



COACHEN VANUIT DE SCHEMA THERAPIE

FLEUR KRAANEN
ROB VAN EIJBERGEN
MARIEKE HESSELING

Begrijp en doorbreek
hardnekkige patronen

Boom



FLEUR KRAANEN, ROB VAN EIJBERGEN
& MARIEKE HESSELING

COACHEN VANUIT DE SCHEMA THERAPIE

Begrijp en doorbreek hardnekkige patronen in 8 stappen

Boom



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord 9

Overeenkomsten en verschillen tussen psychotherapie en coaching 10

Deel 1 Inleiding tot de schematherapie - Basisprincipes en theoretische fundamenteën 16

1 Basisbehoeften 19

2 Schema's 25

3 Modi oftewel disfunctionele patronen 35

4 De relatie tussen de modi 57

5 Doelen van schematherapie / schemagerichte coaching 61

Deel 2 De acht stappen 66

VOORAF: De telefonische aanmelding 71

Stap 1: Intake 73

1.1 Doel 73

1.2 Hoe? 73

1.3 Reflectieopdracht(en) voor thuis 79

1.4 Wat als? 80

1.5 Voorbeelden 82

Stap 2: Schema's ontdekken en hun ontstaansgeschiedenis verkennen 87

2.1 Doel 87

2.2 Hoe? 88

2.3 Reflectieopdracht(en) voor thuis 96

2.4 Wat als? 97

2.5 Voorbeelden 98

Stap 3: Het maken van het modusmodel 107

3.1 Doel 107

3.2 Hoe? 107

3.3 Reflectieopdracht(en) voor thuis 117

3.4 Wat als? 117

3.5 Voorbeelden 121

Stap 4: Het herkennen van de modi (en tussentijds evaluatie) 133

4.1 Doel 133

4.2 Hoe? 134

4.3 Reflectieopdracht(en) voor thuis 140

4.4 Wat als? 140

4.5 Voorbeelden 144

Stap 5: De voor- en nadelen van beschermers 153

5.1 Doel 153

5.2 Hoe? 154

5.3 Reflectieopdracht(en) voor thuis 160

5.4 Wat als? 160

5.5 Voorbeelden 161

Stap 6: Voorbereiden op verandering 173

- 6.1 Doel 173
- 6.2 Hoe? 173
- 6.3 Reflectieopdracht(en) voor thuis 189
- 6.4 Wat als? 189
- 6.5 Voorbeelden 190

Stap 7: Experimenteren met nieuw gedrag 205

- 7.1 Doel 205
- 7.2 Hoe? 205
- 7.3 Reflectieopdrachten voor thuis 209
- 7.4 Wat als? 209
- 7.5 Voorbeelden 211

Stap 8: De onderhoudsbeurt 221

- 8.1 Doel 221
- 8.2 Hoe? 221
- 8.3 Reflectieopdrachten voor thuis 222
- 8.4 Wat als? 222
- 8.5 Voorbeelden 223

Tot slot 231

Over de auteurs 233

Referenties 235

Bijlagen 237

- Bijlage 1. Overzicht basisbehoeften 239
- Bijlage 2. Overzicht Schema's 245
- Bijlage 3. Overzicht modi 251
- Bijlage 4. Modusmodel 255



VOORWOORD

Sinds enkele jaren neemt de vraag naar coaching toe. Coachingsvraagstukken hebben bijvoorbeeld betrekking op hoe je kunt functioneren binnen een team, leiding kunt geven aan medewerkers of kunt omgaan met conflicten, stress, het management of de Raad van Commissarissen. Soms gaat het om het leren hanteren van disfunctionele gedragingen van anderen, maar vaker om het leren herkennen en veranderen van eigen disfunctionele gedragspatronen.

Er is al een tijd lang een trend gaande dat er steeds meer coaches bij komen. Coach is geen beschermd beroep, wat betekent dat iedereen zich coach kan noemen. Dit maakt het moeilijk om het kaf van het koren te scheiden. Bovendien zijn er, hoewel er wel coachingsopleidingen zijn en coachingsstijlen, geen welomschreven modellen van waaruit gecoacht wordt. Dit in tegenstelling tot de hoek van psychotherapie waar veel verschillende typen (psycho)therapie bestaan die welomschreven zijn. Fleur en Marieke, beiden geregistreerd klinisch psycholoog en eigenaar van ggz-instelling De Gezonde volwassene waar uitsluitend schematherapie wordt gegeven alsmede auteurs van het boek *Unstuck, dealen met overbelasting, perfectionisme en niet weten wat je wilt* (een schematherapie zelfhulpboek voor millennials) (Kraanen & Hesseling, 2023), verbaasden zich hierover tijdens gesprekken die zij met Rob voerden. Met zijn drieën onderzochten zij of schematherapie ook toepasbaar is in de coachingspraktijk, begonnen hiermee te experimenteren en waren enthousiast over de mogelijkheden die het coachen vanuit schematherapeutisch kader bood en de resultaten ervan.

Onze ervaring (Fleur en Marieke met name als schematherapeut, Rob als (executive) coach) in combinatie met de wetenschap dat het een belangrijke factor is in de werk-

zaamheid van een psychotherapie dat deze welomschreven is en dat door te coachen vanuit een model deze methodiek ook over te dragen is aan andere coaches, heeft geleid tot het boek dat je nu in handen hebt.

