

# Motiverend coachen

Gespreksvoering voor  
duurzame gedragsverandering



Noordhoff

**Karen Van Hoyer, Olivira Bolsius,  
Marlies Jellema**

1<sup>e</sup> druk



# Motiverend coachen

## Gespreksvoering voor duurzame gedragsverandering

**Karen Van Hoye**  
**Olivira Bolsius**  
**Marlies Jellema**

---

Eerste druk

Noordhoff Groningen/Utrecht

Ontwerp omslag: Michiel Uilen

Fotografie auteursfoto Karen Van Hoye: David Pintens Photography

Fotografie auteursfoto Marlies Jellema: Kimberley van der Zande, She Radiates

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan:  
Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13, 9700 VB  
Groningen of via het contactformulier op [www.mijnnoordhoff.nl](http://www.mijnnoordhoff.nl).

*De informatie in deze uitgave is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan deze informatie kunt u geen rechten of aansprakelijkheid van de auteur(s), redactie of uitgever ontleenen.*



0 / 23

© 2023 Noordhoff Uitgevers bv, Groningen/Utrecht, Nederland.

Deze uitgave is beschermd op grond van het auteursrecht. Wanneer u (her)gebruik wilt maken van de informatie in deze uitgave, dient u vooraf schriftelijke toestemming te verkrijgen van Noordhoff Uitgevers bv. Meer informatie over collectieve regelingen voor het onderwijs is te vinden op [www.onderwijsenauteursrecht.nl](http://www.onderwijsenauteursrecht.nl).

*This publication is protected by copyright. Prior written permission of Noordhoff Uitgevers bv is required to (re)use the information in this publication.*

ISBN(ebook) 978-90-01-03438-2

ISBN 978-90-01-03437-5

NUR 846

# Woord vooraf

Je hebt gekozen voor een mensgericht beroep met een coachend karakter omdat je graag van betekenis wilt zijn en mensen wilt begeleiden bij duurzame gedragsverandering. In jouw rol als hulpverlener, coach of trainer wil je effectief zijn. Het gesprek is daarbij een waardevol middel.

We weten vanuit wetenschappelijk onderzoek en vanuit de praktijk steeds meer over wat werkt in een gesprek. In dit boek kun je gebruikmaken van inzichten voor gespreksvoering die hun wortels hebben in de positieve psychologie, het oplossingsgericht werken, de acceptance- en commitmenttherapie en in het bijzonder de motiverende gespreksvoering. Dit zijn wetenschappelijke stromingen waarvan de toepassing in coachinggesprekken volgens onderzoek effectief is gebleken. Daarnaast vind je in dit boek algemene psychologische en veranderkundige inzichten over gedragsverandering en persoonlijke ontwikkeling.

Voor ons als auteurs heeft het werken met motiverende gespreks- en coachingstechnieken veel betekend. De inzet van deze technieken maakt onze gesprekken effectiever; ze geven ons concrete handvatten om anderen te ondersteunen in hun weg naar meer welzijn. Vanuit deze bevoegenheid hebben wij ons doorontwikkeld tot trainer en docent in gespreksvoering. Onze ervaringen met deze manier van werken waren voor ons de motivatie om dit boek te schrijven.

De basishouding en de gesprekstechnieken die we je in dit boek meegeven, zijn voor alle mensgerichte beroepen van toepassing. Motivatie speelt namelijk een rol bij uiteenlopende ontwikkelings- en veranderprocessen. We hebben onze casuïstiek daarom gericht op verschillende doelgroepen. Of je nu sociaal werker, leefstijlcoach of vaktherapeut bent, het principe van veranderen is overal gelijk.

In dit boek gebruiken we de term coach, maar je kunt ook hulpverlener, trainer of therapeut lezen, en we gebruiken de term cliënt, waarvoor je ook coachee mag invullen. Waar 'zij' staat mag ook 'hij' gelezen worden.

Je krijgt in dit boek zicht op de theorie achter veranderen. Je leert een effectieve coachhouding ontwikkelen. Daarvoor bieden we in deze uitgave concrete technieken aan. Het grootste leerrendement ligt in de praktijk. Dus experimenteer met wat je leest, probeer het uit, bespreek en oefen. Een goede coach word je door een combinatie van theorie en praktijk.

We wensen je veel plezier op jouw leerweg.

Karen Van Hoye  
Olivia Bolsius  
Marlies Jellema

Melsele/Mook/Zwolle, voorjaar 2023



# Inhoud

## Inleiding en studiewijzer 7

### 1 Motiverend coachen 11

- 1.1 Motivatie om te veranderen 13
- 1.2 Coaching als vak 13
- 1.3 Welzijnswetenschap 15
- 1.4 Coachen naar meer welzijn 23
- 1.5 Bereiken van je coachdoel 28  
[In het kort 34](#)

### 2 Motiverende gespreksvoering – de basis 37

- 2.1 Wat is motiverende gespreksvoering? 39
- 2.2 De spirit van motiverende gespreksvoering 42
- 2.3 Vier processen 45
- 2.4 Gesprekstechnieken: ORBSI 48
- 2.5 De verbeterreflex 54  
[In het kort 57](#)

### 3 Het belang van taal in motiverende gespreksvoering 59

- 3.1 Verandertaal 61
- 3.2 Behoudtaal en wrijving 70
- 3.3 Reageren op behoudtaal en wrijving 73
- 3.4 Hoop en vertrouwen 76
- 3.5 Begrenzen 80  
[In het kort 83](#)

### 4 Motivatie of moetivatie 85

- 4.1 Het begrip motivatie 87
- 4.2 De motiverende rol van de coach 87
- 4.3 Het abc van een motiverend klimaat 95
- 4.4 De motiverende coachingstijl 101  
[In het kort 105](#)

### 5 Onbewust gedrag beïnvloeden 107

- 5.1 Bewust of onbewust gedrag 109
- 5.2 Nudging: inspelen op het onbewuste gedrag 113
- 5.3 Soorten nudges 116
- 5.4 Ontwikkeling van een nudge 120
- 5.5 Nudging in de coachingsituatie 121  
[In het kort 127](#)

- 6 Gedragsmodellen 129**
  - 6.1 Bewust gedrag: het ASE-model 131
  - 6.2 Bewust gedrag: stages of change-model 137
  - 6.3 Proces van gedragsverandering 150
    - In het kort 157
  
- 7 Systemisch werken 159**
  - 7.1 Motiveren met het systeem 161
  - 7.2 Systemische drijfveren 164
  - 7.3 Enabling 169
  - 7.4 Praktische tools voor het werken met systemen 172
    - In het kort 178
  
- 8 Aan de slag 181**
  - 8.1 Een praktische en realistische benadering van gedragsverandering 183
  - 8.2 Gedragsverandering: van dromen naar doen 186
  - 8.3 Voorbeeldvragen 193
  - 8.4 Integrale casus 198
    - In het kort 207
  
- Literatuur 208**
  
- Illustratieverantwoording 211**
  
- Over de auteurs 212**
  
- Register 213**



# Inleiding en studiewijzer

---

Tijdens je opleiding vul je je rugzak met nieuwe kennis. Je wordt expert in jouw vakgebied. Jij leert bijvoorbeeld van alles over leefstijl, over verslaving, over sociale vaardigheden of over medicijngebruik. Deze kennis gaat je heel veel opleveren in jouw vak.

Kennis alleen is niet voldoende. Om mensen te kunnen ondersteunen op hun weg naar verandering heb je professionele vaardigheden nodig. Coachvaardigheden zijn een waardevol middel om optimaal gebruik te kunnen maken van alle expertise die je opdoet tijdens je opleiding en in je werk.

Dit boek gaat over motiverend coachen. Motiverend coachen zet je in als er behoefte is aan gedragsverandering. Ook leren en ontwikkelen vatten we op als vormen van gedragsverandering.

We hebben dit boek zo opgebouwd dat je vanuit een breed inzicht naar concrete toepassingen wordt geleid. Je kunt ook tussentijds pauzes nemen om wat je hebt geleerd toe te passen voordat je verder leest.

## **De opbouw van het boek**

In het eerste hoofdstuk nemen we je mee in de fundamenteën van het motiverend coachen. Je leest over coaching als professioneel vak en de achterliggende mensvisie. Deze visie ontleen we aan de positieve psychologie.

In dit hoofdstuk bespreken we wat we uit onderzoek en uit de praktijk weten over de mogelijkheden om als coach of hulpverlener bij te dragen aan het welzijn van anderen. Ook lees je hoe je hierbij doelgericht te werk kunt gaan. Deze kennis vormt een fundament, een basishouding die de keuze bepaalt van de interventies die je in een gesprek doet. Dit hoofdstuk maakt ook dat je de theorie uit de volgende hoofdstukken beter kunt plaatsen.

Als je erg nieuwsgierig bent naar motiverende gespreksvoering, dan zou je meteen met hoofdstuk twee kunnen beginnen.

In hoofdstuk twee leer je de basis van motiverende gespreksvoering. Dit gaat over de basishouding, de gesprekstechnieken en de fasen die in het veranderproces zijn te onderscheiden. Dit hoofdstuk geeft je concrete handvatten om in jouw praktijk mee te oefenen.

Hoofdstuk drie is een vervolg op de basiskennis van motiverende gespreksvoering waar je in hoofdstuk twee kennis mee hebt gemaakt. We gaan hier in op de effecten van motiverende gespreksvoering. Met andere woorden: wat zie je gebeuren in een gesprek als je motiverende gespreksvoering inzet? En, nog belangrijker: hoe reageer je daarop? In dit hoofdstuk leer je verandertaal en behoudtaal herkennen en je ontdekt hoe je hierop kunt reageren. Ook leer je hoe je om kunt gaan met wrijving.

In hoofdstuk vier gaan we dieper in op de motivatie van mensen. Je leert de theorie over motivatie kennen, met zicht op het complexe proces van gemotiveerd raken en blijven. Je krijgt kennis en handvatten die je als coach toe kunt passen in jouw praktijk.

Motivatie is niet altijd zichtbaar en weinig mensen zijn zich volledig bewust van de redenen achter hun eigen gedrag. Hierbij spelen onbewuste processen een rol. In hoofdstuk vijf leer je hoe dat werkt. Taal heeft bijvoorbeeld veel invloed op motivatie. We bespreken het concept van nudging, een manier waarop je met subtiele duwtjes, via aanpassingen in de communicatie of in de omgeving, het gewenste gedrag van de cliënt kunt stimuleren en faciliteren. Je leert hoe je nudging op een integere manier kunt inzetten in je praktijk als hulpverlener, coach of therapeut.

