

Non-verbale betrekking dynamiek in coachingsrelaties

Tussen de regels lezen

HRD-professionals die medewerkers coachen in hun werk en loopbaan zullen zich zeker bewust zijn van het belang van lichaamstaal in hun werk. De invloed daarvan op de relatie blijft echter vaak onderbelicht en mogelijk onbesproken in coachingsgesprekken. Hoe kun je bewuster gebruikmaken van wat ‘wordt verteld’ in de onbewuste en onbesproken interacties?

Willy Bakers

Op tafel ligt een paginagroot NRC-artikel. Het kopt: ‘Opgebrand? Stress is niet het probleem.’ Mijn coachee zit erbij en staart ernaar. Ik sta met twee kopjes thee in de deurpost van mijn praktijkkamer, klaar om het coachingsgesprek te starten. Ik zie het aan en vraag me af hoe ik hierop ga reageren.

Voordat het coachingsgesprek goed en wel is begonnen, is er al interactie tussen coach en coachee. Deze vaak onbewuste interactie kan veel informatie bevatten over de coachingsrelatie en de coachingsvraag. Wat de betekenis ervan is, kan misschien pas later worden begrepen. Mogelijk of hopelijk komt er een herhaling. De coachee zet als het ware een scène op zonder zich bewust te zijn van de betekenis ervan, zonder zich bewust te zijn van herhalingsstendensen en van de rijke bron aan informatie die erin schuil kan gaan. De coach wordt uitgedaagd om op onderzoek te gaan. Welk gevoel roept de situatie op? Welk appel doet de scène op mij? Wat zegt dit over mij en wat zegt dit over de coachee?

Om met name de relationele invloed in coachingsrelaties te onderzoeken, ben ik in de rijke literatuur van de psychoanalyse gedoken en kwam daar het begrip *Szenisch Verstehen* (Argelander, 2012) tegen. Ik vroeg mij af wat het coaches zou kunnen opleveren om door de bril van het Szenisch Verstehen naar non-verbale momenten in het coachingsproces te kijken. Het Szenisch Verstehen richt de aandacht op de

therapeutische interactie waarin de therapeut volwaardig medespeler is en met zijn eigen gedachten, gevoelens en gedrag mede-vormgever is van de gecreëerde scène.

Aan de hand van literatuuronderzoek en onderzoek van casuïstiek uit mijn eigen praktijk verken ik in dit artikel de relevantie en toepasbaarheid van Szenisch Verstehen voor de coachingspraktijk. Mijn doel is om actie en reflectie, theorie en praktijk samen te brengen rond non-verbale scènes. Ik introduceer een reflectie-model dat zowel in het actuele moment als in intervisie of supervisie gebruikt kan worden om non-verbale scènes te begrijpen.

Scènes en scripts

We kennen het woord scènes vooral uit de film- en theaterwereld. Volgens scenario- en dramaopvattingen is een scène een afgesloten gedeelte binnen een groter verhaal, een script. Hoewel een coachingsgesprek een intrigerend theaterstuk zou kunnen zijn, is het vooraf niet gerepeteerd, noch zijn scènes uitgeschreven of voorbereid. Maar wat zou het coaches kunnen opleveren te erkennen dat een opmerking van een coachee niet zozeer in woorden alleen geschiedt, maar ook door uitbeelding, een opvoering, een voorstelling? Zou de scène niet, zoals Kets de Vries (2015) het zo mooi noemt, het innerlijk theater van de coachee én van de coach kunnen representeren?

In de coachingspraktijk zit de coach niet vanuit een theaterloge naar deze momenten of scènes te kijken; hij is er zelf onderdeel van. De scène wordt in cocreatie met de coachee gemaakt. Hij neemt *en* zelf deel aan de scène *en* is er waarnemer van. Douwe Jongbloed (2005), een Nederlandse psychoanalyticus, noemt dit de triangulaire ruimte: een ruimte waarbij de coachee de eerste, de zendende positie inneemt. De coach pendelt tussen de tweede, de deelnemende positie en de derde, de waarnemende positie. De scène zegt daarmee evenveel over de coachee als over de coach, als over de invulling van de intersubjectieve ruimte tussen hen beiden.

Ook uit onderzoek van De Haan (2006) naar spannen-de momenten in coaching blijkt dat veel coaches zich bij bepaalde coachees 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 het actuele moment brengt de coach ertoe zich zo te gedragen. Het roept nieuwe reflectievragen op als: Wat wil de coachee dat ik voel? En: Hoe ga ik als coach om met wat de coachee in mij oproept?

