

Purdie, G. (2007). *Over leven na seksueel misbruik*. Almere: Coconut.
Siegers, F. (2002). *Handboek supervisiekunde*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum
Vries, J. de (2006). *Geweld. Het fenomeen, het trauma en de verwerking*.
Utrecht: De Tijdstroom.

Vier soorten

verwarring

Reactiepatronen op provocatief coachen

Opzettelijke verwarring door uit te dagen in een veilige begeleidings situatie kan productief werken. Daarom is het zinvol om onderscheid te maken in soorten verwarring, en reactiepatronen te herkennen.

1 Inleiding

Als een reguliere, congruente aanpak niet helpt, kan een coach provocatief werken. Door uit te dagen, door te proberen protest, emoties en verwarring op te wekken bij de cliënt. De achterliggende gedachte is dat hierdoor beweging, kracht, creativiteit en autonomie kunnen ontstaan, waardoor mensen zelf hun probleem gaan oplossen of anders beleven. Bij de een biedt de uitdaging stof tot nadenken, bij een ander roept het handhaven verzet op en een derde past zich zo lang mogelijk aan. Op basis van mentale analyse analyseren we vier herkenbare soorten verwarring die kunnen ontstaan bij provocatie. We geven aan hoe de coach daar vervolgens op kan inspelen. De vier soorten verwarring zijn ook herkenbaar voor niet-provocatieve coaches, bijvoorbeeld als gevolg van onbedoelde provocaties.

In dit artikel¹ laten we zien hoe het oproepen van verwarring constructief kan worden ingezet. We gaan achtereenvolgens in op 'gaan voor de emotie' (par. 2) en op het belang van een veilige afstemming (par. 3). Vervolgens beschrijven we hoe verwarring kan worden herkend aan de uiterlijke reactie (par. 4) en wat er achter verschillen in respons kan schuilgaan (par. 5). Patronen kunnen getest worden met 'typescoring' (par. 6). Belangrijk zijn de vervolgstappen in het kader van provoceren op het patroon (par. 7). We besluiten met een korte beschrijving van enkele uitdagingstechnieken (par. 8) en een slotwoord (par. 9).

2 Voor de emotie gaan

Voor veel coaches die lange tijd congruent en ondersteunend hebben gewerkt, is de frisse aanpak van provocatief coachen een verademing, of



Peter van Veen en
Niske Verweij

Peter van Veen is opleidingskundige,
coach en trainer te Culmborg. E-mail:
peter.veen@hetnet.nl.
Niske Verweij is sociaal pedagoog,
doceert aan de Hogeschool Utrecht/
Instituut Ecologische Pedagogiek en is
coördinator van de Werkgroep Mentale Analyse bij NVOZ.

¹ Dit artikel is gebaseerd op bevindingen van een mentale-analysewerkgroep bij NVOZ. Deze werkgroep bestudeert reacties vanuit sociaal-emotionele onzekerheid binnen de psychosociale werkwijze. In 2007 heeft de werkgroep het onderwerp 'provocatief coachen' onderzocht, met als vraagstelling: hoe kan de provocatieve coach zijn interventies beter afstemmen op de vier angstreductiepatronen die centraal staan bij een mentale analyse? Er werd een voorbeeldspel gedaan van mogelijke onzekerheidsreducerende reacties op provocatieve interventies. Vervolgens werd een proefopstelling gemaakt: uitdagingen werden toegepast en reactiepatronen geobserveerd. Dit gaf inzicht in de soort verwarring die bij de cliënt kan ontstaan bij provocatief coachen.

- op zijn minst een waardevolle aanvulling. Door uit te dagen bezorgt de coach zijn cliënt een 'hier en nu'-beleving, die deze niet kan negeren. Die ervaring leidt sneller tot verandering dan cognitieve inzichten die de cliënt worden aangeboden. Om 'voor de emotie te gaan' hanteert de coach een vrije, associatieve en theatrale stijl met als basisvoorwaarde de ingrediënten warmte en humor. Een goede definitie van provocatief coachen is daarom: aanhoudend liefdevol plagen. Er is niet zoezet sprake van vragen en antwoorden, maar van een spel van beweren en verwerpen, waarbij de coach - de zaak omkerend - de zijde van het probleem kiest ('Dat is geen probleem, dat is juist een gave!'). Door de druk op te voeren, wordt het (stagnerende) gedrag bij de cliënt uitvergroet. Enkele grondgedachten achter provocatief coachen zijn:
- het meest persoonlijke is universeel;
 - benut en versterk het gezonde deel van de cliënt;
 - trek 'de ezel' aan de staart om hem vooruit te laten gaan;
 - verwarring kan verhelderend werken.

