

# Voor papa

~ Roderik

# Voorwoord

Coaching is een bijzonder vakgebied omdat het zich inherent bezighoudt met de toekomst en het hier & nu. We laten de geschiedenissen van onze cliënten over aan de daarvoor opgeleiden specialisten zoals Klinisch Psychologen en Psychotherapeuten. In dit Master Coach boek vind je toch modelleringen en vaardigheden vanuit de psychodynamische achtergrond. Hoe is dit te rijmen? Hoe kun je als coach je focus hebben op de toekomst en toch theorie gebruiken die gebaseerd is op aannames uit het verleden?

Petra en ik (Roderik) hebben besloten om dit boek te schrijven vanuit een teleologisch perspectief. Dit betekende voor ons, een perspectief die uitgaat van dat alles een 'doel' heeft en daarmee de focus heeft op de mogelijkheden en het bereiken van potentie. Zo hebben wij theorie die soms zijn grondslag vindt in het determinisme (alles heeft een oorzaak in plaats van alles heeft een doel) omgezet in een teleologisch perspectief. Dit betekent in de praktijk dat we uit gaan van wat het doel of de potentie is van iemand zijn gedrag.

Omdat coaching zich richt op het verder helpen van de client naar de toekomst past in onze optiek een teleologisch perspectief die het doel en de potentie in beschouwing houdt beter bij dit boek en bij ons vak dan een deterministisch perspectief die de oorzaak in beschouwing houdt. Voor mij persoonlijk is dit ook wat essentieel het verschil maakt tussen psychotherapie en coaching. Psychotherapie bekijkt en onderzoekt de oorzaak en helpt de client hierin te genezen en te versterken, coaching kijkt naar het hier & nu en de potentie naar de toekomst en helpt de client daar sneller, beter, ethischer en/of makkelijker daar te komen. De aanname van coaching is dan wel dat er in die 'oorzaak' voldoende draagkracht zit om naar de toekomst te kunnen bewegen. Zo niet, dan is het aangeraden daar eerst aan te gaan werken met een specialist.

Wanneer je dit leest mag je dus meenemen dat wij als schrijvers deze filters hebben gehad en hiermee mogelijk zijn afgewijkt van de originele bedoeling van sommige van de theorie en praktijk die wij beschrijven. Hiermee werd de theorie en praktijk voor ons wel toepasbaar op coaching.

Wij hebben dit boek tot stand kunnen brengen met een hele hoop hulp en daarom danken wij graag in het speciaal Ariëne Stolk voor het overdragen van bijzonder mooi geschreven stukken voor dit Master Coach boek. Wij willen Bas van Putte bedanken voor het meedenken en het herschrijven. Wij willen Daphne Simons bedanken voor het herschrijven, meedenken en finalizen van het boek. Wij willen Flores de Kraker bedanken voor het fantastische ontwerp van het boek. Wij willen Vincent van der Burg en Marcel Meijlink bedanken voor het jarenlange mentorschap van ons als NLP trainers en coaches.

Verder wil ik mijn vader bedanken, die toen ik begin tiener was, mij liet meedoen met een cursus Transactionele Analyse die hij samen met een collega gaf. Dit was voor mij het begin van een reeks van inspirerende ervaringen rondom persoonlijke ontwikkeling die mij op mijn pad gezet hebben om überhaupt tot het schrijven van dit boek te komen. Papa, bedankt.

Ook wil ik mijn moeder bedanken voor haar passie voor beeldhouwen, met haar passie heeft ze mij geïnspireerd en toestemming gegeven om mijn leven op mijn eigen manier te mogen leven, zoals ze dat zelf ook durfde. Mama, bedankt.

## Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Intake, Coaching Structuur en de Juiste Vragen
2. De Neurologische Niveaus en Behoeften
3. Zelfreflectie
4. Overdracht en Tegenoverdracht
5. Systemisch werken en Familieopstellingen
6. Karakterstructuren
7. Lichaamsgericht Coachen
8. Provocatief Coachen
9. Grenzen, Werken met Delen en Weerstand
10. Double Binds
11. Systemic Integration

Supervisie Leidraad

Bijlage: Intake formulier

Bijlage: Behandelplan

Bronnenlijst

### 1e druk

Auteur: Drs. Roderik Kelderman

Auteur: Petra Zijderveld MBM

Copyright: Het NLP Instituut (2022)

## De Omgeving van de Master Coach

De omgeving waarin je werkt is de absolute basis. Je wilt dat je cliënt zich op zijn gemak kan voelen en dat er niks in de weg staat tussen de verbinding met jou en je cliënt. Wij raden af om achter een bureau te gaan zitten, net als een klok zo neer te zetten dat elke minuut mee te tellen is voor je cliënt. Wij raden ook af om een alarm te laten afgaan op het stipte punt dat je cliënt op de eindtijd zit van de sessie. Een gevoel van veiligheid, rust en ruimte voor de cliënt is belangrijk. Zorg er dus voor dat je omgeving in dienst staat van de aandacht voor je cliënt.

### **Rustige ruimte**

Zorg voor een ruimte waarin je ongestoord kunt coachen: vermijd collega's die aan kunnen kloppen, net als een bel die af kan gaan of een telefoon die trilt.

### **Bereid elk gesprek voldoende voor**

Zorg ervoor dat je de informatie (en relevante dossiers) van/voor de cliënt naast je hebt liggen, zodat je hier snel en makkelijk bij kunt. Theewater kun je vaak ook al gekookt hebben voordat je cliënt binnen komt en zodoende verlies je geen kostbare tijd aan dingen die niet toevoegen aan de groei en ontwikkeling van je cliënt. Zorg eventueel voor een deken, voor het geval iemand afkoelt. Genoeg tissues bij de hand hebben, is altijd een pré.

### **Opname apparaat**

Het kan zinvol zijn om gesprekken (of suggestieve sessies/hypnoses) op te nemen. Dit voorkomt dat je drukker bent met opschrijven dan met luisteren. Voorkom dat je überhaupt gaat schrijven; in ieder geval niet tijdens het eerste gesprek. Dit gaat namelijk ten koste van het rapport met jouw cliënt. Nadeel van een dictafoon is wel dat het tijdrovend is om het (hele) gesprek terug te luisteren.

### **Flip-over of papier aanwezig**

Het is krachtig en efficiënt om een Flip-Over (of Papier) in de ruimte aanwezig te hebben. Op die manier kun je je cliënt ook op visuele wijze een inzicht uitleggen.