In dit boek beschrijven we aan de hand van acht stappen een gestructureerde aanpak waarmee coaches vanuit een schematherapeutisch kader hun coachee kunnen begeleiden bij het herkennen, beschrijven en doorbreken van beperkende patronen en zo duurzame veranderingen kunnen realiseren. Door middel van praktische oefeningen, casuïstiek vanuit de coachingspraktijk en theoretische achtergronden biedt dit boek een waardevolle bron voor zowel beginnende als ervaren (executive) coaches.

Dit boek bestaat uit twee delen:

Deel 1: Inleiding tot Schematherapie – Basisprincipes en theoretische fundamenteën

Deel 2: De acht stappen – Een gedetailleerde stap-voor-staphandleiding voor coaches voor de toepassing van schemagerichte coaching

Voordat we van start gaan met het toelichten van het schematherapeutisch model, vinden wij het belangrijk om eerst stil te staan bij de overeenkomsten en verschillen tussen psychotherapie en coaching. Wij vinden het noodzakelijk om te wijzen op mogelijke risico's van de toepassing van een psychotherapeutisch model door niet-therapeuten. Een en ander zetten we hieronder uiteen.

Overeenkomsten en verschillen tussen psychotherapie en coaching

Coaching en psychotherapie hebben overeenkomsten met elkaar, maar er zijn ook verschillen. We zetten ze op een rijtje.

Doel van de interventies

Een coach begeleidt mensen om professionele en soms ook persoonlijke doelen te bereiken, die verband houden met hun ontwikkeling, prestaties en welzijn, door middel van gestructureerde gesprekken, reflectie en gerichte oefeningen. Coaches werken vaak met goed functionerende mensen die hun prestaties willen verbeteren, hun zelfbewustzijn willen vergroten of specifieke vaardigheden willen ontwikkelen.

Coaches hebben door hun werkervaring en opleiding vaak kennis over hoe je effectief kunt functioneren in een werkcontext.

Een psychotherapeut is een gekwalificeerde professional die mensen behandelt bij wie er sprake is van een psychische stoornis die geclassificeerd kan worden volgens de DSM-5-TR (American Psychiatric Association, 2022), het handboek voor therapeuten waarin alle psychische stoornissen zijn omschreven. Voorbeelden van dergelijke stoornissen zijn depressieve stoornissen, angststoornissen en persoonlijkheidsstoornissen.

Beide soorten professionals hebben als doel om mensen beter te laten functioneren. Coaching is vaak een kortdurend (circa acht bijeenkomsten van 90 minuten), doelgericht traject met een duidelijke hulpvraag en ook een helder doel om naartoe te werken. Bijvoorbeeld de vraag om effectiever te kunnen leidinggeven. De hulpvraag ligt merendeels binnen de werkcontext. Wanneer het gaat om psychotherapie, varieert de duur van de behandelingen sterk. De kortste trajecten bestaan uit zes tot twaalf sessies van elk 45 minuten, terwijl de langste behandelingen meerdere jaren kunnen duren, met wekelijkse of zelfs meerdere afspraken per week (individueel en in groepen), en in sommige gevallen een klinische opname.

Beroepsbeoefenaar

Om coach te worden zijn er diverse opleidingen en cursussen, die sterk kunnen variëren in duur en inhoud. Het is niet ongebruikelijk dat oud-bestuurders en leidinggevendena na het volgen van zo'n opleiding of cursus een eigen coachingspraktijk beginnen. Dergelijke cursussen zijn er al vanaf een paar dagen. Een coach vervult vaak de rol van 'sparringpartner' en er is geen wettelijke bescherming van de titel, waardoor iedereen zichzelf coach mag noemen. Dit staat in contrast met beroepen in de geestelijke gezondheidszorg, waar strikte regelgeving en beschermde titels van toepassing zijn.

Een psychotherapeut, GZ-psycholoog of klinisch psycholoog (specialist) heeft psychologie gestudeerd en daarnaast een meerjarige postdoctorale opleiding gevolgd (de totale opleidingsduur is zes tot tien jaar) om geregistreerd te worden in het BIG-register. Dit Nederlandse register bevat de basisberoepen van professionals in verschillende gezondheidszorgberoepen. Als GZ-psycholoog, psychotherapeut of

klinisch psycholoog word je opgeleid als hulpverlener om mensen met psychische stoornissen te behandelen en deze titels zijn wettelijk beschermd. Na een studie psychologie mag je jezelf psycholoog noemen, wat overigens géén beschermde titel is.

Scholen binnen coaching en psychotherapie

Zowel binnen de coaching als binnen de psychotherapie bestaan verschillende benaderingen en stromingen. In de coaching variëren deze van directief tot non-directief en omvatten ze onder andere provocatieve, socratische en oplossingsgerichte coaching. Veel coachingsmethoden zijn afgeleid van therapeutische benaderingen, zoals cognitieve gedragstherapie, schematherapie, psychoanalyse, groepstherapie, systeemtherapie en Rogeriaanse psychotherapie. In dit boek ligt de focus op schematherapie, een therapievorm die cognitieve gedragstherapie combineert met experiëntiële, op gevoel gerichte interventies en ontwikkeld is door Jeffrey E. Young (Young, Klosko, & Weishaar, 2003).

Bescherming van titels en beroepsverenigingen

Sinds 2003 bestaat er een beroepsvereniging voor coaches, NOBCO. Om lid te worden van deze vereniging moet je als coach aan een aantal kwaliteitseisen voldoen, zij het vergeleken met de GZ-psycholoog, psychotherapeut of klinisch psycholoog zeer beperkt. Bovendien is het niet verplicht om lid te worden van deze beroepsvereniging om het beroep van coach te kunnen uitoefenen.

