

# Hoe kan het pad van de voorbije rede tot iets waars leiden?

Toen de redactie mij vroeg u in te wijden in thema's en conflictbronnen als aantasting van autonomie, angst voor buitensluiting (eenzaamheid) en het spelen van een bevredigende (maatschappelijke) rol, was ondenkbaar hoe actueel deze thema's een paar weken later, toen de corona-pandemie de halve wereld ontregelde, zouden zijn. Niet alleen in tijden van corona, maar ook in geval van conflict, ervaren mensen heftige emoties. In dit artikel beschrijf ik een manier die bij kan dragen, in de eerste plaats voor mediators, aan het effectief hanteren van heftige emoties bij conflicthantering: de methode Waars.<sup>1</sup>

## methode

Door **Annette van Riemsdijk**

Wat we nu wezenlijk delen is angst voor verlies. Verlies van dierbaren, gezondheid, kansen, sociale interactie maar ook inkomsten en vermogen. Overlevingskansen zijn de nieuwe kernzorgen, zelfzucht de nieuwe verleiding en eendracht en samenwerking de nieuwe kansen. Grenzen gaan dicht en een internationaal gecoördineerde rampenbestrijding ontbreekt. We uiten waardering voor het zorgpersoneel door voor hen te applaudisseren. Saamhorigheid is belangrijker dan ooit. Eenieder levert autonome vrijheden in om de overlevingskansen van zichzelf en anderen in de samenleving te verhogen. Mensen nemen andere rollen in de maatschappij in. Ook verdwijnen statusverschillen naar de achtergrond en maakt men alleen nog onderscheid tussen gezonde en zieke mensen, besmette en onbesmette.

## Belangen: anderhalve meter afstand

Belangen in conflictsituaties kunnen gedefinieerd worden als al dan niet gerechtvaardigde redenen die mensen hebben om voor of tegen een bepaalde oplossing te zijn. Een belang is iets wat ertoe doet, wat betekenis heeft. Iets dient een belang als het voordelig, helpend of nuttig is. Belanghebbenden hebben belang bij iets, dat 'iets' betekent veel voor hen. Het verkrijgen of verliezen van dat iets raakt hen.

Belangen afwegen is een rationeel proces en leidt tot een overwegend rationeel besluit.

Behoeftes lijken op belangen. Beide werken door in relaties en gedrag. Behoeftes is het nodig hebben van of het verlangen naar een ontbrekend goed, dienst, emotie of waarde. In het eerste geval kan een noodzaak bestaan. In dat geval komen behoef-

te en belang overeen. Het tweede geval, het verlangen, kan irrationeel zijn en niet overeenkomen met een belang.

Behoeften hebben een emotioneler karakter dan belangen. Zij zijn belangrijk omdat mensen niet slechts rationele besluiten nemen.

Standpunten (zelfgekozen oplossingen) en motieven vloeien voort uit gemeenschappelijke en individuele belangen. Mediators, als ook andere gespreksleiders kunnen verschillen in standpunten overbruggen en partijen helpen een oplossing te vinden die de belangen van alle partijen en betrokkenen dient. In onderhandelingen ter voorkoming of oplossing van conflicten gaan de wederzijdse belangen, zowel de individuele als de gemeenschappelijke vaak schuil achter standpunten, eisen, bluf, (tegen)argumenten en dreigementen. Waar standpunten een hoofdrol spelen in traditionele procedures, spelen ze in onderhandelingen een ondergeschikte rol.

Naast belangen, behoeften en standpunten hebben mensen ook (on)bewuste kernzorgen. Deze soms tegenstrijdige kernzorgen vloeien voort uit fundamentele behoeften en waarden, schending daarvan leidt tot heftige individuele emoties. Deze emotionele krachten kunnen partijen dieper het conflict intrekken.

