

---

# DE OPLOSSINGS- GERICHTE COACH

---

Een praktisch boek met een focus op de oplossingsgerichte visie, de coachcompetenties en het Brugse model

Derde editie

---

Chris Van Dam

---

De oplossingsgerichte coach. Een praktisch boek met een focus op de oplossingsgerichte visie, de coachcompetenties en het Brugse model.  
Derde editie  
Chris Van Dam

© 2022 Lefebvre Sarrut Belgium NV  
Hoogstraat 139/6 – 1000 Brussel

ISBN 978-94-000-1477-0

D/2022/7849/76

NUR 162

Gedrukt in de Europese Unie

Verantwoordelijke uitgever: Paul-Etienne Pimont, Lefebvre Sarrut Belgium NV

Lay-out binnenwerk: EHBO ontwerp

Zetwerk: Crius Group, Hulshout

Omslagontwerp: Danny Juchtmans / [www.dsigngraphics.be](http://www.dsigngraphics.be)

Foto's: ©Lore Van Dam

---

Alle rechten voorbehouden. Behoudens uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van de uitgever.

Ondanks alle aan de samenstelling van de tekst bestede zorg, kunnen noch de auteurs noch de uitgever aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit enige fout die in deze uitgave zou kunnen voorkomen.

---

# VOORWOORD

---

*“De zogenaamde paradoxen van een schrijver,  
waaraan een lezer aanstoot neemt,  
bevinden zich vaak helemaal niet in het boek,  
maar in het hoofd van de lezer.”*

Friedrich Nietzsche

Hou deze wijze woorden in gedachten wanneer u als lezer denkt dat oplossingsgericht werken een wondermiddel is, want dat is het niet.

Over coaching werd al heel veel geschreven en zal nog veel geschreven worden. Het is opmerkelijk hoeveel mensen zich tegenwoordig coach noemen, zelfs bekende tv-gezichten gaan er prat op dat zij kunnen coachen. Soms vraag ik mij af hoe lang deze hype nog zal duren. Chris Van Dam blijft er rustig en heel bescheiden bij en blijft zich verdiepen in het oplossingsgericht denkkader.

Exact negen jaar geleden stond ik met enige fierheid mee aan de wieg van Chris Van Dam zijn eerste boek *De spiegel*. Hij had mij toen als collega en vriend al vaak een spiegel voorgehouden. Hij was toen nog moeilijk te overtuigen om een boek te schrijven over zijn expertise als coach in de non-profit en ging ervan uit dat het bij één boek zou blijven. Tot vandaag ben ik blij dat ik hem hierin 'gepusht' heb.

Ondertussen zijn we enkele jaren verder en zijn er reeds zeven boeken van hem verschenen die hem telkens opnieuw een professionele boost gaven. En terwijl ik zelf mijn schrijverspen aan de kant gelegd had, slaagde hij er zelfs in om mij te overtuigen om een boek rond groepsdynamica en oplossingsgericht werken samen met hem te schrijven. En keer op keer hoor ik hem zeggen: “Dit was echt mijn laatste boek. Mijn verhaal is verteld.” Het verheugt mij dan ook dat zijn verhaal nog niet uitverteld is en dat hij blijft publiceren.

Opnieuw krijg ik de eer om in deze herwerkte uitgave zijn voorwoord te schrijven. Geen makkelijke opdracht, want een voorwoord is eigenlijk een amuse die de lezer in de stemming moet brengen voor de rest van dit boek. Maar dit boek heeft geen amuse meer nodig. Het wordt door heel wat mensen in het werkveld geprezen om de vlotte schrijfstijl, waardoor hij erin slaagt om zonder ingewikkel-

de woorden de essentie van het oplossingsgericht werken onder de aandacht te brengen. Zijn uitnodiging tot zelfreflectie en zijn reflectievragen dagen ook mij nog steeds uit.

