

GrootCoach ingsModel lenboek

50 Modellen voor
ontwikkeling van
lichaam en geest

Hanno Meyer

Alexandra Lindner-de Mul

Anja Munters

Kees van Dijk

e.a.

ISBN: 978-90-8965-083-2

NUR: 808

Trefw.: coaching, persoonlijke ontwikkeling, gedragstherapie, lichaam, geest

Boekverzorging (omslag en binnenwerk): Het Noorden Communiqueert, Loon

Redactiecoördinatie: Redactiepunt, 's Hertogenbosch

Redactie: Josien van de Laan, Vertaal- en redactie bureau Am Rhein

Drukwerk: Balmedia, Schiedam

1e druk

1e oplage, november 2011

Copyright ©2011 Van Duuren Management

Van Duuren Psychologie is een imprint van Van Duuren Media B.V.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

Voorzover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j° het Besluit van 20 juni 1974, St.b. 351, zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1985, St.b. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht. Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatie- of andere werken (artikel 16 Auteurswet 1912), in welke vorm dan ook, dient men zich tot de uitgever te wenden.

Ondanks alle aan de samenstelling van dit boek bestede zorg kan noch de redactie, noch de auteur, noch de uitgever aansprakelijkheid aanvaarden voor schade die het gevolg is van enige fout in deze uitgave.

Inhoud

Voorwoord	X
Inleiding	XII

DEEL 1 COACHING, HET VAKGEBIED

1. Wat is coaching?	15
2. De bij coaching betrokken partijen	20
3. De inrichting van het traject	25

DEEL 2 DE MODELLEN

1. DOEN WAT WERKT	
1. Rationeel Emotieve Therapie (RET)	41
<i>Effectieve gedachten formuleren</i>	
2. Oplossingsgericht coachen	48
<i>Op eigen kompas en kracht vooruit</i>	
3. De creatiespiraal	54
<i>Van wens naar werkelijkheid</i>	
4. The Work van Byron Katie	60
<i>Vier vragen die je leven kunnen veranderen</i>	
5. Neurolinguïstisch programmeren (NLP)	66
<i>Het Doelenmodel</i>	
6. Coactief coachen	71
<i>Vervulling, balans en proces</i>	
7. De Strategische Coachingsmatrix	79
<i>In vier stappen van feiten naar actie</i>	
8. Coachen met Creative Problem Solving (CPS)	85
<i>Creatieve denktechnieken inzetten</i>	
2. HET VERBINDENDE VERHAAL	
9. De biografische methode	95
<i>Leren van je levensverhaal</i>	
10. De socratische methode	102
<i>Verbindt, maakt ruimte en kweekt begrip</i>	
11. De Zelfkonfrontatiemethode (ZKM)	108
<i>Inzicht in persoonlijke motieven en beweegredenen</i>	

3. BREIN IN BALANS	
12. Emotional Freedom Techniques (EFT)	119
<i>Neutraliseren van negatieve emoties</i>	
13. EMDR	126
<i>Eye Movement Desensitization and Reprocessing</i>	
14. Hartcoherentiemethode	132
<i>Meer balans in persoonlijk welzijn</i>	
15. Neurofeedback	140
<i>Het brein flexibeler en efficiënter maken</i>	
4. EEN GEHEEL VAN DELEN	
16. Transactionele Analyse (TA)	149
<i>Begeleiden van verandering en professionele groei</i>	
17. Voice Dialogue	161
<i>In dialoog met de innerlijke stemmen</i>	
18. Coachen met psychosynthese	166
<i>Regie over je innerlijke wereld</i>	
5. VOORBIJ DE VERMIJDING	
19. Karakterstructuren	175
<i>Blokkades leren overwinnen</i>	
20. Cognitieve en gedragstherapie	180
<i>Bewezen effectief en transparant</i>	
21. Cliëntgericht coachen	187
<i>Coachen vanuit de cliëntgerichte invalshoek</i>	
22. Schemagerichte therapie	193
<i>Disfunctionele schema's aanpakken</i>	
23. Psychoanalyse	200
<i>Volg het spoor terug</i>	
6. DE ONGEBRUIKELIJKE WEG	
24. Provocatief coachen	211
<i>Mensen uitdagen</i>	
25. Paardencoaching	217
<i>Het paard als leermeester voor coachingsvragen</i>	
26. Stemcoaching	223
<i>Professionele ontwikkeling via waarnemen van de stem</i>	
27 Muziektherapie	229
<i>Met muziek nieuwe ontwikkelingen in gang zetten</i>	
28. Wandelcoaching	234
<i>Reflecteren in en met de natuur</i>	

