **Korte versie<sup>1</sup>**

Kenniscentrum Persoonlijkeidstoornissen, Podium DSM-5, November 2016

Joost Hutsebaut

Han Berghuis

Ad Kaasenbrood

Hilde de Saeger

Theo Ingenhoven

#### Citeer:

Hutsebaut, J., Berghuis, H., De Saeger, H., Kaasenbrood, A., & Ingenhoven, T. (2014). *Semi-structured interview for personality functioning DSM-5 (STiP 5.1)*. The Podium DSM-5 research Group of the Netherlands Centre of Expertise on Personality Disorders. Utrecht: Trimbos Institute.

---

<sup>1</sup> Dit is de verkorte versie van de handleiding. Nederlandstalige gebruikers raden we aan om de volledige handleiding door te nemen

## **Wat?**

Het 'Semi-gestructureerd Interview voor Persoonlijheidsfunctioneren DSM-5' (STiP-5.1) werd ontwikkeld door het Kenniscentrum Persoonlijkeitsstoornissen om het niveau van persoonlijkheidsfunctioneren vast te stellen op basis van de 'Niveau van Persoonlijkeitsfunctioneren Schaal' die in DSM-5, Deel III is opgenomen. Het instrument laat toe om voor elk van de 12 facetten van de schaal het niveau van functioneren vast te stellen.

## **Achtergrond**

DSM-5 omvat naast het klassieke classificatiesysteem voor persoonlijkheidsstoornissen in Deel II ook een 'Alternatief Model voor Persoonlijkeitsstoornissen' (AMPD) in Deel III. Het AMPD introduceert twee nieuwe criteria voor de classificatie van persoonlijkheidsstoornissen: Criterium A en B. Criterium A stelt dat er sprake dient te zijn van matige of meer ernstige beperkingen in persoonlijkheidsfunctioneren (zelf / interpersoonlijk functioneren. Criterium B stelt dat er één of meer pathologische persoonlijkheidstrekken moeten aanwezig zijn. Om Criterium A vast te stellen maakt het AMPD gebruik van de 'Niveau van Persoonlijkeitsfunctioneren Schaal'. Deze schaal is opgebouwd uit 12 facetten, die clusteren in vier elementen, die op hun beurt weer onder twee domeinen 'hangen'. De schaal beschrijft voor elk van de 12 facetten vijf niveaus van ernst, variërend van gezond (0), over mild (1), matig (2), ernstig (3) tot extreem (4) niveau van functioneren. De toepassing van de schaal is tweevoudig. Ten eerste is een inschatting van ernst nodig om in het nieuwe model een categoriale diagnose van persoonlijkheidsstoornissen te kunnen stellen. Ten tweede laat de schaal toe om een profiel van beperkingen en veerkracht voor elk individu – persoonlijkheidsgestoord of niet – op te maken op basis van specifieke beperkingen in zelf- en interpersoonlijk functioneren. Zo'n beschrijving kan de behandeling informeren.

## **Niveau van Persoonlijkeitsfunctioneren schaal**

De 'Niveau van Persoonlijkeitsfunctioneren Schaal' (NPFS) is ingedeeld in twee kernconcepten: zelf en interpersoonlijk functioneren. Elk van deze twee domeinen is op haar beurt ingedeeld in vier elementen, die elk weer drie facetten omvatten. Tabel 1 geeft een overzicht van de verschillende concepten van de NPFS. Voor elk van deze 12 facetten omschrijft de schaal 5 niveaus van ernst. In totaal omvat de schaal dus 60 ernst-beschrijvingen.

## **Doelstellingen STiP-5.1**

De STiP-5.1 werd ontwikkeld om de ernst van functioneren op elk van de 12 facetten afzonderlijk in te schatten. Het instrument is bedoeld om ingezet te worden in het kader van een intake of diagnostisch onderzoek, wanneer het de bedoeling is om een systematische inschatting te maken van de ernst van de persoonlijkheidspathologie. Afname van het instrument duurt in de praktijk ongeveer 45 tot 60 minuten. We raden een korte basistraining aan om het instrument en de visie erachter onder de knie te krijgen.

## **Psychometrische eigenschappen**

Een gepubliceerde studie laat zien dat de STiP-5.1 betrouwbaar kan worden gescoord (Hutsebaut et al., 2016). Bovendien onderscheiden de scores niet alleen 'normale' van 'klinische' subjecten, maar binnen een steekproef van cliënten die aangemeld werden voor een behandeling omwille van

persoonlijkheidsproblematiek, onderscheidt de STiP-5.1 ook cliënten met en zonder een (DSM-5, Deel II) classificatie van persoonlijkheidsstoornissen. De STiP-5.1 scores zijn sterker geassocieerd met persoonlijkheidsstoornissen (op basis van SCID-II) dan met mentale toestandsstoornissen. Tenslotte werd vastgesteld dat de scores voor zelf en interpersoonlijk functioneren naar verwachting correleerden met vergelijkbare maten op basis van vragenlijsten. De STiP-5.1 lijkt daarmee een betrouwbare en constructvalide meting van ernst van persoonlijkheidsfunctioneren.

