

HET COACHINGS METHODEN BOEK

Susan van Ass

uitgeverij boom/nelissen

Copyright: © Uitgeverij Boom Nelissen, Amsterdam, 2011
Vormgeving omslag en binnenwerk: Het Noorden Communiceert, Loon
Eindredactie: Susan van Ass, Geldermalsen
Tekstredactie: Janneke Wolters, Amsterdam
ISBN: 97890244 00867
NUR: 808
1^e druk: 2011

Met medewerking van:

Edith van den Anker	Onno Hamburger	Tica Peeman
Marinka van Beek	Esther Hasselman	Gerard de Rijck
Eva Beerends	Francine ten Hoedt	Ton Rijkers
Roderik Bender	Adriaan Hoogendijk	Marlène Ruigrok-van Houtum
Trudy van den Berg	Dries van Ingen	Jaap Schaveling
Renske van Berkel	Robin Joostens	Marcel Scholten
Marten Bos	Willy van der Kamp	Bregje Spijkerman
Ghislaine Bromberger	Frits van Kempen	Nicolle Themmen
Cobi Brouwer	Ruud Knaapen	Ineke Tijmes
Judith Budde	Lieuwe Koopmans	Ans Tros
Jan Damen	Marjo Korrel	Rudy Vandamme
Anneke Dekkers	Marijke Lingsma	Hilde Veraart-Maas
Ger van Doorn	José van der Meij	Coert Visser
Annemiek Douw	René Meijer	José Vos-Boven
Peter Gerrickens	Sandra Minnee	Eva de Waard
Esther de Haan	Victor Mion	Mirjam Windrich
Marga van den Ham	Miriam Nir	

ALLE RECHTEN VOORBEHOUDEN

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).



www.boomnelissen.nl

Voorwoord

Het kader van coaching: de vier succesfactoren

Coaching is het begeleiden van het leervermogen van individuen, teams en organisaties. Centraal staat de vraag: hoe wordt iemand regisseur van zijn eigen ontwikkeling, en ... hoe *blijft* hij eigenaar van zijn eigen leerproces?

Coaching kent oneindig veel zienswijzen, vormen en methoden. Is coaching het *proces* van ontdekkingen, dan is de methode: *de weg waarlangs*. En ja, er zijn inderdaad waarschijnlijk wel duizend wegen die naar Rome leiden. In elk geval ten minste 51, zoals dit boek je laat zien.

Een coachbehoefte ontstaat vaak als iemand een huidige situatie ervaart die afwijkt van de gewenste situatie ($HS \neq GS$). Meestal is dan sprake van een tegenvallende match met één van de vier succesfactoren voor effectief functioneren. De begeleiding van de coachee zal zich dan richten op het herstellen van die match; door de coachee *zelf*, tijdens een *eigen* leerproces.

Elke methode in dit boek besteedt aandacht aan een of meer van deze vier succesfactoren. Soms overduidelijk, soms zonder ze te benoemen. Wat de methoden gemeen hebben, is hun oogmerk: herstel van de balans tussen de coachee, zijn werkplek en zijn functioneren. De succesfactoren blijken telkens weer een bruikbare toetssteen. De vier succesfactoren voor coaching zijn:

1. eigenaarschap van de coachee voor zijn eigen leerproces;
2. een meetlat ter markering van de huidige en gewenste situatie;
3. de ijsberg als metafoor voor iemands mentale en emotionele huishouding;
4. de hier-en-nu-situatie als enige realiteit.

Deze vier factoren worden hieronder kort besproken.

Eigenaarschap van de coachee – hij of zij moet zich zelf verantwoordelijk voelen én gedragen voor de eigen vooruitgang in de (probleem)situatie die de aanleiding was om coaching te zoeken. Een coachee kan ook het eigenaarschap voor een situatie meer bij een ander leggen (al dan niet bewust).

Eigenaarschap komt tot uiting in de coachvraag: HKI (Hoe kan ik ...). Geen coachvraag, dan ook geen eigenaarschap voor het coach-leerproces, en geen mogelijkheid tot coachen.