7. HET LICHAAM LIEGT NOOIT	
29. Zijnsgeörienteerde coaching	243
<i>Mensen laten floreren</i>	
30. Focussen	249
<i>Een procesgerichte, lichaamsgeoriënteerde werkwijze</i>	
31. Mindfulness	255
<i>Met aandacht aanwezig zijn</i>	
32. Bio-energetische analyse	260
<i>Bio-energetica of energie-dynamica</i>	
33. Haptonomie en coaching	266
<i>Bewegen van binnenuit</i>	
34. Gestalttherapie	272
<i>Gewaarzijn en integratie van gevoelens</i>	
8. ERKEN WAT IS	
35. Het model van Themagecentreerde Interactie (TGI)	281
<i>Coaching, persoonlijk leiderschap en context</i>	
36. Coaching en familiecontext	288
<i>Onzichtbare loyaliteiten</i>	
37. Systemisch coachen	294
<i>Inzicht in systemen en dynamieken</i>	
38. Theorie U	300
<i>Leiding vanuit de toekomst</i>	
9. VAN MACHT NAAR KRACHT	
39. De Machtsdriehoek	309
<i>Omgaan met macht</i>	
40. Conflictcoaching	316
<i>De conflict-escalatietrap van Friedrich Glasl</i>	
41. Intervisie	323
<i>Intercollegiaal leren</i>	
42. Team-coaching	332
<i>Interactie bepaalt de kwaliteit van het team</i>	
43. Organisatiecoaching	339
<i>In co-creatie de organisatie veranderen</i>	
10. THEMA-GERELATEERDE COACHING	
44. De coachingscirkel	349
<i>Basis voor competentiegericht coachen</i>	
45. Het 3C-model	357
<i>Coachen vanuit vertrouwen</i>	
46. Sportcoaching	364
<i>Mentale training voor topprestaties</i>	
47. Loopbaancoaching	371
<i>Van loopbaanvraag naar beïnvloeding en personal branding</i>	

48. Executive coaching	377
<i>Geloofwaardigheid en impact</i>	
49. Coachen in levenskunst	383
<i>Eigen bewuste keuzen naleven</i>	
50. Levensfasebewuste coaching	389
<i>De psychologie van leeftijd</i>	
Overzicht van de modellen en auteurs	396
Auteursinformatie	398
Index	404
Andere boeken van Van Duuren Management	408

30 Focussen

Een procesgerichte,
lichaamsgeoriënteerde
werkwijze

INLEIDING

Focussen is een methode om het lichamelijk zelfbewustzijn van de coachee te vergroten om hiermee van binnenuit blijvende verandering in gang te zetten. Focussen kan op meerdere manieren binnen coaching worden toegepast. De twee voornaamste manieren zijn:

1. De coachee leert stapsgewijs zelf te focussen. De rol van jou als coach is dan met name het aanleren van de vaardigheid om via een aantal vaste processtappen het lichamelijk ervaren gevoel te herkennen, uit te drukken en te toetsen.
2. De coach integreert focussen in de eigen werkwijze: focussen is dan zowel een innerlijke houding van waaruit je de coachee benadert, als een handelswijze. Het accent ligt op het aanbieden van een relatie van waaruit je ruimte schept om de coachee te laten groeien.