In veel publicaties en met veel gespreksvoorbeelden wordt deze werkwijze toegelicht (Farrelly, 1973; Hollander & Winberg, 2003, 2005). In publicaties ontbreekt echter nog de warme toon die de muziek maakt en die wel te horen en zien is in live-demonstraties. Binnen de veilige relatie met de coach blijkt de cliënt heel wat uitspraken te verdragen die we elkaar in het dagelijks leven onthouden.

3 Veilige afstemming

Clieënten zoeken in bepaalde mate veilige afstemming met hun coach. De provocatief werkende coach stelt zich echter verhal op tegenover de cliënt, die daardoor voortdurend behoefte zal hebben om onzekerheid te verminderen en angst te reduceren. Wat doen de provocaties met de doorgaande behoefte aan veilige afstemming? Welke soort verwarring ontstaat bij de cliënt door provocaties? De vier angstreductiepatronen zoals beschreven door Van de Griend (1975, 1991, 1996, 1998) bieden een fundamenteel inzicht in de vormen van verwarring. Een coach kan tijdens de toepassing van specifieke interventies rekening houden met deze vier verschillende patronen. Een provocatieve coach kan hiermee gericht uitdagen.

Het vertrekpunt bij de persoonlijkheidsstorie van Van de Griend is de spanningsverhouding die inherent bestaat tussen verbondenheid en gescheidenheid. Beide zijn gewens, maar het een gaat altijd ten koste van het andere. De angstreductiepatronen, door Van de Griend zelf aangeduid als 'mentaliteiten' (Van de Griend, 1991; Wirtz, 2006, p. 78-82), zijn als volgt te omschrijven in termen van mogelijke verhoudingen tussen gescheidenheid en verbondenheid, elk met een bijbehorend patroon² van reductie van angst en onzekerheid.

- *Patroon 1.* Gescheidenheid is de basis van waarnaar verbondenheid gezocht wordt. Het sociale contact dat ontstaat, mag nooit ten koste

gaan van de veilige afstand. De angst bij verlies van vrijheid en veilige gescheidenheid voelt als 'verzwolgen worden', wat wordt vermeden door afweer. De reductie van angst en onzekerheid laat zich kenmerken als: houdt me vast maar raak mij niet.

- *Patroon 2.* Vanuit de veilige gescheidenheid wordt actief vorm gegeven aan de verbondenheid. Het sociale contact dat ontstaat, moet beheerst blijven om geen controle te verliezen waardoor de veilige gescheidenheid bedreigd zou worden. De angst bij verlies van de veilige gescheidenheid voelt als niet geaccepteerd worden. De reductie laat zich kenmerken als: we doen het samen, op mijn manier.

- *Patroon 3.* Vanuit de veilige verbondenheid wordt gezocht naar gescheidenheid en eigenheid. Het sociale contact en de gelijkheid (overeenstemming en bevestiging) zijn de basis waarbinnen men zichzelf kan laten zien en profileren. De angst bij verlies van verbondenheid geeft een gevoel van zwakte ('Ik kan het niet alleen, ik sta er alleen voor'). De reductie laat zich kenmerken als: breng mij tot leven.

- *Patroon 4.* Verbondenheid met de omgeving is de basis om actief de gescheidenheid gestalte te geven. Het sociale contact dient de eigen kracht en gescheidenheid actief te voeden. In elke situatie opnieuw; het is nooit klaar. De angst bij het ontbreken van veilige verbondenheid bestaat uit een gevoel van minderaardigheid en verliezen. Het draait vaak om erkenning krijgen en willen winnen. De reductie laat zich kenmerken als: zie mij en ik besta.

4 Soort verwarring herkennen aan uiterlijke reactie

Onze stelling is dat een cliënt altijd en overal, onder alle omstandigheden, innerlijk en uiterlijk patronen reageert op de ontstane onzekerheid. Dat gebeurt zeker in het gespeelde, verwarring oproepende 'conflict' met een provocatieve coach. In een provocatieve setting neemt de coach verhaal een plek in tegenover de cliënt, met hanteerbare uitdagingen die de cliënt niet kan negeren (Farrelly, 1973). Non-verbaal en met humor (lachen) is de coach bijzonder ondersteunend. Er is dus sprake van opzettelijke incongruentie. De verwarring, de onzekerheid, de lach en de emoties die dit bij de cliënt oproept, blijken bijzonder verhelderend en relativerend te werken ten aanzien van beleving en bereikens van de werk- en of leertraag waarmee de cliënt zich tot de coach wendt.

In het gesprek wordt al vrij snel duidelijk hoe de cliënt uiterlijk reageert op uitdagingen en welke soort verwarring ontstaat. Het is voor coaching van groot belang de verschillende soorten verwarring daarop te onderscheiden. Dit vergroot het 'I'm looking through you'-effect en geeft de coach houvast om nog doeltreffender en passender te provoceren.