Als collega heb ik de eer om samen met Chris Van Dam het vak coaching te mogen geven aan onze derdejaarsstudenten. Als vriend werk ik graag mee als vrijwilliger in zijn oplossingsgericht centrum én aan zijn oplossingsgericht congres met telkens opnieuw 'grote namen' op de affiche. Op school noem ik Chris soms al lachend 'de kip met het gouden ei', want hij heeft het oplossingsgericht werken in HoGent op de kaart gezet en is inmiddels een veelgevraagde spreker, coach en expert in het oplossingsgericht werken, al hoort hij dit laatste niet graag zeggen. Al te vaak maakt hij ons erop attent dat oplossingsgericht werken niet zomaar een gesprekstechniek is, maar dat het om een 'state of mind' gaat. Doorheen dit boek voel je dat hij het oplossingsgericht werken in de vingers heeft, en dat hij dit niet alleen toepast in zijn professioneel handelen, maar ook privé.

Als coauteur herinner ik mij nog goed de talrijke discussies rond het woord 'zal', toen we samen het boekje *Oplossingsgericht werken bij personen met een verstandelijke beperking* schreven. De wijze waarop je taal inzet tijdens een coachingsgesprek is voor Chris uiterst belangrijk. Toen leek dit voor mij nog een detail – zal, zou ... *what's in a name* – maar inmiddels heeft hij mij overtuigd van de kracht van taal.

Myriam Le Fevere de Ten Hove schreef in het boek *Coachen naar verandering* dat de toepassing van een oplossingsgericht proces niet eenvoudig is, en dat het als het ware een ommezwaai vraagt van probleemgericht naar oplossingsgericht denken. Chris Van Dam maakt die ommezwaai met gemak. Wanneer ik zelf tegen een probleem aan loop, vraagt hij mij vaak al lachend: "Is het een probleem, Chris, of een beperking? Want als het een probleem is, kan je het oplossen."

In dit boek slaagt hij er opnieuw in om de theoretische kaders in essentie te beschrijven en tools aan te reiken voor teamcoaching. Door zijn doorleefde voorbeelden 'uit de praktijk' schetst hij een praktisch beeld van hoe je als coach aan de slag kan gaan in het werkveld. Dit boek is niet zo maar een herwerkte versie, maar als het ware een nieuw boek, rijkelijk aangevuld met nieuwe inzichten en mooi geïllustreerd met foto's van Chris' dochter.

Tot zover mijn voorsmaakje. Ik hoop dat u vooral honger hebt gekregen naar het hoofdgerecht! En Chris, ik verwacht van jou nog veel desserts want jouw verhaal is nog lang niet uitverteld! Je nieuwste uitgaven *Teamcoaching* én *(SH)it happens* staan hier alvast op mijn boekenplank te pronken.

*“Heeft men een goed boek uitgelezen, dan is het alsof men van een goede vriend afscheid neemt.”*

Voltaire

Ik neem van deze goede vriend geen afscheid, maar blijf hem uitdagen om nog meer te schrijven.

Chris De Rijdt februari 2022



---

# INHOUD

---

<b>VOORWOORD</b>	<b>III</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>1</b>
<b>DANKJEWEL</b>	<b>3</b>
<b>DEEL 1.</b>	
<b>INTRODUCTIE IN HET OPLOSSINGSGERICHT DENKKADER</b>	<b>5</b>
<b>HOOFDSTUK 1. WAT IS COACHING?</b>	<b>9</b>
1. Inleiding	11
2. Wat is personal coaching?	13
3. Wat is teamcoaching?	21
4. Wat is oplossingsgerichte intervisie?	22
<b>HOOFDSTUK 2. WAT IS OPLOSSINGSGERICHT DENKEN?</b>	<b>25</b>
1. Ontstaan van het oplossingsgericht denken	27
1.1. Inspiratiebronnen	27
Dr. Milton Erickson	27
Gregory Bateson	28
Het systeemdenken	28
De cognitieve gedragstherapie	29
1.2. Een Amerikaans verhaal	29