Het belangrijkste begrip binnen focussen is de *Felt Sense* (E.T. Gendlin). Hiermee wordt bedoeld: het lichamelijk ervaren gevoel dat zich aandient in een bepaalde situatie. Het is een gevoel dat in eerste instantie vaag is en dat steeds duidelijker wordt als er aandacht aan wordt geschonken.

Centraal binnen focussen is het streven op een zodanige manier in contact te komen met deze Felt Sense, dat dit voor de coachee een innerlijke leidraad wordt om duidelijker te kunnen ervaren, toetsen en beoordelen wat er nodig en wenselijk is.

Focussen als coachingsmethode is toepasbaar bij blokkades, stress, burn-out, persoonlijke groei, conflicten, disfunctioneren, leiderschapsvraagstukken, zingevingsvragen.

Focussen als basishouding is in feite in alle begeleidingssituaties toepasbaar. De begeleiding is procesgericht, ruimtescheppend en gericht op het vergroten van het zelfbewustzijn van de coachee.

BASISCONCEPT EN ONTSTAANSGESCHIEDENIS

Focussen komt voort uit de cliëntgerichte psychotherapie. De grondlegger daarvan, Carl R. Rogers (1902-1987), stelde dat mensen een innerlijke drang naar vrijheid en ontwikkeling hebben. Hij zag de rol van de therapeut vooral als het creëren van omstandigheden waarbinnen de cliënt zelf toegang kan krijgen tot diens eigen ontwikkelingspotentieel. Deze non-directieve behandelmethodes stond haaks op de gangbare medische benadering van therapie, waarbij de therapeut de autoriteit was. In de rogeriaanse werkwijze wordt de houding van de therapeut gekenmerkt door respect, acceptatie, empathie en echtheid. De therapeut 'blijft consequent en onvoorwaardelijk de cliënt en diens gevoelens positief waarderen. Langzamerhand neigt de cliënt ertoe eenzelfde houding ten opzichte van zichzelf aan te nemen, zichzelf te aanvaarden zoals hij is en derhalve is hij in staat om in het wordingsproces te groeien.' (Rogers, 1961)

Een leerling van Carl Rogers, Eugene Gendlin, kwam als beginnend psychotherapeut en onderzoeker tot de ontdekking dat al in het begin van de therapie een indruk ontstond over het mogelijke succes van de behandeling. Uit onderzoek bleek dat succesvolle cliënten van nature de vaardigheid hadden om bij zichzelf stil te staan op een bijna woordeloze, fysieke wijze. Gendlin noemde zijn ontdekking de *Felt Sense*, het lichamenlijk ervaren gevoel behorend bij een bepaalde situatie. Hij ontwikkelde een methode om cliënten die niet van nature over deze vaardigheid beschikken deze aan te leren: focussen.

De zes focusstappen zijn:

1. Ruimte maken
2. Felt Sense
3. Handvat
4. Resoneren
5. Bevragen
6. Integreren

Focussen is een ontwikkeling die volgt op het contact krijgen met je gevoel. Het gaat om een ander soort naar binnen gerichte aandacht voor wat aanvankelijk vaag lijkt. Dan komt het in het brandpunt van de aandacht en verandert het door middel van de specifieke innerlijke stappen op een lichamenlijke manier (Gendlin, 1978).

In Nederland is focussen vooral bekend door het werk van René Maas (1932), rogeriaans psychotherapeut en opleider. Hij voegde een focusstap toe aan de zes stappen van Gendlin, namelijk een eerste: ruimte innemen. Daarmee geeft hij het belang aan van het jezelf aanwezig maken, ook voor de therapeut, als gelijkwaardig vertrekpunt.

Maas besteedt veel aandacht aan de focuserende luisterhouding van de therapeut, het door hem genoemde *relatieaanbod*. Een houding die zich kenmerkt door een kalme, soms zelfs stille aanwezigheid, waarbij eventuele interventies zich als het ware aandienen vanuit zowel de Felt Sense van de cliënt als van die van de therapeut.