In tabel 1 omschrijven we per patroon de te verwachten reacties en de achterliggende soort verwarring. De eerste kolom definieert de uiter-

² Hoewel Van de Griend werkt met de benamingen van respectievelijk 'isolierend, conformerend, afhankelijk en onderwerpend functioneren, geven wij hier de voorkeur aan een nummering van de vier patronen.

lijke reacties, die de coach goed dient te observeren. In patroon 1 reageert de cliënt bijvoorbeeld uiterlijk bijzonder meegand, maar kan innerlijk op afstand blijven. In patroon 3 is de cliënt zowel uiterlijk als innerlijk aan passend maar kan kritisch uit de hoek komen. Deze reactie is het best te omschrijven als kritisch-aanpassend. Van de patronen 2 en 4 kunnen we meer handhavend gedrag van de cliënt tegenover de coach verwachten. In patroon 2 doet de cliënt dat op verstandelijke wijze, overwegend en orde scheppend. In patroon 4 wil de cliënt laten zien de situatie de baas te zijn en vertoont vooral een handhavende reactie. Maar dit is de buitenkant, want de gevoelde zwakte blijft verborgen. Het is van existentiële belang dat de cliënt gezien wordt. De mogelijke verwarring voelt voor een cliënt in patroon 4 als existentiële verwarring.

Behalve de uiterlijke, zichtbare reactie staat in de tweede kolom de innerlijke reactie op provocaties. Deze is niet meteen zichtbaar, maar de coach moet zich er wel rekenschap van geven. De uiterlijke en innerlijke reacties op provocaties kunnen in gedrag zichtbaar worden op een accepterende of een afwijzende manier (verzet), als twee keer-zijden van dezelfde medaille, zie de derde kolom. Beide vormen bieden de coach mogelijkheden tot uitdaging. De vierde kolom typeert ten slotte de soort verwarring die achter het geheel ligt: relationele verwarring (wegens gebrek aan veilig contact), verstandelijke verwarring (wegens gebrek aan rationale ordening), emotionele verwarring (wegens gevoeld gebrek aan steun) of existentiële verwarring (wegens het ontbreken van erkenning).

5 Betekenis van verschillen in respons

Het verschil in respons betekent dat de coach op verschillende manieren beert kan hebben (of niet). Ook dient de coach te beseffen dat de behoefte aan noodzakelijke warmte en veiligheid door de verschillende patronen heel verschillend is. Als de coach dit niet onderkent, kunnen diens interventies minder effectief zijn of zelfs averechts uitpakken, ondanks goede bedoelingen en een veilige omgeving.

Door de uiterlijk meegande reactie bij patroon 1 lijkt het alsof de coach 'beert heeft'. Dit kan bedrieglijk zijn, want de cliënt laat de coach het werk doen en kan zelf emotioneel onbewogen blijven. Een positief kader vooral, waarin de coach uitlegt hoe provocatieve coaching werkt, hoeft helemaal niet genuststellend te zijn. Het is voor patroon 1 de kwaliteit van het contact die de veiligheid biedt. De provocatie roept relationele verwarring op: wil ik wel of geen contact met deze coach? Hoe onveilig is de situatie, des te meer zal de cliënt het aanpassend vermogen inzetten en er innerlijk uitrusten. Wat ontstaat er als de coach dit niet onderkent? Een onderhouden maar ineffectief rollen-spel. Als de coach dit signaleert, kan gekozen worden voor andere interventies.

Op de duidelijke, naar binnen overwegende respons van patroon 2

Tabel 1 Reacties op provocaties vanuit onzekerheidsreductie.

Patroon-1	Patroon-2	Patroon-3	Patroon-4
Uiterlijke reactie op provocaties	Innerlijke reactie op provocaties	Blijft uit twee kierzijden (gedrag)	Soort verwarring die ontstaat op provocaties
Uiterlijk meegand	Behoud van afstand ('Hoe houd ik controle in het contact?')	Betrokken meegand of oppervakkig meegand, afweren te gemengd	Relationele verwarring ('Wil ik wel of geen contact met deze coach?'). Hoe kan ik het contact zelf nog regelen?'
Overwegend, ontwerpend	Ordening binnen verstand en gevoel ('Hoe kan ik dit inpassen?')	Meederken of buitenstellen	Verstandelijke verwarring, relationele beheersing van de chaos die de coach oproept
Kritisch-aanpassend	Emotionele druk ('Hoe ted ik mij hieruit?'). 'Hoe houd ik dit vol?')	Maerwoelen, meelachen of afweren, eigenwijs zijn	Emotionele verwarring, zoeken naar argumenten om de emotie de baas te blijven
Uiterlijk handhavend	Emotioneel zelfbehoud ('Hoe blijf ik krachtig genoeg?'). 'Hoe kan ik het voor mijzelf gebruiken?')	Adopteren of negeren c.d.	Existentiële verwarring ('Hoe kan ik hier wel of niet iets aan?'). 'Wie heeft hier nu het heft in handen?')