## Ultieme Vaardigheden van een Master Coach

<b>Actiegericht</b>	Het lef om de eerste stap te nemen, in beweging te blijven en te weten waar de doelen zich bevinden én in die richting te bewegen.
<b>Rapport/ Overeenkomsten</b>	<p>De vaardigheid om snel en diep contact aan te gaan met een verscheidenheid aan mensen (opleiding, culturele achtergrond, e.d.)</p> <p>De kwaliteit en uiteindelijk toepasbaarheid van jouw coaching is afhankelijk van de mate van rapport tussen coach en client. Oftewel, de mate waarin de client open staat voor jouw suggesties.</p>
<b>Formulering van doelen</b>	De vaardigheid om je cliënt te helpen in het formuleren van juist geformuleerde doelen.
<b>Vragen stellen</b>	Het voornaamste gereedschap van een coach. Een goede coach luistert 80% van de tijd en stelt 20% van de tijd vragen
<b>Nerk - Nerk</b>	Door de houding van niet-weten aan te nemen krijgt de coach meer informatie dan alleen de informatie die wordt verteld. Zie hoofdstuk 3.
<b>Zintuigelijke scherpzinnigheid</b>	De vaardigheid om scherpzinnig waar te nemen. Scherpzinnig waarnemen start met kalibreren: het observeren van zeer gedetailleerde minimale non- verbale signalen zonder deze te interpreteren. Het vervolgens kunnen waarnemen van (verandering in) iemands gemoedstoestand, wereldmodel en gedrag.
<b>Spontaniteit</b>	De vaardigheid om iemands patroon te doorbreken op een uitbundige, speelse en/of elegante wijze terwijl je rapport houdt.
<b>Krachtige en flexibele fysiologie</b>	Vaardigheid om jouw fysiologie aan te passen in iedere gewenste situatie en te weten wat voor jou een krachtige fysiologie is en hoe deze overkomt op de ander.

<b>Niet te stoppen passie voor leren, delen en groeien</b>	Je wilt alle nieuwe informatie tot je nemen, anderen hierin mee nemen en jezelf blijven ontwikkelen tot het hoogste niveau.
<b>Kunnen eliciteren van elke gemoedstoestand</b>	De vaardigheid om te weten in welke gemoedstoestand de cliënt (of jijzelf) zich bevindt en deze te kunnen veranderen in een gewenste gemoedstoestand.
<b>Kunnen omgaan met ‘irrationele’/‘moeilijke’ mensen</b>	Bezitten van flexibiliteit om de beste resultaten te bereiken met iedere soort cliënt. Er zijn geen “moeilijke” cliënten, er zijn alleen inflexibele coaches.
<b>Kunnen motiveren en enthousiasmeren</b>	De vaardigheid om de cliënt te (en anderen) motiveren en enthousiasmeren.
<b>‘Gedachtenlezen’ en patronen herkennen</b>	De vaardigheid om gedragspatronen te ontdekken, te herkennen en uiteindelijk te voorspellen om zodoende het rapport te vergroten.
<b>Reduceren van het verhaal van de cliënt</b>	Alle ruis en afleiding in het gesprek kunnen filteren zodat het weer duidelijk wordt wat er nu werkelijk is gebeurd.
<b>Backtracking</b>	Door te backtracken zorg je ervoor dat je je richt op het wereldmodel van de cliënt en niet jouw eigen wereldmodel in het gesprek betreft.
<b>Effectief kunnen communiceren</b>	Een Master Coach is een effectieve communicator, zowel in professionele als persoonlijke situaties.
<b>Verbaal herkaderen</b>	De betekenis die de cliënt geeft aan een ervaring, gebeurtenis of zintuiglijke waarneming in een ander perspectief kunnen plaatsen waardoor de betekenis verandert.

## **Statemangement**

Statemangement is een van de belangrijkste vaardigheden van een Master Coach. Een gemoedstoestand die van een NLP coach verwacht mag worden is een van uptime, flexibel en humorvol. Het bereiken van deze gemoedstoestand kan op verschillende manieren gebeuren, waaronder:

- Achterwege laten van interne dialoog
- Perifeer zicht (denk nerk-nerk en lees perifeer zicht)
- Ankeren
- Externe focus (Focus op de ander, sorted by other)

## **Patroon onderbreking**

Uitdagingen, ongewenst gedrag of problemen waar cliënten in zitten wil je erkennen om vervolgens dit patroon te onderbreken. Hiervoor zijn verschillende mogelijkheden zoals; ankeren, break state, taalpatronen etc.

## **Provocatief coachen**

Provocatief coachen is een vaardigheid die je al coach in je toolbox wilt hebben. Waarom? Omdat sommige cliënten hier nou eenmaal bijster goed op reageren.

## **Empathisch (humanistisch) coachen**

Humanistisch coachen, het rogeriaanse coachen, is onvoorwaardelijk coachen.

## **Coaching theorieën kennen**

Als Master Coach wil je theorieën kennen uit diverse psychologische invalshoeken. Hiervoor zijn onder andere onze bijeenkomsten. We behandelen theorieën en praktijk uit de TA, Double Binds psychology, Rogeriaanse (Humanistische) psychologie, provocatieve coaching etc.

## **Voorkomen (of bewust zijn) van overdracht**

Voorkomen van overdracht kan een belangrijke vaardigheid zijn als coach omdat je hiermee je eigen gemoedstoestand optimaliseert.



**Reduceren van problemen (coach-client management)**

Tijdens een coaching of verander traject kan het wel eens zo voorkomen dat cliënt management van pas komt. Soms help je cliënten af van 1 probleem om daarna te ontdekken dat er meerdere ontwikkeling mogelijkheden achteraan komen. Om dit goed te kaderen kan je bijvoorbeeld goed doelen stellen in het begin en ze meetbaar maken. Een nieuwe groeikans is namelijk gewoon een nieuw doel en dus een nieuwe coaching sessie (of meerdere).

**Eliciteren van overtuigingen, waarden en/of identiteit**

Je wilt als Master Coach efficiënt kunnen eliciteren, met snelheid, kunnen inschatten wat voor overtuigingen, waarden en/of identiteit er bij de cliënt speelt.

**Van binnen naar buiten (jezelf profileren)**

De Master Coach is een rolmodel voor andere, daarom zal je een congruente specialiteit gaan ontwikkelen en met deze visie naar buiten treden.

**Coachen op identiteitsniveau**

Wanneer je cliënten hebt die langere tijd een traject bij je volgen wil je leren coachen op identiteit niveau. Je wilt tools en inzichten inzetten om bij je cliënten de gewenste identiteit te ankeren en stimuleren.

# 1 Intake, Coaching Structuur en de Juiste Vragen

## **Bouwen vanaf de basis**

Dat is waar goede coaching over gaat. De start daarvan is een intake gesprek, het schrijven van een behandelplan en weten welke vragen jou de juiste informatie opleveren. Vragen zijn als een laserstraal van het menselijk bewustzijn: ze richten onze focus en ons denken.