Het hebben van een duidelijke *meetlat* – waar staat de coachee nu (huidige situatie: HS), waar wil de coachee naartoe (gewenste situatie: GS) en hoe ziet dat traject tussen HS en

GS eruit? Deze meetlat verlangt dus van de coachee dat hij goed weet waar hij naartoe wil en wat zijn vertrekpunt is. In andere woorden: dat hij resultaat- of doelgericht is in denken en handelen. De meetlat komt ook in het getoonde gedrag tot uiting: bereikt de coachee zo zijn doel? Dragen dit gedrag en deze houding bij tot het realiseren van de gewenste situatie of maken ze duidelijk hoe iemand zichzelf klemzet? De meetlat wordt vaak overgeslagen, of is een specifiek onderdeel van het coachtraject: 'Is dit wat je wilt? En waarom is dat zo belangrijk?' Menig coachee weet waar hij van af wil, niet wat hij wel wil. Zonder meetlat wordt een coachproces een eindeloze zoektocht.

De *ijsberg* als metafoor voor iemands mentale en emotionele huishouding (McClelland) – gedrag en uitspraken zijn zichtbaar (boven de waterlijn), maar opvattingen, overtuigingen, meningen, beweegredenen, drijfveren, emoties en gevoelens zijn niet zichtbaar (onder de waterlijn). Toch zijn juist die onzichtbare drives de aanzetters tot het (zichtbare) gedrag. Dat betekent dus dat tijdens coaching de zoektocht vooral ook vaak zal moeten gaan naar die diepergelegen inner drives. De drie loops van leren (Hargrove, 1995) zijn hier onlosmakelijk mee verbonden. Allereerst feedback op single loop: gedrag, wat doe je (performance coaching). Heeft dat weinig effect, dan naar double loop: opvattingen en mindset, wat denk je? Wat is daar zo belangrijk aan? Wat raakt je het meest? Bij dilemma's en keuzes maken ligt de focus op triple loop, motieven en drives: wat wil je? Bijvoorbeeld in loopbaancoaching. De aanname is dat als je je motieven helder hebt, de mindset erop volgt, evenals het (door motieven en mindset) gedragen handelen. En dat brengt ons bij de laatste:

De *hier-en-nu-situatie* als enige realiteit – feedback kun je niet geven op 'daar en toen'. Dat is verleden tijd, en dergelijke feedback kan tot een welles-nietesdiscussie leiden over intentie en effecten van gedrag. Je kunt alleen het momentaan waarneembare gedrag van de coachee benutten als aanknopingspunt voor je interventies. Dat is dan een gedeelde ervaring. En dan niet in stellende zin (vertellen wat hij zou moeten doen), maar in vragende zin: samen onderzoeken 'Wat valt je nu op? Wat gebeurt er nu? Wat raakt je zo? Wat wordt je zo duidelijk over jezelf?' Zo ervaart een coachee in de hier-en-nu-situatie nieuwe gewaarwordingen die ertoe doen. Het gaat er dus niet om het gedrag of de ervaringen van de coachee te duiden in theoretische termen van gisteren, maar te begrijpen in de betekenisvolle context van het *hier-en-nu*. Kenmerkende vraag in coaching aan de coachee is dan ook: 'Wat je nu zo zegt (doet/ervaart), hoe heeft dat te maken met de coachvraag, mogelijkheden of problematiek waarmee je hier binnenkwam?' Alleen zó kan coaching onmiddellijk betekenisvol en effectief zijn.

Tot slot

Hoe gek het mogelijk ook klinkt: de essentie van coaching is *niet de methode zelf*! De methode is een middel om te komen bij het doel: evenwichtiger functioneren, in balans met de werkomgeving. Door een methode tot doel op zich te verheffen verliezen we het echte doel van coaching gemakkelijk uit het oog!

Waarom dan toch een boek over methoden? Welnu: de coach breidt daarmee zijn repertoire aan interventies uit. Dat is zinvol, maar maakt hem nog niet tot een goede coach. Het is belangrijk dat hij beseft dat methoden slechts middelen zijn waarmee hij de coach-relatie zinvol vorm en inhoud geeft. Belangrijk besef! Wie een methode 'heilig verklaart', heeft mogelijk 'iets belangrijkers nog niet helemaal begrepen'. En alleen in *dit* besef zou je van methoden kunnen zeggen: je kunt er nooit genoeg van hebben ...

Oplossingsgerichte coaching gaat uit van het motto: 'Als iets werkt, gebruik het dan vaker!' Dit boek heeft als motto: 'Als iets succesvol is, vertel het dan anderen!' Dat is precies wat de coaches deden. Laat je door hun bijdrage dus leiden, langs oneindig veel nieuwe wegen ...