**Tabel 1: Overzicht van kernconcepten, elementen en aspecten van het Niveau van Persoonlijkheidsfunctioneren**

| Kernconcept                   | Element     | Aspect   |
|-------------------------------|-------------|--|
| Zelf-functioneren             | Identiteit  | Eigenheid ervaren, duidelijk begrensd van de ander                               |
|                               |             | Gevoel van eigenwaard een gepaste zelfwaardering                                 |
|                               |             | Vermogen om een palet aan emoties te ervaren en te reguleren                     |
|                               | Zelfsturing | Nastreven van samenhangende en betekenisvolle doelen op korte en langere termijn |
|                               |             | Het gebruik van constructieve persoonlijke maatstaven voor gedrag                |
|                               |             | Vermogen tot productieve zelfreflectie   |
| Interpersoonlijk functioneren | Empathie    | Begrip en waardering voor andermans ervaringen en drijfveren                     |
|                               |             | Vermogen om uiteenlopende gezichtspunten te tolereren                            |
|                               |             | Inzicht in het effect van het eigen gedrag op anderen                            |
|                               | Intimiteit  | Intense en duurzame persoonlijke relaties met anderen                            |
|                               |             | Wens en vermogen tot nabijheid   |
|                               |             | Wederkerig en respectvol interpersoonlijk gedrag                                 |

### Opzet van het interview

Het interview bestaat uit twaalf secties, die overeenkomen met de twaalf facetten van de NPFS. Elke sectie bestaat uit drie kolommen:

- Linkerkolom: omvat de criteria voor het scoren van het betreffende facet
- Middenkolom: omvat de vragen die de interviewer kan stellen
- Rechterkolom: omvat de essentiële informatie die dient verzameld te worden om het betreffende facet te kunnen scoren.

Bij de ontwikkeling van het interview zijn de auteurs uitgegaan van de criteria uit de NPFS. Daaruit hebben zij de essentiële elementen gedestilleerd die nodig zijn om deze vijf niveaus van ernst te kunnen differentiëren. Die staan in de Rechterkolom. Bijvoorbeeld: om de vijf niveaus van 'Eigenheid' te kunnen onderscheiden, heeft de interviewer informatie nodig over 1) de mate waarin de respondent een duidelijk gevoel van eigenheid heeft en 2) de mate waarin de respondent dit gevoel van eigenheid kan behouden, bijvoorbeeld onder stress of in contacten met anderen. In de middenkolom staan de vragen. Er kunnen vier types vragen worden onderscheiden, waarvan er twee reeds geformuleerd zijn in de middenkolom:

- 1) Open vragen: voor elk aspect waarover informatie nodig is om het betreffende facet te scoren, wordt een nieuwe open vraag geformuleerd. Aansluitend bij bovenstaand voorbeeld: 1) Zou je jezelf willen beschrijven? resp. 2) In welke mate lukt het je om echt jezelf te zijn en te blijven? De interviewer wordt in principe verondersteld elke open vraag te stellen omdat deze info nodig is om het niveau te scoren (tenzij de respondent bijvoorbeeld in zijn/haar antwoord op de eerste open vraag ook meteen antwoordt op vraag 2).
- 2) Hulpvragen: deze volgen telkens op de open vraag. Ze herformuleren de vraag of toetsen een specifiek aspect verder af. Deze vragen zijn vaak erg gericht en meer gesloten van opzet. De interviewer kan ze stellen om bepaalde informatie scherper te verkrijgen. Ze hoeven echter niet gesteld te worden en we raden expliciet af om alle hulpvragen te stellen, omdat het interview dan wellicht te veel een spervuur van vragen wordt.