(verstandelijke verwarring) kan de coach eenvoudig voortborduren. De cliënt is echter bezig met ordening. Bewerdingen van de coach moeten worden ingepast of buitengesloten. De cliënt gaat bijvoorbeeld in openrecht discussie met de coach, zoekt de samenwerking en blijft uitleggen of plaatst de provocatie buiten zichzelf. Veiligheid ontstaat door duidelijkheid over de 'gezamenlijke' aanpak en criteria, door samen voor een doel te gaan. Als de coach dit niet onderkent, staat dit het contact in de weg en zal de coach weinig vat krijgen op de cliënt.

De kritische aanpassing bij patroon 3 is voer voor verdere provocatie. De cliënt is goed en zichtbaar te raken, emotioneel en verstandelijk te verwarren en mee te nemen. De cliënt probeert in beginsel de emotionele verwarring met het verstand op te lossen en is zich dat soms pijnlijk bewust. De cliënt is emotioneel betrokken en reageert reactief, de aandacht is naar buiten gericht. Thuisgekomen denkt de cliënt echter pas goed na over de interactie. Deze secundaire reactie speelt zich veelal af buiten het gezichtsveld van de coach. Er is behoefte om zichzelf te ontdekken en te ontwerpen, een plaats te krijgen in het geheel. Als de coach dit niet onderkent, schiet de cliënt inhoudelijk alle kanten op, reageert op alles en maakt zich tamelijk ongrifbaar, wat de uitkomst van de coaching niet bevordert.

De strenge of superieure reactie (handhaving) bij patroon 4 kan bij de coach om een pittige tegenreactie vragen. De cliënt is niet snel te verwarren of te verrassen en bepaalt zelf of het 'spel' wordt meegespeeld. Als de tegenreactie niet sterk genoeg is, kan de cliënt met patroon 4 het gevoel krijgen dat dit niets toevoegt aan wat er in de praktijk al zo vaak gebeurt. Afwijzing kan ook bestaan in negeren van de provocaties of in het zich handhavend terugtrekken. De provocaties brengen de cliënt

wel in verwarring, maar voordat deze de verwarring ziet aankomen, heeft de cliënt die verwarring al afgewerd of omgezet in kracht. Dit soort cliënten voelt zich door de provocaties vooral niet serieus genomen (existentiële verwarring). Merk op dat patroon 4 in het positieve geval de provocatieve methode niet negeert maar juist adopteert en omarmt ('Give me more') en de coach hiervoor zal complimenteren. Zij zien het geplaag dan als indirecte vorm van de gezochte erkenning. Voordat we verder gaan, vatten we de vier soorten verwarring samen in een schema dat Van de Griend zelf gebruikt in zijn theorie (zie tabel 2).

● Patronen testen met typecasting

Als de coach een van de vier specifieke patronen bij de cliënt herkent, kan hij het reactiepatroon onder meer met de typecastingstechniek testen en tevens provoceren. Typecasting houdt in dat de coach met behulp van eigen sociale associaties beschrijft hoe hij denkt dat de cliënt van buiten én binnen is. De coach geeft een stereotipe en versterkt dit, bijvoorbeeld met een bijnaam. Men kan al heel vaak met een enkel fragment uit de onderstaande typecasting en daar op voortborduren, om de cliënt beter te raken en om expliciet te krijgen waar de kern van het probleem ligt, met een beginzin als: 'Je doet me denken aan ...'; of: 'Je lijkt me echt iemand die ...'.

We geven de volgende voorbeelden van typecasting per patroon.

— *Patroon 1.* 'Jij lijkt me echt iemand die eerst kijkt hoe de coach te benaderen is. Je geeft je niet snel bloot - je kijkt wel uit je bent vast een Miss Onafhankelijkheid. Je lijkt me iemand die zomaar weg kan lopen. Gevoel en verstand houdt jij uit elkaar; dus lekker mysterieus voor anderen. Je hebt vast veel behoefte aan écht, interessant en levendig contact, anders vind je er niets aan. Maar je laat van jezelf steeds maar een stukje zien. Op je werk ga je lieft je eigen gang, daar hebben je collega's geen idee van. Heb ik gelijk of heb ik gelijk?'

— *Patroon 2.* 'Je lijkt me iemand met het verstand voorop en het gevoel er direct achteraan. Jij staat aan het stuur van: we gaan samen voor de zaak. Samen de zaak willen beheersen, maar wel op jouw manier. Lieve de broederschap, daar doe je alles voor. Je lijkt me iemand die gauw de kar trekt en anderen meekrijgt, omdat je vindt dat het moet. Er moet wat gebeuren! En als iets niet klopt en je krijgt tegenspraak, dan heb je een probleem. Dus ga je het uitleggen en duidelijkheid creëren; je haat immers conflicten. Ik noem jou de Rechtvaardige Ordeschepper. Klopt dat? Zeg ja.'