De titels psycholoog, therapeut en coach zijn geen beschermde beroepen. De beroepen van GZ-psycholoog, psychotherapeut en klinisch psycholoog zijn dat wel. Om deze beroepen uit te mogen oefenen, moet je een aanvullende opleiding volgen en aan allerlei kwaliteits- en nascholingseisen voldoen. Wanneer je je beroep uitoefent op basis van deze registratie, ben je overigens ook tuchtrechtelijk vervolgbaar. Wanneer je schematherapeut wilt worden, sluit je je aan bij de Vereniging voor Schematherapie (VSt). Ook zij hanteren eisen en wanneer je hieraan voldoet (en een BIG-geregistreerd beroep hebt), kennen zij respectievelijk het juniorlidmaatschap, seniorlidmaatschap of supervisorschap toe.

Risico's

Dit boek heeft als doel om inzichten uit de schematherapie toegankelijk te maken voor de coachingspraktijk. Het doel hiervan is nadrukkelijk niet om coaches op te

leiden tot (schema)therapeut. Het beroep van BIG-geregistreerd therapeut vraagt heel andere kwalificaties dan de functie van coach. Zowel de therapeut als de coach moeten hun eigen beperkingen kennen. Een therapeut heeft minder inzicht in de werkcontext en de coach heeft minder inzicht in hoe je moet omgaan met psychologische problemen of psychopathologie.

Coachees of patiënten zien soms door de bomen het bos niet meer en het is onze taak als beroepsbeoefenaar om hier transparant in en over te zijn. Op internet is er veel te vinden en soms zijn patiënten wanhopig op zoek (gezien de wachtlijsten in de ggz). Dus ook al heb je na het lezen van dit boek kennis over de theorie van de schematherapie, stuur iemand met een therapeutische hulpvraag door naar een daarvoor gekwalificeerde hulpverlener. Andersom geldt dit ook: verwijst mensen die zich aanmelden voor psychotherapie maar dit niet nodig hebben door naar een goede coach zodat er ruimte vrij blijft voor mensen die echt therapie nodig hebben.

Wanneer therapie en wanneer coaching?

Als zich herhalende gedragspatronen iemand dusdanig belemmeren dat hij zowel zakelijk als privé niet meer functioneert, dan is het aan jou als coach om deze persoon te adviseren een BIG-geregistreerd therapeut te zoeken. Dit geldt ook wanneer er sprake is van psychopathologie (een stoornis uit de DSM-5-TR (American Psychiatric Association, 2022)). Wanneer iemand goed functioneert, maar beter, anders of makkelijker wil functioneren, is begeleiding door een coach passend.

Een ander verschil tussen coaching en psychotherapie dat vaak genoemd wordt, is dat coaching toekomstgericht is (waarbij je wel aandacht houdt voor de ontstaansgeschiedenis van bepaalde patronen) en psychotherapie vaak meer gericht is op het verleden: het begrijpen van patronen en ook het helen van bepaalde trauma's of tekorten die zorgen voor de psychische klachten in het heden. Waar in coaching de focus vooral ligt op het versterken van kwaliteiten die er al zijn, is dit in psychotherapie vaak pas het laatste hoofdstuk, nadat je eerst gewerkt hebt aan het helen van tekorten en het eventueel aanleren van nieuw gedrag.

Na deze uiteenzetting van de verschillen tussen therapie en coaching en ook heel uitdrukkelijk een waarschuwing over wanneer je wel en wanneer je beter niet een coachingstraject met iemand op kunt starten, gaan we in deel 1 verder met de basis-

principes van schematherapie en de theoretische fundamenteën. In deel 2 leggen we in acht stappen uit hoe een schemagericht coachingstraject er in de praktijk uitziet. In het laatste deel van het boek vind je een aantal bijlagen, deze kun je downloaden om te gebruiken in de praktijk.

Tot slot

In het boek gebruiken we steeds de hij-vorm wanneer we het over een coachee hebben. Dit hebben we gedaan om de leesbaarheid te vergroten. Vanzelfsprekend kan de coachee ook vrouw of non-binair zijn.

**INLEIDING TOT DE
SCHEMATHERAPIE
- BASISPRINCIPES
EN THEORETISCHE
FUNDAMENTEN**

DEEL 1



Voordat je aan de slag kunt met je coachee, is het essentieel om je de basisprincipes van de schematherapie eigen te maken. Op deze manier krijg je in grote lijnen zicht op hoe je deze taal en methodiek kunt inzetten om verandering bij je coachee teweeg te brengen. In deel 1 van dit boek zetten we deze basisprincipes uiteen. Aan het einde van dit deel volgt een voorbeeldcasus die laat zien hoe je de principes in de praktijk kunt toepassen. Deel 1 is als volgt opgebouwd:

1. Basisbehoeften
2. Schema's oftewel valkuilen
3. Modi oftewel disfunctionele patronen
4. De relatie tussen de modi
5. Doelen van schematherapie/schemagerichte coaching
6. Voorbeeld

Bij het beschrijven van de basisprincipes van de schematherapie hebben wij er, gezien de context van dit boek, voor gekozen om voorbeelden te gebruiken van situaties die aansluiten bij wat je tegenkomt bij (executive) coaching. Echter, vanzelfsprekend lopen mensen tegen vergelijkbare patronen aan buiten de werksituatie. Wat wij verder belangrijk vinden om op te merken, is dat het in onze ogen noodzakelijk is dat je je als coach ook bewust bent van je eigen valkuilen en patronen en dat je deze in de termen van schematherapie kunt beschrijven. We adviseren dan ook om bij het lezen van dit deel van het boek bij jezelf na te gaan van welke basisbehoeften jij te weinig of te veel hebt gehad en welke schema's en modi jij herkent bij jezelf. Zo ervaar je bovendien zelf wat je straks van je coachee vraagt.

