

# Coaches roepen Eureka!



Patrick is een breed geïnteresseerd persoon met een warm hart voor coaching. Voor zijn thesis heeft hij data van 120 (voormalig) coachees geanalyseerd. Daarin legt hij de relatie tussen de motivatie van de coachee om te veranderen, de mate van opgedane inzichten tijdens de coaching, de leerdoel-oriëntatie van de coachee en de relatie coach-coachee. Omdat zijn onderzoek niet direct een praktische conclusie of concrete toepassing bevat, verken ik in dit interview met Patrick wat coaches er in de praktijk aan kunnen hebben.

Tekst: Annejet de Blécourt

# EUREKA

**Eind 2025 won je de NOBCO Thesisprijs Coaching. Hoe kwam je bij het onderwerp van je onderzoek?**

Voor mijn afstudeerscriptie wilde ik graag fundamenteel onderzoek doen naar basis-ingrediënten voor coaching, zoals de werkrelatie (werkalliantie) tussen coach en coachee. Verder heb ik altijd al interesse gehad in motivatiemodellen en de motivatie om te veranderen en de vraag hoe je leerdoelen bereikt. Over 'insights' was niet veel te vinden, maar ik dacht: 'een coachee heeft toch altijd wel een aha-moment'. Je weet wel, zo'n moment dat het lichtje gaat branden. Dat iets opeens duidelijk wordt. Vandaar de titel 'Coachees scream EUREKA!' Mijn onderzoek gaat dus over vier variabelen: de leerdoel-oriëntatie, de werkalliantie, de motivatie tot veranderen en insights.

**Ging er bij jou zelf tijdens het onderzoek doen ook een lichtje branden?**

Zeker. Misschien niet helemaal verrassend, maar wel een bevestiging dat een coachee van 'motivatie tot verandering' en 'insights' komt door de werkalliantie tussen coach en coachee. Als coach heb je daar echt invloed op. Mijn insteek was trouwens dat veel coaches dat al goed doen en dan steekt mijn onderzoek ze een hart onder de riem. Zo niet, dan helpt mijn onderzoek om in te zien hoe belangrijk een gemotiveerde coachee en de werkalliantie tussen coach en coachee is.

**Even nieuwsgierig, hoe ben je aan zoveel deelnemers voor je onderzoek gekomen?**

Samen met twee medestudenten heb ik een vragenlijst samengesteld. Die hebben we onder de aandacht van coachees gebracht en ook coaches gevraagd het aan hun coachees voor te leggen. Het hielp me dat er in de nieuwsbrief van Noloc bekendheid aan werd gegeven en ook dat het onderzoek vanuit de Universiteit van Amsterdam werd gedaan.

**‘Insight  
(of gewaar-  
wording)  
is persoons-  
eigen en  
ontstaat  
door de  
werkalliantie  
tussen  
coach en  
coachee’**

**Laten we eens dieper ingaan op jouw onderzoeksmodel (zie figuur 1). Waar kijken we naar en kun je per onderdeel een toelichting geven?**

Ja, graag. In het model zie je de relatie die ik in mijn thesis leg tussen de ervaren relatie coach-coachee (Working Alliance), de motivatie van de coachee om te veranderen (Motivation to Change) en de mate van inzicht (Insights) opgedaan tijdens de coaching. De leerdoel-oriëntatie van de coachee (Learning Goal Orientation) is hiermee verbonden.