### Wat is die Harvardmethode ook alweer?

In 1981 kwam het baanbrekende boek *Getting to yes* van de Amerikaanse auteurs Fisher, Ury en Patton uit. Dit boek werd de basis voor hedendaagse onderhandelingstheorieën, opleidingen en inzichten. Met dit boek transformeerden de schrijvers het denken over constructief onderhandelen. Ze hekelden het tot dan toe gangbare *win-lose*-denken en bepleitten een *win-win*-mentaliteit (*mutual gain*). De theorieën en methodieken uit dit boek worden sindsdien aangeduid als 'de Harvardmethode 1981' of 'excellent onderhandelen' (hierna: de Harvardmethode).<sup>2</sup> Deze probleemoplossende onderhandelingsmethode maakt onderdeel uit van iedere mediationopleiding en het curriculum van advocaten en diplomaten.

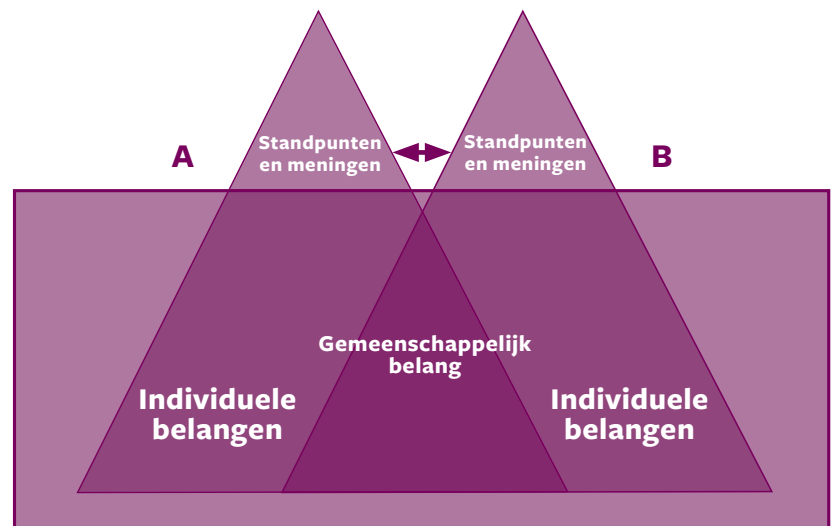
Kort gezegd bestaat de Harvardmethode uit de volgende zeven hoofdelementen.

- Ga niet uit van standpunten en posities en voorkom positioneel onderhandelen (*avoid positional bargaining*).
- Ga uit van belangen en besef dat belangen het probleem definiëren (*interest based*).
- Zoek naar gemeenschappelijke belangen en praat daarover (*mutualize and communicate*).
- Scheid de mensen, de onderlinge relatie, van het probleem en focus op de zaak zelf. Anders gezegd: doe geen onnodige concessies over onderwerpen die essentieel zijn en behandel de ander steeds redelijk en respectvol (*isolate the relationship*).

## Waar standpunten een hoofdrol spelen in traditionele procedures, spelen ze in onderhandelingen een ondergeschikte rol

- Scheid het bedenken van het beslissen; genereer en benoem meer opties in wederzijds belang (*generate options*).
- Hanteer steeds objectieve maatstaven zoals de juridische context, redelijke normen en redelijke procedures (*criteria and commitment*).
- Reflecteer, ontwikkel en bedenk wat de beste alternatieven zijn, voor het geval geen overeenkomst wordt bereikt. Deze *alternatives* worden in het Engels aangeduid met de term BATNA (*Best Alternative to a Negotiated Agreement*) en in het Nederlands met BAZO (Beste Alternatief Zonder Overeenkomst).

De Harvardmethode wordt wel samengevat in een afbeelding waarin twee boven de waterspiegel uitstekende ijsbergen figureren (zie figuur 1).<sup>3</sup> De partijen duiken met hulp van de mediator onder de spreekwoordelijke waterspiegel, waar zij in het gemeenschappelijke belang, de zogenaamde inte-



Figuur 1. Onderhandelen volgens de Harvard-methode.

gratieve ruimte, de sleutel naar overeenstemming zoeken en meestal vinden. Deze neutrale zoektocht naar overeenstemming sluit escalatie nagenoeg uit. De hieraan ten grondslag liggende gedachte is dat een conflict niet opgelost kan worden op het niveau waarop het zich manifesteert. De mediator moet blootleggen wat onder het conflict speelt. Anders gezegd: wat vindt plaats onder de waterspiegel, in de zogenaamde onderstroom?

