



# De scène begrijpen

## NON-VERBALE BETREKKINGS- DYNAMIEK IN THEORIE EN PRAKTIJK

Willy BAKERS

*Drs. W.J.J. Bakers is zelfstandig gevestigd psycholoog, executive (team)coach en trainer te Utrecht. Dit artikel is een bewerking van zijn masterthesis ter afronding van de opleiding executive (team)coaching aan het Center for Executive Coaching van de Vrije Universiteit te Amsterdam. Zijn thesis was genomineerd voor de NOBCO-thesisprijs 2017. E-mail: info@bakercsconsult.nl.*

**INLEIDING** Met twee kopjes thee in mijn hand stap ik mijn praktijkkamer binnen. De coachee - die bekend is met de route naar mijn ruimte - heeft zich al geïnstalleerd op de paarse bank. Tussen mijn stoel en de bank heeft de coachee een paginagroot krantenartikel neergelegd, met als kop: 'Opgebrand? Stress is niet het probleem.'

Voordat een coachingsgesprek goed en wel begonnen is, is er al interactie tussen coach en coachee. Deze (vaak onbewuste) interactie kan veel informatie bevatten, bijvoorbeeld over de coachingsrelatie en de coachingsvraag. De betekenis van het aanvankelijk vertoonde gedrag kan later in het coachingsproces op-eens begrepen worden, hetzij doordat een vergelijkbaar moment zich in het hier en nu herhaalt, hetzij doordat deze interactiepatronen vaker voorkomen in het leven van de coachee. De coachee zet als het ware een scène op, zonder zich bewust te zijn van de betekenis, van herhalingstendensen of van de rijke bron aan informatie die erin schuilgaat. Het is aan de coach om de scène op te merken en deze met behulp van verdere informatie te begrijpen, bespreekbaar te maken en te onderzoeken.

In dit artikel staat het aan de psychoanalyse ontleende begrip 'szenisch verstaan' (Argelander & Lorenzer, 1970) centraal. In de psychoanalyse wordt het als onderzoeks- en behandelingsinstrument gebruikt om de (onbewuste) relatie tussen therapeut en cliënt te begrijpen in het licht van zelf-objectrelaties (Stroeken, 1988) uit het verleden van de cliënt. De objectrelatietheorie van Klein stelt dat onbewuste, in de kindertijd verworven objectrelationele betrokkenheid - dat wil zeggen, de wijze waarop de relatie met primaire hechtingsfiguren (zoals moeder, vader of verzorgende) werd aangegaan - medebepalend is voor de relaties die iemand in het hier en nu aangaat (Wolf, 2002, p. 46).

## SAMENVATTING

*'Szenisch verstaan' is een begrip uit de psychoanalyse dat in het betreffende vakgebied gebruikt wordt om de onbewuste relatie tussen therapeut en cliënt te begrijpen. De auteur verkent in dit artikel literatuur over szenisch verstaan en kijkt aan de hand van dit begrip naar non-verbale momenten (scènes) uit zijn eigen coachingspraktijk. Hij onderzoekt of het instrument te gebruiken is om non-verbale momenten meer in het coachingsproces te betrekken.*

*In een reflectiemodel wordt beschreven hoe in het begrijpen van de scène juist het gevoel, door de situatie opgeroepen bij de coach, een belangrijk diagnostisch instrument is. Szenisch verstaan kan de coach een extra bril geven om de interactiedynamiek in de coachingsrelatie op te merken, te voelen, te begrijpen en te benoemen, om zo een doorbraak in het coachingsproces te bereiken. Zelfreflectie op en zich bewust zijn van overdrachtsgevoelens zijn daarin belangrijke voorwaarden.*

Dit artikel beoogt door de bril van het szenisch verstaan naar non-verbale momenten in het coachingsproces te kijken. Non-verbale aspecten in de communicatie worden vaak ingegeven door onbewuste impulsen (Bakers & Geurtsen, 2014) en ze bepalen voor een aanzienlijk deel (Mehrabian, 1972) hoe de communicatie begrepen wordt. Veel coaches zijn zich bewust van de grote invloed van non-verbale communicatie in het coachingsproces. Uit psychotherapeutische literatuur blijkt echter dat vooral het gesproken woord de meeste aandacht krijgt, waardoor non-verbale gebeurtenissen aan de aandacht kunnen ontsnappen (Mosel, 2007). Mogelijk geldt dat ook voor coaches. ▼

De centrale vraag in dit artikel luidt dan ook: kunnen coaches het instrument szenisch verstaan in hun praktijk gebruiken om non-verbale momenten beter in het coachingsproces te betrekken? En, zo ja, wat zijn dan de mogelijkheden en beperkingen hiervan?