In hoofdstuk zes worden verschillende gedragsmodellen besproken. Dit is een verdiepend hoofdstuk dat meer zicht geeft op gedrag en op fasen en processen die te maken hebben met verandering. Je maakt hier kennis met het ASE-model en het model van gedragsverandering van Prochaska en DiClemente.

Veranderen doe je niet los van je omgeving. In hoofdstuk zeven gaan we in op de principes van systemisch werken. Je leert hierbij te kijken naar de sociale omgeving van een persoon. Je ontdekt hoe dit principe werkt en hoe je hier optimaal gebruik van kunt maken bij de gewenste gedragsverandering. Je maakt kennis met de theorie van systemisch werken en je leert te kijken door een systemische bril.

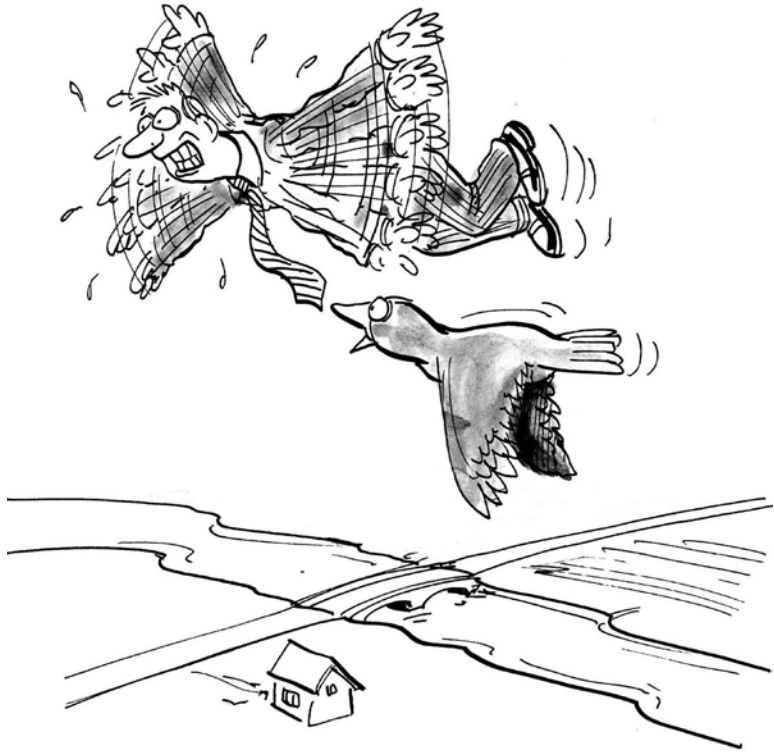
Hoofdstuk acht, het laatste hoofdstuk, is het meest praktische hoofdstuk. Het bevat het COM-B-model dat aangeeft dat je voor verandering moet werken aan meerdere factoren tegelijk. In dit hoofdstuk hebben we ook een uitvoerige lijst met voorbeeldvragen opgenomen waarmee je kunt oefenen. Je kunt dit hoofdstuk daarom al in een vroeg stadium gebruiken als je op zoek bent naar vragen om uit te proberen. Ook vind je bij dit hoofdstuk een stappenplan dat je in elke fase van je leerontwikkeling kunt toepassen. We illustreren dit met een casus uit onze praktijk.



Bij dit boek hoort een online omgeving met extra achtergrondinformatie voor studenten en materiaal voor docenten. Zie hiervoor de website

**[www.motiverendcoachen.noordhoff.nl](http://www.motiverendcoachen.noordhoff.nl)**.





Believe me, I know transformation isn't easy.

# 1 Motiverend coachen

- 1.1 **Motivatie om te veranderen**
- 1.2 **Coaching als vak**
- 1.3 **Welzijnswetenschap**
- 1.4 **Coachen naar meer welzijn**
- 1.5 **Bereiken van je coachdoel**

Coachen is een manier van werken die, als je het goed inzet, een effectief middel is om mensen te ondersteunen bij ontwikkel- en veranderwensen. Je draagt als coach bij aan groei en welzijn, herstel en aanpassing. Hoe je coacht, bepaalt welk effect je hebt.

Veel bestaande beroepen krijgen een coachend karakter of deels coachende taken. Denk aan de docent als coach, de leefstijlcoach, de herstelcoach. Coachen is een vak. Je kiest voor dit vak omdat je van betekenis wilt zijn voor mensen en hen wilt ondersteunen. Onze samenleving verandert met een enorme snelheid, die van ons vraagt ons voortdurend aan te passen. Dit vraagt om onszelf in het leven steeds opnieuw uit te vinden om zorg te kunnen dragen voor ons welzijn. Gelukkig zijn we hier als mens ontzettend goed in en hebben we er ons sinds de start van ons bestaan als soort in bewezen. Onze creativiteit en intelligentie maakt dat we in staat zijn om ons steeds weer aan te passen aan de eisen van onze omgeving. Ons brein is zo plastisch en leerbaar dat we onszelf nog altijd verrassen met onze flexibiliteit. Veranderen kan voelen als winst of succes, maar het kan ook (eerst) voelen als gedoe en verlies. Veranderen is niet altijd makkelijk en zeker niet altijd leuk. Hoe dynamischer, sneller, onvoorspelbaarder en complexer de samenleving wordt, hoe groter de meerwaarde van coaching om veranderingsprocessen te ondersteunen.

# De verrassende motivatie van Jolien

1

Jolien doet mee aan een training in motive-rende gespreksvoering. We doen een oefening met 'Real play' en Jolien brengt een eigen veranderwens in. Jolien wil meer sporten. Ze heeft een duur abonnement op een sportschool, maar ze gaat eigenlijk nooit. We gaan in op haar motivatie. We proberen als eerste te onderzoeken wat ze precies wil.

Jolien wil gezond leven en daar hoort de sportschool bij. Als we haar vragen hoe zij het sporten in de sportschool beleeft, komt er geen positief punt naar voren. Ze vindt de sporten die worden aangeboden niet echt leuk en bovendien vindt ze het er erg lawaaiig. Verder voelt ze zich hoogst ongemakkelijk naast alle afgetrainde types. Er is echter wel motivatie voor een gezond leven, wat in de beleving van Jolien altijd gecombineerd wordt met sporten bij de sportschool. Als we doorvragen naar haar motivatie om naar de sportschool te gaan, blijkt er bijzonder weinig motivatie te zijn. Als we verder vragen naar het aspect gezond leven, blijkt dat Jolien van mening is dat ze best een gezonde leefstijl heeft. Ze fietst en wandelt veel. Ze pakt zelden de auto. Jolien loopt lange afstanden met vriendinnen en is veel buiten. Ze werkt ook vaak mee in de grote tuin van haar ouders. Zij heeft gezonde eetgewoontes.

In het gesprek komt Jolien tot het inzicht dat ze met haar huidige leefstijl behoorlijk gezond leeft. Het beeld dat de sportschool

daar wat aan toevoegt, klopt eigenlijk niet. Haar behoefte om tijd te besteden in de sportschool is eigenlijk minimaal. De uitkomst van het gesprek is dat Jolien zich gaat uitschrijven bij de sportschool. Jolien maakt een keuze vanuit haar werkelijke motivatie waarbij haar behoeften en waarden centraal staan. Daar had ze voor het gesprek niet zo goed zicht op. Ze is er enorm tevreden over. Opgelucht en blij met haar financiële besparing.

Een van de andere deelnemers aan de training, Bart, vindt dit teleurstellend. In zijn ogen is een sportschool echt het beste voor de gezondheid en hij vindt het zelf supertof om te gaan. Hij gunt Jolien dit plezier ook. Bart bekijkt dit vanuit zijn eigen waarden en behoeften. Hij laat zien wat we allemaal weleens doen: we kijken vaak vanuit ons eigen referentiekader naar de motivatie van een ander.

Het beeld van 'sporten bij de sportschool omdat het gezond is', heeft Jolien voor zichzelf herzien en dat was voor Bart lastig. Bart en Jolien hebben verschillende waarden en behoeften. In dit boek zul je ontdekken dat dit belangrijke aspecten zijn als je werkt aan motivatie. Het einddoel van Jolien, gezond leven, gaat ze zeker in stand houden. De avonden die zij had gereserveerd voor de sportschool, kan ze vanaf nu besteden aan leuke wandelingen met vriendinnen, waar ze veel meer zin in heeft.

## 1.1 Motivatie om te veranderen

Coachen ondersteunt bij leer-, verander-, herstel-, ontwikkel- en groeiprocessen. Een groot deel van deze processen hebben te maken met een wens tot gedragsverandering. Een nieuwe levensstijl vraagt een ander gedrag, een nieuw vak leren ook. Wil je nieuwe vaardigheden ontwikkelen? Ook dat gaat over gedrag. Wil je je anders voelen? Ook op je stemming heeft je gedrag invloed.

### Coachen gaat vaak over gedragsverandering. En gedragsverandering is ingewikkeld.

Wij zijn als mens gesteld op onze vaste gewoontes en patronen. Veranderen brengt altijd een periode van onzekerheid met zich mee. Dat vermijden we graag. Vooral die vervelende onzekere gevoelens van verandering willen we liever niet. Ook als we weten dat iets beter voor ons is, zoals bijvoorbeeld meer slapen, bewegen, gezonder eten, zuiniger leven: het verstand helpt ons niet altijd om dat te doen wat het beste voor ons is. Veranderen is spannend, maakt je kwetsbaar en kost moeite. Veranderen levert uiteindelijk wat op, maar het proces vraagt toewijding en offers van ons. Het vraagt om de bereidheid om het proces aan te gaan met alle emoties die daarbij horen. Het vraagt om motivatie.

Motivatie

Als we minder goed naar Jolien hadden geluisterd en meteen plannen hadden gesmeed om haar meer de sportschool in te krijgen, was dit gedoemd om te mislukken. We zagen dit aan de houding van Bart die met allerlei argumenten Jolien probeerde te overtuigen, terwijl Jolien daar alleen maar stiller van werd en meer weerstand liet zien. Juist door te vragen naar het belang en haar vertrouwen om naar de sportschool te gaan, kwamen we op haar diepere motivatie terecht. Jolien is geholpen met het gesprek, al is de uitkomst misschien niet wat ze van tevoren verwacht had.

#### REFLECTIEVRAAG: MOTIVATIE BIJ VERANDERINGEN IN JOUW LEVEN

- Welke grote veranderingen heb jij in jouw leven voor elkaar gekregen?
- Hoe is dat je gelukt?
- Welke vaardigheden heb je daarbij ingezet?
- Wie hebben daarbij een rol gespeeld?