## **Subhoofdstukken:**

### **1.1 De Intake**

Rapport en wat wilt de cliënt

**p 16**

### **1.2 De Coaching Structuur (Het Behandelplan)**


Het concrete probleem en het  
concrete einddoel kennen

**p 19**

### **1.3 Vragen Stellen en Verbaal Herkaderen**

De kracht en structuur van vraagstelling  
en woordgebruik

**p 27**



“Welke vraag kan ik stellen  
die door de aard van de  
in de vraag zelf besloten  
vooronderstellingen  
ervoor zorgt dat de cliënt  
de grootst mogelijke  
verandering aanbrengt?”

~ Tad James

Er was eens een man die vanuit heel het land cliënten tot zich aantrok. Hij leefde op zijn eigen landgoed in Arizona in de jaren '60. De man was bekend vanwege zijn bijzondere manier van werken met mensen. Al jaren regelde zijn vrouw de afspraken omdat Dr. Milton Erickson zelf inmiddels al wat ouder was.

Op een dag komt er zomaar een cliënt bij hem in de praktijk binnenlopen. Hij was gekleed in een smetteloos wit pak en roept: 'Dr. Erickson, ik heb nu je hulp nodig!'. Erickson zat achter zijn bureau documentatie te schrijven over zijn behandelde cliënten van die dag, zoals hij elke werkdag eindigde.

'Neemt u daar maar plaats' zei Erickson, terwijl hij wees naar een lege stoel in de kamer.

De cliënt nam plaats. Erickson schreef ondertussen rustig verder aan zijn documentatie. Tussendoor nam hij af en toe zijn ogen van zijn werk en observeerde zijn cliënt.

Er begonnen hem een aantal dingen op te vallen, de ademhaling was hoog en snel - wel 20 keer per minuut. De voeten stonden niet stil en de handen waren bezig met het smetteloze witte pak schoon te houden van pluisjes.

De cliënt leek ongeduldig en vroeg na tien minuten: 'Dr. Erickson, wanneer helpt u me nou!?'

'Ik kom zo bij u'.

En ondertussen schreef hij rustig zijn documentatie af, terwijl hij tevens bewust bleef van de aanwezigheid en energie van de cliënt.

'Dr. Erickson, wanneer helpt u me nou!?'

Dr. Erickson zei toen: 'Ik heb één vraag voor je. Dit is de vraag waarmee je geholpen bent! Wil je de vraag horen?'

'Ja', zei de cliënt.

Dr. Erickson zei: 'Waarom draag je als man vrouwenkleding en wat heb je nodig om jezelf te accepteren zoals je bent?'

Dr. Erickson gebruikte zijn ervaring, kennis en observatievermogen om snel en direct tot de kern te komen. Dit is een prachtig voorbeeld van een begin van een coachingstraject.

De eerste intake en het bijbehorende (coaching)gesprek is belangrijk en kan behoorlijk bijdrage aan het succes van het verdere traject. In dit hoofdstuk geven we je de vaardigheden en modellen om je eerste coaching gesprek tot een succes te brengen.

## De Intake

*Horen doe je met je oren, luisteren doe je met je hart.*

De intake is het formele begin van de coaching. Toch zijn er daarvoor al een aantal belangrijke startmomenten geweest voor een cliënt:

- Het moment waarop hij besloot dat hij coaching wilde.
- Het maken van de afspraak en het telefonische overleg daarbij.
- Het binnenkomen in de praktijk, het zich voorstellen en het eventueel aangaan van het contact cq. contract.

Deze momenten kunnen jou als coach belangrijke inzichten geven in het probleem van de cliënt. Cliënten 'doen' hun probleem, dus blijf ook in de voorliggende stappen alert en observeer daarbij hun gedrag.

NB: Achter in dit boek vind je een bijlage voor het Intake Formulier, die je stap voor stap kunt invullen en gebruiken bij het intake gesprek.

### Het doel van de intake:

- Rapport maken en veiligheid creëren
- Verzamelen van persoonsgegevens
- Achterhalen en verheldering van het probleem, de obstakels en de hulpbronnen.
- De gewenste uitkomst van de coaching helder krijgen

### Rapport

Rapport tijdens een intakegesprek is van groot belang. De cliënt kan wat nerveus zijn; veiligheid bieden is dan belangrijk. Zorg dat de cliënt zich op zijn gemak voelt. Indien de cliënt verbinding, veiligheid en ruimte voelt, zal hij zich meer openstellen. Kalibreer en vraag naar de gemoedstoestand van de cliënt. Hoe zit de cliënt erbij? Heeft hij een fijne rit hier naartoe gehad? Hoe was zijn/haar dag tot nu toe?

### De intake verwerft idealiter de volgende informatie:

*1. Persoonsgegevens*

## *2. Informatie over de psychologie & de klacht van de cliënt*

- De klacht en het onderliggende probleem
  - Wat is er werkelijk aan de hand?
  - Zijn er meerdere klachten, dan is er vaak een thema dat in het leven van de cliënt speelt.
- De voorgeschiedenis (wat is er gebeurd?), familierelaties en overige anamnese
- Leefstijl en medicijngebruik
- Overlevingspatronen, sub-persoonlijkheden en karakterstructuren
- Belemmerend gedrag
- Belemmerende overtuigingen

## *3. Het doel en de gewenste richting van de cliënt*

- Motivatie van de cliënt: de 'waarom'
- Hulpbronnen
- Gewenst gedrag
- Gewenste overtuigingen

Om informatie te verzamelen, gebruik je:

- Het metamodel
- De juiste vraagstelling (zie verder in dit hoofdstuk)
- Het communicatiemodel
- Het outcome-model
- Overige NLP vragen en structuren
- Je gezonde verstand

### **Tip: IJken van de situatie**

Stel bij de intake een ijkpunt vast: laat je cliënt een cijfer geven voor de klacht en het einddoel, zodat je dit kunt toetsen.

### **Doelvragen van het intakegesprek**

Onderstaande vragen zijn belangrijk om mee te nemen tijdens het eerste intakegesprek. Deze vragen kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt naast het intakeformulier (zie pagina's hierna). Denk er wel aan om je focus bij de cliënt te houden in plaats van het invullen van het papier. Het gebruik van opname apparatuur kan hierbij handig zijn.