— *Patroon 3.* 'Je lijkt me echt een Zoeker, iemand die heel erg open staat voor nieuwe ideeën, waar je je dan mee kunt identificeren. Heb je het gevonden, dan loop je te juichen. Daarna ga je weer op zoek en vind je weer iets nieuws. Door alle mogelijkheden die je schept - heel creatief - kies je nooit echt. Lekker ongrijpbaar. En heb je gekozen, dan ga je later weer twijfelen. Je reageert direct: eerst emotie dan verstand. Als je het niet redt, ligt het aan de omstandigheden en

Tabel 2. Soorten verwarring binnen het schema van Van de Griend.

Uiterlijk gedrag	Innere veiligheid	Primair verbonden
Aanpassing dominant	Primair gescheiden	Patroon 3: emotionele verwarring (Kritisch-aanpassende reactie)
Handhaving dominant	Patroon 1: relationele verwarring (uiterlijk meegande reactie)	Patroon 4: existentiële verwarring (uiterlijk handhavende reactie)
	Patroon 2: verstandelijke verwarring (overwegende reactie)	

wordt je kritisch, vasthoudend en strontfeigenwijs. Je kunt vast en zeker steek tegen kritiek. Anderen moeten niet aan jouw overtuigingen komen. Je lijkt me echt iemand die hard werkt om afkeuring te vermijden. Contract onstraat bij jou als vanzelf. Je bent eigenlijk in alles op zoek naar jezelf en naar bevestiging. Ja toch?'

— *Patroon 4.* 'Merkwaardig: als ik bij jou zit, heb ik het gevoel dat ik tegenover mijn vorige baas zit. Die kon heel snel beslissen, was altijd de situatie meester - desnoods met bluff - en had altijd een goed advies. Ik noem jou de Grote Flexibele Beslissers. Verliezen komt niet in jouw woordenboek voor. Klopt, hé? Aan de buitenkant heel sterk, maar van binnen een en al emotie en een klein hartje. Je zwak of minderwaardig voelen doe je liever in je eentje, daar hoeft niemand bij te zijn. Je lijkt me iemand die niet gemakkelijk te verrassen is, en die kan genieten van succes. En als niemand reageert op jou, dan volgt er vast en zeker actie of je houdt het voor gezien. Jouw geduld is eindig. En luisteren is bij jou vaak: aanhoren. Klopt het? Het klopt, ik zie het aan je.'

Als een coach beet heeft met deze 'Ik heb je door'-typecasting, kan hij dit meteen doorzetten met overduijving en theaterspel. Let wel: op deze techniek, die iets weg heeft van 'mind reading', reageert de cliënt ook op een patroon-eigen manier, bijvoorbeeld:

— *Patroon 1.* 'Teuk dat je dat ziet. Het klopt wel, geloof ik' (denkt: dit wordt spannend, ik blijf op mijn hoede).

— *Patroon 2.* 'Ik weet niet of ik hier nu blij mee moet zijn' (overwegend). Of: 'O, dus zo werkt het! Ik kan hier wel iets mee, denk ik' (rationeel inpassend).

— *Patroon 3.* 'Nahal! Tjonge ... Heb je nog meer? Geweldig, je lijkt wel paranormaal begaafd. Dit begint goed! Dit zou mijn man moeten zien' (meegand). Of: 'Ja, dat zeg je nu wel, maar ik ben het geloof ik niet in alles helemaal met je eens' (kritisch).

— *Patroon 4.* 'Vertel het maar: uit welk boek heb je dit? Je gaat me toch niet vertellen dat dit allemaal op mijn voorhoofd geschreven staat?' (handhavend of de provocaties negeren in plaats van ze op te pikken). Of: 'Geweldig, ik ben helemaal om! Als ik op mijn werk kom, is dit het eerste dat ik mijn collega's ga vertellen. Fantastisch, met jou kan ik lachen. Hier heb ik ten minste wat aan. Die vorige coaches waren eigenlijk helemaal niets' (adopterend).

7 Vervolgstap: provoceren op het patroon

Met de vaardigheden van een goede waarneming van de soort verwar- ring die wordt opgeroepen en een rake typecasting (even uit het hoofd leren!), kan de provocerende coach al heel wat bereiken. Een vervolg- stap kan zijn het specifiek provoceren per patroon, afhankelijk van het doel van de coaching per patroon en het centrale thema per patroon (behoefte en angst).

Doel van de coaching per patroon

Door rekening te houden met het patroon waarmee de cliënt sociale onzekerheid reduceert, kan de coach beter aansluiten bij de cliënt en in een voor de cliënt noodzakelijke richting provoceren (of begeleiden, bij een congruente coachingsvorm). In welke richting dient men te coa- chen om succesvol te zijn? Per patroon is het doel en de richting van de coaching nu beter te specificeren.