Reflectie op motivatie maakt je bewust van de eigenschappen die je helpen bij veranderingsprocessen.

## 1.2 Coaching als vak

Coachen is een kunst. Menselijk gedrag en motivatie om te veranderen zijn zo complex en verrassend dat het veel vakkennis en vaardigheden vraagt om dit strategisch te beïnvloeden. Je hebt nu een studieboek in handen dat je gaat ondersteunen bij je ontwikkeling in een coachende rol. Het kan zijn dat je tijdens een gedeelte van je werktaken actief coacht of dat je soms tijdens je werk zo nu en dan schakelt naar een coachende rol. Misschien coach je de hele dag of ben je een deel van je tijd bezig met gedragsverandering. Of wie weet, wil je met dit boek onderzoeken of coaching iets voor jou is.

## Motiverend coachen

De term 'motiverend coachen' kan de associatie oproepen dat je met al jouw energie iemand probeert te motiveren, of misschien wel probeert te overtuigen om een bepaalde verandering te bewerkstelligen. Misschien heb je, vanuit je betrokkenheid, zin om de ander mee te slepen naar een betere toekomst: Kom op, je kan het! Probeer het maar, dit gaat echt lukken!

Misschien herken je bij jezelf de neiging om problemen van anderen op te willen lossen of hen te redden of te beschermen. Dan is het goed om te weten dat wij de rol als motiverend coach anders zien.

Het is bij motiverend coachen je professionele doel als coach om jezelf overbodig te maken. Je ondersteunt niet alleen een proces; je hoopt bij de ander ook die vaardigheden aan te boren die haar gaan helpen bij toekomstige processen. Dan spreek je pas echt over groei.

In dit boek gaan we ervan uit dat het niet jouw taak is om de vragen of problemen van anderen op te lossen, maar om de ander te ondersteunen bij het ontdekken van de eigen motivatie. We gaan er namelijk van uit dat mensen alleen maar veranderen als zij dat vanuit hun eigen autonomie doen – omdat zij dit zelf willen, vanuit een autonome wens.

We noemen het motiverend coachen omdat we motivatie zien als een sleutel tot verandering. Het motiveren is niet iets wat jij als coach doet, maar iets wat jij ontlokt bij de ander. De kennis en inzichten over motivatie hebben ons in ons werk ontzettend veel gebracht. Maar vooral het ontwikkelen van een basishouding als coach heeft onze effectiviteit als therapeut, psycholoog en docent enorm vergroot. Wij leren nog elke dag bij omdat mensen en menselijke verandering even boeiend als complex is.

## Motiverende gespreksvoering

In dit boek gaan we uit van de visie dat mensen alleen vanuit autonomie tot gedragsverandering kunnen komen. Het is niet zo dat wij dat als auteurs bedacht hebben. We staan hierbij op de schouders van reuzen in onderzoek naar en innovatie van gedrag en motivatie, en in het bijzonder de manier van werken die motiverende gespreksvoering heet. Dat mensen alleen vanuit autonomie tot gedragsverandering komen, blijkt uit allerlei onderzoek en komt terug in de theorie van motiverende gespreksvoering (Miller & Rollnick, 2013).

Motiverende gespreksvoering is een methode die is ontwikkeld in de verslavingszorg. In dit vakgebied heb je te maken met zeer complexe gedragsveranderingen die veel motivatie vragen. De ervaringen die professionals opdeden met motiverende gespreksvoering in deze sector bleken van onschatbare waarde bij het coachen van veranderingsprocessen in allerlei vak- en levensgebieden.

## Respecteren van de autonomie

Motivatie heeft te maken met onze diepere waarden, ons zelfbeeld, onze wensen en ons vertrouwen. Zeker als het om een ingewikkelde gedragsverandering gaat, komt het er plat gezegd op neer dat we alleen maar iets doen als we er helemaal achter staan en geloven dat het haalbaar is. Om te kunnen veranderen, is er altijd een belang voor de verandering nodig. We moeten zélf het idee hebben dat het ons iets op gaat leveren en dat we dat ook voelen. Er moet winst zijn ten opzichte van de huidige situatie. Daarnaast hebben we vertrouwen nodig dat het haalbaar is, dat we het voor elkaar kunnen krijgen. We moeten dus ook in beeld hebben hoe we dat voor

Autonomie

Sleutel tot verandering

Theorie van motiverende gespreksvoering



elkaar kunnen krijgen. Dat vraagt om vertrouwen in onszelf en in een plan dat bij ons past.

Bij motiverend coachen ga je ervan uit dat alles wat voor een verandering nodig is in een persoon zelf besloten ligt. Daarbij kan de persoon ook allerlei hulpbronnen inschakelen, maar de persoon zelf zit in de 'drivers seat' en heeft de regie. Niet de coach. Door mensen op die manier te benaderen, respecteer je de autonomie. Zie het voor je als een tandem, waarbij de cliënt aan het stuur zit en jij achterop jouw bijdrage levert.

Werken vanuit deze visie betekent dat jij als coach niet verantwoordelijk bent voor het aandragen van de oplossing, het uitwissen van het probleem of het verbeteren van de situatie. Dat is soms best lastig in de rol van coach. Het vraagt ook om te verdragen dat processen tijd nodig hebben en dat mensen soms eerst de grenzen van de mogelijkheden willen verkennen, of in jouw ogen een onhandige richting opgaan. Het is soms pijnlijk om te zien dat de last van de situatie tijdelijk verergert in plaats van verbetert. Dat is niet altijd makkelijk in een coachende rol.

Wij hebben in onze eigen rol als coach en als trainer in motiverende gespreksvoering en coaching ontdekt hoe creatief en verrassend de eigen oplossingen van mensen zijn om tot meer welzijn te komen. Juist door mensen vanuit hun autonomie hun eigen proces te gunnen, komt deze creativiteit naar voren. Jouw nieuwsgierigheid is één van de sterkste eigenschappen die je hebt bij het coachen. We hopen dat jij, net zoals wij, je kunt laten verrassen door de enorme potentie die vrijkomt als mensen vanuit hun autonomie en vertrouwen onderzoeken hoe zij willen leven.

In dit hoofdstuk nemen we je mee in de wetenschappelijke inzichten achter het mensbeeld in dit boek en wat dat betekent voor de motiverende coach.

#### REFLECTIEVRAAG: JOUW MOTIVATIE VOOR MOTIVEREND COACHEN

Aandacht voor motivatie beïnvloedt de motivatie.

Wat is jouw motivatie om aan dit boek te beginnen? Blijkbaar wil je iets leren op het vlak van motiverend coachen.

- Wat is jouw belang om dit te leren?
- En hoeveel vertrouwen heb je in dit willen leren?

Het maakt niet uit wat het antwoord is. Om je motivatie te leren kennen, helpt het om te verkennen hoe dit bij jou zit.

## 1.3 Welzijnswetenschap

Als coach wil je bijdragen aan het welzijn van anderen. We vinden dat je hier als coach een grote maatschappelijke opdracht hebt, waarbij ethische kaders een belangrijke rol spelen. Vraag je als coach altijd af of wat je doet in het belang is van het welzijn van de ander. Wie motivatie kan beïnvloeden, kan dit ten goede en kwade gebruiken. Wij beogen met dit boek coaches te leren hoe motivatie ingezet kan worden voor welzijn en niet voor andere doelen. Wie het welzijn van de ander voorop heeft staan, draagt bij aan een betere wereld.

Welzijn

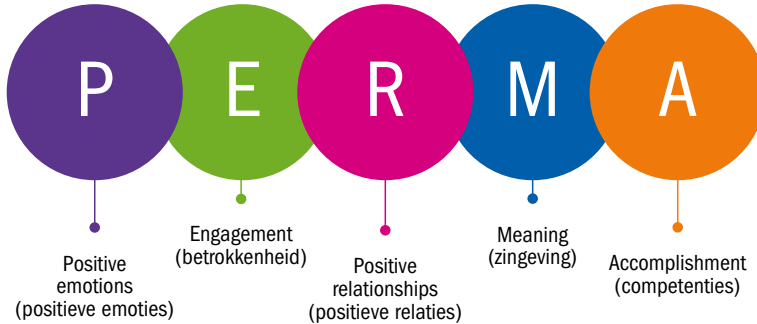
Dit boek stoelt op de theorie van de motiverende gespreksvoering, waarbij we wetenschappelijke psychologische kennis over veranderen betrekken en uitgaan van de mensvisie zoals we deze kennen vanuit de posi-

tieve psychologie. Ook zul je elementen vanuit positieve gezondheid, acceptance- en commitment-training (ACT) en oplossingsgericht werken tegenkomen.

### 1.3.1 Positieve psychologie

Welzijn is een optelsom van positieve emoties, betrokkenheid, positieve relaties, zingeving en competenties. Het vijfvlak in figuur 1.1 laat de vijf pijlers van de positieve psychologie zien.

FIGUUR 1.1 Nieuwe welzijnstheorie



Bron: Seligman, 2002

Positieve psychologie vindt in steeds meer vakgebieden haar weg en kent meer en meer toegepaste specialisaties. Enkele concrete voorbeelden hiervan zijn de acceptance- en commitment-therapie (Schreurs & Westerhof, 2021), de sterke kanten benadering, de broaden and build-theorie (Fredrickson, 2011), flow (Csíkszentmihályi, 2020) en mindfulness (Jansen, 2019, Hayes, 2006). Positieve psychologie wordt ook wel welzijnswetenschap genoemd. Positieve psychologie onderzoekt hoe wij tot optimaal functioneren kunnen komen en wat daarvoor nodig is.

Welzijns-  
wetenschap

#### Wat werkt in veranderprocessen?

De klassieke psychologie heeft ons veel inzicht gebracht over het psychisch functioneren van mensen. Hieruit hebben we concrete kennis ontwikkeld over de ontwikkel- en verandermogelijkheden van mensen en hoe we deze kunnen beïnvloeden. In de klassieke psychologie is lang gewerkt vanuit een probleemgerichte visie. Probleemgericht betekent dat je onderzoekt wat er aan de hand is of wat er mis is. Dat probeer je te analyseren en op te lossen.

Probleemgericht

Positieve psychologie heeft zich als doel gesteld hier een aanvulling op te bieden. Dit heeft grote veranderingen in gang gezet. Op scholen worden steeds meer portfolio's gebruikt in plaats van rapporten. Beoordelingsgesprekken op het werk worden vervangen door ontwikkelingsgesprekken. Welzijn wordt steeds meer een belangrijk punt. Ook in de gezondheidszorg en de ggz zien we dat organisaties vanuit de positieve psychologie en positieve gezondheid werken en daarbij steeds meer gelijkwaardig zijn. De patiënt wordt cliënt of klant en houdt de regie over zijn eigen weg en keuzes in plaats van dat de expert iets voorschrijft.