HET MODEL IN DE PRAKTIJK

Om te leren contact te krijgen met het lichamenlijk ervaren gevoel en zich zo bewust te worden van zichzelf, de eigen wensen en de eigen (on)mogelijkheden kun je als coach de coachee zelf leren focussen via de volgende stappen:

- Stap 1 - Ruimte innemen: bewust aanwezig zijn, via de adem, in de ruimte, met ruimte in en om jezelf.
- Stap 2 - Ruimte maken: aandachtig verkennen wat jou op dit moment bezighoudt en wat je hierover lichamenlijk ervaart.
- Stap 3 - Felt Sense: ervaren waar in je lichaam dat ervaarbaar is en hoe dit merkbaar is.
- Stap 4 - Handvat: het uitdrukken van het ervaren gevoel in woord, gebaar of symbool.
- Stap 5 - Resoneren: laten weerklinken: toetsen of de uitdrukking overeenstemt met het ervaren gevoel.
- Stap 6 - Bevragen: van meerdere kanten beluisteren, bevragen van de ervaring, laat het lichaam antwoorden.
- Stap 7 - Integreren: het ervaren bewust opnemen en integreren in de dagelijkse realiteit.

Zo kunnen werkvragen, problemen of wensen verkend worden en ontstaat er een wisselwerking tussen ervaren - uitdrukken/symboliseren - en opnieuw ervaren (Maas).

Als coach kun je zelf focussen zo integreren in je werkwijze dat je vanuit deze cliënt-gerichte basishouding *focuserende interventies* doet. Je stimuleert dan met name de innerlijke dialoog (Maas) van de coachee. Interventies zijn er vaak op gericht om de coachee bestaande patronen te laten ontdekken. Door ruimte te scheppen kan er iets verschuiven, kantelen of veranderen, waardoor er een nieuw perspectief en nieuwe gedragsmogelijkheden ontstaan. Verschuivingen liggen vaak op het vlak van iets *moe-*ten naar iets *mogen of willen*, en van iets *vermijden* naar iets *aangaan*.

Enkele voorbeelden van interventies:

1. *Ruimte innemen*: experimenteren met de verschillende zitopstellingen. Op welke manier, met welke afstand, in welke kijkrichting wil de coachee zitten? Laat de coachee ervaren wat de verschillen zijn en hoe die ervaarbaar zijn.
2. *Ruimte maken*: laat de coachee alles opschrijven wat hem op dit moment bezighoudt, op verschillende briefjes, op verschillende afstanden neergelegd. Dit leidt tot disidentificatie: de coachee valt niet langer samen met zijn problemen, hij heeft problemen maar is meer dan dat.
3. *Felt Sense*: vraag de coachee eens naar binnen te gaan en als het ware in de buurt te blijven van dat wat zich aandient. Zonder er woorden aan te geven. Er als het ware bij te verwijlen.
4. *Handvat*: nodig de coachee uit het ervaren gevoel uit te drukken. En vraag daarna wat het tegendeel hiervan is. Als de coachee bijvoorbeeld beklemming noemt, kun je vragen naar wat voor hem hiervan het tegendeel is. Zo ontstaat er contrast, een tussenruimte en wellicht een verschuiving in de beleving van de coachee.

5. *Resoneren*: geef af en toe feedback vanuit je eigen lichamelijk ervaren gevoel. Bijvoorbeeld: 'Wat ik merk als ik mijn handen net als jij tegen elkaar aan druk, is dat dit veel kracht kost. Klopt dat?'
6. *Bevragen*: verschillende vragen zijn mogelijk. Een openende vraag is bijvoorbeeld: 'Hoe zou het zijn als je wél rechtop zou blijven staan in die situatie?'
7. *Integreren*: essentieel binnen coaching is dat je de eigen groei bevestigt en stimuleert door bijvoorbeeld te vragen: 'Besef je welke stappen je zojuist gezet hebt? Hoe tevreden ben je daarover? Sta daar maar even bij stil.' En je bespreekt hoe het ervaren zich naar de dagelijkse werkrealiteit laat vertalen.