Marijke Lingsma, juni 2011

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Inleiding	10
01. 2beffective®-methode	14
02. Beelddenken als zevenstappenmethode	18
03. The Big Five for Life™	22
04. Coachen met Covey	26
05. Coachen met Creative Problem Solving (CPS)	30
06. Coachen met het enneagram	34
07. Coachen met kaartspellen	38
08. Coachen met psychosynthese	42
09. Coachen op Competenties	46
10. Coaching van diversiteit	50
11. Co-Actief Coachen	54
12. Conflictcoaching	58
13. Duurzaam Coachen	62
14. Dynamisch Coachen	66
15. Energetisch coachen	70
16. Gelukscoaching	74
17. Gestaltcoaching	78
18. Humanistische Coaching (HC)	82
19. De Interventiekaart	86
20. Intervisiecoaching met de Case-Navigator en het CREA-Model	90
21. Het Koersonderzoek® (de methode Hoogendijk)	94
22. Leegericht coachen	98
23. LEF-methode	102
24. Mentaliserend coachen	106
25. Mindful Analysis	110
26. Mindfulness in Coaching	114
27. NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren)	118
28. One Minute Coaching	122
29. Ontwikkelingsgericht coachen	126
30. Oplossingsgericht coachen	130
31. Opstellingen bij teamcoaching, individuele coaching en intervisie	134
32. Onorthodox Coachen (OC)	138
33. Organisatiecoaching	142
34. Procesgericht coachen	146
35. Provocatief coachen	150
36. Resultaatgericht zelfcoachen	154
37. RET (Rationeel Emotieve Therapie)	158

38. Socratisch Coachen	162
39. Systemisch Coachen	166
40. Systemisch Coachen met paarden	170
41. Systemisch organisaties coachen	174
42. Teamcoaching vanuit systeemdenken	178
43. Teamkompas	182
44. Transactionele Analyse (TA)	186
45. Verbeeldingskracht	190
46. Voice Dialogue en de Psychologie van de ikken	194
47. Wandel- en natuurcoaching	198
48. Werken met het levensverhaal (de methode De Waard)	202
49. The Work van Byron Katie	206
50. Worden wat je bent: ontdekking van het Zelf	210
51. Zijnsgeoriënteerde coaching	214
Literatuur	218
Dankwoord	233
Index naar coachingstype	234
Index naar coach	236
Index naar trefwoord	238

Inleiding

Coaching heeft de laatste decennia een enorme vlucht genomen en is niet meer weg te denken uit het (werkende) leven van veel mensen. Coaching speelt een rol in het bedrijfsleven en bij de overheid, voor privé- of zakelijke doeleinden en niet te vergeten in de sportwereld. Coaching is overal in de maatschappij doorgedrongen. En waar de behoefte blijft groeien, blijft het vakgebied groeien. Dit uit zich in een toenemend aantal professionals dat zich coach noemt (overigens een onbeschermd beroep), groei in het aantal coachopleidingen en stichtingen die zich bezighouden met het coachvak en niet in de laatste plaats een onstuitbare groei aan literatuur op het gebied van coaching. Kreten als 'het scheiden van het kaf van het koren' en 'door de bomen het bos weer willen zien' dringen zich op. Het bieden van overzicht is, kortom, beslist geen overbodige luxe voor eenieder die met het coachvak te maken heeft. *Het Coachingsmethoden Boek* biedt je dit overzicht. Het is samengesteld door topprofessionals in het vak. Zij laten het beste zien wat ze in huis hebben. Dit levert een compact en bruikbaar overzicht van zowel traditionele als relatief nieuwe coachingsmethoden op.