Aan de hand van literatuuronderzoek en onderzoek van casuïstiek uit mijn praktijk verken ik de relevantie en toepasbaarheid van szenisch verstaan voor de coachingspraktijk. In het onderzoeken van mijn ervaringen ben ik geen objectieve waarnemer, maar een lerend subject op zoek naar een 'theory-in-use' (Argyris & Schön, 1974) die van waarde zou kunnen zijn voor medeberoepsbeoefenaren. Mijn doel is actie en reflectie, theorie en praktijk samen te brengen rond szenisch verstaan.

In deze bijdrage beschrijf ik sleutelbegrippen, verken ik literatuur over het concept szenisch verstaan en onderzoek ik non-verbale scènes uit mijn coachingspraktijk. Daarnaast beschrijf ik een reflectiemodel om non-verbale scènes te begrijpen en bespreekbaar te maken, en trek ik conclusies ten aanzien van de mogelijkheden en beperkingen van szenisch verstaan voor coaching.

**SLEUTELBEGRIJPPEN** We kennen het woord scène<sup>1</sup> vooral uit de film- en theaterwereld. Volgens scenario- en dramaopvattingen is een scène een stukje verhaal dat een eenheid vormt wat betreft tijd, handeling en plaats. Een scène is een afgesloten gedeelte binnen een groter verhaal. Scène komt van het Griekse 'ske-na' (Latijn: 'scaena') dat speelveld in het theater betekent.

Hoewel een coachingsgesprek een intrigerend theaterstuk zou kunnen zijn, is het vooraf niet gerepeteerd, noch zijn scènes uitgeschreven en voorbereid. Maar wat zou het coaches kunnen opleveren, als ze zouden erkennen dat een opmerking van een coachee niet zo zeer in woorden alleen geschiedt, maar ook door uitbeelding, als bij een opvoering of voorstelling? Zou de scène niet - zoals Kets de Vries (2012) het benoemt - zowel het innerlijk theater van de coachee als van de coach kunnen representeren?

Vanuit dit perspectief zou een coachingsgesprek tijdens de bijeenkomst (of erna) opgeknapt kunnen worden in een aantal non-verbale scènes en markante momenten met verschillende gelaagdheden, waar de coach gebruik van kan maken om de coachee te begrijpen. Hollander (2007) beschrijft in zo'n scène zelfs drie momenten:

- *actueel moment*, waarbij de coachee een opvallend gebaar maakt (hij legt bijvoorbeeld een groot krantenartikel op de grond);
- *nu-moment*, waarbij de coachee een opvallend gebaar maakt in de interactie met de coach (het krantenartikel moet de aandacht van de coach trekken);
- *contactmoment*, waarbij de coach reageert op het appel van de situatie (door te fronsen of het artikel op te pakken en uitgebreid te gaan lezen).

Onderzoek naar momenten als bruikbare eenheid, om inzicht te krijgen in wat er gebeurt tussen coach en coachee, is ook gedaan door De Haan (2006). In zijn onderzoek gaat hij op zoek naar de betekenis van spannende of kritische momenten die door coaches zelf zo benoemd worden. Zijn keuze voor momenten als onderzoeksmateriaal hangt samen met het ervaringsgegeven dat het vaak momenten zijn die een verschil hebben gemaakt in de coaching en waar later vaak aan gerefereerd wordt.

In zijn onderzoek komen veelal verbale momenten aan bod, op enkele uitzonderingen na. Een uitzondering is een moment waarin de coachee in de eerste minuten van het eerste gesprek niets zegt en de coach er dan ook het zwijgen toe doet. De Haan stelt dat 'hoe meer spannende momenten de coach aankan, des te beter de coaching'. Hij noemt daarbij als belangrijke voorwaarde dat de kwaliteit van de relatie goed is (De Haan & Burger, 2013).

In de coachingspraktijk zit de coach echter niet vanuit een theaterloge naar deze momenten of scènes te kijken, maar is er zelf onderdeel van. De scène wordt in cocreatie met de coachee gemaakt. Hij neemt niet alleen zelf deel aan de scène, maar is er tevens waarnemer van. Douwe Jongbloed, een Nederlandse psy-

choanalyticus die over szenisch verstaan heeft geschreven (Jongbloed, 2005) noemt dit de triangulaire ruimte ofwel een ruimte waarbij de coachee de eerste of zendende positie inneemt (Jongbloed, 2016). De coach pendelt tussen de tweede of deelnemende positie en de derde of waarnemende positie. Of, in psychoanalytische taal uitgedrukt: tussen de moederlijk-accepterende positie en de vaderlijk-begrenzende positie. De scène zegt daarmee evenveel over de coachee, als over de coach en de invulling van de intersubjectieve ruimte tussen hen beiden.

Ook uit het eerdergenoemde onderzoek van De Haan (2006) blijkt dat veel coaches zich er bij bepaalde coachees van bewust zijn dat zij behoedzamer, omzichtiger, onzekerder, twijfelender of reddender worden, en dat die reactie lijkt te passen bij de situatie. Met andere woorden: iets in de actuele situatie brengt de coach ertoe zich zo te gedragen. Het roept nieuwe reflectievragen op, zoals: wat wil de coachee dat ik voel? En: hoe ga ik als coach om met wat de coachee in mij oproept?

