

“Een paard liegt niet”

Hoe meet je het effect van coachen met paarden?



Rapportage afstudeerproject

Astrid van de Kamp

Augustus 2010

Naam student:	Astrid van de Kamp
Studentnummer:	800145324
Inleverdatum:	20 augustus 2010

Naam van het vak:	Afstudeerproject 8463
Aantal pagina's:	92 (inclusief dit voorblad)

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van mijn afstudeerproject. Dit resultaat vormt tevens de afsluiting van mijn opleiding HBO Psychologie. Vijf jaar geleden ben ik met deze studie begonnen. Toen was ik nog optimistisch en dacht deze studie in drie jaar af te ronden. Dat viel even tegen. Vijf jaar heb ik er in totaal over gedaan. Deze jaren zijn mij best zwaar gevallen. Ik heb dan ook even op het punt gestaan om te stoppen met de studie. Ik vond de combinatie werken en studeren te zwaar. Ik had namelijk ook behoefte om daarnaast nog een leuk sociaal leven te leiden.

Voordat ik met mijn studie begon, heb ik mezelf een halfjaar vrij gegund. Dit omdat ik altijd druk was en het gevoel had te weinig tijd te hebben. Dat halve jaar was mij zo goed bevallen, dat ik me had voorgenomen om altijd voldoende tijd voor mezelf te hebben en me niet te laten meesleuren door de drukte van alledag. En toen begon mijn studie. Ik geloof niet dat ik het ooit zo druk heb gehad.

Toch heb ik er geen spijt van gehad deze studie te zijn begonnen. De studie heeft me namelijk ook veel inzicht gegeven. Inzicht in mezelf en wat ik wil en niet wil. Hierdoor ben ik van mening dat ik zelf als persoon ook gegroeid ben in de afgelopen vijf jaar.

Zo heb ik door mijn studie een oude passie weer opgepakt: paardrijden. En ik merkte hoeveel ontspanning en rust me die paarden gaven. Mijn interesse was dan ook meteen gewekt toen ik hoorde van het fenomeen coachen met behulp van paarden. Mijn vader liet me in mijn tweede studiejaar een artikel lezen over equicoachen. Dit is het coachen van mensen met behulp van paarden. Mijn vader vond dit echt iets voor mij. Ik heb een kennismakingsworkshop gevolgd en was diep onder de indruk van het effect dat de paarden op mij en mijn collega-workshopdeelnemers hadden. Ik wist meteen dat ik hier meer mee wilde. In mijn tweede studiejaar heb ik dan ook een deel van mijn specialisatieverslag hieraan gewijd. En nu heb ik er mijn afstudeerproject van gemaakt.

Met veel plezier heb ik hier het afgelopen jaar aan gewerkt. Eind augustus 2009 legde ik het eerste contact met Anne-Krista Blom van Spiegelend Paard en daarna is het balletje langzaam gaan rollen. Naast mijn werk en de andere vakken die ik nog voor mijn studie moest doen. Het was dus wederom een druk jaar, maar het einde is in zicht.

Ik wil langs deze weg Anne-Krista van harte bedanken voor de mogelijkheid om dit afstudeerproject voor haar te kunnen doen. Leuk dat ik ook mocht meedoen met een kennismakingsworkshop en een dag van de Leergang. Ook wil ik Mariska Prevaes hartelijk danken voor haar input bij het opstellen van het onderzoeksvoorstel, het instrument om het effect te meten en het opstellen van dit verslag. Ik heb haar bijdrage als zeer waardevol ervaren.

Tot slot wil ik iedereen in mijn omgeving bedanken omdat ze mij telkens weer motiveerden om door te gaan. In het bijzonder wil ik Diederik Toet bedanken. Niet alleen heeft hij dit verslag kritisch gelezen. Hij is mijn grootste supporter en op hem kan ik altijd bouwen en vertrouwen.

Astrid van de Kamp
Utrecht, 20 augustus 2010

Samenvatting

Coachen is in. Er zijn in Nederland veel coaches en veel mensen worden gecoacht. Er wordt echter nauwelijks onderzocht of een coachtraject wel het gewenste effect heeft. Dit afstudeerproject richt zich op coachen met paarden, meer in het bijzonder de coachtrajecten van de organisatie Spiegelend Paard.

Spiegelend Paard coacht mensen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en gedragsveranderingen binnen teams in organisaties. Dit coachen gebeurt met behulp van paarden. Paarden zijn goede coaches omdat ze zo sensitief zijn. Daardoor reageert een paard sterk op onze non-verbale communicatie. Het paard laat zich niet van de wijs brengen door wat wij bewust of onbewust anders willen uitstralen of zeggen. Bij Spiegelend Paard krijgt de coachee een opdracht om met het paard te doen en de coach kijkt hoe de coachee dit aanpakt en hoe het paard reageert. De feedback die het paard geeft en het gevoel dat de coachee daarbij krijgt, creëert bewustwording bij de coachee van het eigen gedrag en het effect daarvan op anderen.

Binnen dit afstudeerproject is onderzocht is met welk instrument Spiegelend Paard het effect van haar eigen coachtrajecten kan monitoren en evalueren. Daartoe is eerst op basis van literatuuronderzoek gekeken wat er reeds bekend is over effectmetingen bij coachtrajecten met of zonder paarden en waaraan een instrument voor effectmeting zou moeten voldoen. Uit het onderzoek blijkt dat het instrument aan een aantal voorwaarden moet voldoen.