- *Patroon 1.* Meer zelfexpressie van de cliënt, emoties toelaten rondom het probleem, minder kritisch zijn, anderen emotioneel vertrouwen (overgave), minder angst voor bedreiging van eigen vrijheid.
- *Patroon 2.* Aanvaarding van de omgeving zoals die is, 'vreemde in- vloeden' en enige chaos van de coach toelaten.
- *Patroon 3.* Onafhankelijke opstelling, zelfwaardering, helderheid, een eigen richting kiezen zonder al te veel eigenwijsheid, gezonde assertiviteit en distantie met behoud van betrokkenheid.
- *Patroon 4.* Eigen zwakte accepteren, luisteren naar anderen, hand-having verminderen.

Centraal thema per patroon

Het centrale thema is kenmerkend voor een bepaald patroon, waarbij de twee keerzijden van de sociale behoefte op een eigen manier aan elkaar gekoppeld zijn. Door druk uit te oefenen op de cliënt, lukt de coach dit thema uit en zal zeker reacties losmaken. We geven dat per patroon aan.

- *Patroon 1.* Hier is het centrale thema: contact versus afweer (om de eigen vrijheid te bewaken). De optimale situatie is contact met be- houd van vrijheid. De spanning zit dus in echt contact zoeken en tegelijk de eigen vrijheid niet opgeven, niet vertzolgen willen wor- den. Daarbij hoort bijvoorbeeld de relatie regelen, zelf bepalen hoeveel je laat zien, tegenvragen stellen, flirten. De coach kan pro- voceren, door te dichtbij te komen en te veel emotionevragen te stellen.
- *Patroon 2.* Het centrale thema bij dit patroon is gezamenlijkheid versus orde en beheersing (vanwege angst voor chaos en conflict). Omdat de persoon net als bij patroon 1 'primaar gescheiden' is, wordt actief naar verbondenheid en broederschap gezocht, daarmee de buitenwereld ordenend. De coach kan provoceren met enige chaos.
- *Patroon 3.* Dit heeft als centraal thema: eigenheid versus gelijkheid en

overeenstemming (om er niet alleen voor te staan). De optimale situatie is gelijkheid met behoud van eigenheid. Verbondenheid is primair en emotioneel van aard: door verstand, theorie en keuzen maken kan enige distantie ontstaan. Provoceren kan in dit geval door keuzen af te dwingen, onder druk te zetten of door juist hope- loosheid voor te wenden en de afhankelijkheid van de cliënt uit te vergroten.

- *Patroon 4.* Hier wordt de primaire verbondenheid naar buiten toe omgezet in kracht, bijvoorbeeld door te vechten tegen een mogelijke nederlaag. Centraal thema: gezochte bevestiging versus gevoonde kracht (om de gevoelde zwakte te compenseren). Bij dit patroon is de schijn van meerderwaardigheid bedrieglijk: de cliënt voelt innerlijk onzekerheid en angst minderwaardig te zijn, maar toont dit niet. Men provoceert dit thema sterk door de cliënt erkenning te ont- houden, zijn inbreng te negeren of juist door de erkenning op het gewenste punt overdreven te geven (zie ook hierna).

Het centrale thema wordt binnen mentale analyse geformuleerd als een dynamische paradox, een onoplosbare spanningsverhouding. Met dit enerzijds-anderszijds weet de provocatieve coach wel raad. Bij patroon 4 is het de kunst om uit te zoeken waar deze persoon zich precies sterk in acht. Dat kan daadkracht, inschatingsvermogen, humor of flexibiliteit zijn, maar ook zorgzaamheid, vriendelijkheid of ruimte geven.

8 Uitdagingstechnieken

We beschrijven ten slotte enkele uitdagingstechnieken die goed bruik- baar zijn bij de eerder onderscheiden patronen. De techniek van type- casting is hiervoor al genoemd. Ook kan de coach bij doorvragen naar de kern ('Wat is daar dan problematisch aan?') het mogelijke patroon in het achterhoofd houden. Je van de domme houden spelen, onbegrip voorwenden, regengestreid 'reframen' en de bedoeling en behoefte van de ander zoegenamd niet doorzien, werkt bij alle patronen wel goed, evenals rechtstreeks vragen naar de angst ('Waar ben je bang voor?'). Ook kan de coach de patrooneigen uiterlijke reactie aanmoedigen: 'Ben je wel aanpassend of vrij genoeg?' (patroon 1), 'Ben je verantwoordelijk, duidelijk genoeg?' (patroon 2), 'Ben je wel involgend, meegaand, kri- tisch genoeg?' (patroon 3), 'Ben je flexibel, zorgzaam, handhavend ge- noeg?' (patroon 4). 'Je moet het juist meer doen!' Hierna worden nog vier uitdagingstechnieken toegespist op de men- tale patronen: dramatiseren van het patroon van onzekerheidsreductie, bijnamen gebruiken bij patronen, provoceren op de sociale behoefte en 'eenvoudige waarheden' aanbieden.