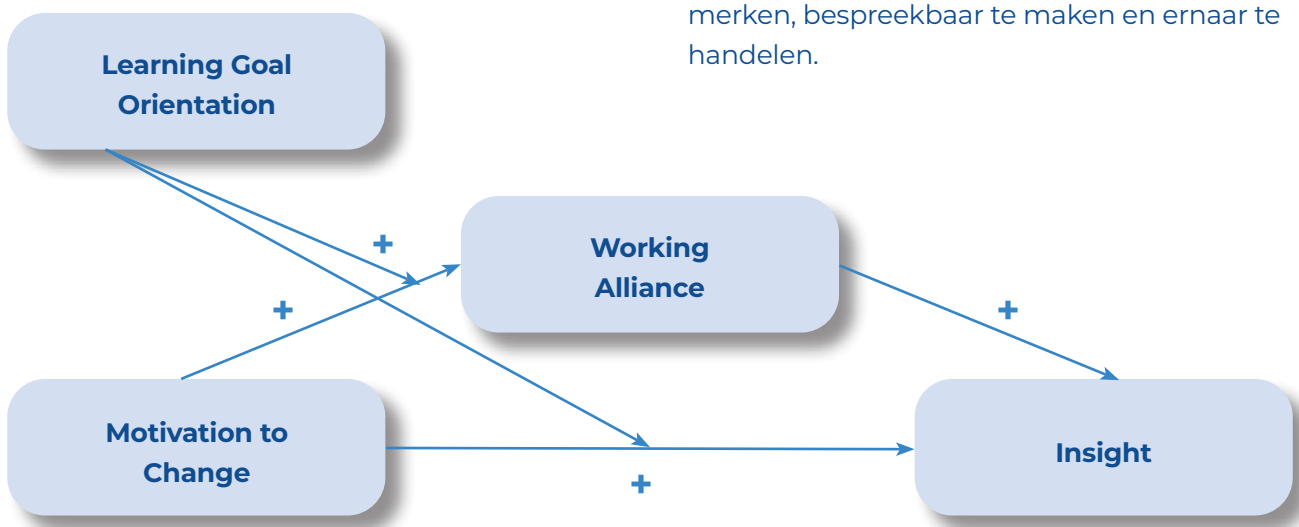


Figure 1  
Logic model: moderated mediation

**Working Alliance:** dit gaat over de werkrelatie tussen coach en coachee. Deze variabele meet drie componenten van de werkrelatie:

- Doelen – ‘Ik heb een goed begrip ontwikkeld van de veranderingen die goed voor mij zouden zijn’.
- Taken – ‘Als gevolg van deze sessies heb ik een duidelijker beeld van hoe ik zou kunnen veranderen’.
- Band – ‘Mijn coach en ik respecteren elkaar’. De coach heeft extra aandacht voor de relatie en voelt in elk gesprek aan hoe de coachee erbij zit.

**Motivation to Change:** dit betreft in hoeverre de coachee gemotiveerd is om te werken aan de gestelde doelen. ‘Motivatie’ gaat over begrijpen dat verandering noodzakelijk is (‘dit is relevant voor mij; ik moet dit gaan doen’) en de volgende stap is de bereidwilligheid van de coachee om het daadwerkelijk te gaan doen (‘ik wil dit en doe het ook’).

Motivatie van coachees fluctueert en het is belangrijk dat je als coach daar voelsprietten voor ontwikkelt. Ook al is de motivatie bij de coachee wat minder, dan nog heb je er als coach invloed op: door het op te merken, bespreekbaar te maken en ernaar te handelen.

**Insight:** de Nederlandse vertaling ‘inzicht’ dekt de lading misschien niet helemaal. Het is dat moment waarop alles, of in ieder geval een belangrijk deel op z’n plek valt. Een Aha-moment. Stel, je coachee is in z’n werk behoorlijk ambitieus en vindt dat hij altijd voor de volle 100% moet gaan. Dat kan een bron van voldoening, maar ook van stress zijn en wellicht tot burn-out leiden. Het moment dat je coachee doorheeft waarom een bepaalde overtuiging belemmerend werkt, is zo’n ‘insight’-moment. Misschien is ‘gewaarwording’ in het Nederlands een betere term. Als coach zie je dat ‘insight’-moment mogelijk al eerder en moet je op je handen gaan zitten. Het is belangrijk dat de coachee het zélf gewaarwordt.

# Zoals Cruïjf zei: ‘Je ziet het pas als je ’t door hebt’? Inderdaad.



Als je de drie variabelen met elkaar in verbinding brengt, zie je wederkerigheid. De coach die de ontdekkingstocht van de coachee ondersteunt en de coachee die medewerking geeft. Als de wederkerigheid sterk is, werkt de mediërende relatie.

## Waar duidt het onderdeel ‘Learning Goal Orientation’ op?

Learning Goal Orientation: gaat over de mindset van de coachee bij het behalen van doelen. Is de coachee alleen maar doelgeoriënteerd bezig met het eindresultaat; de bestemming? Of is de reis naar het doel toe ook belangrijk? Dan is de coachee leerdoelgeoriënteerd. Coachees met een hoge leerdoel-oriëntatie hebben een grotere kans op een goede werkrelatie met hun coach. Als coach heb je daar in alle contacten direct invloed op en daarmee ook op het effect van de coaching.

## Als motivatietheorie heb je de Zelf-determinatietheorie van Ryan & Deci gebruikt. Waarom die theorie?

Het is een concrete en goed onderbouwde theorie die laat zien dat mensen behoefte hebben aan autonomie, competentie en verbondenheid. Als coach kun je daarop inspelen door je coachee autonoom te maken. Iemand is zelf verantwoordelijk voor het eigen traject, het nakomen van afspraken en dergelijke. Het vraagstuk is van de coachee. Vertrouw er als coach op dat je coachee in zich heeft wat nodig is om een doel te bereiken. Meestal weten ze nog niet precies hoe (competentie) en daar gaan gesprekken vaak over.