- Voorafgaand aan het traject inventariseert het instrument welk doel het coachtraject heeft (SMART geformuleerd). Daarmee kan later worden bepaald of het doel is behaald en of het coachtraject succesvol was.
- Voorafgaand aan het traject legt het instrument vast wat de coachvraag is en hoe de coachee hij/zij functioneert op de coachvraag. Binnen dit onderzoek is gekozen voor een schaal die ook in de oplossingsgerichte therapie wordt gebruikt.
- Tijdens het traject, aan het eind van het traject en drie maanden na afloop van het traject inventariseert het instrument hoe de coachee functioneert op een schaal van 0 tot 10 ten aanzien van de coachvraag. Met deze informatie kan op een kwantitatieve manier inzicht in het effect van het coachtraject worden verkregen.

Het instrument is getest bij drie coachtrajecten. Daarnaast zijn afgeleiden van de vragenlijst via internet voorgelegd aan personen die in het verleden een coachtrajecten hebben gevolgd en aan deelnemers van kennismakingsworkshops. Deze vragenlijsten zijn ingevuld door 8 deelnemers aan coachtrajecten en door 34 deelnemers aan kennismakingsworkshops. Om gefundeerde, kwantitatieve uitspraken over het effect van de coachtrajecten van Spiegelend Paard te kunnen doen, moet het instrument aan een grotere groep coachees worden voorgelegd. Indicatieve resultaten geven vooralsnog aan dat de coachtrajecten van Spiegelend Paard zeker effect hebben. Het behaalde effect was echter niet altijd zo groot als de coachees hadden gewenst.

Naast het effect meet het instrument ook de tevredenheid over Spiegelend Paard. Uit het onderzoek onder deelnemers aan coachtrajecten en kennismakingsworkshops blijkt dat coachees de coachtrajecten gemiddeld met een 7,4 waarderen. De kennismakingsworkshops kregen een 7,6. Bovendien zouden alle respondenten een coachtraject bij Spiegelend Paard aan anderen aanraden.

De ondervraagde deelnemers aan kennismakingsworkshops en coachtrajecten hadden vooraf vaak geen specifieke verwachtingen. Men is vooral nieuwsgierig naar deze nieuwe manier van coachen. Men wil ontdekken hoe het werkt en is vaak verbaasd over de kracht en intensiteit van hun ervaring.

Inhoudsopgave

VOORWOORD

SAMENVATTING

1.	INLEIDING	11
1.1.	BESCHRIJVING OPDRACHTGEVENDE ORGANISATIE.....	11
1.2.	AANLEIDING ONDERZOEK	11
1.3.	PROBLEEMSTELLING	12
1.4.	DOELSTELLING	12
1.5.	DEELVRAGEN	12
1.6.	LEESWIJZER	12
2.	COACHEN	14
2.1.	DEFINITIE VAN COACHEN	14
2.2.	CIJFERS MET BETREKKING TOT COACHEN IN NEDERLAND.....	15
2.3.	COACHVRAGEN	15
3.	COACHEN MET PAARDEN	17
3.1.	COACHEN MET PAARDEN IN HET ALGEMEEN.....	17
3.2.	DOELGROEPEN	19
3.3.	MOGELIJKE COACHVRAGEN	19
3.4.	COACHEN DOOR SPIEGELEND PAARD.....	19
4.	EFFECT VAN COACHEN	21
4.1.	BESTAAND ONDERZOEK NAAR EFFECT COACHEN IN HET ALGEMEEN.....	21
4.2.	BESTAAND ONDERZOEK NAAR EFFECT VAN COACHEN MET PAARDEN.....	23
5.	METHODE VAN ONDERZOEK.....	25
5.1.	ONDERZOEKSGROEP.....	25
5.2.	MEETINSTRUMENTEN	25
5.3.	ONDERZOEKSONTWERP	26
5.4.	ANALYSEMETHODE	26
5.5.	DIGITALISERING INSTRUMENT.....	26
6.	RESULTATEN.....	28
6.1.	VELDWERKPERIODE EN RESPONS VAN HET ONDERZOEK.....	28
6.2.	RESULTATEN PILOT INSTRUMENT.....	28
6.3.	RESULTATEN INTERNETONDERZOEK COACHTRAJECTEN.....	29
6.4.	RESULTATEN INTERNETONDERZOEK KENNISMAKINGSWORKSHOPS	34
7.	CONCLUSIES.....	39
8.	DISCUSSIE	41
9.	AANBEVELINGEN	42
	LITERATUURLIJST	43

BIJLAGE 1: FORMULIER MONITORING COACHTRAJECTEN SPIEGELEN PAARD

.....ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

**BIJLAGE 2: RETROSPECTIEVE VRAGENLIJST NAAR HET EFFECT VAN EN
TEVREDENHEID OVER COACHTRAJECTEN SPIEGELEN PAARD.....**

ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

**BIJLAGE 3: RETROSPECTIEVE VRAGENLIJST NAAR HET EFFECT VAN EN
TEVREDENHEID OVER KENNISMAKINGSWORKSHOPS SPIEGELEN PAARD.....**

ERROR!
BOOKMARK NOT DEFINED.