### **1. Wat wil de cliënt?**

- Voertuigen (oppervlakte)
- Goed voelen (diepere behoefte)
- Voldoening (echte wens)

### **2. Wat houdt de cliënt tegen het doel te bereiken?**

- Cliënt weet alleen wat hij niet wil
- Op zoek naar voertuigen als bron van voldoening in plaats van de voldoening zelf

### **3. Waarom wil de cliënt veranderen?**

- Pijn formuleert vaak ook de belemmeringen die het oplevert

### **4. Wat houdt de cliënt tegen om te veranderen?**

Bijvoorbeeld:

- Houdt zichzelf voor de gek
- Maakt het beter dan het is
- Verdovende middelen
- Neemt genoeg met minder
- Angst voor verlies van zekerheid, erkenning, liefde als het niet lukt
- Bevestiging van eigen identiteit

### **5. Wanneer zal de cliënt veranderen?**

Bijvoorbeeld:

- Als de pijn de drempelwaarde overstijgt
- Wanneer hij eerlijk wordt tegen zichzelf
- Wanneer de consequenties geassocieerd worden
- Wanneer er geen ontsnapping meer mogelijk is
- Wanneer de verbeelding heeft gezien wat mogelijk is
- Wanneer hij een zeker gevoel van verantwoordelijkheid ontwikkelt
- Wanneer hij afscheid neemt van aangeleerde hulpeloosheid en voorin de bus gaat zitten



## 6. Hoe gaat de cliënt veranderen?

- Diagnose/wereldmodel
  - Wat wil de cliënt en waarom?
  - Wat houdt hem tegen?
- Hefboom
  - Rapport
  - Angst om identiteit te verliezen
  - Angst om voertuigen (geld, carrière) te verliezen
  - Werkelijk verlies van fundamentele behoefte versus wens om meer te ervaren
- Onderbreek het patroon
- Bepaal je doel
- Identificeer obstakels
- Creëer krachtige alternatieven
- Conditioneer het nieuwe patroon
- Future pace en ecologie
- Congruente omgeving

## De Coaching Structuur (Het Behandelplan)

*De basis van coaching = het concrete probleem en het concrete einddoel kennen*

1. De coach kent het probleem en het doel van zijn cliënt.
2. Hij kent de plattegrond van de binnenwereld van de cliënt.
3. Hij heeft de route bepaald waarmee hij van klacht A naar doel B gaat.
4. Hij heeft besloten welke interventies en technieken hij bij deze specifieke cliënt gaat gebruiken.

De cliënt is klaar met de coaching wanneer het einddoel bereikt is:

- Er is inzicht in het eigen probleem en proces.
- Oude trauma's zijn verwerkt.
- Belemmerende overtuigingen zijn veranderd in passende en concrete levenslessen en krachtgevende overtuigingen.
- Weerstand om tot nieuw gedrag te komen zijn opgelost.
- Patronen zijn doorbroken.
- Nieuw gedrag is aangeleerd.

» Eerst oorzaken oplossen, dan de gedragsverandering doorvoeren.

NB: Achter in dit boek vind je een bijlage voor het behandelplan, die je stap voor stap kunt invullen.

## **Draagkracht**

Verandering en transformatie heeft een bepaalde draagkracht nodig. Bij onvoldoende stabiliteit, dus onvoldoende draagkracht en ego sterkte, is het belangrijk om eerst de draagkracht vergroten. Dit kan door:

- Hulpbronnen installeren
  - Denk aan suggestieve sessies of ankeren (een cliënt heeft alle beschikbare hulpbronnen in zich; hij of zij kan er soms alleen geen contact mee maken)
- Omgevingsfactoren stabiliseren (soms inschakelen van steungroep of huisarts)
  - Onstabiele thuissituatie
  - Ongezonde leefwijze (veel roken, drinken, etc.)
- Met deelpersonen werken
  - Bijvoorbeeld: innerlijke criticus, de regelaar, de 'pleaser', een kind-deel, een ouder-deel, etc.
  - Zie ook hoofdstuk 4 (overdracht) en hoofdstuk 9 (het werken met delen)
- Suggestieve ego-versterkende interventies
  - Denk er bijvoorbeeld bij slaapproblematiek aan om eerst voor nachtrust te zorgen
- Mindfulness interventies

## Het Outcome Model

Het Outcome Model kun je gebruiken ter ondersteuning van het intake gesprek en het maken van een behandelplan. Het model maakt nog duidelijker wat het doel is, welke obstakels er zouden kunnen ontstaan en welke hulpbronnen er aanwezig zijn voor de cliënt. Volg deze stappen:

### HET DOEL STELLEN

#### Wat wil je?

- Wat wil je zijn in plaats van wat je nu bent?
- Wat ontbreekt er in je huidige situatie?
- In welk opzicht wil je anders zijn?
- Als je wist wat je wilde, hoe zou dat zijn?
- Als er geen beperkingen waren, wat zou dan je ultieme wens zijn?
- Wat zou je willen veranderen aan jezelf?

#### Bewijs

- Hoe zou je weten dat je doel bereikt is?
- Welke specifieke reactie van een ander zou jou laten weten dat je bezig bent je doel te bereiken?
- Wat zie je, hoor je, ruik je, voel je, waardoor je ervan bewust wordt dat je dichterbij je doel komt of dichterbij het behalen van je doel?
- Hoe kun je weten dat je geen problemen meer hebt?

#### Context

- Waar, wanneer en met wie wil je je doel bereiken?
- Wil je het doel de hele tijd, met iedereen, overal bereikt hebben? Wees specifiek.

#### Ecologie

- Hoe zal dit resultaat jouw leven beïnvloeden?  
Denk aan je werk, je familie, je relatie, je vrienden, je emotionele en lichamelijke welbevinden.
- Wat is de winst als je je doel niet bereikt?
- Wat zijn de voor- en nadelen van het bereiken van het doel?

### **Bijkomend resultaat**

- Wat zal het bereiken van het doel voor je doen en betekenen?
- Wat zal het resultaat zijn van het bereiken van je doel?
- Wat zal er anders zijn als je je probleem niet meer hebt?
- Hoe zal het zijn als je je doel behaald hebt?
- Hoe zie ik dat jij je doel behaald hebt?
- Maak het zo groot en belangrijk en urgent mogelijk!

## **OBSTAKEL**

### **Wat houd je tegen om het doel nu al helder voor ogen te hebben?**

- Hoe houd jij jezelf tegen?
- Hoe weet je dat dit een probleem is van binnenuit? (intern)
- Wat doe je in plaats van dat wat je wilt doen? (extern)
- Wat zeg je tegen jezelf en welke beelden zie je voor je?

### **Trigger/stimulus**

- Hoe weet je dat je dit probleem hebt?
- Wat is de aanzet van het probleem of hoe begint het?
- Wat zie je of hoor je vlak voordat je het probleem ervaart?

### **Ecologie**

- Hoe trek jij voordeel uit dit probleem of obstakel?
- Wat zal er gebeuren als je je doel bereikt ten aanzien van je probleem?
- Wat zal er gebeuren als je het doel niet bereikt?
- Wat zal je missen of wat onthoud je jezelf als je je doel bereikt?
- Wat zal je missen of wat onthoud je jezelf als je je doel niet bereikt?

## HULPBRONNEN

- Welke hulpbronnen/vaardigheden kun je bedenken die je kunnen helpen om je doel te bereiken?
- Welke hulpbronnen of vaardigheden heb jij nu al die je behulpzaam kunnen zijn bij het behalen van je doel?
- Welke andere hulpbronnen of vaardigheden heb je nodig die je nog onvoldoende paraat hebt?
- Welke hulpbronnen zou je kunnen aanleren of versterken?
- Ken je iemand die dit doel al bereikt heeft of er zelfs heel erg goed in is geworden?