**REFLECTIEVRAAG: JOUW TAAK EN JOUW MISSIE**

- Wat is jouw idee bij een coachende rol?
- Hoe zie je jouw taak als coach?
- Wat zie je als missie voor je vak?



“It goes back to being pulled out of the hat.”

Klassieke psychologen zagen zelfinzicht en confrontatie als een belangrijke factor in een veranderproces. De grondleggers van de positieve psychologie, Martin Seligman en Mihaly Csikszentmihályi, waren het daar niet (meer) mee eens. Ze vonden dat de klassieke psychologie zich te eenzijdig bezighield met stoornissen in het menselijk functioneren. Ze gingen samenwerken met wetenschappers die onderzoek deden naar hoop (Keyes & Lopez, 2005), optimisme en gezondheid, floreren en positieve emoties (Fredrickson, 2001 en 2011). Vanuit deze onderzoeken ontstond de positieve psychologie.

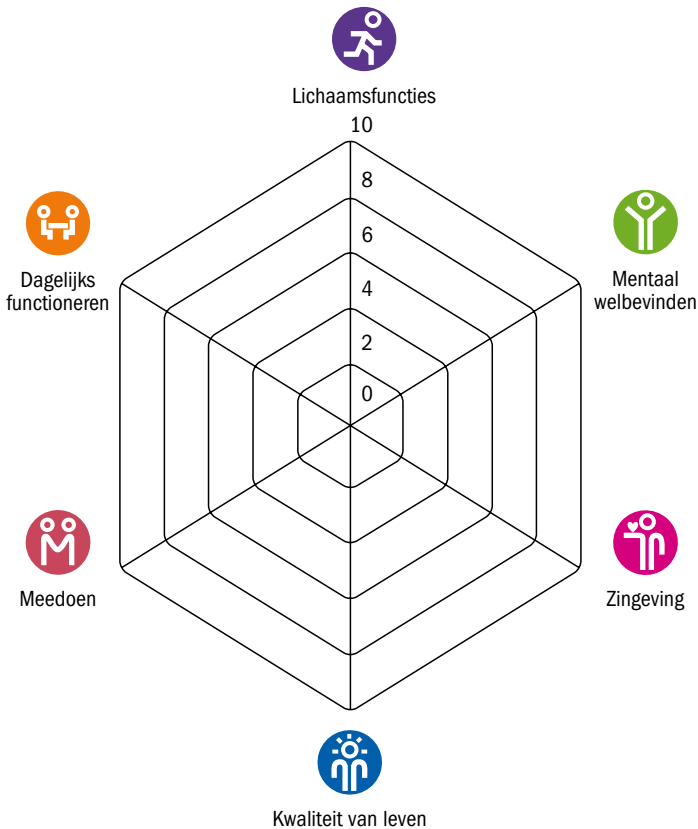
Positieve psychologie wil als stroming bijdragen aan het goede leven (Bolmeijer & Westerhof, 2021). Positieve psychologie werd in eerste instantie kritisch ontvangen, maar heeft steeds meer haar weg gevonden in allerlei vakgebieden en sectoren, waaronder coaching, het onderwijs, de gezondheidszorg, het bedrijfsleven en de psychiatrie.

**Ontwikkeling van het vakgebied**

De kritiek op positieve psychologie heeft ook geholpen in de ontwikkeling van het vakgebied. Waar de positieve psychologie in het begin nogal optimistisch was over de maakbaarheid van individueel geluk en het welzijn van organisaties en de samenleving, heeft ook zij moeten erkennen dat de praktijk weerbarstig is (Bolmeijer & Westerhof, 2021). Er is veel onderzoek gedaan naar de effectiviteit van positieve psychologie en de verschillende inter-

venties die in de praktijk worden ingezet. Het voert te ver om al deze onderzoeken te noemen, maar veel van deze studies zijn veelbelovend. Ook in andere verklaringsmodellen zien we een verschuiving in hoe wij tegen welzijn en psychische gezondheid aankijken. Positieve gezondheid, een grote beweging in ons land geïnitieerd door Machteld Huber, gebruikt hierbij een spinnenweb om gezondheid in kaart te brengen (zie figuur 1.2). Positieve gezondheid stapt hiermee af van het idee dat gezondheid het uitblijven van ziekte is (Walburg, 2015). Gezondheid gaat volgens dit model om het totaalplaatje van de kwaliteit van leven in plaats van het afwezig zijn van ziekte of lichamelijk ongemak.

FIGUUR 1.2 Positieve gezondheid volgens Huber



Bron: Institute for Positive Health (iPH)

#### OPDRACHT: HET SPINNENWEB

Via de site en de app van het Instituut voor Positieve Gezondheid kun je je eigen spinnenweb creëren met digitale tools en vragenlijsten.

- Vul het spinnenweb eens voor jezelf in.
- Wat komt er naar voren in jouw spinnenweb?



### 1.3.2 Modellen voor het kijken naar welzijn en ziekte

In andere ontwikkelings-, leer- en verandertheorieën zien we deze verschuiving van denken over welzijn en hoe we dit kunnen beïnvloeden terug. Dit heeft te maken met de bril waarmee we naar welzijn en ziekte, beperking of afwijking kijken. Voor je rol als coach kan het helpen om je eigen manier van kijken door verschillende brillen te bezien. We gebruiken hier een paar modellen ter illustratie (De Wachter & Keirse, 2021).

Het morele model is een wat oudere zienswijze. In dit model worden beperking, ziekte of andere klachten verklaard als een fout ten gevolge van een morele misstap of zonde die zorgt voor schaamte die zowel de persoon met een beperking kan treffen als haar familie. Dit is een schuldindicerend model. In onze cultuur is deze zienswijze naar de achtergrond verdwenen, maar soms vind je er nog sporen van terug.

Morele model

Vanuit welk model we kijken, komt terug in ons taalgebruik over anderen. De Wachter en Keirse (2021) geven aan hoe het model waarmee we kijken verstrekkende gevolgen heeft voor het leven van elke dag voor mensen met een beperking, ziekte of psychische klachten, voor hun behandeling én voor de reacties die ze krijgen vanuit hun omgeving.

In het medische model, een wat modernere visie, maakte het morele aspect van de zonde plaats voor een meer objectieve blik. Dit model kreeg ruimte in de tijd van de verlichting en het humanisme en de opkomst van de psychologie. Het medische model ziet een ziekte, psychische klachten of een beperking als pathologie: het is een afwijking, een medisch probleem dat zich situeert in het lichaamssysteem van het individu. Tussentijd in dit model is gericht op genezing, een verbetering van de fysieke conditie, op rehabilitatie en revalidatie.

Medische model

Het meest recente model in onze samenleving is het burgerschapsmodel. Dit is het enige niet-pathologiserende model. Het kijkt niet naar een beperking als abnormaliteit of afwijking. Het model staat voor het recht op gelijk burgerschap voor iedereen. Ziekte of beperking of wat dan ook hoeft dus niet 'gefixt' te worden vanuit dit model, je doet gewoon mee zoals je bent.

Burgerschapsmodel

De bril waarmee we naar anderen kijken, bepaalt hoe we met die ander omgaan. De schuldvraag speelt hierbij een rol. Dit hoor je terug in de taal: 'eens een verslaafde, altijd een verslaafde', 'je kiest er toch zelf voor om schulden te maken?' en 'dat hoort nu eenmaal bij criminelen'. Dit staat niet alleen mededogen en compassie in de weg, maar sluit ook de deur naar verandering.

Schuldvraag

Wie er – onbewust – van uitgaat dat psychische klachten, een ziekte of een beperking aangepakt of opgelost moeten worden om weer volwaardig mee te kunnen doen aan de maatschappij, zal ook gericht zijn op het zoeken naar een vermindering van klachten of genezing. Dat gebeurt waarschijnlijk met allerlei goede intenties; je doet hier echter de autonomie en de eigenheid van de ander tekort.

Een coachvraag komt in onze visie dan ook altijd uit de persoon zelf, omdat deze vanuit haar autonomie iets wil en niet omdat zij iets moet of iets goed te maken heeft.

### 1.3.3 Acceptance- en commitment-training

Positieve psychologie vinden we terug in een nieuwe generatie gedragstherapieën, zoals de acceptance- en commitment-therapie (ACT). De acceptance- en commitment-therapie of -training is een concrete methode die zich heeft uitgestrekt naar coaching en training. De grondleggers zijn Stephen Hayes en Russ Harris. ACT is verbonden met de pijlers van de positieve psychologie en kent elementen vanuit de boeddhistische psychologie. ACT komt – plat gezegd – neer op doen wat je waardevol vindt in je leven, met alle emoties (dus ook zorgen en angsten) die je daarbij ervaart. ACT heeft als doel de psychologische flexibiliteit te vergroten en een andere, meer compassievolle houding aan te nemen naar wat je denkt, voelt en ervaart. Dat geeft ruimte om doelen en dromen te verwezenlijken.

ACT is ontwikkeld binnen de psychiatrie en is effectief gebleken voor de behandeling van ernstige klachten, zoals angst. Juist bij weerstand en ongemotiveerde cliënten zijn de ACT-technieken effectief om gedragsverandering te bewerkstelligen vanuit de waarden van de cliënt zelf. Vandaag wordt ACT ook toegepast in coaching, persoonlijk leiderschap en andere vakgebieden.

ACT houdt zich niet zozeer bezig met het veranderen van ons denken en zijn, maar richt zich op het aanleren van vaardigheden die nodig zijn voor een toegewijd leven. Bij ACT valt op dat er niet vanuit oordeel of diagnostiek gedacht wordt, maar vanuit de gedachte dat normaal menselijk gedrag en gevoel ons in de weg kunnen zitten bij het verwezenlijken van onze wensen in het leven. Niemand is gek of gestoord, men is alleen maar menselijk. Vast komen te zitten, heeft volgens deze stroming alles te maken met taal en vermijding. We proberen onze beleving als het ware op te lossen of weg te werken, alsof het een probleem is (Jansen, 2019). En dat is juist wat ons afhoudt van het leven van ons leven. We zijn dan steeds bezig onszelf te 'fixen'. Bij ACT leer je je eigen verhaal over jezelf kennen en door acceptatie en mindfulness kom je vanuit je eigen waarden tot toegewijde actie voor wat voor jou het leven de moeite waard maakt (Harris, 2020).