BIJLAGE 4: TESTFORMULIER DENKEN, VOELEN, DOEN

ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

BIJLAGE 5: OVERZICHT COMPETENTIES

ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

BIJLAGE 6: TABELLEN COACHTRAJECTEN

ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

BIJLAGE 7: TABELLEN KENNISMAKINGSWORKSHOPS

ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

1. Inleiding

1.1. Beschrijving opdrachtgevende organisatie

De laatste jaren zijn er steeds meer organisaties die mensen coachen met behulp van paarden. Spiegelend Paard is zo'n organisatie. Spiegelend Paard bestaat uit één persoon, Anne-Krista Blom, en zeven paarden. De organisatie bestaat sinds juni 2006 en coacht zowel individuen als teams. Dat doet ze zowel op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, als op het vlak van gedragsveranderingen binnen teams. Spiegelend Paard werkt daarbij regelmatig samen met andere organisaties. (www.spiegelendpaard.nl)

Spiegelend Paard coacht individuen die zelf een actueel probleem ondervinden. In veel gevallen is hun coachvraag werkgerelateerd. Het gaat daarbij om mensen die structureel tegen bepaalde zaken in werksituaties, maar mogelijk ook privé-situaties, aanlopen of niet weten hoe ze met bepaalde veranderingen in hun leven moeten omgaan. Daarnaast begeleidt Spiegelend Paard teams in organisaties die problemen ondervinden in de samenwerking met elkaar. Sinds begin 2010 biedt Spiegelend Paard ook een sociale vaardigheidstraining voor jongeren met een beperking. (Blom, 14 september 2009)

Grofweg onderscheidt Spiegelend Paard twee doelgroepen:

- personen vanaf 16 jaar zonder beperkingen;
- personen vanaf 16 jaar met beperkingen.

(Blom, 14 september 2009)

Dit afstudeerproject richt zich op personen zonder beperkingen.

Spiegelend Paard kan verschillende werkvormen inzetten voor het realiseren van de doelstellingen van het coachtraject. Afhankelijk van het doel van de klant, wordt bepaald welke werkvorm het best kan worden gebruikt. Voorbeelden van werkvormen zijn: grondwerk, menen, voltigeren, rijden en werken aan de lange teugel. (www.spiegelendpaard.nl)

Sinds de oprichting in 2006 heeft Spiegelend Paard ruim 60 coachtrajecten verzorgd. Hiervan was een kwart in team- of groepsverband. Het aantal trajecten stijgt ieder jaar weer: van 3 trajecten in 2006 tot 27 in 2008. Ook het aandeel trajecten in team- of groepsverband stijgt ieder jaar: in 2008 waren vier trajecten in teamverband, in augustus 2010 is dit aantal verdubbeld.

Naast de coachtrajecten verzorgt Spiegelend Paard ook kennismakingsworkshops om de bekendheid van het coachen met paarden te vergroten. Deze workshops duren ongeveer vier uur en bestaan vaak uit ongeveer tien deelnemers. Tijdens de workshops ervaren de deelnemers wat het is om door paarden gespiegeld te worden.

1.2. Aanleiding onderzoek

Er is tot op heden nog weinig onderzoek gedaan naar het effect van coachen met paarden. Zelfs naar het effect van coachen is nog maar weinig onderzoek gedaan. Spiegelend Paard had behoefte aan onderzoek dat het effect van coachen met behulp van paarden zou aantonen. De resultaten van het onderzoek zouden dan kunnen worden gebruikt om de media en potentiële opdrachtgevers op te zoeken en te overtuigen van de kracht van coachen met paarden en dat het meer is dan bijvoorbeeld 'een gezellig teamuitje'. Om dit echter gedegen te onderzoeken, zijn twee controlegroepen nodig. De ene groep met mensen die dezelfde leervraag hebben, maar niet zijn gecoacht. De andere groep met mensen die op een andere manier dan met paarden zijn gecoacht. Deze opzet zou echter te ver voeren voor dit afstudeeronderzoek.

Daarom is besloten om een instrument te ontwikkelen waarmee Spiegelend Paard de voortgang van de eigen coachtrajecten kan inventariseren en monitoren. Daarmee kan het effect van de eigen coachtrajecten in kaart worden gebracht. Het instrument dient dan zes doelen:

1. het is een middel om de coachvraag en de leerdoelen op een gestructureerde manier voor aanvang van het coachtraject vast te leggen;
2. tijdens het coachtraject kan de voortgang op de gestelde doelen worden gemonitord;
3. direct na afloop van het coachtraject kan het effect van het betreffende traject in kaart worden gebracht;
4. drie maanden na het coachtraject kan de ontwikkeling in de gestelde doelen worden geïnventariseerd;
5. na elk meetmoment kan op basis van de resultaten geëvalueerd worden of het traject nog bijgestuurd moet worden;
6. op basis van alle coachtrajecten die met behulp van het instrument zijn opgezet en gemonitord, kan het effect van coachtrajecten van Spiegelend Paard worden geïnventariseerd. Dat kan eventueel worden uitgesplitst naar achtergrondkenmerken, als geslacht, individu of team. Op basis van deze informatie kan Spiegelend Paard haar werkwijze evalueren en zo nodig aanpassen.

