



# Reflectieve ruimte maken met vragen

Mieke **VOOGD** en Joris **BRENNINKMEIJER**

Drs. M.C. Voogd is supervisor, coach en teambegeleider bij Bureau Begeleidingskunst te Paterswolde. E-mail: mieke@bureaubegeleidingskunst.nl.  
Drs. J.H. Brenninkmeijer is coach en teambegeleider bij Bureau Begeleidingskunst te Paterswolde.

**INLEIDING** Ruimte is een begrip met vele betekenissen. Je kunt er – net als de ruimte in het heelal – allerlei kanten mee op. In de context van individuele coaching en supervisie gebruiken we het bijvoorbeeld voor de ruimte waarin coach en coachee elkaar ontmoeten: de coachruimte. Ook is er sprake van de ‘ruimte’ die beiden ervaren in het contact, waarmee zoveel bedoeld wordt als: wat kan er wel en wat niet aan de orde komen? En soms duiden we er innerlijke ruimte mee aan, zowel bij de coachee als bij de coach.

Ongeacht de uiteenlopende betekenissen: individuele begeleiders zijn vaak dol op ruimte (‘Ik zette het gesprek even stil en daardoor ontstond ruimte voor reflectie’, of: ‘Door de gesprekken ontstond bij haar<sup>1</sup> ruimte om de pijnlijkheid van de ervaring onder ogen te zien’). De gedachte is dat ruimte een belangrijke voorwaarde is voor reflectie.

Het scheppen van ruimte voor reflectie, kortweg aangeduid als *reflectieve ruimte*, is een belangrijke opgave in individuele begeleiding. Van alle pijlen die een coach daarbij op haar boog heeft, is het stellen van een vraag een van de meest doeltreffende.

Neem een vraag als: ‘Hoe zou het zijn om ...?’ Deze vraag zet aan tot denken en in gedachten ga je na wat er mogelijk is. Je begint het je voor te stellen: ‘Wat zou er gebeuren, als ...?’ De werking van zo’n krachtige, verruimende vraag is onweerstaanbaar. Je blijft ermee bezig tot je weet hoe je verder wilt.

‘Want wat is een vraag anders dan een leeggemaakte ruimte?’, formuleert Nicole Krauss het in haar prachtige roman *Donker woud* (2017). In die leeggemaakte ruimte ontstaat vervolgens een antwoord dat de richting bepaalt waarin de toekomst zich zal voltrekken. Het omgekeerde kan ook gebeuren, wanneer een vraag de ruimte kleiner maakt. Je kunt denken aan een impertinente vraag, een suggestieve vraag of een in-

## SAMENVATTING

In dit praktijkgerichte artikel verkennen de auteurs de relatie tussen vragen en de reflectieve ruimte in een-op-een begeleidingssituaties. De hoofdvraag is: hoe kun je door middel van het stellen van vragen de ruimte zodanig beïnvloeden, dat er geleerd wordt? Voortbouwend op ideeën uit de experiëntiële psychotherapie, onderscheiden de auteurs een vijftal verschillende verschijningsvormen van de reflectieve ruimte. Per subruimte benoemen zij kenmerken en signalen waar de coach op kan letten. Ze benoemen verschillende typen vragen die passend zijn om de coachee in elk van de vijf onderscheiden ruimten te stimuleren en begeleiden in haar of zijn leerproces. Een scherp oog voor de kwaliteit van de ruimte helpt de coach goede vragen te stellen en samen met de coachee haar weg te zoeken in de steeds veranderende reflectieve ruimte.

tieme vraag die verder gaat dan bij het contact past. Bij het stellen van een dergelijke vraag implodeert de ruimte en kan deze zelfs benauwd gaan aanvoelen. Het stellen van de juiste vragen heeft dus direct invloed op de kwaliteit van de reflectieve ruimte.

In dit praktijkgerichte artikel verkennen we de relatie tussen vragen en de reflectieve ruimte in een-op-een begeleidingssituaties. De hoofdvraag is: hoe kun je door middel van het stellen van vragen de ruimte zo-

<sup>1</sup> Omwille van de leesbaarheid gebruiken we in dit artikel de zij-vorm. Deze is echter bedoeld als neutrale vorm. Overal waar ‘zij’ staat, kan dus ook ‘hij’ worden gelezen.

*danig beïnvloeden, dat er geleerd wordt?* Daartoe gaan we eerst in op hoe het begrip ruimte zich toont in de praktijk: als een zone van stress, comfort of 'stretch'. Om aangrijpingspunten te vinden voor de begeleider die met vragen een zone wil creëren waarin geleerd wordt, maken we gebruik van gedachtegoed uit de experiëntiële psychotherapie, waar de reflectieve ruimte wordt opgedeeld in subruimtes. Per ruimte geven we aan welk soort vragen geschikt is om deze ruimte op de juiste spanning te brengen. We besluiten dit artikel met een overzicht van signalen en opgaven voor de coach.

**RUIMTE: EEN EERSTE VERKENNING** Laten we om te beginnen eens bekijken hoe ruimte zich toont in de praktijk van professionele begeleiding.