Opdracht

Deze opdracht doe je met een coachee om te ervaren hoe focussen kan helpen in het verhelderen van de coachingsvraag. Belangrijk element is dat de coachee afstand neemt van zijn omstandigheden (*disidentificatie*) en dat hij leert te verkennen wat zijn Felt Sense is en de betekenis hiervan. Hou het tempo van je aanwijzingen laag en geef je coachee voldoende tijd en ruimte.

De voorbereiding

- Stel je coachee voor niet over alles te gaan praten, maar er gelijk een oefening mee te gaan doen. Geef hem een stapeltje briefjes.

De oefening

- Neem bewust ruimte in door even aandacht te hebben voor de adem, het lichaam en de ruimte in en om je heen.
- Sta eens stil bij wat je allemaal bezighoudt.
- Als daar woorden bij opkomen, schrijf je ze op en leg je ze voor je op de grond. Je hoeft er niets over te zeggen.
- Ga na of er nog meer is en schrijf ook dat op; neem maar even de tijd.
- Kijk naar de briefjes en ga na of ze goed liggen.
- Hoe is het als je er iets aan verandert: dichterbij, verderaf?
- Schuif je stoel een stukje naar achteren en stel vast of dat verschil maakt.
- Pak twee belangrijke briefjes op en leg er een op je linker- en een op je rechterbeen.
- Ga met je aandacht naar het ene en daarna naar het andere briefje.
- Wat ervaar je?
- Wat komt er bij je op?
- Hoe is dat?

De nabespreking

- Hoe was het om de oefening te doen?
- Wil je iets vertellen over je briefjes?
- Herken je de ervaring?
- Hoe kun je dit verwoorden?
- Hoe is dat?
- Wat wil je ermee?
- Wat betekent dit voor je coachingsvraag?

CASESTUDY

Jaap is ICT-specialist bij een bank. Aanleiding om in coaching te gaan is dat zijn loopbaan stagneert. Hij wordt alom gerespecteerd om zijn vakinhoudelijke kennis, alleen zijn adviesvaardigheden blijken niet meegegroeid te zijn. Zijn wens is om door te groeien naar senior of teamleider. De feedback van zijn leidinggevende is dat Jaap te rechtlijnig is of te meegaand. Regelmatig gaat hij de strijd aan met de interne klanten als hij vindt dat hij gelijk heeft. Daarentegen is hij soms juist te toegeeflijk en geeft hij de klant, tegen beter weten in, diens zin.

Zijn coachingsvraag is: 'Ik wil graag verder groeien in mijn functie en wil graag beter communiceren. Nu zit ik vaak met klanten in een welles-nietes-situatie en dit ondermijnt mijn professionaliteit.'

De coach bespreekt een concreet voorval van de afgelopen periode waarin bovenstaande dynamiek speelde. Op het moment dat bij het vertellen de spanning toeneemt, zegt de coach: 'Wacht even. Voel je je nu weer enigszins zoals je je toen in het gesprek voelde? Neem maar even de tijd ervoor.' Jaap stokt in zijn verhaal en knikt langzaam. 'Ja, precies zo. En vooral toen ...' en Jaap wil verder gaan praten. De coach onderbreekt het verhaal rustig en zegt: 'Ga maar eens even naar dat gevoel toe. Waar in je lijf merk je iets op?'

Jaap zoekt, kijkt omhoog en draait langzaam zijn ogen wat meer naar binnen. 'In mijn buik voel ik wel iets.' De coach vraagt hoe dat voelt. Jaap: 'Het drukt, en is niet prettig.' Coach: 'Is het groot of klein?' Enzovoort.