1.3. Probleemstelling

De vraag vanuit Spiegelend Paard leidt tot de volgende probleemstelling van dit onderzoek:
Hoe moet het instrument er uit zien waarmee Spiegelend Paard het effect van haar eigen coachtrajecten kan monitoren?

1.4. Doelstelling

Doelstelling van dit afstudeeronderzoek is het ontwikkelen en implementeren van een instrument waarmee Spiegelend Paard:

- voorafgaand aan het coachtraject de coachvraag en coachdoelen in kaart kan brengen;
- tijdens het coachtraject de voortgang op de gestelde doelen kan monitoren;
- direct na afloop van het coachtraject de behaalde resultaten kan inventariseren;
- na 3 maanden de ontwikkeling in de gestelde doelen kan inventariseren.

Daarnaast kan aan de hand van de ingevulde instrumenten van alle gemonitorde coachtrajecten worden geanalyseerd wat het effect is van de coachtrajecten die Spiegelend Paard biedt.

1.5. Deelvragen

Voor het beantwoorden van de probleemstelling en het behalen van de doelstelling van dit afstudeeronderzoek, kunnen de volgende deelvragen worden beantwoord:

- Wat houdt coachen met paarden in?
- Hoe ziet coachen met paarden bij Spiegelend Paard er uit?
- Hoe kan het effect van coachtrajecten worden gemeten?
- Wat is het effect van de coachtrajecten van Spiegelend Paard die zijn gemonitord met het daartoe ontwikkelde instrument?
- Hoe bruikbaar is het ontwikkelde instrument om het effect van de coachtrajecten bij de verschillende doelgroepen van Spiegelend Paard te meten?

1.6. Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk beschrijf ik kort het begrip coachen en cijfers met betrekking tot coachen in Nederland. Hoofdstuk drie geeft inzicht in wat coachen met behulp van paarden inhoudt en hoe dit bij Spiegelend Paard gebeurt. Een beschrijving van bestaande onderzoeken naar het effect van coachen is opgenomen in het vierde hoofdstuk. Daarna

volgt in hoofdstuk vijf een beschrijving van de opzet van het onderzoek. De resultaten van het onderzoek zijn te vinden in hoofdstuk zes. Daarna volgen de conclusies, de discussie en de aanbevelingen in afzonderlijke hoofdstukken.

2. Coachen

Voorafgaand aan de uitleg over coachen met paarden en beschrijving van effectonderzoek, beschrijft dit hoofdstuk kort verschillende definities van coachen en enkele statistieken die voorhanden zijn.

2.1. Definitie van coachen

Er zijn vele boeken over coachen geschreven, voornamelijk met als doelgroep coaches en aanstaande coaches. Elk boek heeft zo onderhand zijn eigen definitie van coachen. Hieronder volgt een aantal aansprekende definities.

In het modulboek van het vak coachen staat een mooie beeldspraak. De Nederlandse vertaling van het woord 'coach' is 'koetsier'. 'De coach kan dan in het coachingstraject gezien worden als een soort reisleider. De reisleider heeft de reis al eens gemaakt en kan de weg wijzen aan de persoon die deze reis voor het eerst maakt.' (NTI, 2009)

John Whitmore citeert Gallway in zijn boek als het gaat om coachen: "Coachen is iemands potentiële kwaliteiten vrijmaken zodat hij zo goed mogelijk presteert. Het is geen onderwijzen, maar het leren bevorderen." (Whitmore, 1999)

Volgens Kouwenhoven is een coach "erop gericht om het beste uit mensen te halen. Een coach doet dat door de gecoachte bewust te maken van zijn mogelijkheden en grenzen. Niet door te zeggen wat iemand moet doen, maar door vragen te stellen. Coachen is voor een belangrijk deel het opheffen van remmingen en niet zozeer het indrukken van het gaspedaal." (Kouwenhoven, 2007)

Van Beek en Tijmes stellen dat van coachen sprake is "als in doel en werkwijze het volgende centraal staat:

- het gaat om methodisch ontwikkelen van iemands potentiële kwaliteiten, zodat hij zo goed mogelijk presteert;
- de focus gericht is op de persoon en op het realiseren van doelen;
- het leren en handelen wordt bevorderd;
- het gaat om concrete resultaten in houding, kennis en vaardigheden, om competenties;
- er wordt gewerkt aan en vanuit het bewustzijn en verantwoordelijkheid van de gecoachte voor de eigen situatie;
- de methode bewust en gedurende een bepaalde tijd doelgericht wordt toegepast." (Van Beek & Tijmes, 2009)

Coenen geeft de volgende definitie van coachen: "Coaching is een doel- of resultaatgerichte vorm van begeleiden gericht op het zelfstandig functioneren in het werk of gericht op het (verder) leren van het individu. Coachen kan zich dan ook richten op het oplossen van problemen binnen de organisatie (basiscoaching) of op het vergroten van de zelfsturende vermogens van individuen (ontwikkelingscoaching). Bij coaching staan door de organisatie gestelde doelen centraal. De organisatie kan de leidinggevende en diens coach een opdracht verstrekken waar tijdens de coaching aan moet worden gewerkt. Veelal is sprake van een koppeling tussen een semi-professionele beroepsbeoefenaar, een manager of een team aan de ene kant en een ervaren begeleider aan de andere kant." (Coenen, 2003)

De definitie van Coenen past goed bij Spiegelend Paard vanwege de aandacht voor de organisatie als opdrachtgever. De meerderheid van de coachtrajecten van Spiegelend Paard is in opdracht van organisaties.