*José komt haastig de coachruimte binnen. Snel hangt zij haar jas op. Terwijl ze gaat zitten, begint ze al te vertellen. Er is een situatie op haar werk die haar diep heeft geraakt. Ze is er vol van, zit op het puntje van haar stoel en praat snel, van de hak op de tak. Zo nu en dan kijkt ze de coach even aan en vraagt: 'Snap je het nog?' De coach doet haar best om het verhaal goed te volgen en vraagt zich tegelijkertijd af wat de betekenis is van José's manier van praten. Ze bemerkt emoties in José's gezicht en stem die elkaar snel afwisselen. Zelf lijkt José daar geen aandacht aan te besteden; ze praat maar door – alsof ze geen tijd te verliezen heeft. De coach overweegt of ze haar zal onderbreken.*

Het moge duidelijk zijn dat er in dit voorbeeld nog geen sprake is van een optimale ruimte om te leren. De coachee is continu aan het woord en de coach kan er amper tussen komen. De coachee zelf heeft niet de afstand tot het eigen verhaal om een vraag toe te laten. De ruimte is beperkt, want er mist rust om echt in gesprek te gaan.

Tegelijkertijd zou je kunnen zeggen dat de werkrumte oeverloos is. De coachee heeft mogelijk geen idee wat er van haar verwacht wordt. Misschien doet ze

slechts wat ze denkt dat hoort in coaching en maskeert het vele praten haar ongemak. De coach heeft nog geen kans gehad om het samenspel tussen beiden te structureren. De ruimte mist grenzen.

De reflectieve ruimte bij coachgesprekken is niet direct tastbaar of zichtbaar, maar ze is wel voelbaar. De ruimte kan zo groot zijn dat ze gevoelens van onveiligheid of onverschilligheid oproept. Of de ruimte kan juist groot genoeg zijn om uit te nodigen tot nieuwe bewegingen, gedachten en gevoelens. De ruimte kan zo klein zijn, dat die precies goed is, geborgen en veilig, zodat het kwetsbare beetje bij beetje tevoorschijn kan komen. De ruimte kan ook zo klein zijn dat het knelt, waardoor ze de neiging oproept om eruit te gaan.

Tot slot zou je je kunnen voorstellen dat er ook iets kan zijn als een 'gemiddelde' ruimte waar geen spanning op staat. Coach en coachee doen er wat ze horen te doen, maar van beweging in gedachten, gevoelens en gedrag is geen sprake. Waar een te kleine of te grote ruimte aanvoelt als stresszone is deze laatste 'neutrale' ruimte te karakteriseren als comfortzone. Zowel de coach als de coachee ervaren de ruimte aan den lijve en geven signalen af over de reflectieve kwaliteit daarvan. In tabel 1 geven we een indicatief overzicht.

**DE REFLECTIEVE RUIMTE NADER BEKEKEN** Het creëren van een stretchzone heeft alles te maken met het samenspel tussen coach en coachee. Dat betekent dat de reflectieve ruimte niet statisch is, maar dynamisch. Zij verandert voelbaar gedurende een gesprek of het traject. Hoe zien die veranderingen van de reflectieve ruimte er precies uit en wat betekent dat voor de vragen die de coach kan stellen? Om daar meer grip op te krijgen, maken we gebruik van inzichten uit de experiëntiële psychotherapie. Dat is een ervaringsgerichte therapievorm waarbij het lichamelijke gewaarworden van een vraagstuk een cruciale rol speelt in het realiseren van therapiedoelen. Ze is goed bruikbaar voor coaching, omdat hierin – net als bij coaching – het proces van de cliënt op de voorgrond staat, de cliënt inhoudelijk leidend is, de therapeut werkt vanuit

TE GROOT/SLAP: STRESSZONE	NEUTRAAL: COMFORTZONE	TE KLEIN/GESPANNEN: STRESSZONE	PRECIES GOED: STRETCHZONE
<p><b>Signalen bij de coachee</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhalen zonder kop of staart, zonder structuur.</li> <li>• De coachee lijkt impliciet af te tasten of zij aan de verwachtingen van de coach voldoet, vragende ogen.</li> </ul> <p><b>Signalen bij de coach</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gevoel van richtingloosheid. Twijfel over motivatie van coachee.</li> <li>• Neiging tot structureren. Verveling, afgeleid zijn of ongeduld bij de coach.</li> </ul>	<p><b>Signalen bij de coachee</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontspannen uiterlijk.</li> <li>• Monotoon verhaal, zonder veel emotie.</li> <li>• Geringe betrokkenheid.</li> <li>• Verveling, gapen.</li> <li>• Coachee vraagt om aangepakt te worden.</li> </ul> <p><b>Signalen bij de coach</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaag gevoel van onvrede.</li> <li>• Vraagtekens over urgentie.</li> <li>• Innerlijk zoeken naar vormen met impact.</li> <li>• Neiging tot provocatie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Signalen bij de coachee</b></li> <li>• Voorzichtigheid in het spreken.</li> <li>• Spanning, stress.</li> <li>• Begrijpt vragen niet.</li> <li>• Zelfverwijt, oordelen.</li> <li>• In zichzelf gekeerd, gesloten houding.</li> </ul> <p><b>Signalen bij de coach</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onzekerheid, op eieren lopen.</li> <li>• Twijfel over coachbaarheid.</li> <li>• Gedachten over doorverwijzen.</li> <li>• Spanning, stress.</li> <li>• Werkwijze lijkt niet te passen.</li> <li>• Machteloosheid.</li> </ul>	<p><b>Coach en coachee</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Energiek en wakker, beide aan het werk, aandachtig.</li> <li>• Gevoel van betrokkenheid en zin.</li> <li>• Doelgerichtheid.</li> <li>• Beide doen voorstellen.</li> <li>• Er vallen stiltes die vruchtbaar aanvoelen.</li> <li>• Vragen worden goed begrepen en 'raken'.</li> </ul>

**Tabel 1** Signalen voor de kwaliteit van de reflectieve ruimte.

de overtuiging dat de cliënt zelf alles in huis heeft om te veranderen en de ervaring van de cliënt aan de basis staat van nieuwe inzichten en verandering. Voor de leesbaarheid nemen we de vrijheid om de ruimtes te beschrijven met taal die aansluit bij het coachen.