Nadat coach en coachee er de tijd voor hebben genomen om deze lijfelijke ervaring te verkennen, vraagt de coach hoe Jaap dit deel in zichzelf zou benoemen.

Jaap: 'Als een steen die vastligt, waardoor je nauwelijks lucht krijgt.'

Coach: 'Wat heeft dit deel nodig?'

Jaap: 'Lucht, even ademhalen.'

Coach: 'Doe dat maar even.'

Jaap zucht: 'Pff, dit is beter.'

Coach: 'Wat is er veranderd?'

(Langzaam maar zeker maakt de coach de overgang van de ervaring naar de bespreking ervan.)

Coach: 'Wat zegt dat wat je net ervaren hebt je over de situaties in je werk?'

Jaap: 'Normaal gesproken voel ik helemaal niet dat ik spanning ervaar. Ik ben veel meer bezig met wat de ander wil en of dat wel of niet kan. Als ik vind dat de ander te veel wil, word ik óf star óf toegeeflijk. Nu besef ik dat iets in mij druk voelt en dat dit onprettig is, en dat ik er zelf aandacht voor kan hebben en dan even ruimte kan maken om me af te vragen wat ik wil en nodig heb.'

Bij het volgende gesprek geeft Jaap aan weer een situatie te hebben meegemaakt waar bij hij een snelle aanpassing moest maken voor een klant. Waar hij eerder geweigerd zou hebben, liet hij nu de situatie even op zich inwerken. Jaap merkte dat hij druk voelde en nam de tijd om even bij zichzelf te voelen of hij er vertrouwen in had om de gevraagde aanpassing te maken. Het hangt erom of het haalbaar is, zo wist hij in een *split second*, maar het was een reële wens van de klant. Dus in deze situatie zei Jaap:

‘Akkoord, ik wil doen wat je vraagt.’

Dit was een heel nieuwe ervaring en een onverwachte uitkomst.

VOOR- EN NADELEN VAN HET MODEL

Focussen leidt tot een andere omgang met jezelf en kan dus tot blijvende verandering leiden. Met een nieuw zelfbewustzijn is de coachee in staat oude patronen te doen vervagen en komt er ruimte voor nieuw gedrag. Een voordeel van focussen is dat deze vaardigheid en dit toegenomen besef blijvend zijn. Een nadeel kan zijn dat de coachee soms hoopt op een praktische, snelle oplossing, terwijl er een dieperliggende oorzaak blijkt te zijn. Dit kan een lastige confrontatie zijn. Het herkennen en erkennen van wat er speelt, kan soms een gevoel van achteruitgang in plaats van vooruitgang oproepen. Hoewel dit een tijdelijke situatie is, vraagt dit enig doorzettingsvermogen en vertrouwen van zowel coach als coachee.

Een nadeel van focussen kan ook zijn dat er te weinig een rode draad in het coachings-traject zit, het is immers een zeer fijnmazige manier van naar jezelf luisteren. Dit kan een ervaren coach voorkomen door voldoende aandacht te besteden aan het integreren van het ervaren in de dagelijkse praktijk.

Een voordeel van focussen is dat het een laagdrempelige methode is, waarbij je zonder veel risico op een zachte manier een aanzet kunt geven om nieuwe ingangen in iemands ontwikkelingen te vinden. En het grootste voordeel van focussen is natuurlijk dat de ene mens de andere mens kan helpen in het luisteren naar de wijsheid van het lichaam, die oneindig veel groter is dan wij doorgaans beseffen.

LITERATUUR

Rogers, Carl R. (2000), *Mens worden*. Utrecht: Bijleveld. Oorspronkelijke titel: Rogers, Carl R. (1961) *On becoming a person: a therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.

Gendlin, Eugene T. (1981), *Focussen, gevoel en je lijf*. Haarlem: De Toorts. Oorspronkelijke titel: Gendlin, Eugene T. (1978), *Focusing*. New York: Everest House.