Theoretische basis

Hermann Argelander (2012), een Duitse psychoanalyticus, ontwikkelde in 1970 een methode die hij Szenisch Verstehen noemde. Hij beweerde dat de relatie zelf het genezend bestanddeel van de therapie vormt. Hij maakte onderscheid in vier niveaus van Verstehen (*verstaan*):

- 1. *Logisch verstaan*: het begrijpen van wat inhoudelijk gezegd wordt;
- 2. *Psychologisch verstaan*: het begrijpen van de emotionele onderlaag;
- 3. *Scenisch verstaan*: het begrijpen van de interactiedynamiek in het hier en nu;
- 4. *Hermeneutisch verstaan*: het begrijpen van de verborgen wensen, verlangens en afweermechanismen in de scène.

Het Scenisch Verstaan onderscheidt zich van de drie andere niveaus doordat het extra informatie verschaft 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, en dergelijke.

Argelander benadrukte de uniciteit van elke scène en stelde dat deze per definitie non-verbaal is. Met name uit de wijze waarop de 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) noemt informatie verkregen uit de

scène *situatieve informatie*. Dat is informatie over wat de coach in dit unieke contact met de coachee ervaart, voelt en denkt. Uit neuropsychologisch onderzoek (Pally, 2000) komt de aanname dat emotioneel non-verbale communicatie weleens net zo belangrijk zou kunnen zijn als verbale communicatie. Zij stelt (Pally, 2000, p.99): ‘...*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.*’

De scène wordt in cocreatie met de coachee gemaakt

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.

Innerlijk conflict

Met het Szenisch Verstehen wordt aan het coachings-repertoire een gerichtheid op non-verbale scènes van de coachingsrelatie toegevoegd. Door de in de scène aanwezige informatie over de situatie 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 (Van Mosel, 2007). Het is belangrijk bij het eerste contact als coach veel geduld te betrachten en waar te nemen hoe de coachee zichzelf presenteert.

Twee voorbeelden:

- *Mijn coachee neemt aan het begin van ons gesprek uitgebreid de tijd om op zijn tablet de fotoreportage van zijn huwelijk aan mij te tonen. Later zie ik een verband met zijn coachingsvraag: efficiënter met zijn tijd leren omgaan!*
- *Een andere coachee loopt bij binnenkomst in de hal strak langs mij heen, draait zich na een paar passen om en geeft mij een hand. Later blijkt dat direct contact leggen door op iemand af te stappen voor haar een drempel vormt.*

In mijn opleiding aan het Centre for Executive Coaching aan de VU ben ik opgeleid in de stroming van relationele coaching. Daarin ben ik sterk geïnspireerd geraakt door de analytische of psychodynamische coaching, waarbij de aanname is dat er in een coachingsvraag altijd sprake is van een innerlijk conflict. Kort en goed: de coachee wil iets graag maar het is er niet, of wil iets liever niet maar het is er wel. Inzicht in dit conflict kan de coachee helpen om zijn eigen aandeel in de situatie te begrijpen en te veranderen. In de ruimte die de coach laat, wordt als het ware het contact tussen coachee en coach gevuld met een conflictueuze

constructie. De scène wordt pas interessant voor interventie op het moment dat zich herhaling voordoet, ofwel in de coachingsrelatie, ofwel in het leven van de coachee.

Overdracht

Gedrag uit vroegere tijden dat wordt gekopieerd in de relatie met de therapeut wordt in de psychoanalytische literatuur *overdracht* genoemd. Alle relaties worden gekenmerkt door overdrachtspatronen, dus ook die tussen coach en coachee. In 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, hoe meer informatie de coach krijgt in 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.*’

Tegenoverdracht

Overdrachtspatronen komen echter nooit van één kant in de relatie. 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 de tegenoverdracht kunnen onopgeloste conflicten van de coach zelf schuilgaan. Hoe meer de coach bewust is van zijn onvervulde verlangens, hoe beter hij onderscheid kan maken tussen wat van hem is en wat van de coachee

De coachee wil iets graag maar het is er niet, of wil iets liever niet maar het is er wel

in de overdrachtsgevoelens. Het overdrachts- en tegenoverdrachtsgevoel kan dan een diagnostisch instrument worden om het gedrag van de coachee te begrijpen. Voelen en denken worden gelijkwaardige bronnen van weten.