De Vlaming Frans Depestele, psychotherapeut en wijsgeer, heeft het ervaringsgerichte therapieproces beschreven als een samenhangend geheel van onderscheiden ruimtes: relatieruimte, reflectieruimte, focusruimte, symbolisatieruimte en zelfsymbolisatieruimte (Depestele, 2000). Allereerst is er een ruimte die ontstaat wanneer de coachee een gemis of problemen ervaart in haar dagelijks functioneren en zich een verlangen tot verandering ontwikkelt. Deze ruimte ontstaat doordat zij zich verhoudt tot haar lasten of wensen en gaat over in de relatieruimte, wanneer zij contact zoekt met een begeleider.

**Relatieruimte**

Dit is de ruimte die ontstaat op het moment dat de coachee contact zoekt met de coach. Het is de ruimte van het samenspel tussen beiden; coachee en coach verhouden zich tot elkaar en scheppen daarmee samen de relatieruimte. Dit samenspel heeft een taakgerichte kant, waarin afspraken worden gemaakt over doelen, werkwijze en voorwaarden, en een relatiegerichte kant, waarin het gaat over in hoeverre begeleider en cliënt elkaar verstaan en vertrouwen.

Bovendien kunnen in deze ruimte relatiepatronen bewust gemaakt, herhaald of uitgeprobeerd worden die de cliënt kent van eerder of elders in haar leven. Wanneer de relatieruimte goed gevormd is, zal de coachee de stap gaan zetten naar de volgende ruimte: die van de zelfreflectie.



**Reflectieruimte**

Op een gegeven moment verschuift de aandacht van de coachee van de verhouding met de coach naar haar binnenwereld. Ze neemt als het ware enige afstand van zichzelf om gevoelens en gedachten te kunnen verwoorden en creëert al doende een innerlijke reflectieruimte. De coach kan de coachee met vragen uitnodigen de reflectie te verbreden en verdiepen. Een coachee die bijvoorbeeld veel spreekt over wat zij denkt, kan worden uitgenodigd om haar gevoel te beschrijven. Een coachee die in algemene bewoordingen praat over een gevoel, kan worden gevraagd naar situaties in het dagelijks leven waar dat gevoel zich voordoet, zodat de reflectie concreter wordt.

**Focusruimte**

Bij het reflecteren ontstaat er een punt waarop de coachee geen woorden kan vinden voor wat zij innerlijk ervaart. Depestele noemt dit het *puntje puntje puntje*-moment. Er is even geen taal meer, alleen een woordeloze beleving. De coachee verhoudt zich via haar innerlijke aandacht tot iets dat zich niet makkelijk laat verwoorden en maakt daarmee de focusruimte. Dit puntje puntje puntje-moment kan zich voordoen als een stilte, maar ook als geëmotioneerd zijn. Ook kan het zijn dat er ongemak zichtbaar is bij de coachee, terwijl zij blijft praten. De taak van de coach is hier om de coachee te helpen haar aandacht te focussen op de innerlijke gewaarwording.

**Symbolisatieruimte**

Na enige tijd komt de coachee ertoe het lichamenlijk gevoelde te verwoorden. Er ontstaat een proces van zoeken naar de juiste woorden voor de gewaarwording en al wikkend en wegend maakt zij een nieuwe versie van de innerlijke ruimte: de symbolisatieruimte. Het is de ruimte waar tastend een weg wordt gebaad naar vernieuwing. De rol van de coach is bevestigend; zij blijft zo dicht mogelijk bij de woorden van de coachee ('Het is een drukkend gevoel, zeg je. Hoe drukt het?'). Doordat er taal komt voor iets wezenlijks dat nog niet eerder on-

der woorden is gebracht, kan de coachee anders gaan denken, voelen en handelen. De Scandinavische ontwerper Christian Leborg, zegt het zo: 'We think differently when we have a language to describe something' (Leborg, 2006).

**Zelfsymbolisatieruimte**

De reflectieve ruimte verandert wanneer de concentratie van de coachee op haar eigen innerlijk afneemt en zij haar aandacht weer meer naar buiten richt. Hier ontstaat ruimte voor spontane, creatieve invallen die de juist opgedane, prille inzichten sterken en toepasbaar maken. De coach kan deze nieuwe inzichten helpen vertalen naar de praktijk van alledag en de coachee ernaar vragen bij het volgende gesprek.

**VRAGEN VOOR IEDERE RUIMTE** De diverse ruimtes vragen elk een totaal andere benadering van de coach. Zij zal goed moeten opletten om aan te sluiten bij de overgangen van de coachee van de ene naar de andere ruimte. Het karakter van haar vraagstelling zal tevens per ruimte verschillend zijn.