### Let op!

Krijg je op deze vragen antwoorden als 'Ik weet het niet', varieer dan de vraagstelling en breid deze uit. Bijvoorbeeld: 'En als je het wel zou weten, wat zou dan je antwoord zijn?', of: 'Wat zou iemand anders nu voor antwoord hierop geven?', of: 'Op welk stukje van de vraag weet je wel een antwoord?'.

Bij negatief geformuleerde antwoorden zoals 'Ik wil niet meer onzeker zijn', vraag je door om tot een positieve formulering te komen. Hoe wil iemand zich dan wel precies voelen?

### **Iedereen heeft alle hulpbronnen in zich om de gewenste resultaten te bereiken.**

Het gaat erom om die hulpbronnen op te sporen, te activeren en zo groot te maken als wenselijk. Je kunt bijvoorbeeld vragen: 'In welke situatie heb je ooit wel zelfvertrouwen gehad?' Want als dat je doel is, en je weet wat zelfvertrouwen is, heb je het ooit ergens ondervonden. Dan is je eigen referentiekader je hulpbron.

## AS IF (DOEN ALSOF)

### **'As if' frame**

Een 'As if' frame is een proces waarbij een individu of groep zich gedraagt alsof het gewenste doel al behaald is. Daarbij kan ook gedaan worden alsof het om een andere entiteit of persoon gaat. 'Doen alsof' is een veelgebruikt instrument van coaches en psychologen. Een 'As if' frame vergroot je perceptie van de wereld en helpt om de weerstanden en beperkingen binnen je wereldmodel los te laten. Zoals Milton Erickson zei: "You can pretend anything and master it".

**'Fake it until you make it'** oftewel (vrij vertaald) 'doen alsof, totdat het werkelijkheid wordt', is een manier om zelfvertrouwen op te roepen bij het behalen van de gewenste doelen. Dit proces zorgt voor een houding van (zelf)vertrouwen om het doel te bereiken. Bluf heeft soms een verbluffend effect! Zowel op je eigen interne houding, gedachten en gedrag, als op de reactie van je externe omgeving. Je voorkomt ermee dat je blijft hangen in de weerstand van 'dat kan ik toch niet'.

In het artikel 'How You Too Can Be an Optimist' in Prevention wordt een onderzoek aan Wake Forest University aangehaald. Wetenschappers verzochten een groep van vijftig studenten om zich extrovert te gedragen tijdens een groepsdiscussie van een kwartier, ook al hadden ze daar geen zin in. Hoe assertiever en energiever ze waren, hoe gelukkiger ze zich voelden!

Een 'As if' frame helpt dus om je doel te visualiseren als resultaat. Stel je voor dat je doel al bereikt is. Denk aan deze verschillende vormen van 'doen alsof':

- Tijd (verplaats je in de toekomst)
- Persoon (stel je in de plaats van iemand anders)
- Informatie (stel je voor dat je de kennis al hebt)
- Gedrag (doe alsof je iets al kunt)

## HET PLAN

Maak nu stap voor stap een plan om het doel te bereiken. Let erop dat jouw plan aan deze voorwaarden voldoet:

- Het plan moet uitgedrukt zijn in positieve termen.
- Het plan moet haalbaar zijn.
- Het plan moet binnen de controle van het individu liggen.
- Het plan moet concreet zintuiglijk waarneembaar zijn (zowel de doelstelling als de stappen ernaar toe).
- Het plan moet in een toepasselijke context gezet worden.
- Het plan moet ecologisch verantwoord zijn.
- Het plan moet op verschillende manier uit te voeren zijn.

NB: Achter in dit boek vind je een bijlage voor het behandelplan, die je stap voor stap kunt invullen.

### **Ervaringsinput = gedragsoutput**

Denk (bijvoorbeeld bij de intake) eraan dat mensen niet altijd door hebben hoe hun interne processen verlopen. We geven vaak slechts de uitkomst aan van de situatie. Het is aan jou als Master Coach om te doorzien wat de ervaringsinput is, de gedragsoutput, en welke stappen daar tussenin gebeuren. Probeer dus ook de juiste vragen te stellen om daarachter te komen. Wat gebeurt er nou écht?

Ervaringsinput en gedragsoutput zijn twee belangrijke termen waarmee we (interne) reacties en gedrag van cliënten navigeren. Deze termen maken we duidelijk met het volgende voorbeeld. Stel je voor, iemand slaat jou bij wijze van grap wel erg hard op de schouders. Je schrikt, de klap doet pijn en vervolgens reageer je boos. Misschien sla je reflexmatig wel terug, of er volgt een ruzie naar aanleiding van deze 'grap'.

Als ik jou vervolgens vraag: 'Wat voelde je toen je die klap kreeg?', zul je deze vraag beantwoorden met: 'boosheid!'. In feite was dit niet *wat* je voelde maar het *gevolg* van wat je voelde en het eindresultaat van een reeks van gevoelens: klap => schrik => pijn => gekwetstheid => boosheid. Alleen het begin en het einde van de reeks zijn voor de buitenwereld makkelijk waarneembaar: de klap en de boosheid.

Wat er tussenin gebeurt, is vaak juist het interessantst. Wanneer jij mij dus vertelt dat je je boos voelt, hoor ik de tussenliggende drie reacties niet. Mensen hebben de neiging om je het eindresultaat van een innerlijke emotionele reeks mee te delen. De emoties die iemand niet benoemt, zijn doorgaans van meer belang dan het uiteindelijke resultaat.

Wat er op iemand afkomt noemen we de *ervaringsinput*, in dit geval de klap. Hierna komt er een onderbewust proces van ervaren, herkennen en overleven op gang. De uiteindelijke reactie is dan weer zichtbaar en wordt de *gedragsoutput* genoemd. Het is van belang om zicht op het (gehele) proces van jouw cliënt te krijgen. Je kunt je voorstellen hoe belangrijk het voor je cliënt is om zich bijvoorbeeld te realiseren dat hij bang is, terwijl zijn gedragsoutput boosheid (schreeuwen) laat zien.

Het stellen van de juiste vragen helpt om de situatie beter in kaart te brengen en de cliënt in de gewenste richting te bewegen.

### **Vragen: Intake en Behandelplan**

1. Een cliënt komt binnen met een klacht. Wat wil je weten?  
Waarop baseer je je vragen en welk NLP-taalpatroon/model pas je toe om duidelijkheid te krijgen? Geef voorbeelden.
2. Welke informatie verzamel je tijdens het intakegesprek?
3. Noem 3 manieren om de draagkracht van de cliënt te vergroten, indien zijn/haar ego nog niet erg sterk is.
4. Op welke manier kun je meer motivatie kweken bij een cliënt?
5. Hoe weet je dat je het doel binnen de coaching bereikt hebt?