Op basis van deze open en hulpvragen krijgt de interviewer heel wat informatie die relevant is om het facet te scoren. Dan zijn er twee opties, die aansluiten bij het derde en vierde type van vragen:

- 3) De interviewer heeft een duidelijk beeld van het niveau van functioneren. In dat geval stelt de interviewer een 'Checkvraag'. Met deze vraag checkt hij of zijn beeld van hoe de respondent op dat facet functioneert, wordt herkend door de respondent. De interviewer zal daartoe de informatie van de respondent samenvatten en herformuleren op een manier waardoor een brug wordt geslagen met de beschrijving van het betreffende niveau in de NPFS. Bijvoorbeeld: Als ik je goed begrijp, dan zeg je dat je erg bezig bent met wat anderen van je verwachten en erg geneigd bent om je daar steeds aan aan te passen, waardoor het moeilijk voor je is om echt te weten wie jij nu bent (als voorbeeld van een checkvraag voor niveau 2 van Eigenheid)?
- 4) De interviewer twijfelt nog tussen twee mogelijke scores. In dat geval zal de interviewer een 'Toetsvraag' stellen. Met zo'n toetsvraag legt de interviewer twee mogelijke opties voor aan de respondent en vraagt hij waarin de respondent zich het best herkent. In de formulering van de vraag polariseert de interviewer, zodat beide niveaus duidelijk van elkaar te onderscheiden zijn. Voor het formuleren van beide opties doet de interviewer hetzelfde als bij een checkvraag, namelijk het samenvatten van de informatie en overbruggen naar de beschrijving uit de NPFS, zodat de informatie van de respondent gekoppeld wordt aan de beschrijving van het niveau. Bijvoorbeeld: Bedoel je dat je weliswaar vaak bezig bent met wat anderen van je verwachten en je daaraan aanpast, maar toch daarachter enig idee hebt van wie jij bent en wat jij vindt OF bedoel je dat je eigenlijk niet echt een idee hebt wie je bent en je van daaruit steeds gaat aanpassen aan (of afzetten tegen) anderen (toetsen van niveaus 2 versus 3 van 'Eigenheid'?)

De kunst van het interview ligt in het natuurlijk herformuleren van de informatie van de respondent in termen die dichtbij de beschrijvingen van de verschillende criteria liggen. De ervaring leert dat interviewers zich het interview en de concepten goed eigen moeten maken. Belangrijk is dus dat elke sectie wordt afgesloten met hetzij een Checkvraag, hetzij een Toetsvraag, voor er wordt doorgegaan naar een volgende sectie.

### **Richtlijnen voor afname**

Het is niet de bedoeling dat de interviewer een neutrale, zakelijke houding aanneemt. Het interview is bedoeld als een proces van 'samen zoeken' van interviewer en respondent naar hoe het precies zit

bij de respondent, waar zijn beperkingen en sterktes precies liggen en hoe die best begrepen kunnen worden. De interviewer is open en transparant over het opzet van het interview, de thema's die erin besproken worden en neemt een collaboratieve houding aan, waarin de respondent wordt uitgenodigd om samen te zoeken. Als de interviewer zich open en samenwerkend opstelt, is de kans groter dat de respondent ook open en eerlijk is.

In een ideaal interview zullen zowel interviewer als respondent het interview ervaren als een natuurlijk gesprek. Soms zal de interviewer wat langer stilstaan bij een sectie, wanneer het lastiger is om het niveau helder te krijgen. Dan kan het helpen om door te vragen naar concrete voorbeelden. Soms zal de interviewer snel verder kunnen naar een volgende sectie, wanneer het op basis van het antwoord van de respondent meteen duidelijk is wat het niveau is. Het is dus expliciet niet de bedoeling dat alle vragen uit het interview worden gesteld.

### **Richtlijnen voor scoring**

Het is belangrijk dat de interviewer elk facet afzonderlijk scoort en ook elke nieuwe sectie zo benadert. Het risico bestaat anders dat een globaal beeld dat de interviewer zich in de eerste paar minuten heeft gevormd, van invloed gaat zijn op het doorvragen en scoren in volgende secties. Verder is het van belang dat de interviewer tot één score per facet komt en geen dubbelzinnige scores (2-3) laat staan.

Over hoe de scores per facet geaggregeerd moeten worden tot een score per element of hoe de element scores uiteindelijk tot domeinscores leiden, doet de NPFS geen uitspraak. We stellen daarom dat de interviewer deze beoordeling zelf maakt. Vaak zal de meest gegeven score daarin doorslaggevend zijn, maar de interviewer kan daarvan afwijken als hij vindt dat een bepaald facet erg doorslaggevend is om het functioneren op dit element te beoordelen. Idem voor de domeinscores en totaalscore.

### **Training**

Er bestaat een korte training (4 uur) die we aanraden voor onderzoeksgroepen of klinici die gebruik willen maken van het interview. Informatie is te verkrijgen bij een van de auteurs.

### **Referentie studie**

Hutsebaut, J., Kamphuis, J.H., Feenstra, D.J., Weekers, L. & De Saeger, H. (2016). Assessing DSM-5-Oriented Level of Personality Functioning: Development and Psychometric Evaluation of the Semi-Structured Interview for Personality Functioning DSM-5 (STiP-5.1). *Personality Disorders: Theory, Research and Treatment*, 7 (2), 192-7. <http://dx.doi.org/10.1037/per0000197>.