In de volgende paragrafen geven we aanknopingspunten voor de houding en aard van de vragen van de coach.

**Vragen voor de relatieruimte**

Het samenspel tussen coach en coachee vraagt gedurende het hele proces om aandacht, omdat het de bedding vormt voor het leer- en veranderproces van de coachee. In tabel 2 staat per fase aangegeven wat de belangrijkste gespreksmomenten zijn en wat coach en coachee te doen hebben op het gebied van taak en relatie. We hebben hiervoor een verbinding gemaakt tussen de fases in een begeleidingstraject (Boer, Hoonhout & Oosting, 2015) en de hechtingsfasen in significante relaties, zoals weergegeven in de transitiekring (Kohlrieser, 2016).

We vertalen de opgave van elke fase in een basisvraag wat betreft taak en relatie die gebruikt kan worden om de relatieruimte zo nodig op zodanige spanning te brengen, dat de coachee zich (weer) vrij en veilig ge-

FASE	BELANGRIJKE GESPREKSMOMENTEN	TAAK	RELATIE
Voorfase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intake.</li> <li>• Driegesprek met coach, coachee en leidinggevende.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contract maken.</li> <li>• Welke afspraken maken we over de doelen, werkwijze en voorwaarden van de coaching?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contact maken.</li> <li>• Klikt het zodanig dat we kunnen samenwerken?</li> </ul>
Afstemmingsfase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eerste coachgesprekken.</li> <li>• Klikevaluatie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scherpstellen van aanpak.</li> <li>• Hoe draagt ons samenspel bij aan het bereiken van jouw doelen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hechten.</li> <li>• Hoe voelt het contact in ons samenspel?</li> </ul>
Midden- of werkfase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tussenevaluatie halverwege traject.</li> <li>• Regulier coachgesprek.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aan de slag.</li> <li>• In hoeverre draagt de manier waarop wij samenwerken bij aan jouw ontwikkeling?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intimiteit delen.</li> <li>• In hoeverre draagt onze relatie bij aan jouw ontwikkeling?</li> </ul>
Afrondingsfase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluatie coach en coachee.</li> <li>• Driegesprek coach, coachee en leidinggevende.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalueren opbrengst.</li> <li>• Wat is de opbrengst van ons samenspel?</li> <li>• Hoe ga je daar zelf mee verder?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afscheid nemen en rouwen.</li> <li>• Wat is nodig om ons contact goed af te ronden?</li> <li>• Wat heb je nodig om verder te gaan?</li> </ul>
Nazorg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contact via telefoon, skype of e-mail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Borgen.</li> <li>• Hoe heeft onze samenwerking jouw ontwikkeling gestimuleerd?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betekenis geven.</li> <li>• Wat heeft ons samenspel voor je betekend?</li> </ul>

**Tabel 2** Voorbeeldvragen in de relatieruimte (naar Brenninkmeijer & Voogd, 2020).

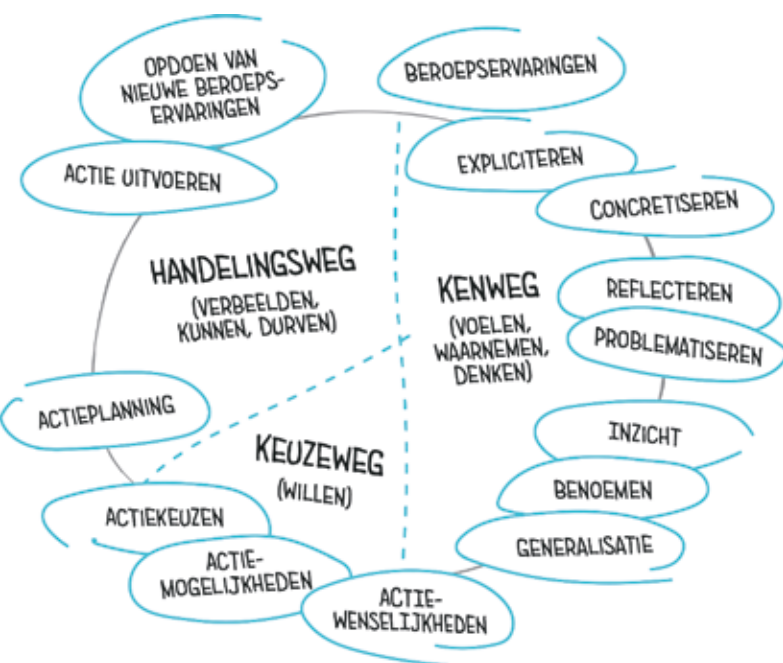
noeg voelt om haar aandacht te verplaatsen van de coach naar de eigen binnenwereld. Wanneer je als coach merkt dat de coachee meer met jou bezig lijkt te zijn dan met zichzelf, dan is dat een signaal om de relatieruimte te verzorgen. Afhoudend reageren op vragen zou er bijvoorbeeld op kunnen wijzen dat een coachee zich niet veilig voelt. Dat is het signaal voor de coach om de relatie bespreekbaar te maken (bijvoorbeeld met: 'Hoe ervaar je het contact tussen ons?', of: 'Hoe vind je dat we tot nu toe aan het werk zijn?'). De vragen zijn het startpunt voor een gesprek

waarbij beide gesprekspartners hun belevingen en wensen uitspreken, zodat een steviger vertrouwensbasis kan ontstaan voor verdieping in de coaching. Het kader geeft een illustratie van het scheppen van de basis voor een vruchtbare samenwerkingsrelatie in het kennismakingsgesprek.