2.2. Cijfers met betrekking tot coachen in Nederland

Het vak coachen is hip. Volgens een artikel uit 2007 is het aantal coaches in de voorgaande jaren uitgegroeid tot twintigduizend. Dit komt door de stijgende vraag vanuit het bedrijfsleven, maar ook doordat iedereen zich coach mag noemen. (Koot, 2007)

In 2003 is de Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO) opgericht met als missie een professioneel kader voor beroepscoaches te scheppen en het vak van beroepscoach verder te professionaliseren. In de afgelopen zeven jaar hebben zich 2000 coaches bij de NOBCO aangesloten. "Een stormachtige groei", aldus de NOBCO. Coaches kunnen zich bij NOBCO aansluiten om zichzelf verder te ontwikkelen. De stichting heeft ook een kwaliteitslabel ontwikkeld; coaches kunnen zich laten registreren als NOBCO Register Coach, mits zij aan bepaalde kwaliteitscriteria voldoen. (www.nobco.nl, 2010)

Exacte cijfers met betrekking tot coachen zijn maar weinig voorhanden. Volgens een onderzoek van coachingbureau TC-Dialogue uit 2005 blijkt dat in Nederland ongeveer een kwart van de werkenden met minimaal een MBO-opleiding zich laat coachen. Bij de hoge managers en directeurs is dit percentage maar liefst 40%. (www.managersonline.nl, 2005)

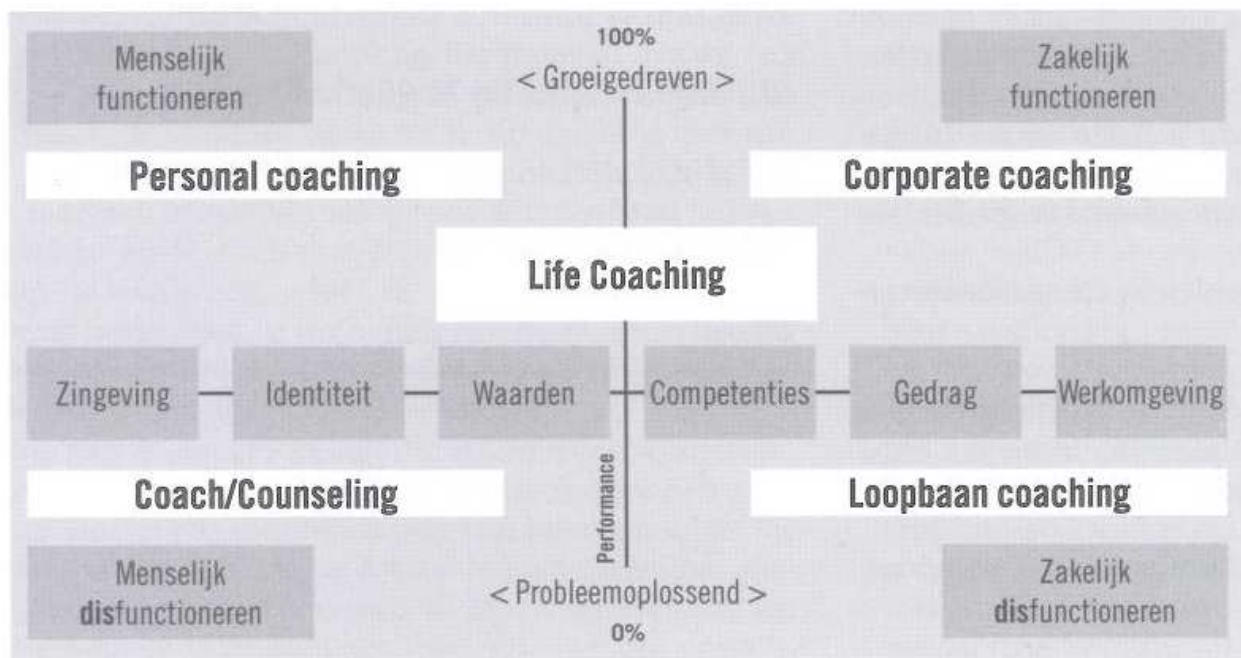
Een onderzoek van onderzoeksbureau TNS NIPO in opdracht van HRM-adviesbureau GITP een jaar eerder, liet zien dat slechts 2% van de werknemers een coach heeft. (Klip & Matthijssen, 2004)

Bovenstaande cijfers betekenen ofwel dat het aantal coachtrajecten explosief is gestegen van 2004 tot 2005) of dat de onderzoeken niet vergelijkbaar zijn, vanwege het hanteren van verschillende definities van coaching.

2.3. Coachvragen

Engel (2009) geeft in onderstaande matrix verschillende mogelijke coachvragen weer. De matrix verdeelt de typen coachvragen in vier categorieën op basis van twee assen:

- de horizontale as loopt van 'menselijk' naar 'zakelijk';
- de verticale as loopt van 'herstel' naar 'groei'.