Het boek is bruikbaar voor verschillende doelgroepen. Coaches kunnen het boek als naslagwerk en als 'ideeënoproeper' gebruiken. In een kort tijdsbestek kunnen zij hun blikveld met betrekking tot de methoden en de kennis van hun vakgebied vergroten. Coachees zullen ook veel aan het boek hebben. Zij kunnen in hun zoektocht naar een vorm van coaching die bij hen past, bekijken of er een methode is waar ze zich in kunnen vinden. En als een coachee in een coachtraject zit, ontdekt hij of zij wellicht ook andere methoden die kunnen bijdragen aan het slagen van een traject. De coachees zijn uiteindelijk de mensen met de behoefte aan de methoden; met dit boek kunnen zij zien wat er te koop is. Dit boek is niet alleen van belang voor de directbetrokkenen in het coachtraject, de coach en coachee, maar ook voor de doorverwijzers. Leidinggevend en HR-managers hebben baat bij een overzicht van de coachingsmethoden en goede opzoekfuncties. Zij zijn vaak degene die een coachtraject inzetten en een coach inhuren. Vooraf onderzoeken wat er is, wat het inhoudt en wie het kan doen, is dan van groot belang. Tot slot is dit boek voor opleidingen een prima middel om als een inleiding in het vakgebied van coaching te fungeren. De opleidingen kunnen direct gericht zijn op coaching, maar ook opleidingen in de richting van HR-management, Algemeen Management, P&O, en alle andere opleidingen waar het begeleiden en coachen van mensen van belang is, kunnen veel hebben aan dit naslagwerk.

Totstandkoming van het boek

Het boek bevat 51 coachingsmethoden, geschreven door topcoaches zelf. Deze opsomming is natuurlijk niet uitputtend, er zijn meer methoden en meer topcoaches te vinden. Het vakgebied van coaching is breed en over de grenzen van het veld is discussie mogelijk. De grens die in het boek is aangehouden, is met name de grens tussen therapie en

coaching. Verder is het onderscheid in aggregatieniveau tussen methoden en technieken een bewuste keuze geweest.

Om dit boek samen te stellen, was een dynamische zoektocht nodig. Allereerst is er gekeken via de reguliere kanalen als literatuur en internet. Er is gezocht vanuit twee bronnen: coachingsmethoden en topcoaches. Het is minder eenvoudig dan het lijkt om een coach bij de betreffende methode te zoeken, de lat lag hoog, want het boek draagt niet voor niets de ondertitel: voor en door topcoaches. Dus de zoektocht moest zeker leiden tot de 'topper' van de betreffende methode. Via de website van de NOBCO (Nederlandse Orde van Beroepscoaches) kon bij veel methoden de topper gevonden worden. Verder heeft het doorverwijzen van de ene coach naar de andere een belangrijke rol gespeeld. Vaak is ook gedacht dat de topcoach bij het onderwerp gevonden was, maar dan vond de betreffende coach dat niet en verwees hij of zij weer door naar de 'echte' topcoach. Hieruit blijkt maar weer dat het een vakgebied is voor en door mensen. De doorverwijzingen en vele tips leidden vervolgens ook tot het uitbreiden van de initiële lijst van methoden waarmee gestart is. Zo is het boek op een organische manier gegroeid: voor en door bij het vak betrokken mensen.

Het onderscheidende karakter van het boek is dat het een methodenboek is dat door de professionals in het vak zelf geschreven is. Analooq aan koken kun je stellen dat een recept aantrekkelijker wordt om te maken wanneer het door een topkok wordt gepresenteerd! Normaliter komt een modellen- of methodenboek tot stand door sec uit de bestaande literatuur te citeren. Dit boek daarentegen laat de topkoks aan het woord over hún werkwijze en unieke receptuur. Dit boek brengt daarmee het brede, uiteenlopende, uitwaaierende en in ontwikkeling zijnde vakgebied in kaart. Wat is er te koop? Wat kun je ermee? Hoe smaakt het? Wie zijn de chef-koks? De opzet van het boek biedt plaats aan de verschillende optieken van de coaches. De zienswijze van de coach is een afgeleide van zijn zijnswijze en hierdoor is het boek een heel levendig boek geworden. Het is niet slechts een zakelijke verzameling van methoden en het beoogt geen wetenschappelijk werk te zijn. Het geeft een inhoudelijk overzicht, met het hart en de ziel van de coach erin. Dit past uitstekend bij de aard van coaching: er zijn veel methoden en technieken te gebruiken, maar het blijft bovenal 'mensenwerk'!