## Het nadenken over een BAZO geeft lucht aan het onderhandelingsproces

### Reflectie op opties: nadenken over plan B

Binnen de Harvardmethode speelt het serieus nadenken over het effect van verschillende oplossingsrichtingen op de (gemeenschappelijke) toekomst van partijen een voorname rol. De problemen die zijn ontstaan in het verleden willen partijen achter zich laten. De oplossing hoort bij de toekomst en moet in het hier en nu, in de onderhandelingen, gevonden worden. Partijen reflecteren op de gevolgen van het niet bereiken van overeenstemming en het beste alternatief zonder overeenkomst (BAZO), een geloofwaardig en haalbaar plan B. De vraag rijst of sprake is van voldoende motivatie en *commitment* aan het onderhandelingsproces. Als het antwoord op deze vraag ontkennend luidt dan verdient het extra aanbeveling om constructief samen te werken en toegewijd te zijn aan het onderhandelingsproces. Het nadenken over een BAZO geeft lucht aan het onderhandelingsproces, het brengt rust, vermindert de co-dependentie van partijen, sterkt het zelfvertrouwen en maakt het resultaat van het overleg beter toetsbaar en meer concreet. Het stelt een minimale norm. Voor het onderhandelingsverloop geldt immers dat alles wat beter of meer is

dan de BAZO als winst mag worden opgevat. Goede constructieve onderhandelingen kunnen een hoop onenigheid voorkomen. Voor zover partijen, onder leiding van een mediator, niet over alle kwesties overeenstemming bereiken, kunnen zij eventueel het restprobleem – dat waar partijen geen overeenstemming over bereikten – voorleggen aan een rechter, arbiter of bindend adviseur.<sup>4</sup>

### Hoe kan de Harvardmethode beter?

Nadat de Harvardmethode een paar decennia wereldwijd was bejubeld, kwam er ook kritiek.

Zo schreef Verbeke dat het een wat te naïef model is.<sup>5</sup> Het gaat teveel uit van een win-winsituatie. Een soort van utopisch ‘halleluja-geloof in het goede van de mens’. Volgens Verbeke gaven mediators aan dat de Harvardmethode een zodanig mentaal en rationeel proces was dat ze daarnaast met andere inzichten en interventies wilden werken om tot conflictoplossing te komen. Ook bleek dat hoe groter de frustratie bij partijen was, met bijbehorende hoogoplopende emoties, hoe kleiner het oog voor de betrokken belangen.

Nader onderzoek volgde. Mnookin gaf aan dat onder de waterspiegel verschillende lagen vallen te onderscheiden.<sup>6</sup> Volgens hem is het voor de mediator alleen zinnig om onder de waterspiegel te kijken, als hij of zij bovendien rekening houdt met bepaalde spanningsvelden en dynamieken; anders kan de methode zijn doel voorbijschieten.<sup>7</sup>

Mnookin onderscheidt drie lagen bij het onderzoek onder de waterspiegel die verkend moeten worden ten behoeve van conflictoplossing.

De eerste is die van het toe-eigenen van behoeften en het toekennen van waarde daaraan door partijen. De mediator kijkt hoe partijen de spreekwoordelijke taart (wensen te) verdelen en krijgt hierdoor zicht op wat zij elkaar gunnen. De tweede laag heeft te maken met empathie en assertiviteit. De mediator zoekt uit hoe partijen empathie voor elkaar tonen en hoe dit zich verhoudt tot het op tafel leggen van hun eigen wensen, behoeften en belangen. De derde laag gaat over de persoonlijke betrokkenheid van partijen. Het maakt uit of iemand onderhandelt voor een opdrachtgever, zoals een advocaat voor een cliënt, of voor zichzelf. In het eerste geval ligt iemands emotionele betrokkenheid anders dan in het laatste.