**LITERATUURONDERZOEK** De Duitse psychoanalytische onderzoekers Hermann Argelander (1970) en Alfred Lorenzer (1970) introduceerden het concept szenisch verstaan (Mertens, 2014). Intrigerend detail daarbij is dat Lorenzer werd opgevoed door dove ouders; als arts heeft hij de fascinatie voor non-verbale aspecten in de communicatie nooit losgelaten en als psychoanalyticus ging hij zich erin verdiepen.

Argelander en Lorenzer bouwen met dit nieuwe concept voort op het tweepersonspsychologiemodel van Firenzi (Stroeken, 2008), waarbij de relatie zelf het genezende bestanddeel van de therapie vormt. Szenisch verstaan richt de aandacht op de therapeutische interactie, waarbij de therapeut volwaardig medespeler is en met de eigen gedachten, gevoelens en gedrag mede vormgever is van de gecreëerde scène.

Lorenzer (1970) stelt dat in een gesprek vier niveaus van 'Verstaan' (begrijpen) te onderscheiden zijn: *a*) logisch niveau (begrijpen van wat inhoudelijk gezegd wordt), *b*) psychologisch niveau (begrijpen van

de emotionele onderlaag), *c*) szenisch niveau (begrijpen van de interactiedynamiek in het hier en nu), en *d*) hermeneutisch niveau (begrijpen van de verborgen wensen, verlangens en afweermechanismen in de scène).

Het szenisch begrijpen onderscheidt zich van de drie andere niveaus doordat het extra informatie verschafft over de onbewuste betrekkingdynamiek. In deze dynamiek wordt volgens Streeck (2004) het samenzijn gereguleerd. Dat wil zeggen: de mate van onderlinge afstand en nabijheid, van autonomie en afhankelijkheid, van hoe veraf of dichtbij men staat tijdens het begroeten, de lichaamshouding die men aanneemt bij het luisteren en bij het praten, enzovoort.

Argelander (2000) benadrukt de uniciteit van elke scène en stelt dat deze per definitie non-verbaal is. Met name uit de wijze waarop coach en coachee het samenzijn reguleren valt af te leiden hoe beiden zich tot elkaar willen verhouden en met welk appel zij dat willen regelen. De scène is het speelveld.

Annemarie Laimböck (2015), die een overzicht heeft gepubliceerd over dit onderwerp, noemt informatie verkregen uit szenisch verstaan 'situatieve informatie': informatie over wat de coach in dit unieke contact met de coachee ervaart, voelt en denkt. Uit neuropsychologisch onderzoek, gedaan door Regina Pally, komt de aanname dat emotioneel non-verbale communicatie weleens net zo belangrijk zou kunnen zijn als verbale communicatie. Zij stelt: '(...) therapeuten en patiënten beïnvloeden elkaars lichaamssensaties en gedachten door onbewust waargenomen non-verbale cues van emoties, zoals autonome veranderingen als blozen, een droge mond en gedragingen zoals gezichtsuitdrukking, houding en gebaar' (Pally, 2000, p. 99). Met andere woorden: wat de coach voelt kan net zulke belangrijke informatie zijn over wat er in de coachee omgaat, als wat de coach daarover denkt.

**PSYCHODYNAMISCH PERSPECTIEF** Met szenisch verstaan wordt aan het coachingsrepertoire een gerichtheid op de non-verbale aspecten van de coachingsre-

<sup>1</sup> Scène en scene zijn verschillende woorden. Het Franse leenwoord scène - met accent grave - wordt in dit artikel besproken. Het Engelse leenwoord scene betekent groepering met opvallende, aan (sub)cultuur gebonden, uitingsvormen.

latie toegevoegd. Door de in de scène aanwezige situatieve informatie kan de coach vanuit een nieuw perspectief leren kijken en luisteren naar de coachingsvraag en de coachingsrelatie. Zonder bewuste ingrepen of sturing geeft de coach vanuit deze methode de coachee de ruimte en volgt hem in hoe hij die ruimte invult (Mosel, 2007). Bij het eerste contact als coach is het belangrijk veel geduld te betrachten, en waar te nemen hoe de coachee zichzelf introduceert (Ogden, 1992).

Via mijn opleiding bij het Centre for Executive Coaching aan de Vrije Universiteit kwam ik in aanraking met de stroming van relationele coaching. Daarbij ben ik sterk geïnspireerd geraakt door analytische of psychodynamische coaching (Haan & Burger, 2013), waarbij de aanname is dat er in een coachingsvraag altijd sprake is van een innerlijk conflict. Daarbij komt het erop neer dat de coachee ofwel iets graag wil dat er niet is, ofwel liever iets anders wil dan er is. Inzicht in dit conflict kan de coachee helpen het eigen aandeel in de situatie te begrijpen en te veranderen.