1 BASISBEHOEFTE

Om goed te begrijpen hoe het komt dat mensen valkuilen ontwikkelen van waaruit disfunctionele patronen ontstaan, is het belangrijk om te beginnen bij het begin, namelijk de jeugd. In de schematherapie wordt ervan uitgegaan dat iemand vanaf de geboorte een aantal emotionele basisbehoeften heeft waaraan in voldoende mate tegemoetgekomen moet worden. Zo krijgt iemand de kans om zich te ontwikkelen tot een veerkrachtige volwassene die voldoende kan omgaan met de grote en kleine uitdagingen van het leven en dus ook in de werkcontext.

Wat van belang is om te benadrukken, is dat het er bij het vervullen van de basisbehoeften om gaat dat hieraan in *voldoende mate* tegemoetgekomen wordt. Vaak wordt er gedacht in 'tekorten' en wordt er gezocht naar waar onvoldoende van is geweest. En vaak is dit ook terecht. Echter, het kan ook gebeuren dat iemand *te veel* heeft gehad van een bepaalde basisbehoefte en ook dan kan er een bedreiging in de ontwikkeling ontstaan. Hieronder beschrijven we zes basisbehoeften en geven we voorbeelden van hoe tekorten en 'tevelen' eruit kunnen zien en wat de mogelijke gevolgen zijn. Daarbij leggen we de nadruk op gevolgen voor de werkcontext.

1. *Veiligheid en verbondenheid.* De eerste en belangrijkste basisbehoefte is veiligheid en verbondenheid. Het is essentieel om als kind zorg en aandacht te krijgen in een veilige en betrouwbare omgeving en je beschermd en verbonden te voelen met de mensen om je heen. Wanneer een kind hier een tekort aan heeft in zijn jeugd, is er bijvoorbeeld sprake van een bepaalde mate van emotionele verwaarlozing, een 'los-zand-gezin' waarin er weinig verbinding bestaat tussen de gezinsleden, of, in extreme gevallen, fysieke, mentale of seksuele mishandeling. Het gevolg

hiervan is dat mensen in werksituaties het gevoel kunnen krijgen dat er geen rekening met ze wordt gehouden door zowel meerderen als ondergeschikten, ze het gevoel hebben er alleen voor te staan, ze bang zijn dat anderen hen laten vallen of in de steek laten, of dat ze wantrouwend worden naar de mensen met wie ze samenwerken.

Er is sprake van een teveel aan veiligheid en verbondenheid als mensen bijvoorbeeld te beschermd opgroeien en ouders alle obstakels uit de weg ruimen zodat kinderen zelf geen moeilijkheden hoeven te overwinnen. Binnen een werkcontext is het belangrijk om samen te kunnen werken en advies te vragen aan anderen zolang dit niet doorslaat naar het afhankelijk opstellen en het uitstralen van onzekerheid of het niet kunnen verdragen van onenigheid.

2. *Autonomie en competentie*. Het is belangrijk dat iemand tijdens het opgroeien voldoende autonomie heeft. Dit betekent dat iemand zelf de wereld (begeleid) onderzoekt, eigen keuzes maakt en nieuwe ervaringen opdoet op een veilige manier. Ook moet de mate van autonomie die een kind krijgt aansluiten bij iemands leeftijd. Een klein kind heeft natuurlijk nog heel weinig autonomie, maar een puber moet veel meer losgelaten worden. Wanneer kinderen een tekort aan autonomie hebben, leren ze te weinig om zelf beslissingen te nemen en zelfstandig problemen op te lossen. Dit zijn vaardigheden die bij uitstek van belang zijn in een werkcontext, met name in de rol van leidinggevende.

Te veel autonomie kan voor kinderen ook problematisch zijn, vooral als ze niet de nodige begeleiding, structuur en ondersteuning krijgen van volwassenen. Dit kan op latere leeftijd vervolgens leiden tot een onvolledige ontwikkeling van sociale normen waardoor problemen kunnen ontstaan in de werksituatie, zoals het niet accepteren van grenzen van een leidinggevende. Een kind kan leren dat hij er hoe dan ook alleen voor staat en vraagt mogelijk geen tot weinig hulp of verdraagt dit slecht. Ook kunnen kinderen die te veel autonomie hebben ervaren risicovol gedrag gaan vertonen. Hoewel ondernemerschap binnen de werkcontext goed is, kan dit bij mensen met deze achtergrond doorslaan naar het nemen van onverantwoorde risico's zoals het doen van extreem risicovolle investeringen waardoor problemen kunnen ontstaan.

3. *Vrijheid van expressie.* De basisbehoefte vrijheid van expressie houdt in dat iemand zijn eigen gevoelens en belevingen mag ervaren en uiten, dat een ouder dit stimuleert, spiegelt en ondertitelt, en dat een kind zo leert om te voelen dat hij mag zijn wie hij is. Een tekort aan het mogen ervaren en uiten van emoties leidt mogelijk tot het onvoldoende in contact staan met eigen gevoelens en/of behoeften. Dit is belangrijk omdat emoties je niet alleen informatie geven over wat er aan de hand is en je op basis daarvan voelt wat je nodig hebt, maar je ook keuzes kunt maken waardoor je regie ervaart over je leven, waaronder je baan. Vanzelfsprekend leidt het gevoel dat je niet mag zijn wie je bent tot een negatief zelfbeeld, waardoor mensen op het werk hun emoties niet tonen of het moeilijk vinden om verbinding aan te gaan met anderen.