Figuur 2.1: Coaching Matrix, Engel (2009)

Op basis van deze assen kunnen grofweg vijf soorten coaching onderscheiden worden, zoals weergegeven in bovenstaande figuur. (Engel, 2009)

Binnen Spiegelend Paard lag de nadruk van de coachtrajecten voornamelijk op het zakelijke gebied. Veelal organisaties stuurden individuen en teams naar Spiegelend Paard, om ze te laten coachen en te laten ontwikkelen in hun huidige functies. Bij de individuele coachtrajecten blijkt wel dat zaken waar men op het werk tegenaan loopt, vaak ook in het privéleven spelen. Daarnaast komen personen naar Spiegelend Paard die hun loopbaan heroverwegen.

Sinds een jaar biedt Spiegelend Paard ook sociale vaardigheidstraining voor mensen met een beperking. Zij wil dit gebied van personal coaching verder uitbreiden, maar ook de loopbaan coaching, gericht op langdurig werklozen.

3. Coachen met paarden

3.1. Coachen met paarden in het algemeen

"Paarden liegen niet – ze spreken altijd de waarheid met hun lichaam. Er bestaat geen scheiding tussen wat een paard denkt en wat zijn lichaam uitdrukt. Mensen daarentegen bluffen, doen alsof en verschuilen zich. We leren te doen alsof we het leuk vinden over koetjes en kalfjes te praten, we leren allerlei sociale spelletjes te spelen en ook om leugentjes om bestwil te vertellen." (Irwin, 1999)

Bovenstaand citaat is afkomstig uit het boek 'Een paard liegt niet' van Chris Irwin en geeft aan waarom paarden uitermate geschikt zijn om als coach van mensen te worden ingezet. Irwin legt ook uit waarom paarden zo gevoelig zijn. Paarden zijn prooidieren, die letten op alles wat om hen heen gebeurt. Ze zijn heel scherp afgestemd op hun omgeving, om tijdig gevaar in de vorm van roofdieren te kunnen signaleren. (Irwin, 1999)

Doordat een paard zo sensitief is, reageert hij dus ook sterk op het denken, voelen en handelen van mensen. Aangezien hij zelf geen gesproken taal kent, reageert hij sterk op onze non-verbale communicatie. Hij laat zich niet van de wijs brengen door wat wij bewust of onbewust anders willen uitstralen of zeggen. (Blom, 2009)

Een paard reageert op de sterkste non-verbale signalen die iemand uitzendt en dat kan totaal anders zijn dan die persoon verwacht. Mensen reageren in principe ook sterker op non-verbale signalen, maar we laten ons verwarren door wat iemand zegt. Vaak hebben mensen het helemaal niet in de gaten hoe zij overkomen op anderen. Men voelt zich van binnen heel anders dan wat men overbrengt op anderen. (www.spiegelenmetpaarden.eu, 2010)

Paarden kunnen ook niets met dubbele boodschappen (wanneer de verbale en non-verbale communicatie niet overeenkomstig is; wanneer je een 'masker' op hebt). Ze weten dan niet wat de bedoeling is en nemen een afwachtende houding aan of verbreken het contact, totdat de persoon duidelijk is over zijn intentie. Hoe effectief iemand uiteindelijk in zijn handelen is, is dus afhankelijk van hoe duidelijk die persoon is. (Wittich, 2005)

Naast de hierboven genoemde eigenschap sensitiviteit, gebruikt coaching met paarden vier andere eigenschappen van paarden.

- Een paard is een kuddedier. Het is een sociaal dier dat geniet van de aanwezigheid van anderen, maar ze zoeken andere paarden ook op voor de veiligheid. Wanneer een team goed samenwerkt en er een goede sfeer hangt tussen de groep, zal het paard hierop reageren en tussen de groep komen te staan. Hij ziet het team als een kudde en wil erbij horen.
- Een paard is een vluchtdier. Hij zal geen andere dieren aanvallen voor voedsel. Wanneer het paard zich bedreigd voelt, zal hij vluchten. Het vluchtgedrag van het paard maakt dat een coachingsessie veilig is zowel voor paard als mens: wanneer het paard zich bedreigd voelt tijdens de sessie, zal hij daar op reageren door weg te gaan van de coachee. Pas wanneer het paard niet meer weg kan vluchten (bijvoorbeeld doordat hij vastzit aan een touw of doordat hij in een hoek is gedreven), zal hij zich verdedigen door bijvoorbeeld te bokken of te steigeren.
- Een paard heeft een geheugen. Paarden leren heel snel en vergeten niet gauw. Een paard laat zich niet altijd leiden door zijn geheugen, maar reageert in eerste instantie instinctief. Dit betekent dat bepaalde gedragingen zijn aangeboren en dus niet zijn

aangeleerd of aangepast door ervaring of gewenning. De coach leert het paard geen technieken, waardoor het paard instinctief reageert op het gedrag van de coachee.

- Een paard heeft behoefte aan een leider. In elke kudde zijn dominante en onderdanige paarden. Wanneer de mens er niet in slaagt om op een krachtige manier de leiding te nemen, zal het paard automatisch zelf de touwtjes in handen nemen. Bij oefeningen, zoals rondstappen met het paard of het paard van A naar B brengen, zullen dominante personen op een dominante manier naar het paard toestappen. Het paard zal dit als een dreiging ervaren en vluchten. Iemand met weinig zelfvertrouwen zal daarentegen geen leiding kunnen nemen over het paard en zich onderdanig opstellen. Het gevolg is dat het paard zal domineren. (Simoens, 2007)

Waarom heeft een paard zo'n effect op mensen?