In het boek staan 51 coachingsmethoden. 'Methoden' is hierbij het sleutelwoord. Analooq aan modellenboeken voor management of communicatie, kun je bij coaching niet spreken over modellen; dat zou het vakgebied tekortdoen. Coaching is een vak dat uit kan gaan van verschillende theorieën en zienswijzen. Hiernaast speelt de zijnswijze van de coach ook een rol. Coaching is een interactief proces tussen coach en coachee en een 'simpele' weergave in een model schiet dan tekort. Vandaar dat hier de term coachingsmethoden wordt gehanteerd. Zowel het kiezen voor de methoden als de scheiding tussen methoden en technieken is een bewuste keuze. Bij het maken van het (soms moeilijke)

onderscheid tussen deze twee is bij de totstandkoming de metafoor van het koken van een gerecht gebruikt: de methode is dan het recept voor het bereiden van het eten. In dit recept staan de ingrediënten en de wijze waarop het bereid moet worden beschreven. De technieken en instrumenten zijn, in deze metafoor, de ingrediënten, de benodigdheden die onontbeerlijk zijn om het gerecht te bereiden. Degene voor wie je het gerecht bereidt, de eters, zijn de coachees met de verschillende coachvragen.

Coachvragen komen te kust en te keur; zoveel coachees als er zijn, zoveel verschillende coachvragen zijn er. Om een en ander toch eenvoudiger te maken, zijn de coachvragen in dit boek geclusterd naar coachingstypen. De coachingstypologie is gebaseerd op de onderverdeling van de NOBCO die de coachingstypen als volgt omschrijft:

- *Executive coaching*: coaching en begeleiding bij de ontwikkeling van het topsegment van een bedrijf of organisatie.
- *Businesscoaching*: coaching en begeleiding van zakelijke ontwikkeling bij mensen, bijvoorbeeld ondernemers.
- *Corporate coaching*: coaching en begeleiding van de gehele organisatie.
- *Performance coaching*: coaching en begeleiding gericht op persoonlijke ontwikkeling en vaardigheden van mensen.
- *Personal/lifecoaching*: coaching en begeleiding van mensen bij vraagstukken met betrekking tot hun persoonlijke ontwikkeling.
- *Loopbaancoaching*: coaching en begeleiding van mensen die vraagstukken hebben met betrekking tot hun loopbaan, in verband met outplacement of re-integratie en dergelijke.
- *Teamcoaching*: coaching en begeleiding van teams.

Per coachingsmethode in dit boek is aangegeven voor welke coachingstype(n) deze methode ingezet kan worden. Kleurentabs bij de methode maken dit in één oogopslag duidelijk. Andersom geldt dit ook: met behulp van de index achter in het boek, zie je direct welke methode geschikt is voor welk type coachvraag. Bijvoorbeeld: er is sprake van een loopbaanvraagstuk. Je kijkt in het schema bij de tabs loopbaancoaching en je kunt direct zien welke methoden van toepassing kunnen zijn.

Leeswijzer

Alle methoden in het boek zijn beschreven volgens dezelfde structuur en nagenoeg gelijk in omvang. Zo ontstaat voor de lezer een duidelijk en helder verhaal. Ze zijn opgenomen in alfabetische volgorde. De onderverdeling in de coachingstypen is bij elke methode terug te vinden in de rechterkantlijn door het weergeven van de typen met gekleurde tabs. Het geheel van mogelijkheden dat het boek biedt, is overzichtelijk weergegeven in de drie indexen achterin.

Opbouw methoden

Op de titelpagina staat het volgnummer en de naam van de methode. Deze titel is de naam waaronder de methode in de praktijk het meest bekendstaat. Vervolgens wordt op

dezelfde pagina de methode in één zin weergegeven en hierna volgt een visuele weergave van de methode.

Van elke methode wordt daarna de achtergrond beschreven: hoe is de methode ontstaan? Welk gedachtegoed lag eraan ten grondslag? Het is de inleiding/introductie van de methode.

Vervolgens wordt een theoretische beschrijving van de methode gegeven: hoe ziet de methode er in theorie uit? Aan bod komen: hoe zit de methode in elkaar? Hoe werkt de methode? Wie heeft of hebben haar ontwikkeld? Welke andere theorieën liggen eraan ten grondslag?

Daarna wordt de overstap gemaakt naar de praktijk: hoe werkt de methode in de praktijk? Hoe en wanneer wordt de methode ingezet? Zijn er specifieke coachingsthema's waarbij deze methode ingezet wordt?