### 1.3.4 Oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken is ook verbonden met de uitgangpunten van de positieve psychologie. De oplossingsgerichte coach richt zich niet op het probleem. Juist de oplossing in de toekomst staat centraal; de oplossing die de cliënt voor zichzelf bedenkt wel te verstaan. Oplossingsgericht werken is een optimistische, hoopvolle manier van werken met een positief toekomstperspectief voor de cliënt. Veel coaches ervaren het als een luchtige manier van werken, terwijl je toch een hele effectieve gedragsverandering in beweging kunt zetten. Humor is, net als bij ACT overigens, een belangrijke tool bij deze manier van werken. De oplossingsgerichte coach onderzoekt de hulpbronnen die de cliënt al heeft. Er wordt gekeken welke sterke kanten, welke oplossingsstrategieën en welke andere hulpbronnen iemand al inzet. Welke strategieën waren in het verleden effectief? Oplossingsgericht werken is een praktische toepassing van positieve psychologie. Elke interventie die je doet, heeft als doel om bij te dragen aan het positieve toekomstperspectief. Oplossingsgericht werken betekent niet dat jij als coach allemaal oplossingen gaat aandragen. Het woord roept dit misschien op, maar het is juist de richting waar je met je vragen op stuurt die verschilt van de klassieke probleemgerichte benadering.



**"And on top of that, I'm broke."**

### 1.3.5 Optimisme in coaching

'From wrong to strong' is een veelzeggende oneliner over positieve psychologie. Positieve psychologie wil zich namelijk niet focussen op wat er niet goed gaat, maar onderzoekt hoe mensen tot optimaal functioneren komen. Het leven zit vol tegenslagen, verdriet en uitdagingen. Wij mensen zijn erop gebouwd om hiermee om te gaan. Dat wil niet zeggen dat we daarbij zo nu en dan geen steuntje in de rug kunnen gebruiken en dat dit soms een hele stevige steun moet zijn. Door te focussen op kwaliteiten en potentie van mensen hebben we veel geleerd over het functioneren en de ontwikkelmogelijkheden van mensen. Zeker in situaties waarbij verandering gewenst is, zijn de kwaliteiten van mensen van onschatbare waarde om een verandering voor elkaar te krijgen.

Optimaal  
functioneren

## From wrong to strong

Martin Seligman, één van de grondleggers van de positieve psychologie, beschrijft welzijn als iets wat onder meer beïnvloed wordt door het vinden van zingeving in het leven. Hij deed uitgebreid onderzoek naar positieve psychologie, in het bijzonder naar aangeleerd optimisme. Bijzonder van zijn onderzoek is dat hij in eerste instantie aangeleerde hulpeloosheid onderzocht en vanuit een probleemgerichte traditie zijn werk deed. Vanuit deze kennis raakte hij gefascineerd door de invloed van onze psychologische denkrichting. Seligman gaat ervan uit dat geluk niet alleen een gevolg is van de juiste genen of toeval. Geluk is te vinden door het identificeren en gebruikmaken van de sterke kanten die iemand al bezit (Seligman, 2006).

Aangeleerd  
optimisme

### Aangeleerd optimisme

Optimisme zien we als een positieve verwachting van een uitkomst (Bolmeijer & Westerhof, 2021). Optimisme is een manier waarop je gebeurtenissen verklaart en hoe je daar je verwachtingen op bouwt. De manier waarop je gebeurtenissen verklaart, noemen we ook wel attributiestijl. Je kunt daarin een optimistische stijl hanteren of een pessimistische, of een stijl die daar ergens tussenin zit.

Mensen met een pessimistische stijl schrijven hun problemen toe aan permanente, interne en universele oorzaken. Het is dus altijd zo, het ligt aan hen of het lot en zij hebben het (weer) verpest. Mensen met een optimistische stijl schrijven hun tegenslagen toe aan tijdelijke, externe en specifieke situationele factoren. Het was een momentopname, het lag aan het weer en net pech deze dag. De optimistische en pessimistische stijl zijn uitersten, er ligt natuurlijk ook van alles tussenin.

Er zijn veel redenen om optimistisch te zijn. Uit onderzoek blijkt dat optimistische mensen langer leven, in hun werk succesvoller en effectiever zijn, gezonder zijn, meer duurzame relaties hebben én ook op sportief vlak en in het onderwijs beter presteren (Bolmeijer & Westerhof, 2021). En uit verschillende onderzoeken komt ook naar voren dat optimisme is aan te leren (Peters e.a., 2021). Als coach is dit waardevol om in gedachten te houden. Ook als iemand hopeloos is, is dat niet een vaststaand gegeven. Daar kun je, onder andere door jouw rol, beweging in brengen. Optimisme is een goede voorspeller van verandering en daarmee een waardevol aspect in je coaching.

Positieve psychologie houdt zich onder andere bezig met het versterken van dit aangeleerde optimisme. Optimisme is een extra kracht wanneer je gedrag wilt veranderen, het geeft hoop en zet aan om actief aan de slag te gaan. Positieve psychologie wordt daarom ook wel de psychologie van de hoop genoemd.

Wie aangeleerd optimisme inzet bij gedragsverandering is bezig met het versterken van wat er al is. Het ontdekken en ontwikkelen van de eigen sterke kanten geeft ruimte om op jouw beste manier te kunnen leven, met andere woorden: om te kunnen floreren (Csícszentmihályi, 2008; Schotanus, 2019).

### Aangeleerde hulpeloosheid

Aangeleerde hulpeloosheid is het tegenovergestelde van aangeleerd optimisme. Het is het verschijnsel waarbij mensen geloven dat ze geen mogelijkheden hebben om hun omstandigheden te veranderen nadat ze een aantal keren een stressvolle gebeurtenis hebben ervaren.

Als voorbeeld wordt hier vaak de Aziatische olifant genomen die vroeger veel gevangen werd gehouden. De Aziatische olifanten werden als klein olifantje met een ketting aan de poot vastgehouden. Het kleine olifantje had niet de kracht om zichzelf te bevrijden van de zware ketting en gaf het na vele pogingen op. Daarna probeerde hij zichzelf niet meer te bevrijden, zelfs als hij allang sterk genoeg was om zich los te maken van de ketting. Dit is een wrang en dieronvriendelijk voorbeeld dat wel duidelijk aangeeft hoe aangeleerde hulpeloosheid werkt, óók bij mensen. Wij kunnen ook een ketting ervaren waarvan we ons best willen bevrijden, maar waarvoor we het vertrouwen missen. We hebben het opgegeven. Als coach is dit goed voelbaar: alle opties ter verbetering worden weggewuifd, de energie is laag



en als coach kost de begeleiding je veel energie. Het vertrouwen is bij aangeleerde hulpeloosheid laag, de hopeloosheid en onmacht zijn voelbaar en raken jou als coach ook.

Deze aangeleerde hulpeloosheid doet een beroep op jou als coach om het genoemde probleem te gaan fixen of op te lossen en te willen helpen of redden. Hoe goedbedoeld ook, toch bereik je hiermee niet de meest duurzame verandering. Als coach is het de kunst om bij de kern van het coachen te blijven. Je kunt bij aangeleerde hulpeloosheid wel aan de slag met het opbouwen van vertrouwen.

Bij motiverend coachen is vertrouwen een centraal begrip dat nodig is om tot verandering te kunnen komen. We komen hier regelmatig op terug.

Bij de vorige paragraaf heb je gelezen over het vertrouwen in jezelf om het motiverend coachen onder de knie te krijgen. Nu je hebt gelezen over aangeleerd optimisme en aangeleerde hulpeloosheid zijn we benieuwd hoe jij dat bij jezelf ziet.

#### REFLECTIEVRAAG: DE KETTING DOORBREKEN

Neem even de tijd voor de volgende vragen.

- Waar is jouw vertrouwen op gebaseerd? Op eerdere successen?
- Heb jij last van een ketting waarbij je inmiddels al best sterk genoeg bent om deze te doorbreken?
- Of denk je zoals Pippi Langkous: 'Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk wel dat ik het kan'?

Opbouwen van  
vertrouwen

1

## 1.4 Coachen naar meer welzijn

Door onderzoek naar de positieve aspecten van het menselijk functioneren, hebben we meer zicht gekregen op de natuurlijke vermogens van mensen. We weten wat bijdraagt aan de kwaliteit van het leven. Seligman (2012) noemde dit 'de wetenschappelijke studie naar het optimaal functioneren van mensen met als doel het ontdekken en bevorderen van factoren waardoor individuen en gemeenschappen gedijen'. Het doel van positieve psychologie is om verandering te bewerkstelligen in het aandachtsgebied van de psychologie. Daarbij is het de wens de eenzijdige gerichtheid op het herstellen van tekortkomingen om te buigen naar een psychologie die zich ook bezighoudt met het versterken van positieve kwaliteiten van mensen. Als coach is dit een verschil in de manier van werken: richt je je op herstel of wil je versterken wat reeds aanwezig is? Hierbij geldt: geen enkele theorie of geen enkel model werkt altijd. Je doet als coach wat nodig is en wat werkt.

Positieve psychologie gaat uit van een positief mensbeeld. In de kern komt het erop neer dat positieve psychologie gaat over het optimaal functioneren van mensen (Bolmeijer & Westerhof, 2021). Het uitgangspunt is dat mensen in staat zijn om, ook onder zware omstandigheden, hun eigen welzijn vorm te geven. Motivatie speelt daarbij een belangrijke rol.

Positief  
mensbeeld

Positieve psychologie is gericht op de vraag hoe mensen tijdens hun leven zo veel mogelijk welbevinden kunnen ervaren – ook bij tegenslag, klachten, beperkingen, ziekte en veranderwensen. Het onderzoek richt zich op het totaalpakket van emotioneel functioneren van mensen. Daar valt de mate

**Positieve  
gevoelens**

van voldoening onder en het hele palet aan positieve gevoelens, zoals blijdschap, ontzag, liefde, verwondering, dankbaarheid en trots (Bolmeijer & Westerhof, 2021; Bannink, 2009).

Welbevinden heeft te maken met de sterke kanten van mensen en hoe we positieve kwaliteiten van mensen kunnen versterken en ontwikkelen tot competenties die we in ons dagelijks leven nodig hebben. Dit zijn competenties die ons helpen bij onze ontwikkel- en veranderwensen. In coaching dragen deze competenties bij aan een positieve uitkomst.

**Competenties****1.4.1 Sterke kanten****Sterkekanten-  
benadering**

Sterke kanten hebben veel invloed op veranderen. De sterkekantenbenadering is een concrete methode die is ontwikkeld vanuit de positieve psychologie en die stelt dat persoonlijke kwaliteiten kunnen worden gebruikt als hefboom voor verandering (Woerkom e.a., 2021). In de kern wil de sterkekantenbenadering zich niet richten op problemen, gebreken en tekortkomingen, maar juist de successen, persoonlijke kwaliteiten en de sterke kanten van mensen als vertrekpunt nemen voor verandering.