Het inzicht dat iedere onderhandeling en ieders onderhandelingsdoel gelaagd is, vormde een belangrijke toevoeging op de bestaande onderhandelingsliteratuur. Waardevol was ook dat Mnookin erop wees dat onderhandelaars zich ervan moeten vergewissen wat de doelen zijn van de onderhandelingen. Is dat bijvoorbeeld het bereiken van een *deal* of het oplossen van een conflict?

## De inzichten van Shapiro en Fisher zijn van groot belang in zaken waar emoties hoog oplopen of kwesties waarbij gevoelige normen en waarden in het geding zijn

Het Harvard Program on Negotiation (hierna: PON) bouwde verder op de inzichten van Fisher.<sup>8</sup> Zo werd langzamerhand de ‘Harvardmethode’ aangevuld.

### Populaire testplek

Na vele jaren bleek uit de praktijk dat iets wezenlijks ontbrak aan de Harvardmethode. Het rationele model hield geen, althans onvoldoende rekening met emotionele krachten die mensen tot conflict drijft. Vooral onderhandelingen over conflicten die mensen na aan het hart liggen, bleken vaak gepaard te gaan met heftige emoties.<sup>9</sup> Niet duidelijk was hoe een mediator goed om kan gaan met partijen die de rede voorbij zijn en dreigen te ontsporen in het onderhandelingsproces.

Heftige emoties hebben fysieke effecten op mensen, zowel op degene die kampt met de heftige emotie als degene die de geuite emotie moet zien en/of aanhoren. Dit proces kan de fitheid van een mediation aardig verstoren. Door de wederzijdse confrontatie met emoties ervaren partijen de mediation als ‘zwaar’. Het uitzicht op een oplossing lijkt voor hen bijna een utopie.

Zolang ‘onder water’ sprake is van heftige turbulentie blijkt de kans op een duurzame oplossing ‘boven water’ klein, zo niet afwezig. Om met Smits te spreken, ‘de onderstroom staat de verkeerde kant op’.<sup>10</sup>

Ook blijkt dat het zicht op de individuele en gemeenschappelijke belangen werd overschaduwd en zelfs ontnomen door de bewustzijnsvernauwing die gepaard gaat met heftige emoties. Vanzelfsprekend creëert dit een escalatierisico. Hoe kun je mensen als mediator constructief helpen naar onderhandeling als zij zich bedreigd voelen en zwaar geëmotioneerd met hun rug tegen de spreekwoordelijke muur staan?

### Het nut van heftige emoties

Natuurlijk stonden de onderzoekers van Harvard niet stil na *Getting to yes*.<sup>11</sup> Ruim dertig jaar na de introductie van de Harvardmethode maakte

het geëvolueerde gedachtegoed van PON en in het bijzonder dat van de Amerikaanse psycholoog Shapiro en de jurist Fisher opgang. In 2005 verscheen hun baanbrekende werk *Beyond Reason* waarin het hanteren van heftige emoties in onderhandelingen centraal staat.<sup>12</sup> De inzichten van Shapiro en Fisher zijn van groot belang in zaken waar emoties hoog oplopen of kwesties waarbij gevoelige normen en waarden in het geding zijn. Zij geven werkbare richtlijnen om emotioneel geladen gedrag in onderhandelingen te reguleren en bieden manieren aan om ogenschijnlijk redeloze partijen onderhandelings- en conflictvaardig te maken. Hun werk vormt een waardevolle aanvulling op de Harvardmethode en is van groot praktisch nut voor de mediationpraktijk.

Fisher en Shapiro introduceren een *framework* over hoe om te gaan met emoties en gevoelens die opborrelen in het contact met anderen. Shapiro en Fisher stellen, kort gezegd, dat het effectiever is op de kernzorgen die de emoties veroorzaken te reageren dan op de diversiteit aan emoties en combinaties daarvan. Achter de rede ligt een emotioneel gebied wat iemands gedachten en gedrag bepaalt. Achter dit emotionele gebied ligt het domein van de identiteit, bepaalt door kernwaarden. Dit domein vormt de basis voor betekenisgeving.