## Vragen Stellen en Verbaal Herkaderen

Vragen zijn de laserstraal van het menselijk bewustzijn. In de coaching sessie zijn vragen bedoeld om bewustzijn te creëren en het denken richting te geven. Ze richten dus onze focus en bepalen niet alleen wat we voelen, maar ook hoe we ons gedragen.

### De kracht van vragen & het menselijk brein als computer

Ken je dat gevoel? Je ziet iemand met een bepaalde vaardigheden of bepaald gedrag waar je jaloers op bent. De persoon die zo goed in het openbaar kan spreken, die een succesvolle ondernemer of een liefhebbende echtgenoot is. Iemand die de uitdagingen van het leven elke keer weer succesvol en positief weet aan te pakken. De meeste mensen denken dan: die zal wel uit een goed gezin komen, of: hij zal wel zo geboren zijn.

In werkelijkheid heeft *ieder* menselijk brein onmeetbare capaciteiten. Capaciteiten waar de snelste en slimste computers jaloers op kunnen zijn. Je hebt drie gebouwen nodig ter grootte van de Trump Tower om een opslagcapaciteit te bevatten die zo groot is als die van je brein. Net zoals een computer, die zonder de juiste software niets kan of doet, zo betekenen de capaciteiten van je brein niets, wanneer het brein geen kennis heeft ten aanzien van *het toegang krijgen tot* die kennis. Indien je toegang wilt tot archieven van belangrijke informatie in de computer, zul je moeten weten hoe je die data met de juiste opdrachten kunt opvragen. Op eenzelfde manier is het de dwingende kracht van de juiste vragen stellen die jou in staat stelt om de gewenste informatie te verkrijgen uit het brein.

### Ongewenste gevoelens als gevolg van een verkeerde focus

Het verschil in de gemoedstoestand van mensen heeft vaak te maken met de verschillende vragen die zij zichzelf (voortdurend) stellen. Vaak als mensen angstig of onzeker zijn, komt dit doordat zij hun gemoedstoestand beperken met beperkende vragen. Ze focussen zich op zaken die het gevoel geven overladen en overdonderd te worden ('Waarom gebeurt dit nou?').

Hun patroon van gerichtheid en evaluatie beperkt hun emotionele ervaring van het leven dan op negatieve wijze. Door het wijzigen van hun mentale focus (en betere vragen te stellen) kunnen deze mensen veranderen hoe ze zich voelen.

### **Veranderen van je mentale focus: de juiste vragen stellen**

Wanneer mensen bijvoorbeeld depressief zijn, komt dat mede doordat ze zichzelf regelmatig verlamdende vragen stellen, zoals: 'Wat heeft het voor nut als ik dit of dat doe?', 'Waarom zou ik het maar blijven proberen als het toch nooit lukt?' of 'Waarom heb ik dit of dat altijd?'. Denk eraan: vraagt en gij zult ontvangen. Als je een vreselijke vraag stelt, krijg je een vreselijk antwoord. Je mentale computer is altijd bereid je te helpen en geeft je een antwoord dat past bij je vraag. Als je hem vraagt: 'Waarom lukt het nooit?' gaat hij zoeken in het deel van het brein dat iets weet over 'niet lukken', dus het antwoord kan zijn: 'Omdat je te weinig weet,' of: 'Omdat je het niet verdient.' Neuraal gezien gaat je brein dan het gebied waar deze antwoorden liggen, versterken. De neurologische paden (en dus beperkende overtuigingen) worden dan verstevigd. Dan bevestig je wederom je negatieve gevoelens over jezelf.

Het mooie aan het stellen van versterkende vragen is dat je gaat zoeken naar een onvervangbare hulpbron, namelijk constructieve antwoorden en oplossingen. Vragen bepalen alles wat je doet in het leven. Veel mensen zijn bijvoorbeeld niet in staat tot toewijding binnen een relatie omdat ze vragen stellen die twijfels zaaien. 'Wat als er iemand is die nog leuker is?' of 'Wat als ik me vastleg en dingen zal missen?' zijn verlamdende vragen. Dit voedt de vrees dat het gras bij de burens altijd groener zal zijn; het weerhoudt ze ervan te genieten van wat ze al in hun leven hebben.

De vragen die je stelt, zullen bepalen waar je je aandacht op richt, hoe je denkt, hoe je je voelt en wat je doet en ook wat je dus krijgt in het leven! Stel jezelf dus andere vragen. Wat waardeer ik het meest in mijn vrienden? Hoe mooi is het dat ik in aanraking ben gekomen met deze opleiding? Wat kan ik hier nog meer door leren? Hoe kan ik een nóg betere versie van mijzelf worden? Hoe kan ik mijzelf meer accepteren? Hoe dankbaar kan ik zijn, dat ik gezond ben en vrij

ben in mijn keuzes? Hoe kan ik nog meer mensen om mij heen verzamelen die om mij geven? Wat vinden mensen leuk aan mij en wat vind ik leuk aan mezelf?

Zorg er dus voor dat je opmerkt waar jouw mentale focus zit. Merk dat ook op bij de cliënt. Waar ligt zijn/haar focus? Welke vragen stelt de cliënt zichzelf regelmatig? De vragen die worden gesteld, hebben de potentie om een nieuwe focus te realiseren. Wees je daar bewust van. Jij (en je cliënt) kunnen altijd de mentale focus wijzigen door een andere vraag te stellen.

### **Drie gevolgen van het stellen van de juiste vraag:**

#### **1. Vragen veranderen onmiddellijk onze focus (en daarmee ons gevoel)**

Zoals eerder besproken: als je structureel vragen stelt als: 'Hoe komt het dat ik zo depressief ben?' of 'Waarom houdt niemand van me?' zul je je focussen op, zoeken naar, en referenties vinden die je terug zullen leiden naar het idee dat er een reden is waarom je zo depressief en ongeliefd voelt. Daardoor zul je in deze beperkende gemoedstoestand blijven zitten. Als je daarentegen vraagt: 'Hoe kan ik mijn gemoedstoestand verbeteren, zodat ik me gelukkig en meer geliefd voel?', zul je je focussen op oplossingen. Dergelijke andere vragen zouden kunnen zijn: 'Waar voel ik me nu goed over?', 'Waarover zou ik me goed kunnen voelen als ik wilde?' en 'Hoe zou ik me dan voelen?'. Door dit soort vragen te stellen, worden positieve referenties gevonden in de werkelijkheid. Nieuwe neurologische paden worden aangemaakt en – met herhaaldelijke oefening – versterkt. De focus verandert, omdat men bewijzen begint te zien voor een positievere werkelijkheid. Dan voelt men zich automatisch beter. Gevoelens kunnen dus in een oogwenk worden veranderd, simpelweg door de vraag te veranderen.