Je weet ondertussen dat het een menselijke neiging is om bij problemen het probleem te gaan analyseren en vervolgens te gaan kijken hoe dit opgelost kan worden. Dit is een probleemgerichte benadering. Wanneer er gedoe is, is dit iets waar we als mens vaak naar neigen: aan de slag en oplossen! Het is een geaccepteerde manier van werken in allerlei vakgebieden: eerst de diagnose, dan de behandeling van het probleem. Vanuit een probleemgerichte benadering wil je zicht krijgen op wat er mis is, welke gebreken er spelen, wat voor problemen er zijn of waar een tekort aan is. Wanneer je dat in beeld hebt, kun je dit proberen te fixen, te bestrijden of weg te vegen.

Ons brein richt zich graag op problemen en negatieve informatie. Daar is ons gevaarsysteem goed in en het komt ons in noodsituaties goed van pas. Toch blijkt uit onderzoek dat het lastig is om mensen langere tijd te motiveren om zich in te zetten voor het aanpakken van problemen. Het kost, zoals we dat in de volksmond noemen, negatieve energie. Als de situatie een beetje verbetert en het probleem minder nijpend is, neemt de motivatie om aan de bak te gaan dan ook snel af.

Bij de sterkekantenbenadering probeer je zicht te krijgen op kwaliteiten, op sterke kanten, op succes en talent. Vanuit die inzichten ga je kijken hoe je dit verder kunt ontwikkelen, optimaliseren of versterken.

**REFLECTIEVRAAG: JE STERKE KANTEN ALS COACH**

- Welk benaderingswijzen die in dit hoofdstuk staan beschreven herken je in jouw manier van werken?
- Welke sterke kanten gaan jou helpen in jouw gesprekken als motiverend coach?

**1.4.2 Emotieregulatie****Emotieregulatie-  
systemen**

Wij kunnen onze emoties reguleren. Mensen hebben drie emotieregulatiesystemen, namelijk het gevaarsysteem, het jaagsysteem en het rustsysteem (figuur 1.3). Je hebt alle drie de systemen nodig.

Het gevaarsysteem – de naam verradt het al – heeft een taak als er gevaar dreigt. Het houdt zich vooral bezig met het beschermen van jezelf en je naasten. Vanuit onze oerbiologie is dit systeem erop gericht om bij dreigend gevaar onszelf en onze dierbaren in veiligheid te brengen en ons te beschermen of verdedigen. Je wilt niet dat dit systeem de hele dag aanstaat. Je kunt er ook zeker niet zonder.

Ons jaagsysteem is gericht op beloning. Hoewel we in onze huidige maatschappij niet meer letterlijk hoeven te jagen, wordt dit systeem sterk getriggerd. Het gaat hierbij om de jacht op eten, spullen, status of een partner. En het geldt ook voor de *likes* op je telefoon en alle andere dingen waarbij je je geroepen voelt om hard te gaan werken. In onze huidige maatschappij kan dat ook status, promotie of waardering zijn.

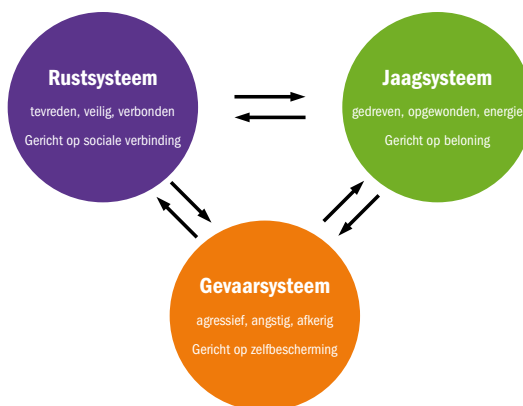
Hoe actiever deze beide systemen aan het werk zijn, hoe harder we het derde systeem nodig hebben: het rustsysteem. Hard werken en flink stressen maken dat je moet uitrusten. Het gevaar- en het jachtsysteem triggeren stress en alle stofjes die daarbij vrijkomen in ons lijf, zoals de stresshormonen cortisol en adrenaline. Ze kosten ons een hoop energie en zijn vooral goed in kortdurende acties met snelle resultaten. Ons rustsysteem is daarna hard nodig voor herstel en groei.

Gevaarsysteem

Jaagsysteem

Rustsysteem

**FIGUUR 1.3** Basistypen voor emotieregulatie: drie emotieregulatiecirkels



Bron: Gilbert (2009)

In veranderprocessen heeft je cliënt alle drie de systemen nodig. Het kan zijn dat degene die jij in je coaching spreekt behoorlijk veel gebruikmaakt van het jaag- of stresssysteem, en misschien wel te weinig aan het rustsysteem toekomt. Een coachvraag kan iemand aanzetten om meteen aan de slag te gaan in het jachtsysteem, of om het gevaarsysteem niet overmatig te triggeren.

Compassie en specifieke mindfulnessoefeningen zijn een effectief middel om deze drie systemen in balans te houden of te krijgen. We geven een voorbeeld van zo'n oefening.

Compassie

### Mindfulnessoefening gericht op ademhaling

Deze mindfulnessoefening richt zich op de ademhaling. Je wordt je bewust van je gedachten en wanneer deze afgeleid raken. Misschien merk je dat je heel snel afgeleid raakt, of dat dat juist wel meevalt. Met deze oefening leer je om jouw gedachten weer terug te brengen in het hier en nu, en in dit geval bij jouw ademhaling.

- 1 Ga lekker zitten, maak het jezelf comfortabel, en leg je armen op je schoot of langs je lichaam. Je kunt hierbij je ogen openhouden, maar ook dichtdoen.
- 2 Je gaat letten op je ademhaling en begint met het slaken van een diepe zucht. Dit kun je een paar keer doen om zo volledig je aandacht te richten op je ademhaling. Vervolgens let je op hoe jouw ademhaling voelt. Het tempo, hoe diep je ademhaalt, hoelang je uitblaast. Je hoeft je ademhaling niet aan te passen, alleen maar te observeren.
- 3 Als je merkt dat je gedachten afdwalen, misschien naar dat wat er vandaag is gebeurd, probeer je je aandacht weer terug te brengen naar je ademhaling. Let op hoe de lucht je longen binnenkomt, en hoe je warme lucht uitblaast. Let maar eens op wat je lichaam doet terwijl je rustig ademhaalt. Misschien voel je jezelf iets omhoogkomen tijdens het inademen, en weer zakken tijdens het uitblazen.
- 4 Haal je oppervlakkig adem? Of juist diep? Misschien vind je het fijn om je ademhaling te visualiseren. Dat je de lucht jouw neus ziet binnenkomen en je lichaam weer ziet verlaten. Of vind je het prettig om het aantal ademhalingen te tellen.
- 5 Ben je weer afgeleid geraakt? Verplaats je aandacht weer rustig naar de ademhaling. Valt er nog meer op aan je ademhaling? Is deze mooi constant, of misschien soms wat onregelmatig? Als je wilt, kun je nog een keer lekker diep zuchten.
- 6 Nu ga je gecontroleerd ademhalen: vier tellen in, en acht tellen uit. Of drie in en zes uit, wat je zelf prettig vindt. Doe dit zo lang als je nodig hebt om tot rust te komen. Tot je jouw aandacht volledig in het hier en nu, op jouw ademhaling hebt weten te krijgen.
- 7 Om af te sluiten, kun je je aandacht weer op je lichaam richten. Begin bij je voeten en werk rustig door naar de rest van je lichaam. Langzaam maar zeker breid je je aandacht uit naar je benen en armen, en je komt een beetje los. Totdat je je hele omgeving in je hebt opgenomen.
- 8 Als je later merkt dat je afgeleid raakt door je gedachten, kun je dat moment herkennen en weet jij hoe je je aandacht weer terugkrijgt in het heden.

#### REFLECTIEVRAAG: TERUG IN BALANS

- Welk systeem van de emotieregulatiecirkels is bij jou het meest effectief? En bevalt je dat?
- Wat werkt bij jou om weer in balans te komen?
- Noem van elk systeem een voorbeeld van hoe het bij jezelf werkt.

### 1.4.3 Positieve emoties

We hebben elke dag te maken met emoties, met zowel negatieve als positieve emoties en alles wat daartussen zit. Angst, verdriet en hopeloosheid zien we vaak als negatieve emoties; plezier, interesse, liefde, dankbaarheid en hoop zien we als positieve emoties.

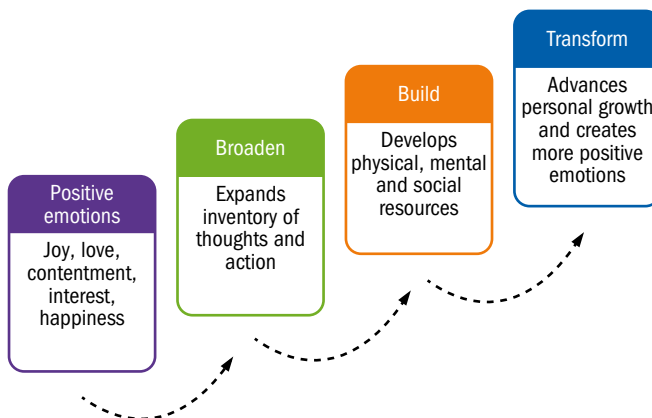
De klassieke psychologie heeft veel onderzoek gedaan naar de effecten van negatieve emoties op bijvoorbeeld angst en stemmingsstoornissen. Negatieve emoties zijn op zich functioneel, omdat ze ervoor zorgen dat we ons beschermen tegen dreigende situaties of dat we ons terugtrekken uit de situaties die een negatieve impact op ons hebben. Zij kunnen ons leven redden. Toch hebben ze een negatieve invloed op ons welzijn. We weten dat extreme, langdurige of contextueel ongepaste negatieve emoties kunnen leiden tot problemen, zoals burn-out en depressie (Geschwind, Veehof & Bohlmeijer, 2021).

Positieve emoties hebben een positief effect op ons leven. Fredrickson (2008) heeft dit uitgewerkt in de zogenoemde 'broaden and build-theorie'. Deze theorie laat zien wat de kracht van positieve emoties is. De theorie gaat over een opwaartse spiraal van positieve emoties (figuur 1.4). Een positieve emotie groeit, verbreedt en draagt bij aan je veerkracht wanneer je deze voldoende aandacht geeft.