De praktijk

Op zoek naar scènes in mijn eigen coachingspraktijk kom ik, naast de eerder genoemde voorbeelden, meerdere scènes tegen bij de ontmoeting met coachees die ik in de categorie *onbewuste in scène gezette interactiedynamiek* zou willen scharen:

- Coachee blijft voor de deur staan, hoewel ik deze op afstand heb geopend en door de intercom 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 later dat afwachten en ruimte laten haar voorkeursstijl is en de wens om proactief te zijn haar coachingsvraag.

- Coachee vouwt een groot flip-overvel uit over de tafel met een opsomming van verbeterpunten die hij tijdens een afdelingsoverleg heeft geïnventariseerd. Het roept bij mij het beeld op van een generaal die zich over het strijdtoneel buigt. Ik voel een appel op volgzzaamheid en bescheidenheid. De favoriete leiderschapstijl van deze coachee is instrueren en overtuigen, terwijl delegeren en het bouwen aan een vertrouwensrelatie de coachingsvraag is.
- Coachee zit tijdens het gesprek voortdurend aantekeningen te maken. Ik voel me als de 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 overdenkingstijd. Het gaat echter ten koste van de gewenste daadkracht in het contact; zijn coachingsvraag.

Coachees in deze voorbeelden vertellen allen op hun 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.

Lichaamstaal is de enige taal waarin je niet kunt zwijgen

Laten we inzoomen op de korte non-verbale scène met het NRC-artikel uit het begin. De scène is cocreatie. Coach en coachee construeren en geven samen betekenis aan de scène. 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 mijn coachee mogelijk in scène (*eerste, zendende positie*)? Welke betekenis geef ik de scène en van welk innerlijk conflict word ik me bewust (*tweede, deelnemende positie*) en op welke manier ga ik wat ik waarneem bij mezelf en bij de ander teruggeven (*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. In tabel 1 worden deze bestanddelen gerelateerd aan de beginscène.

Coach en coachee creëren een gezamenlijke scène waarover op individueel niveau al vaker scripts zijn geschreven. Door middel van reflectie kan een bewustwording op gang gebracht worden in het voelen, denken en handelen van de coachee. Deze bewustwording kan spanning oproepen die er bij beiden toe kan leiden dat een bekend relatiespoor onbewust gevolgd wordt. Het doel van de coaching is om die spanning te

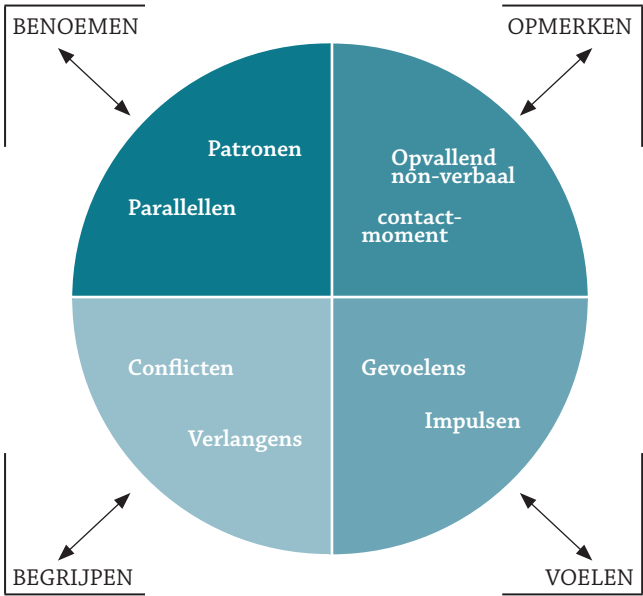
De scène: op tafel ligt een paginagroot NRC-artikel. Het kopt: ‘Opgebrand? Stress is niet het probleem.’ Mijn coachee zit erbij en staart ernaar.		
Innerlijk conflict	Welk verlangen, welke behoefte, wens, gemis, ongemak, spanning, pijn ligt aan de scène ten grondslag?	Coachee vindt het lastig om contact met zijn gevoelens te maken en deze direct in communicatie te brengen
Overdracht	Welke gevoelens, verwachtingen, rol draagt de coachee over op de coach?	Coachee wil graag een rationeel gesprek over zijn gevoelens. Met het artikel uit een kwaliteitskrant objectiviseert hij zijn gevoelens en houdt de coachingsrelatie afstandelijk
Herhaling	In hoeverre is de scène representatief voor interactiepatronen van coachee?	Coachee neigt in zijn werk vaak indirecte vormen van communicatie te gebruiken
Tegenoverdracht	Welk persoonlijk thema van de coach wordt geraakt met de scène en welke impuls wordt gevoeld?	Teleurstelling en twijfel over mijn inspanningen om een emotionele ontmoeting te faciliteren. Mijn expertrol wordt geactiveerd.