## **2. Vragen veranderen wat we weglaten**

De mens is een fantastisch ‘weglatings-wezen’. We kunnen ons op elk moment op miljoenen zaken richten: van het bloed dat door onze oren stroomt tot aan de wind die langs onze armen waait. Maar we kunnen ons slechts op een beperkt aantal zaken bewust richten. Onbewust kan het brein allerlei dingen tegelijkertijd opnemen, maar bewust zijn we begrensd wat betreft het aantal zaken waarop we ons op een specifiek moment op kunnen richten. Dus brengt het brein veel van zijn tijd door met het trachten om prioriteiten te bepalen tussen de zaken waarop we ons richten en – misschien nog wel belangrijker – de zaken waarop we ons niet hoeven te richten of wat we kunnen ‘weglaten’.

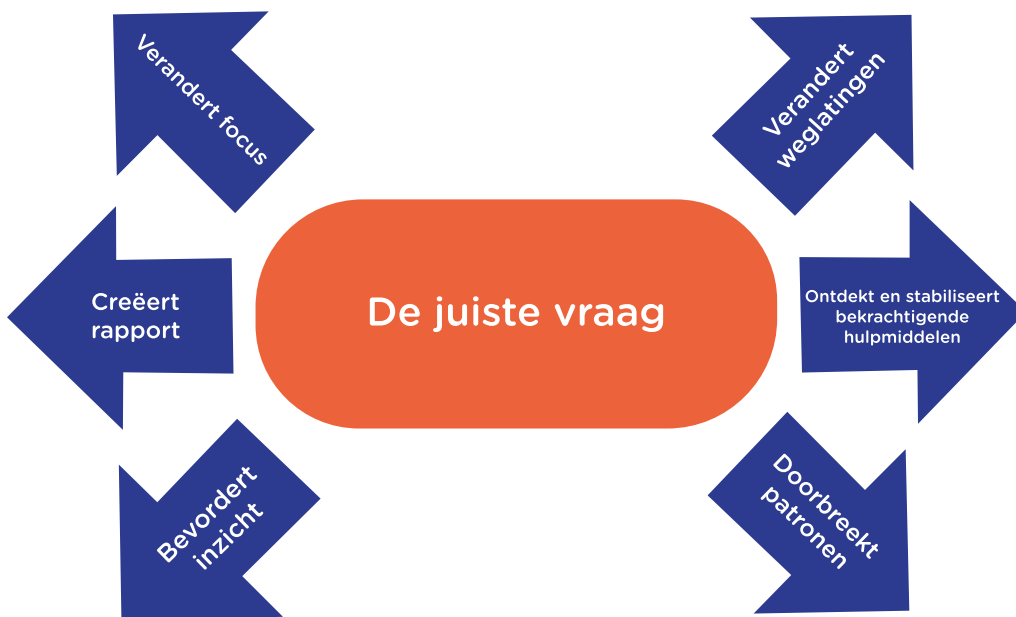
Als je je echt triest voelt, laat je vaak alle redenen om je goed te kunnen voelen, weg. Als je je waanzinnig goed voelt, komt dat vaak omdat je alle redenen om je slecht te voelen, weglaat. Stelt iemand een vraag, dan verander je de ‘laser’ waarop die persoon zich op dat moment richt (en wat hij/zij buiten beschouwing laat). Indien iemand vraagt: ‘Voel jij je nou ook zo gefrustreerd met dit project?’ zul je je, zelfs als je je daarvoor niet gefrustreerd voelde, mogelijk gaan richten op wat je daarvoor nog wegliet. Misschien begin je je ook wel rot te voelen. Als iemand je vraagt: ‘Wat is er werkelijk fantastisch in jouw leven?’ en je blijft je richten op het antwoord, dan merk je misschien wel dat je je uitmuntend gaat voelen. Als iemand zegt: ‘Weet je, dit project is werkelijk geweldig. Heb je al eens nagedacht over de invloed die we zullen hebben door hetgeen we hier hebben gecreëerd?’, dan word je geïnspireerd en optimistisch over een project dat misschien eerder behoorlijk arbeidsintensief leek.

## **3. Vragen veranderen de hulpmiddelen die ons ter beschikking staan**

Versterkende vragen zorgen ervoor dat de aandacht is gericht op de oplossing(en) en dwingen jezelf of de ander om op zoek te gaan naar benodigde hulpbronnen, in jezelf of bij iets of iemand anders. Het stellen van de juiste vragen aan jezelf doet recht aan de mogelijkheden die wij als mensen in ons hebben. Het doet recht aan de kracht van het onbewuste (elk antwoord zit immers in jezelf). Het doet recht aan de hulpbronnen die je bewust of onbewust aanwezig zijn in jezelf.

Maar bovenal: het zorgt ervoor dat je groeit en bloeit op een manier die recht doet aan ons menselijk bestaan.

Het stellen van goede vragen zorgt voor een mobilisatie van innerlijke hulpbronnen en veroorzaakt daarmee de verschuiving van een beperkende gemoedstoestand naar een vermogende gemoedstoestand. Het bewerkstelligt de juiste focus voor gedragsverandering en helpt patronen dus te doorbreken.



## Structuren van vraagstelling

### - Downchunken

Vragen om tot een grotere specificiteit te komen.

Voorbeelden: Wat is het precies in je relatie, dat je niet meer leuk vindt? Waardoor weet je dat hij/zij dat over je denkt?

### - Upchunken

Vragen om de hogere intentie te bepalen: het resultaat van het resultaat.

Voorbeelden: Wat zal voor jou het resultaat zijn van het bereiken van je doel?

Wat zal het bereiken van dit resultaat jou als voordeel brengen?

### - Open vragen

Voorbeelden: Hoe zou jij je wel willen gedragen in die situatie? Wat zou je dan wel willen?

### - Vragen volgens een 'menu'

Voorbeeld: Welke van de volgende waarden vind jij het belangrijkste: ..., ... of ...?

### - Of /of vragen

Voorbeeld: Wat is belangrijker voor jou, je relatie of je hobby?

### - Contrastvragen/vragen naar verschillen

Voorbeeld: Wat was er in deze werksituatie anders dan toen je bij je vorige werkgever tegen hetzelfde probleem aan liep?

### - Vergelijkende informatie verzamelen door termen als 'meer', 'minder', 'anders', 'beter' te gebruiken.

Voorbeeld: Hoe is dat anders dan vroeger?

### - **Metavragen**

Vragen die een meer gedissocieerde positie vereisen; denken over jezelf, jezelf zien, horen en analyseren.

Voorbeeld: Als je jezelf nu zou zien in die situatie, hoe vind je dan dat je daarop reageert?