Patroon van onzekerheidsreductie dramatiseren

Dramatiseren gebeurt door hardop voor de cliënt te denken en narratief of theatraal te schetsen wat er kan gebeuren (Hollander & Wijnberg, 2003, p. 133; Hollander & Wijnberg, 2005, p. 56-60): 'Natuurlijk werkt jij hard. Stel je voor dat er eens kritiek zou kunnen komen op wat je doet. Dat moet je voortkomen Gelukkig kun je dan altijd zeggen dat je er toch heel veel tijd in hebt gestoken. Maar ondertussen weet jij nooit of het genoeg is, want dat bepaalt eigenlijk die ander. En zo schommel je maar heen en weer tussen twijfel en zekerheid. Je voelt je even down, maar met een klein complimentje gaat het alweer veel beter. Je bent soms net een jojo.'

Bijnamen gebruiken

Hoewel de mentale analyse uitdrukkelijk geen typologie is, zijn er dankbaar typen aan te ontcienen om de cliënt mee vast te zetten. Een sterke bijnaam kan ontleend worden aan het gepresenteerde probleem, maar ook aan het patroon, het centrale thema of het bijbehorend relatie-type.

- *Patroon 1.* Acteur, slinx, jannuskop, begrenzer, kasteel, kamelion, Piet Probleemloos, Vrouwje Vrijheid, pleaser, Achterdeurtje, vluchter, terugtrekker, contactzoeker.
- *Patroon 2.* Medestrijder, ordebrenger, chaosvrezzer, controlfreak, douane, rationale beheerser, Miss Duidelijkheid, Barend Broeder-schap.
- *Patroon 3.* Open boek, doorkijkbloes, deurnat, grote dienaar, Jan Jammaar, onzichtbare, depressieve twijfelaar, misbank, grensver-schuiver, criticus, deskundige, weekdier, groepsmens, enthousias-ting, verstandelijk muurtje, moeder, vader, grote creatieve oplosser.
- *Patroon 4.* Handhaver, extravert baasje, schoolmeester, juf, pa, ma, alwetende winnaar, superman, stevige dame, ruwe boister, blanke pit, Onverrasbare, Gerard de Geweldige, Mister Flexibie, Rupsje Nooitgenoeg, beslisser.

Provocerer op de sociale behoefte

De coach kan niet genoeg of juist te veel geven waar de cliënt volgens diens patroon behoefte aan heeft. (Zo vroeg een cliënt eens expliciet: 'Ik wil erkenning', waarop Jeffrey Wijnberg uitriep: 'Ik geef jou géén er-kenning!') De coach kan tegen een in patroon 2 functionerende cliënt zeggen: 'Taten we heel duidelijk zijn. Nee, maar echt ... ben ik duid-lijk genoeg voor jou? Zal ik het anders opschrijven in drievoud?'

- *Patroon 1.* Hier draait het om het gezochte contact. Provocerer kan door *a* geen contact te bieden of de noodzaak van 'echt contact' sterk te elativeren, *b* overrompelend contact te bieden, of *c* volledige vrij-heid te geven, mee te filosoferen, enzovoort.
- *Patroon 2.* Hier is met de behoefte aan samenwerking en duidelijk-

heid te provoceren, door *a* de cliënt de samenwerking en duidelijk-heid te onthouden, die behoefte te ondergraven, *b* de 'verkeerde' orde aan te brengen, of *c* volledig mee te gaan in de duidelijkheid, orde en perceptie van de cliënt, medestrijder te zijn.

- *Patroon 3.* Aangezien dit patroonbevestiging en steun van de omge-ving heeft, kan de coach *a* steun onthouden, verbazing spelen over de eigenheid, die niet zien of de noodzaak daarvoor ontkennen, *b* afhankelijkheid benadrukken (het zieke vogeltje verplegen; Hollan-der & Wijnberg, 2005), of *c* de eigenheid van de cliënt overdreven prijzen en complimenteren.

- *Patroon 4.* Bij dit patroon kan de coach de behoefte provoceren door *a* erkenning te onthouden, de kracht van de cliënt te negeren, het belang ervan niet te zien, door verbazing te tonen, *b* door erkenning overdreven te geven, te prijzen en complimenteren, *c* door de te-gevol te spelen bij de getoonde kracht ('Bij jou voel ik mij zó lekker klein, beschermd en veilig', 'Bij zowel behulpzaamheid van jou ben ik een gewoon een egoïstische portierik'), of *d* door de kracht te ontkennen of overdrijven (herkaderen: 'Dat is geen daadkracht maar dictatuur').