Tabel 1. Een conflictueuze constructie in afstand en nabijheid

containen (Bion, 1970) en een relatie in gang te zetten 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 bewust te zijn van zijn 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 daarbij horende gedragspatronen leren begrijpen (De Bruyne & Boerwinkel, 2007) en een leerproces faciliteren.

Reflectiemodel

Op basis van de literatuurverkenning en het onderzoeken van mijn eigen praktijk heb ik een reflectiemodel ontwikkeld om non-verbale scènes te begrijpen en bespreekbaar te maken in coachings sessies en in intervisie en supervisie (zie figuur 1). Met de klok mee worden daarin de stappen 'opmerken, voelen, begrijpen en benoemen' besproken. In het kader op de pagina hiernaast staat een didactische werkvorm om het model in intervisie toe te passen.



Figuur 1. Reflecteren op non-verbale scènes

Opmerken

De non-verbale scène moet allereerst opgemerkt worden terwijl de coach de scène nog niet begrijpt. Omdat de verbale aspecten eerder de aandacht trekken dan de non-verbale, moet de coach zich een instelling eigen maken om de scènes die uit onverdachte hoek komen te kunnen waarnemen. Psychoanalytici noemen deze houding ‘vrij zwevende aandacht’. Bion (1970) omschrijft het als ‘luisteren zonder geheugen of wens’. Het veronderstelt een rustige geest en openheid voor hier-en-nu ervaringen. Korte mindfulness oefeningen voorafgaand aan een coachingsgesprek kunnen daarin ondersteunend zijn. Mindfulness kan je bewust maken van ‘wat is’ in plaats van ‘wat er moet gebeuren’, van aanwezig zijn in plaats van doen.

Ter illustratie: het beeld van de wachtende coachee die voor de deur blijft staan, ondanks dat een mechanische klik de deur van het slot heeft gehaald, blijft bij mij hangen zonder dat ik daar direct betekenis aan hecht. De scène wordt vaag in mijn achterhoofd opgeslagen. Pas bij het uitschrijven van het gespreksverslag word ik me van de scène bewust.

Reflecteren

De coach zal – bewust van de overdrachtsaspecten in de scène – een zelfreflectie moeten toepassen over gevoelens en impulsen die bij hem opkomen. Wat voelt de coach? Welk persoonlijke thema wordt geraakt? Wat wil de coachee dat hij voelt? Welk appel doet de scène op hem? Welke gedragsimpuls voelt hij? Wat is van de coach? Wat is van de coachee?

Ter illustratie: het beeld van de coachee die voorovergebogen op twee vuisten steunend op het flip-overvel naar de verbeterpunten op tafel staart en zich ‘breed maakt’, voelt voor mij direct als dominantie en roept mijn thema bescheidenheid op.

Bewust worden van eigen gevoelens kan kostbare informatie opleveren voor het verdere proces. Voelen wat er bij hemzelf gebeurt, voorkomt ook dat de coach te snel gaat invullen wat er met coachee aan de hand kan

Stoelendans: reflectiemodel in intervisie

Om non-verbale scènes, overdracht en tegenoverdracht meer aandacht te geven in intervisie, kan het reflectiemodel als vier afzonderlijke perspectieven worden toegepast. Hoe werkt dat?

Vorm een intervisiegroep van 5 personen. Verdeel de rollen: 1 deelnemer en 4 schaduw-coaches. Zet vier stoelen in een carréopstelling tegenover elkaar. De stoelen krijgen elk een label: (1) Opmerken. (2) Voelen. (3) Begrijpen. (4) Benoemen. Achter elke stoel gaat een schaduw-coach staan. De deelnemer brengt een non-verbale scène in uit haar coachingspraktijk. Zij gaat op stoel 1 zitten. De schaduw-coach achter stoel 1 stelt, zonder daarbij oogcontact te maken, vragen aan de deelnemer om de opgemerkte scène te verhelderen. Zorg dat het feitelijk blijft. De schaduw-coach blijft net zo lang doorvragen tot bij haar ook hetzelfde beeld van de scène voor ogen staat en geeft daar een samenvatting van.