**Vragen voor de reflectieruimte**

Doel van de begeleiding in de reflectieruimte is dat de coachee zich gaat verdiepen in zichzelf, rond een ervaring, om ervan te kunnen leren. Voor het begeleiden





**Figuur 1** Kenweg, keuzeweg en handelingsweg (Van Kessel, 1989).

**STRIJD IN DE RELATIERUIMTE**

In de film *The king's speech* (Tom Hooper, 2011) zien we hoe het eerste gesprek verloopt tussen een stotterende Britse prins en zijn stottertherapeut. Op aandringen van zijn vrouw, maar met grote tegenzin, verschijnt de prins voor een kennismaking. Er ontstaat een spannend gesprek, waarin een relationele strijd gaande lijkt te zijn. Wie heeft de macht? In de behandelkamer bepaalt de therapeut de behandelvoorwaarden en regels, en leidt dus vanuit zijn expertise de dans. In de buitenwereld is situatie omgedraaid, met een toekomstige koning en de therapeut als onderdaan.

Stottertherapeut Lionel zet alles in om contact te maken. Met grapjes, een weddenschap, opmerkingen en weetjes vanuit zijn expertise en regels ('My castle, my rules') is hij in gesprek met de prins. Lionel noemt de prins Bertie, om hem zo uit te nodigen tot een gelijkwaardige relatie, in het belang van de behandeling. Het lijkt alsof ze elkaar aftasten: willen we met elkaar werken? Kunnen we met elkaar werken? En hoe zullen we werken?

van reflectie heb je als coach twee gereedschappen die heel goed te combineren zijn: zoekschema's (Siegers, 2002) en een houding van vertragen.

Er zijn talloze zoekschema's voorhanden die de coach kan gebruiken als hulpmiddel bij het stellen van vragen om de coachee te helpen met reflecteren. Een overkoepelend zoekschema, dat we hier willen opnemen omdat het alle onderdelen van een leerproces in zich heeft, is ontwikkeld door Van Kessel (1989). Hij onderscheidt een drietal onderdelen: a) de kenweg (die verband houdt met bewustwording, omdat het gaat om waarnemen, voelen en denken), b) de keuzeweg (die verband houdt met willen) en c) de handelingsweg (waarin het draait om verbeelden, kunnen, durven en doen). Deze drie wegen vormen samen een cyclus: van stilstaan bij opgedane ervaring, bezinning op keuzes tot in actie komen en het opdoen van nieuwe ervaringen.

Uitgaande van het model van Van Kessel geven we een aantal voorbeelden van vragen om de reflectieruimte te openen. Mocht de coachee in haar reflectie alle kanten op gaan, dan kunnen dezelfde vragen ook helpen de ruimte te begrenzen. Daarbij is het van belang om goed in de gaten houden waar de coachee zit op de leerweg en of het voorliggende gedeelte van de leerweg voldoende is doorlopen. Te snel overgaan tot alternatieve oplossingen kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat de reflectieve ruimte spanning verliest, doordat de coachee de kenweg – en daarmee de mogelijkheid nieuwe inzichten op te doen – heeft overgeslagen. De alternatieven die opkomen, zullen te weinig nieuws bevatten.

In de verschillende stadia stel je verschillende soorten vragen, gericht op bewustwording, willen of doen. In tabel 3 geven we aan de hand van de ken-, keuze en handelingsweg voorbeelden van vragen voor de reflectieruimte.

Reflectievragen stellen is een manier van vertragen van het verhaal van de coachee, met als doel de coachee dichter bij de kern te laten komen. Non-verbale signalen maken je erop attent wanneer het belangrijk is om te vertragen. Dat kan in de kenweg gebeuren,

KENWEG	Voorbeeldvragen voor de reflectieruimte
Expliciteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kun je je dat concrete moment nog eens voor de geest halen?</li> <li>• Wil je eens beschrijven wat er gebeurde?</li> </ul>
Concretiseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe lang duurde het? Wat deed je precies?</li> <li>• Wie waren er nog meer bij betrokken? Wat deden zij?</li> </ul>
Reflecteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke gedachten speelden er in je hoofd?</li> <li>• Hoe was het om dat mee te maken? Hoe voelde het?</li> <li>• Welke keuzes heb je gemaakt? Op basis waarvan?</li> </ul>
Problematiseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke vragen heb je bij deze ervaring?</li> <li>• Waar zit de spanning voor jou in deze situatie?</li> </ul>
Inzicht en benoemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waarvan ben je je bewust geworden?</li> <li>• Welke waarde heeft dat voor jou in je werk, in je leren?</li> </ul>
Generaliseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe kom je dit tegen in andere situaties?</li> <li>• Hoe laat dit geleerde zich naar andere situaties en ervaringen vertalen?</li> </ul>
KEUZEWEG	
Actiewenselijkheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat zie je voor je dat wenselijk is om te bereiken?</li> <li>• Stel het je eens voor, hoe zou dat zijn?</li> </ul>
Actiemogelijkheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke mogelijkheden zie je voor jezelf om nieuwe ervaringen op te doen?</li> <li>• In hoeverre acht je deze mogelijkheden haalbaar? Wat zijn voors en tegens?</li> </ul>
Actiekeuzes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat kies je om te gaan doen?</li> </ul>
HANDELINGSWEG	
Actieplanning	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe, waar, wanneer en met wie zou je je voornemen in praktijk kunnen brengen?</li> </ul>
Actie uitvoeren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe is het gegaan?</li> </ul>