### - **Lateraal chunken**

Vragen in laterale richting (binnen dezelfde hiërarchie/op hetzelfde niveau)

Voorbeeld: Wat kun je hiermee vergelijken?

### - **Backtracking**

Je vat in feite zeer kort samen wat de cliënt heeft omschreven met gebruik van bepaalde sleutelbegrippen die je cliënt zelf heeft aangereikt. Dit bevordert niet alleen rapport met je cliënt, maar het vormt tevens een extra controle of jij de cliënt goed hebt begrepen. Daarnaast helpt het de cliënt inzicht te krijgen in zijn eigen proces door vanaf een metapositie nogmaals een overzicht te krijgen van het geheel.

### **Voorbeelden van probleem-oplossende vragen:**

- Wat kun jij van deze situatie leren?
- Wat is de opbrengst van dit probleem?
- Wat is nog niet perfect?
- Wat ben je bereid te doen om het te krijgen zoals jij het graag wilt?
- Wat ben je bereid om niet te doen om het te krijgen zoals jij het graag wilt?
- Wat kan ik doen om van het proces te leren en te genieten?
- Wat zou je nu kunnen doen om dichterbij je doel te komen?
- Welke beslissing zou je nu kunnen nemen om dichterbij je doel te komen?
- Waarop kun je je nu focussen dat leidt tot een beter gevoel of gedrag?

- Wie ken je die doet wat jij wilt doen? Wie kan je als model inbrengen?
- Wat zou die persoon doen of zeggen in deze situatie?
- Hoe zou het er uitzien wanneer jij dat zou hebben?  
Hoe voelt dat? En wat zou je dan nu anders mogen doen?
- Hoe zou je weten wanneer je dat zou hebben?
- Wat voel je? (Weet niet... Wat nou als je het wél weet?)
- Welke emoties wil je versterken?
- Hoe deed je het vroeger toen je dit voelde?
- Hoe zou je het vinden om het probleem nu op te kunnen lossen?
- Wat kun je nu doen om dit gevoel nog sterker te maken?
- Hoe kun je hier (nog meer) van genieten?
- Wat zou dit (nog) leuker maken?
- Hoe zou je hier (nog) zekerder van kunnen zijn?
- Wat kan dit nog meer betekenen?
- Wat heb je nu nodig om je goed te voelen?
- Wat is hier geweldig aan?



### Oefening: Versterkende vragen voor een cliënt

Op de pagina hiervoor heb je een aantal voorbeelden gekregen van probleem-oplossende vragen. Schrijf hieronder nog tien andere probleem-oplossende vragen op die je in een coachingsgesprek zou kunnen stellen.

1. ....

2. ....

3. ....

4. ....

5. ....

6. ....

7. ....

8. ....

9. ....

10. ....

## Verbaal Herkaderen

### Woordenlijst 1: Verzwakken van de intensiteit van woorden

#### VERLAMMEND

Absurd  
Afgewezen  
Afgewezen  
Afgewezen  
Afgewezen  
Angstig  
Angstig  
Bang  
Bang  
Bang  
Beledigd  
Beschaamd  
Depressief  
Depressief  
Doodmoe  
Doodmoe  
Doodmoe  
Doodsbenauwd  
Droevig  
Te druk  
Te druk  
Eenzaam

#### VERSTERKEND

Vernieuwend  
Aan het leren  
Over het hoofd gezien  
Ondergewaardeerd  
Niet begrepen  
Een beetje bezorgd  
In contact met je gevoel  
Opgewonden  
Leergierig  
Ongemakkelijk  
Niet begrepen  
Zelfbewust  
Kalm voor de actie  
Niet onder controle  
Aan het opladen  
Hangerig  
Voldaan  
Uitgedaagd  
Mijn gedachten ordenen  
Energiek  
Staat midden in het leven  
Ter beschikking

Eenzaam	Tijdelijk alleen
Gapen	Ontspannen
Gefrustreerd	Uitgedaagd
Gierig	Zuinig
Gespannen	Druk bezig
Haten	Voorkeur geven aan
Jaloers	Benijden
Kapot	Tegenslag
Lui	Energie verzamelen
Mislukking	Feedback
Mislukking	Nieuwe informatie
Ongeduldig	Nieuwsgierig
Moeilijk	Uitdagend
Overweldigd	Uitgedaagd
Teleurgesteld	Andere verwachtingen
Twijfelen	Weloverwogen keuzes
Verward	Zoekende
Verward	Klaar voor nieuwe fase
Vervelend	Spontaan

## Woordenlijst 2: Versterken van intensiteit

### NEUTRAAL

Okay  
Aantrekkelijk  
Aardig  
Aardig  
Aardig vinden  
Alert  
Blij  
Fijn  
Geïnteresseerd  
Gelukkig  
Gelukkig  
Gemotiveerd  
Gemotiveerd  
Gestimuleerd  
Geweldig  
Geweldig  
Goed  
Goed  
Interessant  
Kalm  
Krachtig  
Leuk  
Liefdevol  
Niet slecht  
Okay

### VERSTERKEND

Geweldig  
Prachtig  
Fantastisch  
Spectaculair  
Waarderen  
Energiek  
Dolgelukkig  
Ongelooflijk  
Betoverd  
Extatisch  
Ongelooflijk gezegend  
Toegewijd aan  
Gedreven  
Opgeladen  
Uitbundig  
Fenomenaal  
Geweldig  
Levendig  
Diep getroffen  
Sereen  
Onoverwinnelijk  
Fantastisch  
Hartstochtelijk  
Het kon niet beter  
Geweldig

Okay

Okay

Opgewonden

Perfect

Plezierig

Slim

Smakelijk

Snel

Sterk

Vindingrijk

Vol zelfvertrouwen

Fantastisch

Fenomenaal

Extatisch

Buitengewoon

Onvergetelijk

Begaafd

Heerlijk

Explosief

Onoverwinnelijk

Briljant

Niet te stoppen

# 2 De Neurologische Niveaus en Behoeften

## Behoeften in vervulling brengen

De cliënt heeft misschien bepaalde behoeften die niet worden vervuld. Hoe kom je erachter welke behoeften dat zijn? Op welk (neurologisch) niveau mag er meer balans ontstaan? Hoe vinden we een oplossing? Hoe vinden we voertuigen waarmee één of meerdere behoeften kunnen worden vervuld? Dat is waar dit hoofdstuk over gaat.

### Subhoofdstukken:

#### 2.1 De Neurologische Niveaus

Op welk niveau zal de meeste verandering plaatsvinden?

p 42

#### 2.2 De Behoeftepiramide van Maslow

Hiërarchie in de universele behoeften van de mens

p 62

#### 2.3 De Fundamentele Menselijke Behoeften

Welke positieve voertuigen gebruik je?

p 65



Geluk is de harmonie  
tussen omstandigheden en  
behoefte.

- Nicolaas **Beets**



het  
**nlp instituut**