Er is sprake van een teveel aan vrijheid van expressie van emoties als een kind alles mag zeggen en doen en hij geen rekening hoeft te houden met gevoelens van anderen. Het is goed als mensen zich uitspreken binnen een werkcontext, maar met deze achtergrond kun je makkelijker doorslaan en anderen nodeloos kwetsen en ongepaste of schadelijke uitlatingen doen.

4. *Spontaniteit en spel.* Iemand moet de ruimte krijgen om de wereld te ontdekken, zich te verbazen, te experimenteren, creatief te zijn en daarvan te genieten. Op deze manier leert iemand de wereld kennen, leert hij flexibel te zijn en ontwikkelt hij het vermogen om te genieten van het leven. Een tekort hieraan in de jeugd kan op latere leeftijd leiden tot rigiditeit en perfectionisme, een tekort aan het ervaren van plezier en verminderde nieuwsgierigheid en creativiteit.

Ook een teveel hieraan kan problematisch zijn. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot een gebrek aan discipline, moeite met het nemen van verantwoordelijkheid en impulsiviteit.

5. *Realistische grenzen.* Het is essentieel dat mensen opgroeien in een omgeving waar op een realistische manier grenzen worden gesteld. Zo leren ze vaardigheden om eigen en andermans grenzen aan te voelen en te respecteren, en om te kunnen functioneren in een groep. Deze basisbehoefte gaat daarnaast over het op een gezonde manier leren reguleren van je emoties. Een tekort hieraan kan leiden tot problemen met autoriteit, gebrek aan zelfdiscipline en gebrek aan respect voor

anderen of stuurloosheid. Deze zaken leiden vervolgens vaak tot problemen met sociale relaties, waaronder sociale relaties op het werk.

Een teveel aan grenzen kan net zo schadelijk zijn. Dit leidt bijvoorbeeld tot een beperkte ontwikkeling van de eigen identiteit, emotionele onderdrukking en een gebrek aan zelfstandigheid. Temperamentvolle kinderen kunnen zich bovendien afzetten tegen een teveel aan grenzen en regels en rebels gedrag vertonen waar ze vervolgens negatieve feedback op krijgen en een gevoel kunnen ontwikkelen 'lastig' te zijn. In een werkcontext kan dit zich uiten doordat mensen het heel moeilijk vinden zich aan regels en procedures te houden.

6. *Rechtvaardigheid*. Mensen hebben het nodig om de wereld te leren kennen in een sfeer van rechtvaardigheid. Het is belangrijk dat onrecht – waar mogelijk – wordt gecorrigeerd en uitleg gegeven wordt over regels. Wanneer hier onvoldoende in tegemoetgekomen wordt, kan dit leiden tot frustratie en machteloosheid, en een verstoord rechtvaardigheidsgevoel. In een werkcontext kan dit zich erin vertalen dat mensen extreem emotioneel kunnen reageren op beslissingen van de bedrijfsleiding die in hun ogen niet rechtvaardig zijn, bijvoorbeeld een reorganisatie die wordt doorgevoerd.

Een teveel aan rechtvaardigheid zorgt ervoor dat er onrealistische verwachtingen kunnen optreden met betrekking tot rechtvaardigheid die niet passend zijn bij wat er in het leven of op de werkvloer verwacht mag worden.

Wat van belang is om je te realiseren, is dat deze basisbehoeften niet losstaan van elkaar, maar met elkaar verbonden zijn. Zo gaat een teveel aan veiligheid en verbondenheid vaak samen met een tekort aan autonomie. En een teveel aan (realistische) grenzen heeft niet zelden een tekort aan spontaniteit en spel tot gevolg. Daarnaast is het goed om te benadrukken dat de gevolgen van tevelen en tekorten voorbeelden zijn en niet exclusief.

Is het dan allemaal de schuld van de ouders?

Stilstaan bij de tekorten en tevelen in de basisbehoeften tijdens de jeugd van je coachees helpt zowel jou als je coachee om beter te begrijpen hoe bepaalde disfunctionele schema's en modi (zie volgende paragrafen) zijn ontstaan. Dit proces draagt bij aan een zekere 'ontschuldiging'. Echter, het komt regelmatig voor dat coachees in een loyaliteitsconflict terechtkomen wanneer er te veel nadruk wordt gelegd op de 'schuld' van hun ouders in het ontstaan van deze patronen. Wees daarom voorzichtig met het beschuldigen van belangrijke anderen in het leven van je coachee. De meeste ouders handelen met de beste intenties, maar hebben vaak, meestal onbewust, zelf ook te maken gehad met tekorten of tevelen aan basisbehoeften in hun eigen jeugd.

Om dergelijke loyaliteitsconflicten te voorkomen, is het nuttig om te spreken in termen van 'intentie en effect'. Gedrag, zelfs wanneer het met de beste (of zonder kwade) intenties wordt vertoond, kan toch grote en negatieve gevolgen hebben. De intentie achter bepaald gedrag was vaak niet slecht, maar de effecten ervan kunnen alsnog ingrijpend en nadelig zijn geweest.

Daarnaast is het waardevol om aandacht te besteden aan wat je coachee wél heeft ontvangen in zijn jeugd: waar was er voldoende van en waarin heeft hij zich wel goed kunnen ontwikkelen?