Het Mental Research Institute	29
Het Brief Family Therapy Centre: Steve de Shazer en Insoo Kim Berg	29
Yvonne Dolan	31
1.3. Een Europees verhaal	31
Het Korzybski Instituut	31
1.4. Ontmoeting en hedendaagse groei	35
2. Het oplossingsgericht denken ... geen wondermiddel	36
3. Het probleemgericht denken ... geen wondermiddel	40
3.1. Het medisch denken	40
3.2. Het defectgericht denken	42
3.3. Analyserend of oorzaak-gevolgdenken	42
3.4. Probleemgericht denken ... bijna een evidentie	43
4. Oplossingsgericht denken: krachtig in menselijke relaties	47
5. Het oplossingsgericht coachen	56
5.1. Werkelijkheid: 'hier en nu'	56
Joinen	59
Luisteren en reframen	59
Humor	59
Het vervolgesprek	62
5.2. Wens: de andere of gewenste situatie	64
5.3. Waardering: sterkte, troeven en eerdere successen	67
5.4. Verandering: een kleine volgende stap	70
6. Tien mythen en misvattingen over oplossingsgericht coachen	72
7. Niet van vandaag op morgen	79



<b>DEEL 2.</b>	
<b>DE COMPETENTIES VAN EEN OPLOSSINGSGERICHTE COACH</b>	<b>85</b>
<b>HOOFDSTUK 1. AAN ETHISCHE RICHTLIJNEN EN PROFESSIONELE NORMEN VOLDOEN</b>	<b>89</b>
1. Helderheid over je rol als coach	91
2. De professionele grondhouding van de oplossingsgerichte coach	92
2.1. Leading from behind	92
2.2. Advies geven	94
2.3. Directe suggesties	97
<b>HOOFDSTUK 2. DE COACHINGSOVEREENKOMST VORMGEVEN</b>	<b>99</b>
1. Epistemologie	101
2. Contractering met de opdrachtgever	102
3. Contractering met het team of de coachee	103
4. Contractering bij het begin van ieder gesprek	104
<b>HOOFDSTUK 3. DE TWEE FUNDAMENTEN VAN EEN OPLOSSINGSGERICHT COACHINGSGESPREK</b>	<b>107</b>
1. Vertrouwen en nabijheid creëren	109
1.1. Joinen	109
1.2. Tracking	114
1.3. Lichaamshouding en mimicry	115
1.4. Persoonlijke factoren die een rol spelen	116
2. Erkenning geven	117

## **HOOFDSTUK 4. COACHING PRESENCE** **121**

- 1. Aanwezig zijn als coach 123
- 2. Valkuilen en beperkingen van de coach 125

## **HOOFDSTUK 5. ACTIEF LUISTEREN** **129**

- 1. Luisteren 131
- 2. Samenvatten 135
- 3. Doorvragen 138

## **HOOFDSTUK 6. EFFECTIEF VRAGEN STELLEN** **141**

- 1. De kunst van vragen stellen 143
  - 1.1. Open vragen stellen 143
  - 1.2. Op een goede vraag volgt soms een stilte 143
  - 1.3. Vragen zijn vragen 144
  - 1.4. Waarom-vragen 145
    - Meestal niet nuttig 145
    - Niet per definitie verkeerd 146
- 2. Doelstellingsvragen 147
  - 2.1. Doelloos ronddobberen en vragen waarnaartoe 147
  - 2.2. Geen doel ... wat nu? 151
  - 2.3. Te veel en te vlug 152
  - 2.4. Doelstellingsvragen formuleren 152
  - 2.5. Conclusie 153
- 3. Nuttigheidsvragen 153

4. Copingsvragen	154
5. Concretiseringsvragen	156
6. Continueringsvragen	157
7. Uitzonderingsvragen	158
<b>HOOFDSTUK 7. DIRECTE COMMUNICATIE</b>	<b>161</b>
1. Het suggestieve aspect van taal	163
2. Meer dan alleen oplossingsgerichte vragen	164
3. Het woord 'maar'	166
3.1. Een negatieve lading	166
3.2. De niet-gebruikelijke 'maar'	167
<b>HOOFDSTUK 8. BEWUSTZIJN CREËREN</b>	<b>169</b>
1. Inleiding	171
2. Locus of control	171
3. Mutualiseren	172
4. Complimenteren en valoriseren	174
4.1. Directe complimenten	176
4.2. Indirecte complimenten	177
4.3. Proces- en persoonscomplimenten	178
'The power of yet'	179
5. Positieve intentie	180
6. Reframing	182