Welke instrumenten en technieken onontbeerlijk zijn voor de methode is een volgend onderdeel. Bij een methode spelen instrumenten en technieken een grote rol. Onder dit kopje worden de meest gebruikte instrumenten en technieken (assessments, spelen, enzovoort) aangegeven die bij de beschreven methode van doorslaggevend belang zijn. De meest voor de hand liggende technieken als 'goed luisteren' zijn vermeden. Deze zijn niet uniek voor de betreffende methode, maar op alle methoden van toepassing.

Een volgend onderdeel van de beschrijving is een verwijzing naar de topcoach die de methode beschreven heeft. Er staat iets over de coach en eventueel het bureau waar hij of zij werkt. Verder wordt verwezen naar een website voor meer informatie.

Elke methode wordt afgesloten met suggesties om verder te lezen over de methode of specifieke onderdelen daarvan.

Na 51 verschillende coachingsmethoden volgt de literatuurverantwoording van alle beschreven methoden. Na het dankwoord volgt een aantal indexen. Allereerst een index naar coachingstypen. Hierbij zijn de coachingsmethoden op alfabetische volgorde afgezet tegen de coachingstypen waarbij in één oogopslag het overzicht is gegeven. Als tweede volgt een index naar coach, zodat zij en de methode waarover ze geschreven hebben, direct terug te vinden zijn. Het boek wordt afgesloten met een index naar trefwoord.

Hij/zij-perspectief: in dit boek is ervoor gekozen om bij verwijzingen naar 'de coach' en 'de coachee' 'hij' aan te houden. Dat heeft te maken met het taalkundig geslacht, en met de leesbaarheid van de tekst. Uiteraard kan overal waar 'hij' staat, ook 'zij' gelezen worden.

De lezer kan ervoor kiezen de methoden afzonderlijk te bekijken, ze zijn volledig los leesbaar. Het is ook denkbaar dat het boek vanuit interesse voor een bepaalde methode gelezen wordt. Het boek kan daarnaast met gebruik van de index ontsloten worden vanuit een bepaald coachingstype passend bij een coachvraag. En de index naar topcoach kan eveneens een aanknopingspunt zijn bij de verkenning van de methoden.

Hoe je het ook gaat gebruiken, wat ook je ingang voor dit boek is: dit naslagwerk gaat je zeker weer nieuwe ideeën geven!

Index naar coachingstype

#	PAG	METHODE	EXECUTIVE	BUSINESS	CORPORATE	PERFORMANCE	PERSONAL/LIFE	LOOPBAAN	TEAM	COACH
1	14	2beffective®-methode	•			•	•	•	•	Trudy van den Berg
2	18	Beelddenken als zevenstappenmethode	•	•		•	•	•	•	Ghislaine Bromberger
3	22	The Big Five for Life™			•		•	•	•	Gerard de Rijck
4	26	Coachen met Covey	•	•	•	•	•			Marlène Ruigrok-van Houtum
5	30	Coachen met Creative Problem Solving (CPS)	•	•	•		•	•	•	Sandra Minnee
6	34	Coachen met het enneagram	•	•	•		•	•	•	Renske van Berkel
7	38	Coachen met kaartspellen	•	•	•	•	•	•	•	Peter Gerrickens
8	42	Coachen met psychosynthese					•	•		Marcel Scholten
9	46	Coachen op Competenties		•		•		•	•	Nicolle Themmen
10	50	Coaching van diversiteit	•	•	•	•	•	•	•	Marten Bos
11	54	Co-Actief Coachen	•	•	•	•	•	•	•	Miriam Nir
12	58	Conflictcoaching	•	•	•	•	•	•	•	Francine ten Hoedt
13	62	Duurzaam Coachen					•	•		Marga van den Ham
14	66	Dynamisch Coachen	•				•	•		Ans Tros
15	70	Energetisch coachen	•	•			•	•	•	Annemiek Douw
16	74	Gelukscoaching	•	•			•			Onno Hamburger
17	78	Gestaltcoaching	•	•	•	•	•	•	•	José Vos-Boven
18	82	Humanistische Coaching (HC)	•	•	•	•	•	•	•	Jan Damen
19	86	De Interventiekaart	•	•	•	•	•	•	•	Marjo Korrel
20	90	Intervisiecoaching met de Case-Navigator en het CREA-Model		•	•	•				Ger van Doorn
21	94	Het Koersonderzoek® (de methode Hoogendijk)	•			•	•	•	•	Adriaan Hoogendijk
22	98	Leergericht coachen	•	•	•	•	•	•	•	Ton Rijkers
23	102	LEF-methode		•			•	•		Tica Peeman
24	106	Mentaliserend coachen	•	•	•	•	•	•	•	René Meijer
25	110	Mindful Analysis	•	•		•	•	•		Mirjam Windrich
26	114	Mindfulness in Coaching	•	•	•		•	•		Renske van Berkel