Maas, René (2003), ‘Het luisteren beluisterd. Reflecties’. In: *Tijdschrift voor cliëntgerichte psychotherapie*, nr. 41, 2003.

Maas, René & Bert Vedder (2009), ‘Cliëntgerichte experiëntiële psychotherapie’. In: De Haes e.a., *Psychologische patiëntenzorg in de oncologie* (hoofdstuk 16). Assen: Van Gorcum.

TREFWOORDEN

Felt Sense
Focussen
Cliëntgericht
Lichaamsgericht

Overzicht van de modellen en auteurs

Deel 1 Coaching, het vakgebied

1. Wat is coaching? - Anja Munters
2. De bij coaching betrokken partijen - Anja Munters
3. De inrichting van het traject - Anja Munters

Deel 2 De modellen

1. Rationeel Emotieve Therapie (RET) - Puck Dinjens
2. Oplossingsgericht coachen - Kees van Dijk
3. De creatiespiraal - Jacqueline Raaijmakers
4. The Work van Byron Katie - Hans Boer
5. Neurolinguïstisch programmeren (NLP) - Harry Hendriks
6. Coactief coachen - Annemarie Schinkelshoek
7. De Strategische Coachingsmatrix - Mieke van Baalen en Marieke Linnebank
8. Coachen met Creative Problem Solving (CPS) - Sandra Minnee
9. De biografische methode - Joost van Tilborg
10. De socratische methode - Alexandra Lindner-de Mul
11. De Zelfkonfrontatiemethode (ZKM) - Marion Hoogsteen-Versteden
12. Emotional Freedom Techniques (EFT) - Hanno Meyer
13. EMDR - Alexandra Lindner-de Mul
14. Hartcoherentiemethode - Johan Maigret
15. Neurofeedback - Chris Bongers
16. Transactionele Analyse (TA) - Betty Lutke Schipholt
17. Voice Dialogue - Rixt de Lang
18. Coachen met psychosynthese - Marcel Scholten
19. Karakterstructuren - Joost van Tilborg
20. Cognitieve en gedragstherapie - Alexandra Lindner-de Mul
21. Cliëntgericht coachen - Eeke Dijkstra
22. Schemagerichte therapie - Alexandra Lindner-de Mul
23. Psychoanalyse - Gaia Son
24. Provocatief coachen - Harry van den Akker
25. Paardencoaching - Marie Therese Corbeij en Vivian van Bergen
26. Stemcoaching - Ellen van Velthoven
27. Muziektherapie - José van Lieshout-van de Wiel
28. Wandelcoaching - Ilse van der Put en Jettie van den Houdt
29. Zijnsgeörienteerde coaching - Peter Klijsen
30. Focussen - Liesbeth Röst
31. Mindfulness - Norbert Nielen
32. Bio-energetische analyse - José van Lieshout-van de Wiel
33. Haptonomie en coaching - Mechtelt Prins

- 34. Gestalttherapie - Wibke Landerer
- 35. Het model van Themagecentreerde Interactie (TGI) - Ineke Pet
- 36. Coaching en familiecontext - Ineke Pet
- 37. Systemisch coachen - Hanno Meyer
- 38. Theorie U - Eleonore van der Ploeg
- 39. De Machtsdriehoek - Hanno Meyer
- 40. Conflictcoaching - Jos Linnemann
- 41. Intervisie - Marjan van der Meer
- 42. Teamcoaching - Jeannette Termeulen
- 43. Organisatiecoaching - Manu Busschots en
Jos van Jaarsveld
- 44. De coachingscirkel - Peter Mulder en
Annouk Koppelman
- 45. Het 3C-model - Eveline Ploeger
- 46. Sportcoaching - Ron Steens en Aart van Hecke
- 47. Loopbaancoaching - Ineke Pet
- 48. Executive coaching - Monique Meeuwisse en
Monique Bolung
- 49. Coachen in levenskunst - Ernst van Beemen
- 50. Levensfasebewuste coaching - Christa van Werkum