In de ruimte die de coach laat, wordt vanuit psychodynamisch perspectief als het ware het contact tussen coachee en coach gevuld met een conflictueuze constructie. De scène wordt pas interessant voor interventie zodra zich herhaling voordoet, ofwel in de coachingsrelatie, ofwel in het leven van de coachee.

**Overdracht en tegenoverdracht**

Psychoanalytici duiden een non-verbale scène die zich herhaalt als een geïnternaliseerde zelf-objectrelatie in het hier en nu (Stroeken, 1988). Gedrag uit vroeger tijden wordt gekopieerd in de relatie met de therapeut. In de psychoanalytische literatuur staat dit fenomeen bekend als overdracht. Freud (1914), de geestelijk vader van dit concept, zegt daarover: ‘Die Übertragung ist selbst nur ein Stück Wiederholung und die Wiederholung is die Übertragung der vergessenen Vergangenheit, nicht nur auf den Arzt, sondern auch auf alle andere Gebiete der gegenwärtigen Situation.’ Ofwel: alle relaties worden gekenmerkt

door overdrachtspatronen, dus ook die tussen coach en coachee.

Bij het aangaan van nieuwe relaties vallen we als het ware terug op verinnerlijkte oude relatiepatronen. In het contact met de coach herhaalt de coachee een voor hem bekend maar onbewust patroon. Hij creëert daarmee een scène die hem bekend moet voorkomen. Hoe meer de coach in staat is de coachee ruimte en tijd te geven om zichzelf bewust of onbewust in de relatie tot de coach te presenteren, des te meer informatie krijgt de coach voor het begrijpen van de relatiedynamiek. Ogden (1992, p. 3) zegt daarover: ‘One must not deprive the client of his opportunity to write the opening lines of his own drama.’

In de wijze waarop de coachee zich introduceert, kan hij een ‘cast aan ikken’ tonen die aan zijn innerlijke theater meedoen. Kets de Vries (2011, p. 79) omschrijft het als volgt: ‘Achter het gordijn van ons innerlijk theater speelt zich een rijke tragikomedie af, waarbij de hoofdrolspelers de mensen voorstellen van wie we hebben gehouden of die we hebben gehaat, gevreesd of bewonderd.’ Als coach is het zaak deze spelers allemaal (in overdrachtelijke zin) de hand te schudden en ze welkom te heten in de praktijk.

Overdrachtspatronen komen echter nooit van één kant in de relatie, zoals eerder gesteld. Ook vanuit de coach is herhaling van oude, bekende relatiepatronen aan de orde. In de coachingspraktijk worden de reacties die de coach heeft op de coachee tegenoverdracht genoemd. In die tegenoverdracht kunnen onopgeloste conflicten van de coach zelf schuilgaan. Hoe meer de coach zich bewust is van zijn onvervulde verlangens, des te beter kan hij onderscheid maken tussen wat van hem is en wat van de coachee is in de overdrachtsgevoelens. Het overdrachtsgevoel kan dan een diagnostisch instrument worden, om het gedrag van de coachee te begrijpen. Voelen en denken worden zo gelijkwaardige bronnen van weten.

**DE PRAKTIJK** Op zoek naar scènes in mijn coachingspraktijk kom ik, naast het voorbeeld in de inleiding dat ik verderop zal bespreken, geregeld scènes tegen

bij de ontmoeting met coachees, die ik in de categorie onbewust in scène gezette interactiedynamiek zou willen scharen.

*De coachee loopt bij binnenkomst langs mij heen en draait zich pas na een paar passen om in de hal, om mij een hand te geven. Ik voel me gepasseerd. (In het coachingsproces blijkt dat direct contact leggen, door op iemand af te stappen, voor de coachee een drempel vormt.)*

*De coachee blijft voor de deur staan, hoewel ik deze op afstand geopend heb en door de intercom (en eerder in een e-mail) heb aangegeven dat ik haar in de hal kom ophalen. Ik voel me verantwoordelijk voor haar wachttijd en haast me naar beneden. (In het coachingsproces blijkt afwachten en ruimte laten haar voorkeursstijl te zijn, en is de wens om proactief te worden haar coachingsvraag.)*

*De coachee zit nog maar net of hij vouwt al een groot flipover-vel uit op tafel, met een opsomming van verbeterpunten die hij tijdens een afdelingsoverleg heeft geïnventariseerd. Het roept bij mij het beeld op van een veldmaarschalk die zich over het strijdtoneel buigt. Ik voel een appel op volgzzaamheid. (De favoriete leiderschapsstijl van deze coachee blijkt instrueren en overtuigen, terwijl delegeren en het bouwen aan een vertrouwensrelatie de coachingsvraag is.)*

*De coachee zit tijdens het gesprek voortdurend aantekeningen te maken. Ik voel me als een souffleur in de coulissen, die hem aanwijzingen geeft. (In het gesprek blijkt dat de coachee het lastig vindt direct te reageren op wat gezegd wordt. Schrijven geeft bedenktijd, maar gaat ten koste van de gewenste daadkracht in het contact.)*

De coachees in deze voorbeelden vertellen allen op de eigen non-verbale manier een verhaal met daarin

informatie over zichzelf, over mij als coach en over de coachingsrelatie. Als coach reageer ik op deze scènes vanuit mijn eigen verhaal.