#	PAG	METHODE	EXECUTIVE	BUSINESS	CORPORATE	PERFORMANCE	PERSONAL/LIFE	LOOPBAAN	TEAM	COACH
27	118	NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren)	•	•	•	•	•	•	•	José van der Meij
28	122	One Minute Coaching	•	•	•	•	•	•	•	Victor Mion
29	126	Ontwikkelingsgericht coachen	•	•	•	•	•	•	•	Rudy Vandamme
30	130	Oplossingsgericht coachen	•	•	•	•	•	•	•	Coert Visser
31	134	Opstellingen bij teamcoaching, individuele coaching en intervisie	•	•	•	•	•	•	•	Esther de Haan
32	138	Onorthodox Coachen (OC)	•	•	•	•	•	•	•	Cobi Brouwer
33	142	Organisatiecoaching	•	•	•	•	•	•	•	Eva Beerends en Esther de Haan
34	146	Procesgericht coachen	•	•	•	•	•	•	•	Ineke Tijmes en Marinka van Beek
35	150	Provocatief coachen	•	•	•	•	•	•	•	Anneke Dekkers
36	154	Resultaatgericht zelfcoachen	•	•	•	•	•	•	•	Ton Rijkers
37	158	RET (Rationeel Emotieve Therapie)	•	•	•	•	•	•	•	Roderik Bender
38	162	Socratisch Coachen	•	•	•	•	•	•	•	Hilde Veraart-Maas
39	166	Systemisch Coachen	•	•	•	•	•	•	•	Frits van Kempen
40	170	Systemisch Coachen met paarden	•	•	•	•	•	•	•	Ruud Knaapen
41	174	Systemisch organisaties coachen	•	•	•	•	•	•	•	Jaap Schaveling
42	178	Teamcoaching vanuit systeemdenken	•	•	•	•	•	•	•	Marijke Lingsma
43	182	Teamkompas	•	•	•	•	•	•	•	Bregje Spijkerman
44	186	Transactionele Analyse (TA)	•	•	•	•	•	•	•	Lieuwe Koopmans
45	190	Verbeeldingskracht	•	•	•	•	•	•	•	Robin Joostens
46	194	Voice Dialogue en de Psychologie van de ikken	•	•	•	•	•	•	•	Judith Budde
47	198	Wandel- en natuurcoaching	•	•	•	•	•	•	•	Esther Hasselman
48	202	Werken met het levensverhaal (de methode De Waard)	•	•	•	•	•	•	•	Eva de Waard
49	206	The Work van Byron Katie	•	•	•	•	•	•	•	Edith van den Anker
50	210	Worden wat je bent: ontdekking van het Zelf	•	•	•	•	•	•	•	Dries van Ingen
51	214	Zijnsgeoriënteerde coaching	•	•	•	•	•	•	•	Willy van der Kamp