Samenvattend worden in dit hoofdstuk zes¹ basisbehoeften beschreven waaraan in de jeugd in voldoende mate (dus niet te weinig, maar ook niet te veel) tegemoetgekomen moet worden, zodat iemand zich ontwikkelt tot een veerkrachtige volwassene die zowel privé als op het werk effectief functioneert, gezonde relaties onderhoudt en in staat is om met de uitdagingen en stress van het leven om te gaan. In het volgende hoofdstuk lees je hoe mensen op basis van deze tekorten en tevelen bepaalde schema's kunnen ontwikkelen, oftewel telkens terugkerende valkuilen.

1 Recentelijk is de basisbehoefte 'zelf-coherentie' toegevoegd. In verband met de scope van dit boek hebben wij besloten om deze weg te laten.



DE ACHT STAPPEN

DEEL 2

In dit deel van het boek werken wij de acht stappen van schemagerichte coaching uit, waarbij het belangrijkste doel is het doorbreken van negatieve patronen. De beschrijving van elke stap is als volgt opgebouwd. We beginnen met het toelichten van het doel van de betreffende stap. Hierna leggen we je uit hoe je deze stap uitvoert. Hier worden ook vaak stukken verbatim uitgeschreven, zodat je een duidelijk beeld krijgt van hoe je een en ander kunt uitleggen aan je coachee. Vervolgens zijn er aan elke stap reflectieopdrachten gekoppeld om dat wat in de sessie centraal stond verder te verdiepen. De coachee wordt aangemoedigd om hierbij belangrijke anderen te betrekken, omdat zij de coachee goed kennen en vanuit een ander perspectief licht kunnen werpen op patronen die de coachee wil doorbreken. Daarna staan we stil bij veelvoorkomende moeilijkheden die zich voor kunnen doen bij een specifieke stap. Tot slot illustreren we iedere stap met twee voorbeeldcasussen.

Voordat we stap 1 (intake) beschrijven, vertellen we eerst iets over hoe deze stappen te gebruiken en de globale opbouw van de sessies.

Hoe deze stappen te gebruiken

Op basis van onze ervaring hebben wij schemagerichte coaching opgeknapt in acht stappen. Dit wekt de indruk dat je deze stappen netjes en één stap per sessie doorloopt. Soms lukt dit inderdaad, maar veel vaker loopt het proces minder lineair. Het kan gebeuren dat je soms langer over een stap doet dan een sessie (omdat je er niet aan toekomt deze helemaal door te werken, omdat je inschat dat er langer stil moet worden gestaan bij de betreffende stap of omdat jij of je coachee het nodig vindt om iets te herhalen). Soms kun je een stap overslaan, zoals het in kaart brengen van de voor- en nadelen van beschermers, omdat dit impliciet al voldoende aan bod is gekomen. Het kan ook gebeuren dat je teruggaat naar een eerdere stap als je verderop in het proces merkt dat dingen toch niet duidelijk genoeg zijn, of dat er nieuwe inzichten naar voren komen. En tot slot kun je stap 6, 7 en 8 (voorbereiden op verandering, experimenteren

met nieuw gedrag en de onderhoudsbeurt) vrijwel eindeloos herhalen, mocht die behoefte er zijn. Kortom, gebruik het boek als leidraad. De stappen zijn een middel om het uiteindelijke doel, het doorbreken van patronen, te bereiken en geen doel op zich.

Verder hebben we bij de kopjes 'Hoe?' vaak stukken verbatim uitgeschreven. Dit dient ter inspiratie en is niet iets wat letterlijk gezegd hoeft te worden.

De globale opbouw van de sessies

Wij adviseren om iedere coachingssessie (met uitzondering van de intake, de opbouw daarvan beschrijven we in 'Stap 1: Intake') ongeveer hetzelfde op te bouwen. De reden hiervoor is dat dit zorgt voor voorspelbaarheid van de coachingssessie en dus ook voor een context waarbinnen je coachee zich veilig voelt om zich open te stellen. Wij gaan uit van coachingssessies van 90 minuten. Het bewaken van de tijdsduur van de sessie zorgt eveneens voor voorspelbaarheid. Dit soort zaken dragen dus bij aan het creëren van *containment*, oftewel veiligheid en vertrouwen.

Wij bouwen een coachingssessie als volgt op. We beginnen kort met vragen hoe het onze coachee vergaan is sinds we elkaar voor het laatst hebben gezien en daarna stellen wij een agenda op. Wat ons betreft staat daar in ieder geval op het bespreken van de reflectieopdracht (Is het gelukt om deze te doen? Waar is je coachee op uitgekomen? Heeft hij nieuwe inzichten opgedaan? Heeft je coachee een belangrijke ander betrokken en wat is daar de uitkomst van?) en natuurlijk het inhoudelijke onderwerp van de sessie. Ook vragen wij onze coachees of zij specifieke wensen hebben voor de sessie. Hierna gaan wij van start met het afwerken van de agenda. Als je merkt dat er tijdgebrek ontstaat en er onderwerpen in het gedrang komen, benoem dit dan en bepaal samen of het zinniger is om je aan de agenda te houden of een onderwerp door te schuiven naar de sessie erop.