De schrijvers maken duidelijk dat voor iedere mens uit het domein van de identiteit vijf kernzorgen voortvloeien: *the five core concerns*. Deze vijf universele onderliggende kernzorgen hebben steeds betrekking op fundamentele aspecten van iemands identiteit. Emotioneel geladen conflicten draaien vaak om waardegeladen begrippen als religie, politiek, gendergerelateerde rolpatronen of loyaliteitskwesties. Emoties wijzen op onbevredigde psychologische behoeftes, waarbij diepgewortelde normen en waarden worden bedreigd. Volgens dit model kunnen emoties bijdragen aan conflictoplossing mits partijen en/of de mediator luisteren naar wat ze zeggen.

Als iemand zich aangesproken voelt in een kernzorg, doet dit pijn en leidt dit als regel tot (heftige) emoties. Betrokken personen kroppen hun emoties op (niet-geuite emotie) of uiten juist direct hun emotionele reactie. De door partijen geuite emoties kunnen een positief effect hebben op de mediation omdat de mediator ze kan gebruiken als indicatoren. Het maakt duidelijk in welke kernzorgen een persoon of groep is geraakt. Emoties wijzen op onbevredigde behoeftes. Met de emotionele uitbarsting geeft iemand aan dat hij in een of meer kernzorgen is geraakt of bang is dat dit gaat gebeuren. De mediator verkrijgt hierdoor inzicht in iemands persoonlijke drijfveren en kan hier beter rekening mee (laten) houden.

## De methode WAARS helpt emotioneel geladen conflicten op te lossen en explosieve situaties te kalmeren

Geuite emoties kunnen het mediationproces ook belemmeren en de onderhandelingen in een impasse brengen. Ook kunnen emotionele drijfveren partijen motiveren om de strijd voort te zetten. Het uiten van heftige emoties heeft niet alleen effect op de partijen en het proces, maar ook op de mediator. Zo raakt de ene mediator verlamd en reageert de ander directief.<sup>13</sup>

Deze kernzorgen vloeien voort uit een of meer van de volgende onderwerpen, die ieder mens bezighouden. Samen vormen zij WAARS.

- 1 Waardering (*appreciation*)
- 2 Affiliatie/verbinding (*affiliation*)
- 3 Autonomie (*autonomy*)
- 4 Rol (*role*)
- 5 Status (*status*)

Ieder mens is in relatie tot een bepaalde persoon of groep bang dat hij geen waardering krijgt, buitengesloten wordt, niet kan doen wat hij wil, geen bevredigende rol speelt of onderschat wordt. Hoe minder inzicht partijen hebben in de systemen waar zij onderdeel van uitmaken en conflict in ervaren, des te meer persoonlijke waardering zij nodig hebben; zowel in hun dagelijkse leven als in het mediationproces. Krijgen mensen geen waardering (1), zijn zij bang voor uitsluiting (2), is er geen of onvoldoende ruimte om naar eigen inzicht te handelen (3), ervaren zij hun rol niet als bevredigend of wordt hun status bedreigd (4 en 5), dan verliezen ze enerzijds vaak energie aan boosheid, twijfels, angst, wrok en jaloezie. Anderzijds is de uiting van die emoties nuttig omdat daarmee de onderliggende zorgen zichtbaar worden voor zowel de mediator als de partijen. Dit bevordert het reflectieve inzicht van partijen en leidt tot betere onderhandelingen. Zodra evident sprake is van (heftige) emoties staat nagenoeg vast dat iemand diep is geraakt in één van deze vijf kernzorgen en/of combinaties daarvan.

Wanneer partijen waardering ervaren (1), neemt de angst voor uitsluiting of verstoting uit een of meer van de subsystemen af (2), wordt ruimte geboden om eigen inzichten naar voren te brengen en daar in overleg naar te handelen (3). Ervaren zij hun rol of status binnen een familiesysteem (4 en 5) als vervullend en in harmonie met hun zelfbewustzijn, dan ontstaat (meer) positieve energie, daadkracht, harmonie, transparantie en inzet voor het collectief.