Laten we inzoomen op de korte non-verbale scène aan het begin van dit artikel. De scène is cocreatie. Coach en coachee construeren de scène en geven er samen betekenis aan. De scène zelf is nog zonder woorden. Het is een tableau vivant waarin nog van alles te ontdekken valt. Zwijgend wordt iets uitgebeeld. Hoe kan deze scène begrepen worden? Welk innerlijk conflict zet de coachee mogelijk in scène (vanuit de eerste, zendende positie)? Welk betekenis geef ik de scène en wat betekent dat voor het appel dat ik ervaar (vanuit de tweede, deelnemende positie)? En op welke manier ga ik wat ik waarneem teruggeven (vanuit de derde, waarnemende positie)?

Zoals gezegd, staan vanuit de dynamische coachingsopvatting coach en coachee niet in een normale verhouding tot elkaar, maar in een conflictueus interactiepatroon. De belangrijkste bestanddelen van dit patroon worden weergegeven in tabel 1.

*Terwijl ik de volle kopjes op het tafeltje zet en tegelijkertijd naar het krantenartikel kijk, schiet een an-*

**Tabel 1** Conflictueuze constructie.

<b>Conflict</b>	Welk verlangen, welke behoefte, welke wens, welk gemis, welk ongemak, welke spanning, welke pijn ligt aan het gedrag ten grondslag?
<b>Overdracht</b>	Hoe percipieert, ervaart of voelt de coachee de relatie met de coach?
<b>Herhaling</b>	In hoeverre is de scène representatief voor interactiepatronen in het leven van de coachee?
<b>Tegenoverdracht</b>	Wat roept de scène bij de coach op?

**Tabel 2** Zien en gezien worden.

<b>Conflict</b>	De coachee wil gehoord, gezien en gekend worden, maar is bang dat dit niet zal lukken.
<b>Scenisch begrijpen</b>	De coachee wil graag aandacht voor angst-gevoelens met betrekking tot een burn-outterugval en moet daar een flink gewicht (tv-programma, groot krantenartikel) aan hangen om gehoord, gezien en gekend te worden.
<b>Overdracht</b>	De coachee ziet mij als deskundige, zet mij op een voetstuk en verwacht een recept voor verbetering.
<b>Herhaling</b>	In hoeverre is de coachee zich bewust van deze vorm van aandacht genereren in andere (als ongelijk beleefde) relaties?
<b>Tegenoverdracht</b>	Ik investeer extra tijd en aandacht (Uitzending Gemist kijken, e-mail schrijven) om deze coachee ter wille te zijn en nodig hem uit voor een gesprek (reddersrol).

**Tabel 3** Afstand en nabijheid.

<b>Conflict</b>	De coachee vindt het lastig om contact te maken met zijn gevoelens en deze direct te bespreken.
<b>Scenisch begrijpen</b>	Het krantenartikel lijkt een externe prikkel om over zijn gevoelens te praten. Hij neigt ertoe om gevoelens te objectiveren en zijn coachingsvraag indirect te communiceren.
<b>Overdracht</b>	De coachee wil graag een rationeel gesprek over zijn gevoelens en houdt de coachingsrelatie afstandelijk.
<b>Herhaling</b>	In hoeverre is de coachee bekend met indirecte communicatie over zijn gevoelens?
<b>Tegenoverdracht</b>	Spanning, twijfel, teleurstelling over het vermijden van een emotionele ontmoeting met hem en de neiging een expertrol te vervullen.

dere scène van de coachee door mijn hoofd. Hij is al langer bekend in mijn praktijk. Onlangs mailde hij mij met de vraag of ik toevallig een tv-programma over burn-out had gezien. Ik moest ontkennend antwoorden, maar beloofde dit via Uitzending Gemist in te halen, wetend dat coachee er veel belang aan hechtte. In een e-mail gaf ik na het zien van het programma mijn mening, waarbij ik ook vroeg naar zijn belangstelling voor dit onderwerp. Dit leidde tot een nieuwe afspraak.

Reflecterend op het voortraject en de non-verbale scène aan het begin van het hernieuwde coachingsgesprek kom ik tot de aannames in tabel 2 en 3. Coach en coachee creëren een gezamenlijk scène, waarvoor op individueel niveau al vaker scripts zijn geschreven. De impliciete verwachting van het coachingsproces is dat middels reflectie een bewustwording op gang komt in het voelen, denken en handelen van de coachee binnen een specifieke context. De spanning die dat kan oproepen kan er bij beiden toe leiden dat een bekend relatie spoor onbewust gevolgd wordt.