Vervolgens verplaatst de deelnemer zich naar stoel 2. De schaduw-coach achter stoel 2 exploreert de gevoelens die de scène bij de deelnemer opriep. De schaduw-coach gebruikt hier empathie om zich in de gevoelswereld van de

deelnemer te kunnen verplaatsen. Zij sluit af met een samenvatting over de gevoelens en impulsen van de deelnemer.

De deelnemer verplaatst zich naar stoel 3. Die schaduw-coach vraagt door om erachter te komen hoe de deelnemer haar eigen gevoelens en impulsen verklaart. De schaduw-coach geeft een samenvatting van wat zij heeft begrepen.

De deelnemer gaat op de laatste stoel zitten. Schaduw-coach nummer 4 onderzoekt – nog steeds zonder oogcontact – wat de deelnemer met de scène gedaan heeft. Ook deze schaduw-coach eindigt met een concrete samenvatting.

Tot slot wordt de deelnemer gevraagd wat het onderzoek vanuit diverse perspectieven haar heeft opgeleverd. De schaduw-coaches evalueren hun rol. Welke ‘stoel’ past goed en welke minder in het doorvragen?

In mijn ervaring komen tijdens de evaluatie meerdere keren parallelle processen voor. Immers, de wijze waarop ieder vanuit haar eigen perspectief naar de reflectiestappen kijkt, zegt weer veel over de waarnemer zelf.

zijn. Doordat coaches dit werk alleen doen, is het vaak ondoenlijk om er echt buiten te blijven. Inzicht in eigen afweergedrag is noodzakelijk. Intervisie en supervisie (zie kader) kunnen hierbij behulpzaam zijn. In intervisies heb ik ontdekt dat bescheidenheid (onzichtbaarheid) mijn ‘natuurlijke’ reactie is op het ervaren van disharmonie.

Begrijpen

Om de betrekkingdynamiek te begrijpen is het belangrijk dat de coach zich allereerst van zijn eigen overdrachtsconflicten bewust is. Hoe wil hij gezien, gekend en gehoord worden? En, als dat uitblijft, welk innerlijk conflict ontstaat dan? En hoe zit dat bij de coachee? Hoe wil hij gezien, gekend en gehoord worden? En op welke manier presenteert hij zich daarin? Welk informatie over verlangens, behoeften en conflicten is al bekend uit het verhaal van coachee? En hoe wordt dat gepresenteerd?

Ter illustratie: coachee die ruim de tijd neemt voor zijn trouwfoto's, maar ondertussen zoekt naar zelfdiscipline om planmatiger en efficiënter met zijn tijd om te gaan, zit klem in het pain-pleasure spanningsveld en creëert met plezier ook voortdurend pijn.

Bespreken

De coach is zich door de voorafgaande stappen meer en meer bewust geworden van de scène. De coachee weet echter nog van niets. Het moment is daarom aan gebroken om het in de coachingsessie te benoemen. Het belangrijkste daarbij is te vertrouwen op de eigen

waarneming en de daaraan gekoppelde spanning en onzekerheid leren verdragen (Moeskops, 2006). Zoals gezegd, mag de coach ervan uitgaan dat patronen die zich tijdens de coaching voordoen, zich ook in andere situaties in het leven van coachee zullen voordoen. Gevoelswaarnemingen van de coach over de scène kunnen voor de coachee een belangrijke informatiebron en stimulans zijn voor verder onderzoek.

Ter illustratie: ik benoem in het coachingsgesprek mijn dilemma met het krantenartikel en refereer daarbij naar het eerdere verzoek van de coachee aan mij om naar een televisieprogramma te kijken over burn-out. Ik breng in wat het mij doet en doorbreek het patroon dat we samen in stand houden, namelijk: om over gevoelens te praten in plaats van gevoelens te tonen.

Conclusie

Szenisch Verstehen biedt coaches zeker 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 innerlijke conflict. Het opmerken, voelen, begrijpen en benoemen van non-verbale scènes in mijn eigen 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 heeft de interventie tot een doorbraak geleid. Bij een aantal kwam het bewustzijn van het verband tussen oude gedrags-

patronen 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 om het instrument toe te passen in een coachingssessie zet ik tot slot de mogelijkheden en beperkingen van deze methode op een rij.