**Tabel 3** Voorbeeldvragen voor de reflectieruimte.

maar evengoed in de keuze- of handelingsweg. Er zijn bijvoorbeeld emoties zichtbaar en de coachee praat er overheen. Vraag dan: 'Mag ik je even onderbreken? Klopt het dat ik zie dat deze mogelijkheid spanning bij je oproept?' Daarmee creëer je ruimte voor de gevoelslaag in het verhaal.

Door de intonatie of mimiek waarmee de coachee een woord of zinnetje uitspreekt, krijg je een indruk wel-

ke lading het verhaal voor haar heeft. Vertragen is dan zinvol, om er achter te komen welke betekenis het vertelde voor de coachee heeft, bijvoorbeeld door te vragen 'Welke ervaringen heb je met school?', 'Het klinkt alsof vrijheid belangrijk voor je is, klopt dat?', of: 'Wat betekent loyaliteit voor jou in de praktijk van alledag?' Het kan gebeuren dat de coachee het contact met het eigen verhaal kwijtraakt en in algemene termen gaat

praten. Of er is geen oogcontact meer tussen jou en coachee. Het verhaal gaat niet meer over haarzelf maar over anderen. Of het relaas wordt een theoretische verhandeling over hoe het zou moeten zijn. Het is dan zaak een vraag te stellen die de reflectieruimte weer op spanning brengt, door de aandacht van de coachee weer te richten op de eigen ervaring, zoals: 'Wat raakte jou op dat moment?', of: 'Waar zit voor jou het spannende stukje in je verhaal?'

Een andere manier om de coachee dicht bij het eigen verhaal te brengen, is te vragen in de ik-vorm en in de tegenwoordige tijd te vertellen – alsof het nu gebeurt. Dat zorgt er ook voor dat de bijbehorende emoties makkelijker weer opkomen.

Zowel het gebruik van een zoekschema, als het vragen maakt het zinvol te vertoeven in de reflectieve ruimte, omdat ze de coachee beide uitnodigen het volledige verhaal te vertellen. Dit zorgt ervoor dat de coachee dicht bij het punt komt waar mogelijk vernieuwing zit en waar geleerd kan worden. Dat punt van de overgang naar een volgende ruimte is de focusruimte.

#### Vragen voor de focusruimte

Er gebeurt iets betekenisvol zodra de coachee een pauze of stilte laat vallen: er ontstaat dan ruimte voor het non-verbale. Wat in de stilte gebeurt, is bepalend voor het succes van de begeleiding (Gendlin, 2008). Stilzijn is het onzegbare mee laten 'spreken' in het coachproces. Er ontstaat ruimte bij de coachee om voeling te krijgen met haar lijf, om te luisteren naar dat wat zich moeilijk in woorden laat uitdrukken. De opgave voor de coach in de focusruimte is om de coachee met haar aandacht bij haar gevoel of lichamelijke beleving te laten blijven. Van daaruit kunnen nieuwe inzichten ontstaan. De coach heeft daarvoor drie belangrijke hulpmiddelen: stilte, aandacht en valideren (ofwel bevestigen).

Voor de coach is het belangrijk alert te zijn op hoe de coachee stilte ervaart. Gebruikt zij die om voeling te krijgen met zichzelf of zie je dat de coachee afgeleid raakt? In het eerste geval is het dé gelegenheid om je mond te houden en met je volle aandacht in het nu te

blijven. Wanneer het om spanning of een ongemakkelijke stilte lijkt te gaan, kun je de coachee wellicht helpen met een vraag ('Wat merk je op bij jezelf?'). Om de coachee vervolgens bij te staan in het focussen van haar aandacht, helpt het om te luisteren en te kijken naar het lichamelijke van de coachee.

We weten allemaal dat een gebaar veel meer kan zeggen dan duizend woorden. Non-verbale uitingen kunnen een ingang vormen naar wezenlijke informatie in de focusruimte. Het vraagt een speciale gevoeligheid van de coach om deze uitingen te zien, waar te nemen en de aandacht van de coachee erop te vestigen. Door je waarnemingen neutraal te formuleren en er voorzichtige, gevoelige en onderzoekende vragen over te stellen, kun je impliciete lichaamstaal van de coachee bevestigen en bespreekbaar maken ('Ik zag dat je je hand bewoog bij wat je net zei. Wat zegt jou die beweging?', of: 'Mijn aandacht gaat naar jouw oogleden, die steeds beginnen te trillen, als je het over ... hebt. Merk je zelf ook dat je dat doet?') Hoe minder je daarbij doet, hoe beter. Met als ideaal: een ontmoeting waarin woorden op de achtergrond raken en voelen en ervaren centraal komen te staan.