Het doel van de coaching is om die spanning te ‘containen’ (Bion, 1970) en te werken aan een relatie die voor beiden nog onbekend is. Het registreren van opvallende non-verbale momenten en het bespreken van de verschillende bestanddelen, kan een begin zijn van een voor beiden onbekend maar louterend relationeel avontuur. Door zich bewust te zijn van eigen gevoelens, gedachten en gedrag als reactie op het non-verbale gedrag van de coachee, kan de coach de scène en daarmee het onbewuste conflict en de bijhorende gedragspatronen leren begrijpen (De Bruyne & Boerwinkel, 2007) en een leerproces faciliteren.

**REFLECTIE** Op basis van de literatuurverkenning en het onderzoeken van mijn praktijk heb ik een reflectiemodel ontwikkeld om non-verbale scènes als onderdeel van het leerproces te gebruiken (zie figuur 1). Met de klok mee worden daarin de stappen opmerken, voelen, begrijpen en benoemen besproken.

**Opmerken**

De non-verbale scène moet allereerst opgemerkt worden, terwijl de coach de scène nog niet begrijpt. Omdat verbale aspecten eerder de aandacht trekken dan non-verbale, moet de coach zich een instelling eigen maken om de scènes die uit onverdachte hoek komen te kunnen waarnemen. Freud (1912) noemt die instelling ‘gleichschwebende Aufmerksamkeit’. Het veronderstelt een rustige geest en openheid voor hier-en-nu-ervaringen.

Korte mindfulnessoefeningen voorafgaand aan een coachingsgesprek kunnen de coach daarbij behulpzaam zijn. Kets de Vries (2014, p. 16) zegt het treffend: ‘Mindfulness maakt ons bewust van wat is, in plaats van wat er moet gebeuren, van de ervaring van niet-doen of niet-inspanning.’

De scène wordt vaag in het achterhoofd (voorbewuste) opgeslagen en kan door het uitschrijven van een gespreksverslag na afloop bewuster gemaakt worden. Een onderscheid in actueel moment, nu-moment en contactmoment is bij het noteren van belang. Extra verbale informatie kan vervolgens bouwstenen leveren om de scène betekenis te geven.

**Voelen**

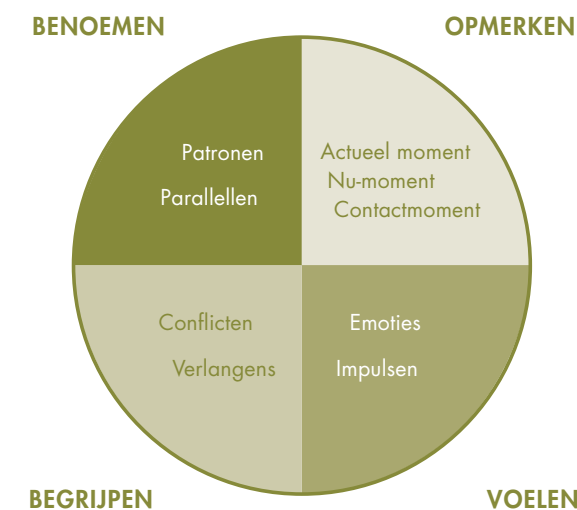
De coach zal - zich bewust van de overdrachtsgevoelens in de scène - zelfreflectie moeten toepassen over emoties en impulsen die bij hem opkomen. Wat voelt hij? Hoe goed kent hij dit gevoel? Welke impuls voelt hij om ermee om te gaan? Wat is van hemzelf? Wat is van de coachee?

Zich bewust worden van de eigen gevoelens kan kostbare informatie opleveren voor het verdere proces. Voelen wat er bij zichzelf gebeurt, voorkomt ook dat de coach te snel gaat invullen wat er bij de coachee gebeurt. Doordat coaches dit werk alleen doen, kan het heel moeilijk zijn om er echt buiten te blijven. Inzicht in eigen afweergedrag is noodzakelijk.

**Begrijpen**

Om de betrekkingdynamiek te begrijpen, is het allereerst belangrijk dat de coach zich van de eigen over-

**Figuur 1** Reflecteren op non-verbale scène.



drachtsconflicten bewust is. Hoe wil hij gezien, gekend en gehoord worden? En, als dat niet gebeurt, welk conflict ontstaat er dan? Welke verlangens liggen daarvoor verborgen? En hoe zit dat bij de coachee? Hoe wil die gezien, gekend en gehoord worden? En op welke manier presenteert hij zich daarbij? Welke informatie over verlangens, behoeften en conflicten is al bekend uit het verhaal van de coachee? En hoe werd dat gepresenteerd?