Paarden vormen als het ware een spiegel die de persoon confronteert met zijn eigen gedrag. Op basis van oefeningen op of naast het paard ervaren mensen bepaalde gevoelens waardoor zij hun gedrag effectiever kunnen maken. Het paard geeft een heel eerlijke reactie op de non-verbale lichaamstaal van die persoon, doordat het paard reageert als een kind van drie à vier jaar. Spontaan en eerlijk. Door het imposante karakter van paarden (door hun grootte boezemen ze mensen toch vaak angst of ontzag in) heeft het paard een groot effect op een persoon. Daardoor kan deze methodiek snel verschillende werkpunten van de coachee naar boven halen en ontstaan bij hem of haar snel inzichten over het eigen gedrag. Het besef van de eigen inzichten is dan ook de basis om te kunnen groeien (Simoens, 2007). Overigens maken paarden al contact op vijftien meter afstand. Mensen hebben hier gemiddeld anderhalve meter voor nodig. (www.spiegelendpaard.nl)

Hoe werkt het coachen met paarden?

De coach geeft de coachee opdrachten en de coach observeert hoe de coachee de opdrachten uitvoert en hoe het paard daarop reageert. Welke aanpak iemand kiest is afhankelijk van zijn/haar achtergrond; wat hij/zij altijd gewend is te doen. Vraagt iemand om uitleg of ondersteuning of zoekt iemand het zelf uit? Afstand en ruimte zijn ook een belangrijk aspect. Hoeveel ruimte geeft een coachee aan een paard; te veel, te weinig of precies voldoende? Voelt iemand de grenzen van een ander aan? Heeft iemand controle over de situatie? Door stil te staan bij wat coachees ervaren bij het doen van de oefeningen, worden ze zich bewust van wat ze waarom doen en met welk effect. Met die informatie kunnen ze bedenken welk gedrag meer effect kan hebben en dit andere gedrag ook meteen uitproberen op het paard. (Wittich, 2005)

Bij het coachen met paarden corrigeert het paard dus als het ware het gedrag van de mens. Vaak ervaren mensen zelf al wat er mis gaat. Het paard houdt de mens een spiegel voor. De paardencoach kan helpen bij het vertalen van het gedrag van het paard als spiegel voor het gedrag van de mens. (De Gelderlander, 2007)

Coachen met paarden in Nederland

Een korte zoekactie op internet leert dat coachen met behulp van paarden niet zeldzaam is in Nederland; via het virtuele netwerk LinkedIn verschijnen een kleine 70 personen die met behulp van paarden coachen.

Gehanteerde termen zijn bijvoorbeeld naast het coachen of spiegelen met paarden: equicoachen, equitherapie, paardentherapie en animal assisted therapy. (Van de Kamp, 2009)

3.2. Doelgroepen

De doelgroep van coaching met paarden is divers: zowel gezinnen, individuen als organisaties, zoals de geestelijke gezondheidszorg of scholen. Maar ook voor bedrijven kunnen paarden als coach worden ingezet. Als onderdeel van teambuilding laat een paard feilloos zien waar een team in de fout gaat. Het paard dwingt het team als een echt team te werken. Ook dwingt een paard een leidinggevende om daadwerkelijk de leiding te nemen. (www.equicoaching.com)

Paardencoaching kan worden ingezet bij 'gezonde' mensen, die bijvoorbeeld ergens tegen aanlopen. Bijvoorbeeld doordat ze structureel te veel hooi op hun vork nemen of de lat te hoog leggen. Maar het coachen met paarden kan ook worden ingezet bij mensen met psycho-sociale en psychiatrische problematiek. Zo kan bijvoorbeeld ondersteuning worden geboden aan:

- cliënten met hyperactiviteit;
- cliënten met sociaal-emotionele problemen;
- cliënten met gedragsproblemen;
- cliënten met communicatieproblemen;
- cliënten met concentratieproblemen;
- cliënten met angsten;
- cliënten met problemen in de identiteitsontwikkeling;
- cliënten met burn-out problematiek;
- en cliënten met ontwikkelingsachterstanden.

(www.equitrust.nl)

3.3. Mogelijke coachvragen

Paardencoaching helpt iedereen die aan zichzelf wil werken. De mogelijke coachvragen zijn dan ook zeer divers en bijna onuitputtelijk. Met behulp van paardencoaching kunnen deelnemers bijvoorbeeld de volgende problemen aanpakken:

- zelfvertrouwen vergroten;
- grenzen leren stellen;
- assertiviteit vergroten;
- samenwerken;
- relatieproblemen;
- conflicten;
- vertrouwen in de ander;
- leren loslaten;
- leren duidelijk communiceren;
- leidinggeven.