Eenwijge waarheden aanbieden

Komt de cliënt door de provocaties werkelijk in verwarring (een trance-achtige toestand), dan is dat het moment om te stoppen met provoceren en over te schakelen op eenwijge waarheden waar de cliënt gezien diens patroon iets aan heeft. Deze boodschap wordt liefst op indringende en hypnotische toon gezegd. Hollander en Wijnberg (2003, p. 88-90) noe-men dit 'een soort extra bonus in de provocatieve therapie'. Tegen een zwaar verstandelijk puzzelende cliënt met patroon 2 kan de coach zeggen (of zingen): 'Een beetje chaos geeft het leven weer kleur.' Of tegen een cliënt met patroon 4, op een moment van duidelijk geweldige zwakte: 'Als ik zwak ben, ben ik meer mens.'

Tot besluit

Als een serieuze, congruente en goed bedoelende stijl van helpen vast-loopt, kan de provocatieve stijl van coachen een uitkomst zijn. Een provocatieve coach kan de cliënt op verrassende wijze in beweging brengen, omdat deze uitlokt en angst en onzekerheid losmaakt. Het is belangrijk dat de coach een veilig klimaat schept, op basis van warmte en intimiteit. Maar de coach kan zich vergissen, door het niet herkennen van de uiterlijke verzetreactie, de soort verwarring en het onderlig-gende patroon bij een cliënt. Wellicht is dit niet erg, maar effectief is het evenmin. Kennis over de vier patronen van onzekerheidsreductie kan het inzicht in wat wel en juist niet werkt binnen de interactie vergroten. Ook is het aan te bevelen dat coaches onderkennen in hoe-

verre de stijl van provocatief coachen hen helpt bij de eigen onzekerheidsreductie.

Utdagen op een patroon vraagt zorgvuldigheid en extra concentratie. Misschien verroebel het aanvankelijk de lichtheid en spontaniteit van het provocatieve spel, maar het kan de mogelijkheid verrijken om mensen fundamenteel in beweging te krijgen, een andere richting uit. Een richting die niet vanzelf wordt gekozen omdat deze onzekerheid oproept maar die, eenmaal gezocht en bewandeld, bewijzend kan werken.

Tot slot een woord voor wie aan de slag wil met provocatief coachen. Het is geen 'kunstje' maar een weldoordachte methode. Wie koud begint, is aanvankelijk vaak te serieus of voorzichtig, of juist te confronteerd zonder enige warmte. Een cursus volgen met goede voorbeelden helpt om de basis te leggen en de juiste (lach)stemming te verwerven. Verder kan het radzaam zijn om deze manier van werken aan te kondigen bij de cliënt. Een geruststellende gedachte is wel: een uitdaging is een uitdaging als de cliënt erdoor geraakt wordt. Niet ieder schot hoeft raak te zijn. Veel werkplezier met deze methode!

Bibliografie

Farrelly, F. (1973). *Provocatieve therapie*. Nijmegen, interne uitgave IEP.

Griend, P.C. van de (1975). *In het perspectief van de angst. Grondvormen van tussen menselijk functioneren*. Groningen: H.D. Tjeenk Willink.

Griend, P.C. van de (1991). *Ons aller probleem: de medemens*. Lisse: Swets & Zeitlinger

Griend, P.C. van de (1996). *Omgang met angst*. Baarn: Nelissen.

Griend, P.C. van de (1998). *De ecologische nis van de mens*. Budel: Damon.

Hollander, J., & Wijnberg, J. (2003). *Provocatief coachen. Handboek voor de uitdagende stijl van helpen*. Utrecht/Antwerpen: Lifetime Kosmos-z&K Hollander, J., & Wijnberg, J. (2005). *Success is ook niet alles. Verder met provocatief coachen*. Schiedam: Scriptum.

IEP. Jaaropleiding Provocatief coachen. Interner: www.iepdoc.nl, www.provocatiefcoachen.nl.

NVO2 (2008). Interner: www.nvo2.nl/commissies/werkgroepen/werk-groep-mentale-analyse.

Stichting Opleiding Mentalirenléer (2008). Interner: www.mentalf-tellenleer.nl.

Veen, P. van (2007). *Gesprekmodel provocatief coachen*. www.uitdagende-gesprekswaering.nl

Verweij, N. (2006). Helden! Pieter C. van de Griend. *Leren in Ontwikkeling*, 6, 8-10.

Verweij, N. (2007). Veranderen van binnenuit door mentale analyse. *Leren in organisaties. Vrije Ruimte*, 7, 40-42.

Wijnberg, J. (2003). *In het diepste van de ziel is niets te zien. Provocatieve psychologie*. Schiedam: scriptum.

Wirtz, F.J. (2006). *Achter het masker van de persoonlijkheid*. Baarn: Nelissen.