‘Verbondenheid’ gaat overigens verder dan alleen de relatie tussen coach en coachee. Het betreft ook het sociale vangnet om de coachee heen. Dat is belangrijk, omdat die personen buiten de coachgesprekken om kunnen helpen om doelen te bereiken.

## Conclusie

Net als elke studie kent ook mijn onderzoek beperkingen en is meer onderzoek nodig om mijn conclusies verder te staven. In elk geval kun je wel zeggen dat het belang van motivatie in een professionele relatie, zoals een samenwerkingsverband, niet onderschat mag worden. De betrokkenheid van de coachee bij het coaching proces kan de ervaring verrijken en is gekoppeld aan het verkrijgen van gewaarwording. Daarnaast speelt de doelgerichtheid van de coachee een rol in de relatie met de coach. Volledige betrokkenheid op elk moment is belangrijk voor persoonlijke groei. Coaches spelen daarmee een belangrijke rol in de persoonlijke groei van individuen.

**‘Wat je  
nodig hebt  
om je doel te  
bereiken,  
zit al in je’**

## Over Patrick de Vries - Priem

Na zijn bachelor Algemene Sociale Wetenschappen aan de Universiteit Utrecht, gaat Patrick bij een softwarebedrijf werken. Hij ondervindt de kracht van coaching en krijgt inzicht in zijn drijfveren. Coachtechnieken en coachgesprekken raken hem. Hij besluit een master Organizational Psychologie – Coaching, Vitality in Organizations aan de Universiteit van Amsterdam te doen en keert daarna terug bij het softwarebedrijf. Patrick wil graag meer van zijn opleiding in praktijk brengen en komt bij het Leger des Heils als adviseur leren & ontwikkelen terecht. Daar coacht hij als praktijkopleider ook leerling werknemers. Dat bleek toch niet zijn pad te zijn en Patrick keert als implementatieconsultant bij ORTEC terug naar de IT-wereld. Als coach zet hij zich vrijwillig in bij Floor jongerencoaching, waar hij nog steeds jongeren met een afstand tot de maatschappij coacht. Voor zijn master afstudeerscriptie ontving Patrick op het Wetenschappelijk NOBCO-Symposium Coaching en Onderzoek 2025 de Thesisprijs.



De jury was 'onder de indruk van de steekproef van deze studie: er worden data van maar liefst 120 (voormalig) coachees geanalyseerd. Het onderzoek heeft een goede theoretische basis. Zo is gebruik gemaakt van de Self Determination Theory, de social exchange theory en de goal setting theory. Daarnaast is de verslaglegging van deze scriptie van hoog niveau; de jury verwacht dan ook dat de bevindingen interessant zijn voor een internationaal publiek.

De onderzoeker keek kritisch naar zijn eigen studie en merkt terecht op dat er geen harde conclusies getrokken kunnen worden. Ook al kan dit worden gezien als teleurstellend, is kritische reflectie een belangrijk onderdeel van wetenschappelijk onderzoek: niet elk onderzoek leidt direct tot een praktische conclusie of toepassing. Om die reden scoort dit onderzoek dus niet hoog op praktische toepasbaarheid, maar door de kwaliteit van het onderzoek weldegelijk aan theorievorming.'

#### **Juryrapport Thesisprijs 2025:**

<https://nobco.nl/wp-content/uploads/2025/11/JURYRAPPORT-NOBCO-Thesisprijs-2025.pdf>

**Winnende Thesis:** Coachees scream EUREKA! How motivated coachees gain more insight through the working alliance

<https://nobco.nl/wp-content/uploads/2025/11/Thesis-Patrick-de-Vries.pdf>

#### **De twee andere genomineerden waren:**

**Dafne Swinkels** – Unlocking Potential: How Mindfulness and Self-Regulation Shape Coachability – and When Attitudes Matter.

<https://nobco.nl/wp-content/uploads/2025/11/Thesis-Dafne-Swinkels.pdf>

**Ien Thielen** – Kortetermijneffectiviteit van Wandelcoaching ten opzichte van Groepswandelen in de Natuur en Face-to-Face-Coaching.

<https://nobco.nl/wp-content/uploads/2025/11/Thesis-Ien-Thielen.pdf>

# SPRIJS