Verder gebeurt het regelmatig dat coachees de reflectieopdrachten niet uitgevoerd hebben. Wanneer dit het geval is, sta dan stil bij wat daarvoor de reden is. Was de opdracht bijvoorbeeld onduidelijk of heeft je coachee er onvoldoende tijd voor kunnen maken? In het laatste geval is het belangrijk om stil te staan

bij de timing van de coachingsgesprekken. Is het nodig om meer tijd tussen de sessies in te bouwen? Of heeft je coachee op dit moment eigenlijk onvoldoende ruimte voor dit traject?

De grondhouding van jou als coach

Allereerst vinden wij het belangrijk dat je als coach probeert om een veilige omgeving te creëren door warm te zijn en empathie te hebben voor datgene wat je coachee je vertelt. Het is onze ervaring dat coachees af en toe nogal zakelijk kunnen zijn, zeker in het begin, maar verlies niet uit het oog dat daar een hoop kwetsbaarheid achter schuilgaat. Stel je verder op naast de coachee (en niet boven hem). Benader het coachingstraject als een ontdekkingstocht die jullie samen maken en waarvan jij de uitkomst ook niet kent. Je coachee is expert over zichzelf, dus ga uit van wat hij jou over zichzelf vertelt.

Als je iemand wilt leren om meer ‘gezond volwassen’ te functioneren, is het belangrijk dat jij zelf het goede voorbeeld geeft: *practice what you preach*. Zorg dat je wat je van je coachee vraagt (tijd, ruimte en voorbereiding) ook zelf uitdraagt. Een coachingssessie kan en mag alleen doorgaan als jij in je Gezonde volwassene functioneert. Als er iets aan de hand is waardoor je dit niet kunt garanderen (je bent ziek, er is veel aan de hand in jouw privésituatie waardoor je emotioneel onvoldoende beschikbaar bent of je hebt eigenlijk niet genoeg tijd), overweeg dan om de sessie te herplannen.

Coaching is vergeleken bij therapie vaak relatief kort (gemiddeld acht sessies van 90 minuten). Desondanks ga je vaak toch behoorlijk de diepte in. Het is belangrijk om te zorgen voor voldoende diepgang, zonder de vaart te verliezen. Zo blijft het traject binnen de afgesproken tijd en voorkom je dat coaching te veel op psychotherapie lijkt. Een manier om snelheid te behouden én je coachee te testen in hoe hij omgaat met nieuwe informatie en (lichte) confrontatie, is door vanaf het begin terug te geven wat je waarneemt bij je coachee. Dit kan gaan over patronen die je herkent, verbanden die je legt tussen het heden en het verleden, of over de houding van je coachee, bijvoorbeeld wanneer hij moeilijke dingen vertelt maar er steeds bij lacht. Zo krijgt je coachee ook een idee van jouw coachingsstijl en kan hij een weloverwogen beslissing maken over de match tussen jullie, en of hij verder met je wil werken.

De plaats waar de coachingssessie plaatsvindt

Wij adviseren om de coachingssessies niet op de werkplek van je coachee te laten plaatsvinden, maar op een externe locatie. Bij voorkeur vindt de sessie plaats in de praktijkruimte van de coach. Sessies kunnen ook online plaatsvinden, hoewel het een uitdaging is om het modusmodel te tekenen als je online met elkaar in gesprek gaat. Wanneer je online werkt, ga dan na of je gebruik kunt maken van een whiteboard-optie in je beeldbelprogramma of zorg anders dat je ergens een tekening kunt maken die ook zichtbaar is voor je coachee. Vraag je coachee ook, wanneer de sessie online plaatsvindt, dit niet vanaf de werkplek te doen en om niet meteen na de sessie een andere (zakelijke) afspraak te plannen. Zorg ook dat je coachee een plek kiest waar hij niet gestoord kan worden door anderen en waar hij voldoende privacy heeft.

Tips vooraf

De schematheorie is complex en uitgebreid, en het kost tijd om deze goed onder de knie te krijgen. Om de theorie beter te begrijpen en te oefenen met het uitleggen ervan, raden we aan om deze uit te leggen aan collega's, vrienden of je partner. Zo kun je toetsen of je de theorie voldoende beheerst om deze in de praktijk toe te passen.

Daarnaast is het voor iedere coach belangrijk om zijn eigen schema's en modi te kennen. Dit helpt niet alleen om de theorie beter te vertalen naar de praktijk, maar ook om je eigen valkuilen te herkennen en om te ervaren wat je eigenlijk van je coachee vraagt.

Verderop in dit boek werken we de acht stappen van schemagerichte coaching verder uit. Voordat we hiermee verdergaan, lichten we eerst toe hoe het telefonische aanmeldgesprek voorafgaand aan een coachingstraject vaak verloopt.

VOORAF: DE TELEFONISCHE AANMELDING

Bij het eerste telefonische contact waarin iemand zich aanmeldt voor schemagerichte coaching, is het handig om de onderstaande thema's te bespreken. Onze ervaring leert dat het belangrijk is om aan het begin van dit gesprek duidelijk de kaders te stellen. Geef aan dat het om een korte kennismaking van ongeveer 10 minuten gaat, zodat het gesprek niet per ongeluk een eerste coachingssessie wordt.