Ik zie de volgende mogelijkheden:

- Non-verbale momenten als rijke bron voor informatie, krijgen meer aandacht door bewust met het instrument te gaan werken.
- 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 overdrachtsrelaties te herkennen en te bespreken.
- Door meer de ontvangende (tweede) en waarnemende (derde) positie in te nemen, en daardoor de coachee meer ruimte te laten zichzelf te presenteren, wordt *containment* – het 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, reflecteren, begrijpen, bespreken) te doorlopen, leert de coach meer en meer zijn eigen grondpatronen kennen (Bakers & Geurtsen, 2014) waardoor hij meer persoonlijke stevigheid krijgt, en zich tevens bewust wordt van zijn blinde vlekken en valkuilen.
- De coach kan de coachee uitnodigen om feedbackonderzoek te gaan doen in zijn omgeving ten aanzien van de overdrachtsgevoelens zoals die zich in de coachingsrelatie voordoen.
- De coach kan veldonderzoek doen ten aanzien van zijn eigen overdrachtsgevoelens, bijvoorbeeld in intervisie en supervisie (zie kader).
- Door het vaker uitspreken van gevoelsobservaties van non-verbale momenten krijgt de coach meer ervaring met moed tonen in spannende momenten en 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 psycho-therapeutische 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-graden feedbackdrachten meegeven kan dit ondervangen.)
- Bij de scholing van coaches is 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 op dit gebied te bevorderen.

- Kennis van persoonlijkheidspathologie in relatie tot overdracht en tegenoverdrachtsgevoelens is een pré bij het leren begrijpen van het Szenisch Verstaan. Deze kennis vraagt voortdurend onderhoud door literatuurstudie en het volgen van gelijknamige workshops.

Afsluitend: de coachingssituatie is als een microkosmos van het gedrag van de coachee tegenover andere mensen. Dat wat de coach waarneemt in het hier-en-nu kan een reflectieve spiegel zijn voor het gedrag van de coachee met anderen. Ervaringen met non-verbale scènes delen en bespreken met collega-coaches kan tot een gezamenlijk instrument leiden, waarmee we niet alleen de coachee, maar ook onszelf beter leren begrijpen. ●

Literatuur

- Argelander, H. (2012). The psychoanalytic initial interview and its method. In: B. Reith, S. Lagerlöf, P. Crick, M. Möller & E. Skale (Eds.), *Initiating psychoanalysis. Perspectives* (pp. 24-35). London: Routledge.
- Bakers, W. & H. Geurtsen (2014). *In Contact. De kracht en invloed van non-verbale communicatie*. Zaltbommel: Thema.
- Bion, W.R. (1970). *Attention and interpretation*. London: Tavistock.
- Bruyne, T. & A. Boerwinkel (2007). *De onbewuste relatie*. Amsterdam: Boom.
- Haan, E. de (2006). *Handboek Effectief Opleiden*. London: Ashridge Business School.
- Jongbloed, D. (2005). *Trianglering, symboliseren en de betekenis van het onbewuste*. Lezing op het congres van de Nederlandse Vereniging voor Psychoanalyse.
- Kets de Vries, M.F.R. (2015). *Het egeleffect*. Den Haag: Academic Service.
- Laimböck, A. (2015). *Die Szene verstehen. Die psychoanalytische Methode in verschiedenen Settings*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag.
- Mertens, W. (2014). Szene, szenisch Verstaan. In: *Handbuch psychoanalytischer Grundbegriffe*. Stuttgart: Verlag Kohlhammer.
- Moeskops, O.G.M. (2006). Het vermogen om te verdragen. Een psychoanalytisch perspectief op diagnose en interventie in veranderingsprocessen. *Management & Organisatie*, nr. 4, 2006.
- Mosel, J. van (2007). Een goed begin. Over onbewuste communicatie in de beginfase van de behandeling. In: J. Zevalink & Q.D. van Dam (red.), *Tegenwoordigheid van geest* (pp. 28-39). Assen: Koninklijke 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: Verlag Klett-Cotta.



Drs. Willy Bakers werkt vanuit zijn eigen bureau Bakers Consult in Utrecht als psycholoog, trainer, individuele coach, relatie- en teamcoach voor diverse organisaties binnen het publieke domein, het bedrijfsleven en voor particulieren.
E-mail: info@bakersconsult.nl