<b>DEEL 3.</b>	
<b>HET BRUGSE MODEL</b>	<b>187</b>
<b>HOOFDSTUK 1. BASISPRINCIPES VAN HET OPLOSSINGSGERICHT COACHEN</b>	<b>191</b>
1. Basisprincipes	193
2. Mensen hebben zelfhelende krachten	194
3. De oorzaak van een probleem zegt vaak niets over de oplossing	198
4. De mogelijkheid om keuzes te maken is essentieel om zich goed te voelen	199
<b>HOOFDSTUK 2. DE FLOWCHART</b>	<b>203</b>
Het Brugse model	205
<b>HOOFDSTUK 3. PROBLEMEN EN BEPERKINGEN</b>	<b>209</b>
1. Beperkingen	211
2. Problemen	213
3. Vertellen over problemen en beperkingen	214
<b>HOOFDSTUK 4. VRIJBLIJVENDE RELATIE</b>	<b>217</b>
1. Is er een hulp- of coachingsvraag?	219
2. Mandaat in een vrijblijvende relatie	224
2.1. Joinen	225
2.2. Complimenteren	225
2.3. Geef informatie	226
2.4. De positieve intentie van de coachee zien en benoemen	226

2.5. De positieve intentie van de doorverwijzer zien en benoemen	227
3. Valkuilen voor de coach	228
<b>HOOFDSTUK 5. ZOEKENDE RELATIE</b>	<b>231</b>
1. Is er een werkbare coachingsvraag?	233
2. Mandaat in de zoekende relatie	241
3. Nuttige interventies	245
3.1. Positieve ondersteuning geven	245
3.2. Zoeken naar uitzonderingen	246
3.3. Wondervraag: een oplossingsgerichte techniek	247
3.4. Schaalvraag: een oplossingsgerichte techniek	249
Beschrijving van de techniek	250
Het gebruik van het cijfer 0 op de schaalvraag	251
Valkuilen bij het gebruik van schaalvragen	254
3.5. Opdrachten	254
Brief uit de toekomst	255
De continueringsoopdracht	255
<b>HOOFDSTUK 6. CONSULTERENDE RELATIE</b>	<b>259</b>
1. Zijn er passende resources?	261
2. Nuttige interventies	262
2.1. Doe-opdrachten	262
Doe-alsof-opdracht	262
Huiswerkopdrachten	263
2.2. Voorbereiden op een vroegere gewoonte	263

<b>HOOFDSTUK 7. EXPERTENRELATIE</b>	<b>267</b>
De expertenrelatie	269
<b>HOOFDSTUK 8. WEERSTAND ... EEN VORM VAN NUTTIGE INFORMATIE</b>	<b>271</b>
1. Inleiding	273
2. Heb ik wel voldoende 'contact' met de coachee?	274
3. Ben ik als coach te positief?	274
4. Wil ik te vlug gaan als coach?	277
4.1. De coachee is nog niet gemotiveerd.	277
4.2. De coachee is wel gemotiveerd, maar nog niet in staat om stappen te zetten.	277
5. Geef ik als coach wel voldoende erkenning?	278
6. Geef ik hem advies terwijl hij dit niet vraagt?	279
7. Wil ik hem helpen op een gebied waar hij helemaal geen hulp vraagt?	279
8. Besteed ik voldoende aandacht aan wat hij wil behouden?	279
<b>BRONNEN</b>	<b>283</b>
<b>INTERNETBRONNEN</b>	<b>285</b>
<b>BELGISCHE STAFLEDEN KORZYBSKI INSTITUUT</b>	<b>287</b>
<b>ANDERE INSPIRATIEBRONNEN</b>	<b>288</b>