Positieve emoties die iemand beleeft, zorgen voor een verbreding van de gedachten en het handelingsrepertoire, en dit zorgt weer voor het opbouwen van persoonlijke hulpbronnen die bijdragen aan de veerkracht en de toename van de fysieke en mentale gezondheid. Met andere woorden: iemand die een hoopvol moment heeft waarin hij veel verbinding beleeft,ervaart ontmoetingen met anderen daarna ook positiever. De verwachtingen worden hierdoor hoopvoller en andere momenten worden daardoor positiever gelabeld. Uiteindelijk groeit deze persoon in hoop en vertrouwen op het vlak van verbinding.

Broaden and  
build-theorie

FIGUUR 1.4 Broaden and build-theorie



Bron: Frederickson & Cohn, 2008.

Er zijn een aantal technieken die dit broaden and build-effect versterken. Eén ervan is *savoring*, wat in het Nederlands meestal vertaald wordt als 'bewust genieten'. De aandacht in het hier en nu vergroot het effect van positieve emoties. Praten over de emotie, er tijd aan besteden, versterkt het effect.

Savoring

**OEFFENEN: WAT GING GOED?**

- Schrijf aan het einde van de dag drie dingen op die goed gingen en leg uit waarom. De items kunnen variëren van alledaagse (je vriendin gaf je een fijne omhelzing) tot buitengewone (je zus is bevallen van een gezonde baby).
- Beantwoord naast elke positieve gebeurtenis de vraag: waarom is dit gebeurd? Bijvoorbeeld, als je schreef dat je vriendin je een leuke omhelzing gaf, schrijf dan 'omdat ze me graag ziet'.

Neem voor deze oefening de tijd. Denk écht over de goede dingen na en voel de dankbaarheid.

De oefening kan in het begin ongemakkelijk aanvoelen of je kunt moeite hebben om je te concentreren op de positieve gevoelens van een gebeurtenis. Dat is normaal, het wordt makkelijker. Het werkt het beste om dit elke dag te oefenen, gedurende minstens een week.

Hoe eenvoudig deze oefening ook mag lijken, onderzoek heeft aangetoond dat het dagelijks stilstaan bij wat goed ging gedurende een week, de gevoelens van geluk en dankbaarheid onmiddellijk na de oefening verhogen, evenals een week, een maand, drie maanden, en zelfs zes maanden later.

**Mindfulness-technieken**

Met mindfulnessstechnieken kun je dit effect ook bereiken. Beide kun je in je coaching inzetten om zo het broaden and build-effect te vergroten. Eigenlijk vergroot je door de gerichte aandacht de ervaring van de positieve emoties en versterk je daarmee de opwaartse spiraal.

Uit onderzoek blijkt dat vriendelijkheid gevoelens van compassie, zorg en liefde voor jezelf en voor anderen vergroot (Fredrickson e.a., 2008).

**OEFFENEN: TRAINEN VAN ZELFCOMPASSIE**

Hoe vriendelijk was jij voor jezelf vandaag?

Door jezelf dit te vragen, train je je zelfcompassie. Het trainen van zelfcompassie heeft ook effect op het tonen van compassie voor de mensen die jij in je werk spreekt. Liefdevolle vriendelijkheid naar jezelf maakt je een betere professional en coach.

**1.5 Bereiken van je coachdoel**

Elke coaching start met een vraag. Wanneer iemand met een coachvraag bij je aanklopt, is er aan de ene kant de vraag waar het is misgegaan en hoe we het functioneren van deze persoon kunnen herstellen. Aan de andere kant is er een net zo interessante vraag, namelijk waar het goed gaat en hoe dit versterkt en geoptimaliseerd kan worden. Beide vragen zijn bij de start van een verandertraject belangrijk. Wanneer je vanuit autonomie van de ander wilt werken, is het ook aan de ander hoe ze met haar eigen vraag aan de slag wil. Iemand komt meestal met een vraag binnen omdat ze op een specifiek vlak geholpen of gesteund wil worden. Dit is altijd een kwetsbaar moment. Meestal hebben mensen het verandertraject zelf al proberen in te zetten voordat ze hulp gaan zoeken. Hulp zoeken draagt altijd het risico in zich een tikje ondermijnend te zijn voor de eigenwaarde, omdat het zelf niet is gelukt. Het kan een waardevolle start zijn om jezelf steun of hulp te gunnen en er niet meer alleen voor te staan. Het is als coach goed om je er bewust van te zijn dat het altijd een kwetsbaar moment is als iemand haar vraag in jouw handen legt.

Een goede coach wil zichzelf overbodig maken. Dat betekent dat je wenst dat de cliënt in de toekomst vergelijkbare vragen zelf kan oppakken en daar vertrouwen in ontwikkelt. Je vergroot als het ware het zelfsturend vermogen van de ander. Door zich bewust te zijn van het leerproces ontwikkelt iemand het vertrouwen én inzicht om toekomstige vragen zelfstandig op te lossen. Dit versterkt de veerkracht van die persoon en vergroot de zelfredzaamheid.

Zelfsturend  
vermogen

1

Vanuit de klassieke psychologie hebben we ons lang beziggehouden met de probleemgerichte benadering en dus met de eerste vraag die we net noemden: wat gaat hier mis en waarom? Positieve psychologie geeft ons wetenschappelijke antwoorden op de vraag hoe we het leven kunnen optimaliseren en leren van wat goed gaat. Het leren van succes is van grote waarde. Ook uitzonderingen of successen in het verleden zijn een bron van informatie en kunnen daarmee ieders veranderproces versterken. Hierbij is het goed te noemen dat het in onze visie niet alleen gaat over subjectief geluk, maar ook over persoonlijke groei, verbondenheid, zingeving en betrokkenheid. Dat er zo nu en dan wat misgaat en dat niet iedereen fysiek en mentaal op zijn best is, is inherent aan het leven en hoeft geen probleem te zijn dat opgelost moet worden. Tenzij iemand er zelf om vraagt.

### 1.5.1 Welzijn als collectief doel

Welzijn is niet alleen een individuele zaak en verantwoordelijkheid. In de positieve psychologie wordt ook onderzoek gedaan naar welke omgeving optimaal functioneren mogelijk maakt. Dit heeft veel waardevolle inzichten opgeleverd in hoe mensen ondersteund kunnen worden bij het creëren van een leven met welzijn. Bij motiverend coachen creëer je ook een omgeving waarin je de motivatie om te veranderen aan de ander ontlokt én iemands potentieel daarin versterkt. In de coachrelatie creëer je ruimte voor de ander om optimaal te kunnen leren. Hoe je dat doet, lees je verderop in dit boek.

Omgeving

### 1.5.2 De kracht van luisteren

Duurzame verandering vraagt om commitment. Commitment vraagt om het zich bewust zijn van de eigen waarden en de reden van de gewenste verandering. Bij positieve psychologie, ACT en motiverend coachen spelen waarden een belangrijke rol.

Commitment

Waarden

Motiverend coachen zet aan tot onderzoek van iemands doelen en waarden in het leven. Eigenlijk leg je het plaatje van iemands gewenste leven naast het huidige leven, zodat de ander kan nadenken of het de moeite waard is om het proces naar het gewenste leven aan te gaan. Waarden zijn onze onbewuste *drive* in het leven. We zijn ons daar niet altijd van bewust. Soms zien we beren op de weg of zijn er diepere angsten en doen we dingen niet die wel belangrijk voor ons zijn. Of we stellen iets steeds maar uit en leven niet vanuit onze waarden. Dit heeft invloed op ons welzijn en belemmert ons geluk.

Een coach luistert goed en hoort hoe de ander in het leven staat. Zij hoort de waarden en ziet de beren op de weg in iemands verhaal. Luisteren vanuit nieuwsgierigheid, zonder oordeel, zonder advies of kritiek is het belangrijkste en meest waardevolle instrument in een coachend gesprek. Eigenlijk doe je niet veel meer dan de ander aan het werk zetten, zodat deze zijn ambivalentie kan verkennen.

Ambivalentie

Dat vraagt om specifieke gesprekstechnieken en begrijpen wanneer je die inzet. Het vraagt van je om goed te luisteren en te kunnen inspelen op wat de ander denkt en zegt. Goed luisteren vraagt een accepterende en oordeelloze houding. Als je in gedachten denkt aan een goed plan of een strakke oplossing, mis je vaak waardevolle informatie. Respect voor ieders eigen keuze en proces is het uitgangspunt bij motiverende gespreksvoeringen (Miller & Rollnick, 2014).

#### Accepterend luisteren

Accepterend luisteren betekent niet dat je de ander klakkeloos volgt in haar verhaal. Motiverend coachen is immers een directieve manier van werken. Je werkt doelgericht aan het ontlocken van de motivatie én je werkt toe naar het door jullie samen afgesproken doel van het gesprek. Het komt erop neer dat je de motivatie probeert te triggeren. Dat is de kern van motiverend coachen:

‘Vanuit een houding van acceptatie en compassie ben je gericht op het versterken van iemands autonome motivatie en commitment aan een specifiek doel. Vanuit samenwerking ontlok en exploreer je de eigen redenen om te veranderen’ (Claessens & De Hondt, 2019)

Het luisterend oor is het belangrijkste instrument van de coach. Je hoort bijvoorbeeld concrete uitspraken waarin wensen, voornemens en plannen naar voren komen. Ook hoor je wanneer iemand de boel liever laat zoals het is. Het is waardevol om hierbij de positieve psychologie in je achterhoofd te houden. Met de focus op wat werkt, wil je de ander laten ervaren wat voor haar welzijn werkt en welke competenties ze heeft om haar eigen welzijn positief te beïnvloeden en eventuele veranderingen voor elkaar te krijgen. Je wakkert als het ware haar eigen potentieel aan om meer te floren. Ook dat noemen we ontlocken.

#### Ontlocken

### 1.5.3 Waarden

Waarden geven richting aan het leven. Ze geven aan waar je naartoe wilt. Waarden komen voort uit iemands algemene behoeften en worden vervolgens geconcretiseerd in doelen. Weten wat je wilt in het leven maakt ook dat je in die richting actie onderneemt. Het is lastig om actie te ondernemen als je niet weet wat je wilt. Waarden hebben een directe invloed op iemands motivatie.

#### Waardenpakket

Het waardenpakket verschilt per persoon én het verschilt per persoon hoe bewust die zich ervan is. Niet iedereen schudt zo een lijstje waarden uit de mouw. Een waarde is een soort van cognitieve constructie. Je hebt deze waarde ergens meegekregen of ergens in jouw geschiedenis ontwikkeld. Vaak neem je waarden over uit je omgeving. Waarden kunnen ook in conflict staan met de waarden van anderen uit je omgeving.