Belangrijke toevoeging aan de Harvardmethode van de methode WAARS is twee nieuwe dimensies aan conflicthantering: emoties en identiteit. Het uiten van waardering en geven van erkenning, het bouwen aan verbinding, het respecteren van ieders autonomie, het kiezen en geven van vervullende rollen en het eerbiedigen van ieders status, vormen krachtige instrumenten en maken het hanteren van heftige emoties overzichtelijk. Partijen bijten zich niet meer vast in het eigen gelijk (standpunten) maar gaan gemakkelijker op zoek naar hun behoeften en belangen. Dit leidt vaak tot verbetering van hun oordeel over de ander (de relatie) en de feiten.

De methode WAARS helpt emotioneel geladen conflicten op te lossen en explosieve situaties te kalmeren. Werken met de methode WAARS verandert de manier waarop een mediator naar sociale interacties kijkt, verbetert de omgang tussen partijen en helpt om overeenkomsten te sluiten. Het *core concerns framework* wordt succesvol toegepast bij diverse (conflict)onderhandelingen. Met de toepassing van deze methode zijn partijen beter in staat te doorgronden wat ze werkelijk wensen met inachtneming van de belangen van anderen maar zonder te veel prijs te geven. Het werken met de Harvardmethode bij temperamentvolle verdrietige mensen is eerst zinvol als hun kernzorgen geadresseerd zijn.

Conclusie

In de eerste plaats leert de methode WAARS mediators niet zozeer in te gaan op de altijd aanwezige emoties maar op de onderliggende vijf kernzorgen. De heftige emotie vormt voor de mediator in de tweede plaats een indicator, een *diagnostisch*

*instrument*. In de derde plaats biedt het herkennen van de kernzorgen de mediator de kans hierop te interveniëren.

De methode WAARS biedt een extra dimensie aan conflictoplossing door aandacht te schenken aan emoties. Mensen nemen niet slechts rationele besluiten. Achter de rede ligt een emotioneel gebied dat hun handelingen en gedachten bepaalt.

In deze tijden, gedomineerd door het coronavirus, denk ik vaak aan de methode WAARS.

De ziekte, besmetting en de maatregelen raken mensen in alle kernzorgen. Denk aan hoe we onze waardering uitdrukken voor hulpverleners, bereid zijn ons massaal thuis op te sluiten en uit behoedzaamheid kwetsbare mensen niet bezoeken ('vrijwillige' aantasting autonomie en affiliatie), anderen willen helpen (rol) en luisteren naar de expertise van bijvoorbeeld het RIVM (status). ●

## Noten

1. In 2006 introduceerde ik 'Beyond Reason' in het mediationonderwijs. Omdat de cursisten niet gelijk aansloegen op de Engelse benamingen van de vijf kernzorgen vertaalde ik ze in deze woorden. Vervolgens noemde ik de methode WAARS, dat een samenvoeging is van de eerste letters van de vertaalde begrippen. Omdat het gedachtegoed me zo aansprak en zeer goed werkte in de praktijk vond ik het ook een 'ware' methode. Zie ook A.M. van Riemsdijk, *Voortleven, het hoe en waarom van nalatenschapsmediation*, Antwerpen/Apeldoorn: Maklu 2014, p. 161 e.v.
2. R. Fisher, W. Ury & B. Patton, *Getting to yes. Negotiating Agreements without Giving in*, New York: Houghton Mifflin 1981. Dit boek heeft vele herdrukken en vertalingen beleefd. De titel werd in het Nederlands vertaald met de titel *Excellent onderhandelen*. Ik gebruikte voor dit artikel zowel de originele eerste Engelse uitgave als de Nederlandse dertigste druk uit 2006, Amsterdam/Antwerpen, uitgeverij Business Contact.
3. De metafoer van de ijsbergen en de zeespiegel illustreert vooral de eerste drie hoofdkenmerken van de Harvardmethode en wel dat partijen het beste kunnen onderhandelen op basis van belangen (1) en niet op basis van (individuele) standpunten (2) en moeten zoeken naar oplossingen in wederzijds belang (3).
4. Denk aan de op 1 juli 2010 in werking getreden Wet deelgeschilprocedure voor letsel en overlijdensschade en artikel 1019w Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.
5. De Belgische Alain-Laurent Verbeke is hoogleraar aan de Universiteit van Leuven, Visiting Professor of Law aan de Harvard Law School en hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg en UCP Lisbon Global School of Law. Naast advocaat is hij *founding partner* van