1. Korte kennismaking
 - Begin met jezelf voor te stellen en een korte achtergrond te geven over je ervaring als coach
 - Vraag de coachee naar zijn situatie of achtergrond
2. Wat is de coachingsvraag?
 - Vraag je potentiële coachee wat hem heeft doen besluiten om coaching te zoeken
 - Probeer de specifieke vragen of problemen te achterhalen die hij wil aanpakken
 - Luister actief en toon begrip voor de situatie
3. Hoe is de coachee bij jou terechtgekomen?
 - Vraag naar de reden waarom iemand jou heeft gekozen of hoe hij van jou heeft gehoord (bijvoorbeeld via aanbevelingen, internet of social media)

4. Globale kosten

- Geef een duidelijk overzicht van de kosten voor de coaching. De opzet is meestal een traject van acht bijeenkomsten waarbij er na vier bijeenkomsten een evaluatie wordt gehouden. Bespreek ook de verwachte frequentie van jullie gesprekken en daarmee de duur van het traject

5. Een korte uitleg over de werkwijze van schemagerichte coaching

- Leg kort uit wat schemagerichte coaching inhoudt, en dat deze vorm van coaching zijn oorsprong kent in de psychotherapie, maar dat het ook heel goed bruikbaar is gebleken wanneer het gaat om coachingsvragen die gaan over het doorbreken van hardnekkige patronen
- Bespreek de focus op het identificeren en veranderen van in de kindertijd ontwikkelde disfunctionele patronen die invloed hebben op het hier-en-nu

Deze onderwerpen worden uiteraard verder uitgediept in het intakegesprek.

OVER DE AUTEURS

Dr. Fleur Kraanen

Fleur Kraanen (1982) is BIG-geregistreerd klinisch psycholoog en psychotherapeut en gepromoveerd in de klinische psychologie. Zij is supervisor schematherapie en opgeleid in verschillende andere therapievormen. Eerder heeft zij gewerkt als docent aan de Universiteit van Amsterdam. In 2021 heeft zij samen met Marieke Hesseling een ggz-instelling opgericht: De Gezonde Volwassene, expertisecentrum voor schematherapie. Hier behandelen zij patiënten met persoonlijkheidsstoornissen en/of hardnekkige psychische klachten middels schematherapie. Naast het geven van psychotherapie coacht Fleur ook vanuit schematherapeutisch kader bij DGV coaching.

Fleur is auteur van verschillende internationale wetenschappelijke publicaties en het boek *Unstuck. Dealen met overbelasting, perfectionisme en niet weten wat je wilt*.

Prof. dr. Rob van Eijbergen

Rob van Eijbergen (1958) is hoogleraar integriteit van organisaties aan de Universiteit voor Humanistiek in Utrecht. Daarvoor was hij als hoogleraar verbonden aan de Vrije Universiteit in Amsterdam en de universiteit van Stellenbosch in Zuid-Afrika. Daarnaast is hij adviseur, (team)coach, mediator en toezichthouder. Hij heeft veel (inter)nationale ervaring als onderzoeker en adviseur op het gebied van integriteitsvraagstukken binnen organisaties. Ook heeft hij gewerkt met grote (inter)nationale bedrijven en kennisinstituten als universiteiten, adviesbureaus en onderzoeksinstituten en is hij lid van de tuchtraad voor de bankensector. Rob doet onderzoek naar psychologische veiligheid en integriteitsvraagstukken in organisaties en publiceert over integriteitsvraagstukken en coaching. Hij is regelmatig in de media te vinden. Hij is onder andere vast panellid van het programma *Boardroompanel* van BNR-radio.

Marieke Hesseling, MSc.

Marieke Hesseling (1989) is BIG-geregistreerd klinisch psycholoog en psychotherapeut. Zij is senior schematherapeut en opgeleid in verschillende therapievormen voor verschillende doelgroepen. Eerder werkte zij naast haar werk als psycholoog als docent aan de Vrije Universiteit. In 2021 heeft zij samen met Fleur Kraanen een ggz-instelling opgericht: De Gezonde Volwassene, expertisecentrum voor schematherapie. Hier behandelen zij patiënten met persoonlijkheidsstoornissen en/of hardnekkige psychische klachten middels schematherapie. Naast het geven van psychotherapie coacht Marieke ook vanuit schematherapeutisch kader bij DGV coaching.

Marieke is auteur van het boek *Unstuck. Dealen met overbelasting, perfectionisme en niet weten wat je wilt*.

Help je coachee in 8 stappen patronen te doorbreken

Schematherapie is een bewezen methode om terugkerende, hardnekkige patronen bij mensen te herkennen en te doorbreken. Deze patronen, ook wel schema's genoemd, zijn diep ingesleten overtuigingen en reacties die zijn ontstaan uit vroegere ervaringen en het huidige gedrag sterk beïnvloeden.

Dit boek laat zien hoe je als coach de theorie uit de schematherapie op een verantwoorde en effectieve manier kunt inzetten in je eigen praktijk. Aan de hand van een helder achtstappenmodel leer je hoe je coachees begeleidt bij het verkennen van hun schema's en valkuilen, het doorzien van de oorsprong ervan en het ontwikkelen van nieuw, helpend gedrag.

De combinatie van theoretische kaders, casuïstiek en praktische oefeningen maakt *Coachen vanuit de schematherapie* tot een waardevolle bron voor zowel beginnende als ervaren (executive) coaches die hun begeleiding willen verdiepen en duurzame verandering bij hun coachees willen ondersteunen.

Marieke Hesseling is BIG-geregistreerd klinisch psycholoog en senior schematherapeut.

Fleur Kraanen is BIG-geregistreerd klinisch psycholoog en supervisor schematherapie.

Beiden zijn eigenaar van ggz-instelling De Gezonde Volwassene.

Rob van Eijbergen is hoogleraar Integriteit van Organisaties aan de Universiteit voor Humanistiek. Daarnaast is hij zelfstandig gevestigd executive coach.



boom.nl

boommanagement.nl