Autonomie gaat over de wens om zelf te kunnen beslissen over je leven en heeft te maken met de vrijheid om dat te kunnen beslissen.

Iemands waarden hebben invloed op de richting die men voor zichzelf wenst in het leven. Diepe intrinsieke motivatie is dan ook motivatie van binnenuit, motivatie die aansluit bij iemands waarden. Extrinsieke motivatie is druk van buitenaf die ook een contrast kan vormen met iemands waarden. Denk maar aan een puber die saai huiswerk moet maken. Motivatie heeft te maken met waarden en autonomie.

#### Intrinsieke motivatie

#### Extrinsieke motivatie



Een deel van het menselijk lijden ontstaat doordat mensen hun gedachten als de werkelijkheid beschouwen en hun gedrag daarop afstemmen (Schreurs & Westerhof, 2021). Wanneer dat niet zo is, liggen er kansen in het aanvaarden van deze discrepantie. Door aan de slag te gaan met waarden en te onderzoeken wat iemands leven belangrijk en waardevol maakt, kom je bij de intrinsieke motivatie die richting geeft aan de keuzes die iemand maakt vanuit de huidige situatie. We noemen dat ook wel waardengericht gedrag.

In je coaching kan een waardenonderzoek bijdragen aan het ontwikkelen van intrinsieke motivatie. Wie vanuit waarden leeft en werkt, floreert. Daarmee bedoelen we dat je het gevoel hebt dat je je leven leeft zoals dat bij jou past, dat je je sterke kanten in kunt zetten en kunt doen wat belangrijk voor jou is.

Discrepantie

Waardengericht  
gedrag

1

#### OPDRACHT: KOMPAS

- Onderzoek jouw kompas door eerst naar jouw waarden te kijken.
- Welke waarden zijn voor jou (in je rol als coach) bepalend?
- Maak een kompas vanuit deze waarden. Een kompas is een heel persoonlijke zin, een stukje tekst waarin jouw persoonlijk motto naar voren komt. Zo'n kompas geeft richting aan jouw manier van werken.

Gebruik de waardenlijst op de website bij dit boek als inspiratiebron voor het kijken naar jouw waarden.



#### CASUS

##### De doorslaggevende waarden van Marjet

Marjet is een vrouw van veertig jaar met een druk gezinsleven. Haar arts vertelde haar dat ze een te hoog cholesterolgehalte heeft. Aangezien ze geen klachten ervaart, komt dit als een verrassing. In het gesprek met de leefstijlcoach geeft ze wel toe zich bewust te zijn van haar ongezonde eetgedrag. In de drukte heeft ze immers snel de neiging om te gaan snacken. Naast de zorg voor drie jonge kinderen ervaart ze veel stress in haar baan en zorgt ze voor haar dementerende moeder. Marjet vreest dat er niet veel tijd is om gezond te gaan koken. Ze beseft wel dat het verstandig zou zijn om haar cholesterolgehalte te laten dalen, maar ziet dit nu niet als absolute prioriteit. De coach bespreekt samen met Marjet de consequenties van haar huidige leefstijl. Marjet geeft aan dat ze weet dat het op termijn wel problemen kan geven. De coach vraagt door op welke termijn dat dan zou zijn. Over een jaar of tien denkt Marjet. Dat punt is mijlener weg voor haar. Het is echter reëel dat haar kinderen dan te maken gaan

hebben met een ouder die ernstig ziek is. Die gedachte raakt Marjet meer dan de consequenties voor haar eigen gezondheid. Dat haar kinderen op zo'n jonge leeftijd geconfronteerd zullen worden met een moeder met een bedreigende ziekte maakt het belangrijk om nu haar levensstijl te veranderen. Een goede moeder zijn is een belangrijke waarde voor Marjet.

Door over de consequenties voor anderen te spreken, voor haar kinderen of misschien voor haar moeder die een mantelzorger moet missen, krijgt ze de motivatie om toch haar levensstijl aan te pakken. Marjet heeft ook een goed plan nodig en onder de streep meer rust. Haar jaagsysteem staat constant aan. Zij en haar partner gaan allebei iets minder werken om meer rust te creëren thuis en de tijd te krijgen om gezond te eten. Deze nieuwe bewuste levensstijl sluit aan bij hun waarden. Hier waren zij zich niet zo bewust van; het bleek wel een belangrijke drive om de levensstijl aan te passen.

Vanuit haar eigen normen- en waardenkader vindt de leefstijlcoach dat Marjet zelf een goede gezondheid verdient. Zij vindt dat Marjet misschien niet altijd het belang van anderen voor dat van zichzelf zou moeten stellen. Maar dat zijn háár normen en waarden. De motivatie van Marjet ligt elders. Door aan te sluiten bij Marjets autonomie, haar waarden en belangen, kan de coach haar motivatie in dit gesprek onderzoeken en haar laten ontdekken wat een haalbaar plan is.

### 1.5.4 Compassie

Motivatie en de mogelijkheid tot verandering liggen in de persoon zelf. Miller & Rollnick (2014) omschrijven de behoefte of neiging om goed te leven als een uitgangspunt van motiverende gespreksvoering en als belangrijke bron in een coachgesprek. Als motiverend coach stel je het belang van de ander voorop en door diepgaand en actief te luisteren, beïnvloed je de motivatie van de ander. Zo geef je de ruimte om de eigen motivatie te verkennen vanuit een volledige acceptatie van de beleving, leefstijl en keuzes van de ander. Dit doe je met compassie.

Compassie – zo blijkt uit onderzoek – is een van de meest waardevolle aspecten van motiverend coachen. Je wilt bij de ander motivatie ontlokken door volledige aanvaarding en acceptatie van de ander. Compassie is iets anders dan medelijden. Compassie is het begaan zijn met het lijden van een ander. Door de compassie uit te spreken, toon je deze aan de ander. Compassie en zelfcompassie zijn nauw met elkaar verweven.

Jazaieri e.a. (2013) onderscheiden vier hoofdcomponenten van compassie:

- 1 de *cognitieve component*, waarin je het lijden gewaarwordt
- 2 de *affectieve component*, waaronder meevoelende bezorgdheid vanuit een emotionele geraaktheid voor dit lijden valt
- 3 de *intentionele component*, waarin de wens dat het lijden verlicht wordt naar voren komt
- 4 de *motivationale component*, de bereidheid om zich actief in te zetten voor de verlichting van dit lijden

Door compassie te tonen, laat je in je coachende rol actief zien dat je probeert om de situatie vanuit het perspectief van de ander te bekijken en probeert daarin de beleving mee te nemen. Compassie wordt bij motiverende gespreksvoering gezien als het prioriteit geven aan de behoefte van een ander. Compassie vraagt van jou als coach te accepteren hoe de ander de situatie beleeft, ook al ligt dat ver buiten je eigen referentiekader.

Een compassievol gesprek geeft de ander het gevoel te mogen zijn wie ze kan zijn, met al haar eigenaardigheden. Dat maakt het ook mogelijk om vanuit autonomie tot gedragsverandering te komen. De kans op duurzame gedragsverandering is het grootst als die vanuit de eigen autonomie ontstaat. Compassie creëert daar ruimte voor omdat de ander voelt dat ze mag zijn wie zij is met al haar emoties, waarden en gedachten.

Motiverend coachen kun je zien als een begeleidende manier van werken waarbij je mensen uitnodigt in plaats van dat je hen stuurt. Je nodigt de ander uit om te onderzoeken wat nodig is om te kunnen floreren, je nodigt de ander uit om behoeften te onderzoeken en om zo de eigen drive tot verandering in beeld te krijgen. Je ontlokt daarbij positieve emoties, zoals vertrouwen, dankbaarheid en hoop. Verder ontlok je iemand wijsheid over zichzelf met acceptatie voor de eigenheid van de ander.

Je gaat ervan uit dat alles wat er voor de verandering nodig is in de persoon ligt of dat deze zelf de hulpbronnen in kan zetten. Een mooie stelregel daarbij is: 'Doe niets wat de cliënt zelf kan.'

Als motiverend coach sluit je voortdurend aan bij de beleving en waarden van de ander in plaats van dat je de ander probeert te overtuigen van jouw inzichten, adviezen en ideeën. Daarbij heb je natuurlijk te maken met de ethische kaders van het werk. Is iemand te beperkt om voor zichzelf of voor haar omgeving verantwoorde keuzes te maken, dan kom je in een andere rol terecht en moet je je meer begeleidend of sturend opstellen. Motiverend coachen kent ook grenzen. Er zijn namelijk situaties waarin voor het welzijn van de persoon toch anders ingegrepen moet worden ter bescherming van henzelf of anderen.

Vanuit acceptatie en compassie wil je in de coaching voortdurend gelijkwaardig zijn met je gesprekspartner. Die gelijkwaardigheid is nodig om de ander de ruimte te geven om vanuit autonomie keuzes te kunnen maken over het eigen leven. Als coach sluit je aan bij de behoeften van je cliënt. Eigenlijk is dat ook heel logisch, want de ander is toch de beste expert van zichzelf, met de eigen behoeften en wensen.

# In het kort

1

- ▶ Coachen gaat over gedragsverandering en gedragsverandering is ingewikkeld.
- ▶ Gedragsverandering vraagt om motivatie. Motivatie is niet iets wat jij als coach geeft, maar iets wat jij ontlokt aan de ander.
- ▶ Als motiverend coach ben je niet verantwoordelijk voor het aandragen van oplossingen, maar wil je bijdragen aan het welzijn van anderen.
- ▶ Vanuit wetenschappelijk onderzoek weten we veel over welzijn. Positieve psychologie onderzoekt hoe mensen tot optimaal functioneren kunnen komen.
- ▶ Optimisme en sterke kanten benutten zijn hierbij belangrijke uitgangspunten. Als coach kun je hier je voordeel mee doen door daarop in te spelen. Als coach kies je of je je richt op het versterken van wat aanwezig is of op herstel.
- ▶ In de geschiedenis is er met verschillende brillen naar gedragsverandering en welzijn gekeken. Jij kunt als coach bepalen hoe jij dat ziet, wat jouw visie is. Dat bepaalt de manier waarop je werkt. Sterke kanten kunnen het vertrekpunt van verandering zijn. De sterke kantenbenadering richt zich op successen en op persoonlijke kwaliteiten.
- ▶ Emotionele systemen hebben invloed op hoe we ons voelen en op onze veerkracht.
- ▶ Positieve emoties versterken ons. Bij gewenste gedragsveranderingen kun je goed gebruikmaken van de kracht van positieve emoties.
- ▶ Compassie en een luisterend oor zijn belangrijke krachten voor jou als coach.