GREENILLE. Het citaat is afkomstig uit G. Frerks e.a., *Reflectie op mediation*, Antwerpen/Apeldoorn: Maklu 2009, p. 35.

6. De Amerikaanse advocaat R.J. Mnookin is schrijver en (Samuel Williston) Professor of Law aan de Harvard Law School. Hij heeft zich in zijn carrière gericht op conflicthantering, onderhandeling, mediation en arbitrage. Mnookin was als voorzitter vanaf 1994 verbonden aan het Program on Negotiation van Harvard Law School.
7. R.H. Mnookin, S.R. Peppet & A.S. Tulumello, *Beyond winning. Negotiation to create value in deals and disputes*, Cambridge Massachusetts: Belknap Press of Harvard University Press 2000, p. 9.
8. The Program on Negotiation at Harvard Law School (PON) is een interdisciplinair centrum voor onderhandeling en *conflict resolution*. Vanuit diverse academische invalshoeken zoals rechtsgeleerdheid, bestuurskunde, bedrijfskunde, psychologie, economie, antropologie en onderwijskunde, wordt PON-onderzoek gedaan. Onderzoek waarin wetenschap en praktijk zoveel mogelijk worden verbonden. PON is een consortium van studenten, docenten en staf aan Harvard University, Massachusetts Institute of Technology, Tufts University en andere opleidingsinstituten in de buurt van Boston. Van de analyses en onderzoeksresultaten wordt verslag uitgebracht in de PON-nieuwsbrief, de *Negotiation Journal* en de *Harvard Negotiation Law Review*.
9. Niet voor niets staat op de conferentietafel van veel *family mediators* een doos tissues.
10. G. Smits in samenwerking met M. Neven Stilleboer, *Emotiemanagement*, 's Hertogenbosch: uitgegeven in eigen beheer door Resetpartner in 2017, p. 12 t/m 17.
11. Dit gegeven maakt ook dat het onzuiver is om te spreken van de Harvardmethode. Welke methode dan? Noem het liever 'Harvard 81' of 'de Getting to yes-methode'.
12. R. Fisher & D. Shapiro, *Beyond reason. Using Emotions as You Negotiate*, New York: Viking 2005.
13. Ook zijn hier uiteraard meng- en tussenvormen denkbaar.



**Annette van Riemsdijk**

is advocaat en mediator, raadsheer plv Hof Den Bosch, rechter plv rechtbank Arnhem, docent bij diverse opleidingsinstituten en onderzoekster aan de Universiteit Utrecht.

# Alimentatie- verplichtingen

Editie 2020

Monografieën  
(Echt)scheidingsrecht,  
deel 4



**Auteur:**

Mr. dr. M.L.C.C. Lücker

In deze nieuwe editie van *Alimentatieverplichtingen* gaat de auteur in op de rechtsgrond voor alimentatie, de onderhoudsplichtigen en onderhoudsgerechtigden, de maatstaven draagkracht en behoefte, wijziging en limitering. Ook het afwijkende procesrecht komt aan de orde. De auteur gaat ook in op de per 1 januari 2020 in werking getreden Wet herziening partneralimentatie waarbij de duur van de partneralimentatie in beginsel wordt beperkt tot vijf jaar, hoewel daarop weer vele uitzonderingen zijn. Tot slot is deze editie helemaal geactualiseerd qua jurisprudentie.

Nu verkrijgbaar in de webshop: [sdu.nl/alimentatie](https://sdu.nl/alimentatie)  
Of via de boekhandel.

Sdu