Op het moment dat de aandacht van de coachee bij het eigen lichaam is, is het belangrijk de tijd te nemen en die ook te geven, want de coachee weet vaak ook niet wat een signaal betekent. De focusruimte betreden is op een aandachtige manier het niet-weten samen met de coachee verduren. De gezamenlijke aandacht vormt hier, in de woorden van Andries Baart, ruimte die uitnodigt: 'Kom tevoorschijn, laat je zien.' Of, nog poëtischer gezegd: 'Aandacht biedt de kiem van een relatie en daaruit zal een mens opstaan' (Baart, 2011).

#### Vragen voor de symbolisatieruimte

De coachee betreedt de symbolisatieruimte wanneer zij gaat zoeken naar de woorden of beelden die het meest passend zijn voor haar lichamelijke gewaarwording. Het is de geleidelijke overgang van het ervaren naar het zoeken naar de betekenis daarvan. Een eerste aanknopingspunt vinden we bij Gendlin (2008) die

VERANDERTAAL ONTLOCKEN	Voorbeelden
Vorbereidende verandertaal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat wens je jezelf toe, als het gaat om het vervolg?</li> <li>• Stel, je zou zo gaan werken als je net zei, in hoeverre zou je dat kunnen?</li> <li>• Wat zijn de nadelen van hoe het nu gaat? Wat vind jij dat er echt nodig moet veranderen?</li> </ul>
Mobiliserende verandertaal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In hoeverre ga je ervoor?</li> <li>• Welke dingen heb je de afgelopen tijd ondernomen die passen bij je wens om te veranderen</li> <li>• Wat ga je doen?</li> </ul>

Tabel 4 Voorbeeldvragen om verandertaal te ontlocken (Miller & Rollnick, 2014).

voorbeelden geeft van vragen die de coach in deze ruimte kan stellen:

- *Een handvat zoeken.* 'Welk gevoel ervaar je? Welk woord, welke zin of welk beeld komt naar voren en geeft dit gevoel het beste weer?' 'Het is alsof ...?'
- *Resoneren.* 'Ga met je aandacht heen en weer tussen je lichaam en het woord, de zin of het beeld. Zoek naar wat het meest passend is. Zoek net zolang tot je een woord, zin of beeld hebt gevonden dat past.' Stimuleer de ander het lichaam te laten antwoorden, in plaats van de antwoorden te bedenken. Wanneer de ander het punt bereikt dat woorden of beelden precies bij het gevoel passen, laat dit dan even zijn.
- *Vragen stellen.* 'Wat zou er moeten gebeuren?', 'Wat heb je nodig?', 'Hoe zou het voelen als alles prima in orde was?' De vragen stel je hier als het ware aan het gevoel van de coachee.

Handvatten voor vragen die de coachee uitnodigen een volgende stap te maken in de symbolisatieruimte, vinden we in het werk van Miller en Rollnick (2014), de grondleggers van de motiverende gespreksvoering. Zij introduceerden de begrippen verandertaal en behoudtaal. Verandertaal zet aan tot beweging en behoudtaal zet aan tot blijven bij wat is.

In het taalgebruik van een coachee zal altijd een men-

geling van verander- en behoudtaal te horen zijn. Het is de kunst voor de coach om de coachee vooral verandertaal te ontlocken en haar behoudtaal te negeren; vragen zijn daarbij een uitstekend hulpmiddel (zoals: 'Zijn er nog meer redenen voor je om hieraan te willen werken?'). Dit lokt verandertaal uit en steunt de coachee in haar innerlijke motivatie.

In tabel 4 worden voorbeelden gegeven van vragen die verandertaal ontlocken in verschillende fases van het veranderproces.

#### Vragen voor de zelfsymbolisatieruimte

De zelfsymbolisatieruimte ontstaat waar de aandacht van de coachee zich weer richt op andere zaken en zij aan de slag gaat met het integreren van de opgedane inzichten in haar leven. Zij ziet zichzelf in een ander perspectief en dat geeft nieuwe mogelijkheden. Het is de ruimte van het uitproberen tussen de coachgesprekken in en ook de ruimte waarin de coachee na afloop van de coaching nog een bepaalde periode bewust met de verandering of het leerproces bezig is. De coach kan de coachee stimuleren de zelfsymbolisatieruimte op spanning te houden, door te vragen: 'Hoe ga je hiermee verder?', 'Hoe kun je open blijven voor invallen en behulpzame nieuwe gedachten?', 'Wie of wat kan jou bij dit proces helpen of steunen?', 'Wat zou je nog kunnen belemmeren?', 'Welke kwaliteiten