Index naar coach

COACH	METHODE	#	PAG	EXECUTIVE	BUSINESS	CORPORATE	PERFORMANCE	PERSONAL/LIFE	LOOPBAAN	TEAM
Edith van den Anker	The Work van Byron Katie	49	206	•			•	•	•	
Marinka van Beek	Procesgericht coachen	34	146		•	•			•	
Eva Beerends	Organisatiecoaching	33	142	•	•			•	•	•
Roderik Bender	RET (Rationeel Emotieve Therapie)	37	158	•	•	•	•	•	•	
Trudy van den Berg	2beffective®-methode	1	14	•			•	•	•	•
Renske van Berkel	Coachen met het enneagram	6	34	•	•	•		•	•	•
Renske van Berkel	Mindfulness in Coaching	26	114	•	•	•		•	•	
Marten Bos	Coaching van diversiteit	10	50	•	•	•	•	•	•	•
Ghislaine Bromberger	Beelddenken als zevenstappenmethode	2	18	•	•		•	•	•	•
Cobi Brouwer	Onorthodox Coachen (OC)	32	138	•	•	•	•	•	•	•
Judith Budde	Voice Dialogue en de psychologie van de ikken	46	194	•	•	•	•	•	•	
Jan Damen	Humanistische Coaching (HC)	18	82	•	•	•	•	•	•	•
Anneke Dekkers	Provocatief coachen	35	150	•			•	•	•	•
Ger van Doorn	Intervisie met de Case-Navigator en het CREA-model	20	90		•	•	•	•	•	•
Annemiek Douw	Energetisch coachen	15	70	•	•			•	•	•
Peter Gerrickens	Coachen met kaartspellen	7	38	•	•	•	•	•	•	•
Esther de Haan	Opstellingen bij teamcoaching, individuele coaching en intervisie	31	134	•	•		•	•	•	•
Esther de Haan	Organisatiecoaching	33	142	•	•			•	•	•
Marga van den Ham	Duurzaam Coachen	13	62					•	•	
Onno Hamburger	Gelukcoaching	16	74	•	•			•	•	
Esther Hasselman	Wandel- en natuurcoaching	47	198	•	•		•	•	•	•
Francine ten Hoedt	Conflictcoaching	12	58	•	•	•	•	•	•	•
Adriaan Hoogendijk	Het Koersonderzoek® (de methode Hoogendijk)	21	94	•			•	•	•	•
Dries van Ingen	Worden wat je bent: ontdekking van het Zelf	50	210	•	•		•	•	•	
Robin Joostens	Verbeeldingskracht	45	190	•	•	•	•	•	•	•
Willy van der Kamp	Zijnsgeoriënteerde coaching	51	214	•				•	•	•
Frits van Kempen	Systemisch Coachen	39	166					•	•	

COACH	METHODE	#	PAG	EXECUTIVE	BUSINESS	CORPORATE	PERFORMANCE	PERSONAL/LIFE	LOOPBAAN	TEAM
Ruud Knaapen	Systemisch Coachen met paarden	40	170			•	•	•	•	•
Lieuwe Koopmans	Transactionele Analyse (TA)	44	186	•	•	•	•	•	•	•
Marjo Korrel	De Interventiekaart	19	86	•	•	•	•	•	•	•
Marijke Lingsma	Teamcoaching vanuit systeemdenken	42	178	•	•					•
José van der Meij	NLP (Neuro Linguistisch Programmeren)	27	118	•	•	•	•	•	•	•
René Meijer	Mentaliserend coachen	24	106	•	•	•	•	•	•	•
Sandra Minnee	Coachen met Creative Problem Solving (CPS)	5	30	•	•	•		•	•	•
Victor Mion	One Minute Coaching	28	122	•	•	•	•			•
Miriam Nir	Co-Actief Coachen	11	54	•	•	•	•	•	•	•
Tica Peeman	LEF-methode	23	102		•			•	•	
Gerard de Rijck	The Big Five for Life™	3	22			•		•	•	•
Ton Rijkers	Leergericht coachen	22	98	•	•	•	•	•	•	•
Ton Rijkers	Resultaatgericht zelfcoachen	36	154				•	•	•	•
Marlène Ruigrok-van Houtum	Coachen met Covey	4	26	•	•	•	•	•		
Jaap Schaveling	Systemisch organisaties coachen	41	174	•	•	•	•	•		•
Marcel Scholten	Coachen met psychosynthese	8	42					•	•	
Bregje Spijkerman	Teamkompas	43	182							•
Nicolle Themmen	Coachen op Competenties	9	46		•		•		•	•
Ineke Tijmes	Procesgericht coachen	34	146		•	•			•	
Ans Tros	Dynamisch Coachen	14	66	•				•	•	
Rudy Vandamme	Ontwikkelingsgericht coachen	29	126	•			•	•	•	•
Hilde Veraart-Maas	Socratisch Coachen	38	162	•			•	•		•
Coert Visser	Oplossingsgericht coachen	30	130	•				•	•	•
José Vos-Boven	Gestaltcoaching	17	78	•	•	•	•	•	•	•
Eva de Waard	Werken met het levensverhaal (de methode De Waard)	48	202				•	•	•	
Mirjam Windrich	Mindful Analysis	25	110	•	•		•	•	•	