**Benoemen**

De coach is zich door de voorgaande stappen meer en meer bewust geworden van de scène. De coachee weet echter nog van niets. Het moment is daarom aangebroken om het in de coachingssessie te benoemen. Het belangrijkste daarbij is te vertrouwen op de eigen gewaarwordingen, en de daaraan gekoppelde spanning en onzekerheid te leren verdragen (Moeskops, 2017). Zoals gezegd, mag de coach ervan uitgaan dat patronen die zich tijdens de coaching voordoen, zich ook in andere situaties in het leven van de coachee zullen voordoen. Gevoelswaarneming van de coach over de scène

kunnen voor de coachee een belangrijke informatiebron en stimulans zijn voor verder onderzoek.

**CONCLUSIE** Szenisch verstaan biedt coaches extra mogelijkheden om non-verbale momenten in het coachingsproces te betrekken. Het instrument leidt tot een nieuw perspectief op de onbewuste interactiedynamiek in het hier en nu tussen coach en coachee, en daarmee op hoe de coachee omgaat met zijn innerlijk conflict. Het opmerken, voelen, begrijpen en benoemen van non-verbale scènes in mijn praktijk, evenals het reflecteren hierop via dit artikel, heeft mijn leerproces als coach versterkt. Ook mijn coachees zijn er in hun leerproces rijker door geworden, zo blijkt uit hun reacties. Bij een aantal coachees leidde de interventie tot een doorbraak; bij anderen kwam een bewustwording van het verband tussen oude gedragspatronen en actueel gedrag in relatie tot de coachingsvraag op gang.

Het benoemen heeft in de meeste situaties tot een ontmoetingsmoment geleid, waardoor de coachingsrelatie is verdiept.

Om tot een goede afweging te komen bij het toepassen van het instrument in de coachingspraktijk, bespreek ik de mogelijkheden en beperkingen van deze methode. Ik zie de volgende mogelijkheden.

- Door bewust met het instrument te gaan werken, krijgen non-verbale momenten als rijke bron voor informatie meer aandacht.
- Door zich ervan bewust te zijn dat oude relatiepatronen zich in de coachingsrelatie herhalen en deze zich vaak non-verbaal presenteren, heeft de coach meer mogelijkheden om in het hier en nu zelf-objectrelaties te herkennen en te bespreken.
- Door meer de ontvangende (tweede) positie en de waarnemende (derde) positie in te nemen, en daardoor de coachee meer ruimte te laten zichzelf te introduceren en te presenteren, wordt containment ofwel rustig, ontvankelijk en authentiek blijven (Bion, 1970) versterkt en kan het vertrouwen in de coachingsrelatie toenemen, waardoor pijnlijke en confronterende observaties besproken kunnen worden.
- Door de vier stappen (opmerken, voelen, begrijpen

en benoemen) te doorlopen, leert de coach geleidelijk de eigen grondpatronen kennen, waardoor hij meer persoonlijke stevigheid krijgt, en zich tevens bewust wordt van blinde vlekken en valkuilen.

- De coach kan de coachee uitnodigen om feedbackonderzoek te doen in zijn omgeving, ten aanzien van de overdrachtsgevoelens zoals die zich in de coachingsrelatie voordoen.
- De coach kan veldonderzoek doen ten aanzien van de eigen overdrachtsgevoelens (bijvoorbeeld in een supervisiegroep).
- Door het vaker uitspreken van gevoelsobservaties van non-verbale momenten - doorgaans drager van emotionele aspecten - krijgt de coach meer ervaring met moed tonen in spannende momenten en kan hij een gedragsvoorbeeld zijn voor de coachee.

Wat betreft de toepasbaarheid van het instrument zie ik ook beperkingen.

- Coachingsrelaties zijn vaak begrensd in tijd. In vergelijking met psychotherapeutische sessies zijn coachingssessies relatief kort, waardoor het waarnemen van scènes en het ontdekken van parallelle processen over een langere tijd minder mogelijk zijn. (De coachee 360-gradenfeedbackopdrachten meegeven kan dit ondervangen.)
- Bij de scholing van coaches is er slechts in beperkte mate aandacht voor overdracht en tegenoverdracht. Overdracht vindt echter altijd plaats in coachingsrelaties. In supervisie en intervisie behoren overdracht en tegenoverdracht structureel aan de orde gesteld te worden om de kwaliteit van de begeleiding te bewaken en kennis en inzicht te bevorderen.
- Kennis van persoonlijkheidspathologie in relatie tot overdracht en tegenoverdrachtsfenomenen is een pre bij het leren begrijpen van het szenisch verstaan. Deze kennis vraagt voortdurend onderhoud door literatuurstudie en het volgen van workshops.

**TOT BESLUIT** De coachingssituatie is als een microkosmos van het gedrag van de coachee tegenover andere mensen (Yalom, 2015). Dat wat de coach waarneemt

in het hier en nu, kan een reflectieve spiegel zijn voor het gedrag van de coachee met anderen. Zo kan de scène een verbeelding van een parallelproces zijn.