REFLECTIEVE RUIMTE	SIGNALLEN	OPGAVE VOOR DE COACH	KARAKTERISTIEKE VRAGEN
Relatieruimte	Coachee richt zich op jou of nadrukkelijk van jou af.	Relatie verzorgen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe ervaar je het contact tussen ons?</li> <li>Wat is voor jou een fijne, passende manier om verder te gaan?</li> </ul>
Reflectieruimte	Coachee richt haar aandacht naar binnen om te kijken naar haar ervaring.	Uitnodigen tot reflectie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vertel eens ...?</li> <li>Wat dacht je toen?</li> <li>Hoe was het om dat mee te maken?</li> <li>Wat zou je willen?</li> </ul>
Focusruimte	Coachee valt stil of laat non-verbale uiting van een lichamelijke gewaarwording zien (emotie, gebaar, houding).	Bijstaan in het focussen van de aandacht, merken wanneer de coachee afgeleid raakt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Waar voel je dat? [stilte]</li> <li>Wat merk je op bij jezelf? [stilte]</li> <li>Wat gebeurt er nu? [stilte]</li> </ul>
Symbolisatieruimte	Coachee praat zoekend naar de juiste woorden, is bezig met betekenisgeving.	Bevestigen en ontlocken van verandertaal; aansluiten bij de fase van verandering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Welke plek wil je geven aan ...?</li> <li>Wat wens je jezelf toe?</li> <li>Wat is voor jou haalbaar?</li> <li>In hoeverre ga je ervoor?</li> <li>Wat zou een eerste stap kunnen zijn?</li> </ul>
Zelfsymbolisatieruimte	Coachee heeft spontane invallen en komt tot integratie van het nieuwe in het dagelijks leven.	Vorbereiden op en laten verwoorden van nieuwe ervaringen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe heb je jezelf verbaasd?</li> <li>Hoe ga je hiermee verder?</li> </ul>

**Tabel 5** Overzicht van triggers, opgaven en karakteristieke vragen in de reflectieve ruimte.

kun je inzetten om je verder te ontwikkelen?', en: 'Hoe lang en hoe houd je de verandering bij jezelf op de agenda?'

De coach kan bij elk volgend gesprek vragen hoe de coachee in de tussenliggende periode met de verandering bezig is geweest en welke nieuwe ervaringen dat heeft gebracht. Dit kan een ingang vormen om de reflectieruimte opnieuw te betreden. Na afloop van


een coachtraject kan de coach nazorgsessies of digitale contactmomenten plannen, waarin de coachee haar ervaringen kan delen en haar leerproces bewust kan voortzetten.

**TOT BESLUIT** In dit artikel verkenden we het begrip 'reflectieve ruimte'. We vroegen ons af hoe de coach door middel van vragen deze ruimte kan beïnvloeden

om het leren van de coachee te bevorderen. Gebruikmakend van het gedachtegoed uit de experiëntiële therapie deelden we de reflectieve ruimte op in subruimtes. Per ruimte gaven we suggesties voor passende vragen.

Tabel 5 biedt een samenvattend overzicht van de belangrijkste signalen, opgaven voor de coach en karakteristieke vragen per subruimte. 'Wat is nu een goede vraag?' is een vraag die veel beginnende coaches zichzelf stellen. Naarmate haar ervaring in het coachen toeneemt, heeft de coach geregeld meerdere vragen tot haar beschikking. Dan zal zij zich vaker afvragen: welke vraag kan ik nu het beste kiezen? Voor beide groepen coaches, meer of minder ervaren, geeft de tabel handvatten om geschikte vragen te kiezen.

We begonnen dit artikel met de constatering dat het belangrijk is om in coaching de ruimte samen met de coachee zo te beïnvloeden dat de coachee kan leren. Een oeverloze ruimte is doodeng en een te kleine ruimte is benauwend. Het gaat allemaal om de juiste maat: het is moeilijk om te leren in een ruimte die ofwel afgrenzing mist ofwel te sterk is ingeperkt. Het vragen stellen vindt dus plaats in een spanningsveld tussen ruimte scheppen en begrenzen, waarbij de vijf onderscheiden ruimtes je helpen bij het bepalen van de gewenste kwaliteit van de ruimte, de begrenzing en je bewust maken van grensovergangen.

De beschreven signalen geven houvast om nauwkeuriger waar te nemen in welke ruimte de coachee zich bevindt en geven richting bij het stellen van passende vragen. Zo beweegt je samen met de coachee in het gesprek, sturend en volgend, samen de weg zoekend in een continu veranderende reflectieve ruimte. 

## LITERATUUR

- Baart, A. (2011). *Aandacht. Etudes in presentie*. Den Haag: BoomLemma.
- Boer, M., Hoonhout, M. & Oosting, J. (red.) (2015). *Supervisiekunde meerperspectivisch*. Deventer: Vakmedianet.
- Brennikmeijer, J.H. & Voogd, M.C. (2020). *De juiste vraag. De kunst van het vragen stellen in coachende gesprekken*. Deventer: Boom Management Impact.
- Depestele, F. (2000). De therapeutische ruimte(n) vanuit experiëntiële perspectief. *Tijdschrift voor Cliëntgerichte Psychotherapie*, 38 (4), 237-262.
- Gendlin, E. & Grasman, G. (2008). *Focussen. Gevoel en je lijf*. Haarlem: Toorts.
- Kessel, L. van (1989). De leerweg in supervisie. Een model voor het geven van leerhulp. In W. Rigter (red.), *Supervisor worden, supervisor blijven* (VO-cahier 3, pp. 56-70). Amsterdam: Voortgezette Opleidingen Amsterdam.
- Kohlrieser, G. (2016). *Laat je niet gijzelen. Over leiderschap, verbinding, dialoog en werkelijke verandering*. Heeze: Circle.
- Krauss, N. (2017). *Donker woud*. Amsterdam: Ambo|Anthos.
- Leborg, C. (2006). *Visual grammar*. New York: Princeton Architectural Press.
- Miller, W.R. & Rollnick, S. (2014). *Motiverende gespreksvoering. Mensen helpen veranderen*. Houten: Ekklesia.
- Siegers, F. (2002). *Handboek supervisiekunde*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.