De coachee heeft ervaring opgedaan met deze manier van doen en valt in de coachingsrelatie terug op deze automatische piloot. Reflecteren op wat er gebeurt kan de coachee helpen de handbediening te vinden en het patroon te doorbreken.

Reflectie vraagt om afstand nemen en durven kijken naar wat er gebeurt. De werkelijkheid is echter niet zomaar iets daarbuiten; zij is wat ieder van ons construeert. Met andere woorden: wat de coachee met de

scène wil communiceren, kan afwijken van de betekenis die de coach aan de scène geeft. Om die verschillen kleiner te maken, is het van belang die geconstrueerde werkelijkheid in het hier en nu met elkaar te delen en af te stemmen.

De eerlijke gedachten en gevoelens van de coach moeten het eerlijk uiten van de gedachten en gevoelens van de coachee faciliteren. Zelfreflectie aan de hand van de vier stappen kan daarbij helpen. Ervaringen delen en bespreken met collega's kan tot een gezamenlijk instrument leiden, waarmee we niet alleen de coachee, maar ook onszelf beter leren begrijpen. ▲

## LITERATUUR

- Argelander, H. (1970/2000). *Das Erstinterview in der Psychotherapie*. Darmstadt: Wissenschaftlicher Buchverlag.
- Argyris, C. & Schön, D. (1974). *Theory in practice. Increasing professional effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bakers, W. & Geurtsen, H. (2014). *In contact. De kracht en invloed van non-verbale communicatie*. Zaltbommel: Thema.
- Bion, W.R. (1970). *Attention and interpretation*. Londen: Tavistock.
- Bruyne, T. & Boerwinkel, A. (2007). *De onbewuste relatie*. Amsterdam: Boom.
- Freud, S. (1914/1975). *Erinnern, wiederholen und durcharbeiten*. Studienausgabe, Ergänzungsband. Frankfurt am Main: Fisher.
- Haan, E. & Burger, Y. (2013). *Coachen met collega's*. Assen: Van Gorcum.
- Haan, E. de (2006). *Handboek effectief opleiden*. Londen: Ashridge Business School.
- Haan, E. de & Burger, Y. (2013). De klik als belangrijkste voorspeller. *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*, 4, 28-35.
- Hollander, T. den (2007). Een goed begin. Over onbewuste communicatie in de beginfase van de behandeling. In J. Zevalkink & Q.D. van Dam (red.), *Tegenwoordigheid van geest* (pp. 15-27). Assen: Van Gorcum.
- Jongbloed, D. (2005). *Trianglering, symboliseren en de betekenis van het onbewuste*. Lezing NPAG-congres, 3 november 2005 te Amsterdam.
- Jongbloed, D. (2016). *In gesprek met Douwe Jongbloed*. Internet: www.psychoanalytischwoordenboek.nl (29 september 2016).
- Kets de Vries, M.F.R. (2011). *Het egeleffect*. Den Haag: Academic Service.
- Kets de Vries, M.F.R. (2014). *Kets de Vries over mindfulness*. Den Haag: BIM Media.
- Laimbock, A. (2015). *Die Szene verstehen. Die psychoanalytische Methode in verschiedenen Settings*. Frankfurt am Main: Brandes und Apsel.
- Lorenzer, A. (1970). *Spracherstörung und Rekonstruktion*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mehrabian, A. (1972). *Non-verbale communicatie*. New York: Transaction.
- Mertens, W. (2014). *Szene, szenisch Verstehen*. In *Handbuch psychoanalytischer Grundbegriffe*. E-book. Stuttgart: Kohlhammer.
- Moeskops, O.G.M. (2017). *Doorbreken van organisatiepatronen*. Amsterdam: RoodPurper.
- Mosel, J. van (2007). Een goed begin. Over onbewuste communicatie in de beginfase van de behandeling. In J. Zevalkink & Q.D. van Dam (red.), *Tegenwoordigheid van geest* (pp. 28-39). Assen: Van Gorcum.
- Ogden, T.H. (1992). Comments on transference and countertransference in the initial analytic meeting. *Psychoanalytic Inquiry*, 12, 225-247.
- Pally, R. (2000). *The mind brain relationship*. International Journal of Psychoanalysis Key Paper Series. New York: Other Press.
- Streeck, U. (2004). *Auf den ersten Blick: psychotherapeutische Beziehungen unter dem Mikroskop*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Stroeken, H.P.J.T. (1988). *Kleine psychologie van het gesprek*. Amsterdam: Boom.
- Stroeken, H.P.J.T. (2008). *Psychoanalytisch woordenboek*. Amsterdam: Boom.
- Wolf, M.H.M. (2002). *Inleiding in de psychoanalytische psychotherapie*. Bussum: Coutinho.
- Yalom, I.D. (2015). *Therapie als geschenk*. Amsterdam: Balans.