(www.equicoaching.com)

3.4. Coachen door Spiegelend Paard

3.4.1. Methodiek

Bij Spiegelend Paard staat ervaringsgericht leren centraal. De coachee leert door te doen en door daarover systematisch na te denken. Volgens de website van Spiegelend Paard is ervaringsleren "het verwerven van kennis, attitudes en vaardigheden over uzelf en over uw omgeving door eigen waarneming en deelname in concrete situaties en door daar, onder begeleiding, systematisch over na te denken." (www.spiegelendpaard.nl)

De manier waarop een coachee oefeningen met een paard doet, zegt veel over hoe de coachee als mens in het dagelijkse leven is en op welke manier hij communiceert met anderen. Een paard reageert hierop en door deze reactie wordt de coachee zich bewust van

zijn eigen denken, handelen en voelen. Vanuit hier kan de coachee streven naar gedragsverandering en deze ook meteen uitoefenen bij het paard, de coach. (Blom, 14 september 2009)

Naast het ervaringsgerichte leren, werkt Spiegelend Paard in haar coachtrajecten op basis van de korte oplossingsgerichte therapie. Met behulp van deze methodiek coacht Spiegelend Paard individuen en teams vanuit de kracht en de kwaliteiten die reeds aanwezig zijn. Het is een stimulerende manier om mensen te laten veranderen, door te kijken waar iemand goed in is en dat in te zetten bij de oplossing van het probleem. Op de website van Spiegelend Paard staat het kernachtig beschreven: "Deze methode richt zich op het onderkennen van het probleem, het verhelderen van de doelen, het uitvinden van wat werkt om dichter bij die doelen te komen en tenslotte: het doen wat werkt." (www.spiegelendpaard.nl)

3.4.2. Opzet persoonlijk ontwikkelingstraject

Voordat een persoonlijk ontwikkelingstraject van start gaat, vindt een *intakegesprek* plaats. Dit gesprek wordt bij de paarden gehouden, waardoor de cliënt, de coach en de paarden elkaar leren kennen. Tijdens dit gesprek wordt de coachvraag vastgesteld. In veel gevallen gaat het om een vraag gekoppeld aan competentie-ontwikkeling in een organisatie al dan niet gekoppeld aan privé-omstandigheden. De paarden spelen direct al een rol bij het vaststellen van de coachvraag, doordat zij meteen inspelen op de non-verbale communicatie van de cliënt. Ook wordt vastgesteld wat het doel is dat de cliënt wenst te bereiken. Tijdens het traject wordt een *voortgangsgesprek* gehouden om de tot dan toe behaalde resultaten te evalueren en het vervolg van het traject waar nodig bij te sturen. Direct na afloop vindt een *evaluatiegesprek* plaats. Is de doelstelling behaald en wat was de waarde van het traject voor de cliënt? Ongeveer drie maanden na de laatste sessie wordt een *terugblikgesprek* gevoerd. Hierin wordt teruggekeken op het traject en geëvalueerd wat de toegevoegde waarde voor de cliënt was en wat daarvan na drie maanden bij de cliënt is blijven hangen. (Blom, 30 november 2009)

Het traject zelf bestaat meestal uit vier tot acht sessies, afhankelijk van de coachvraag en de voortgang op de doelstelling. De sessies worden om de drie weken gehouden, zodat de cliënt de opgedane ervaringen in de tussentijd kan laten bezinken en kan omzetten in ander gedrag. Het eerste deel van het traject is voornamelijk gericht op bewustwording bij de cliënt. In het tweede deel wordt op een oplossingsgerichte manier gewerkt aan de doelstellingen. (Blom, 30 november 2009)

Van de gesprekken worden in principe verslagen gemaakt, al gebeurt dit door tijdgebrek niet altijd. De coachvraag wordt wel altijd vastgelegd. In het voortgangsgesprek, het evaluatiegesprek en het terugblikgesprek worden de voortgang en de behaalde resultaten op een kwalitatieve manier besproken.

Een coachtraject heeft voor Spiegelend Paard een goed effect als de cliënt tevreden is en het gewenste resultaat (voor het gevoel van de cliënt) is behaald. (Blom, 15 december 2009)

De coach stemt de keuze voor het paard af op de cliënt en zijn/haar coachvraag. Het ene paard is bijvoorbeeld meer sensitief op mensen die uit balans zijn, terwijl het andere paard meer sensitief is op mensen die onzeker zijn. Voorafgaand aan elke sessie bedenkt de coach hoe ze te werk gaat en wat ze met de cliënt en het paard gaat doen. Bijvoorbeeld het paard poetsen, met het paard door de bak lopen of op het paard gaan zitten of liggen. De coach let daarbij op wat het paard uit. Als een cliënt bijvoorbeeld zegt dat hij/zij ontspannen is, maar het paard staat er gespannen bij, weet de coach genoeg.

Elke sessie start met een ontstress-moment. Daarbij handelen de cliënt en de coach eerst wat praktische zaken af, kijken ze terug op de voorgaande sessie en bespreken ze wat in deze sessie aan bod moet komen. (Blom, 30 november 2009)

4. Effect van coachen

4.1. Bestaand onderzoek naar effect coachen in het algemeen

Hoewel iedereen is overtuigd dat coachen werkt, is maar weinig onderzoek gedaan naar het effect van coachen. Coaches zien zelf dat hun werk succesvol is. "Kritische reflectie op de eigen interventiemethode lijkt daardoor niet noodzakelijk", aldus Waringa (2009). Waringa ziet dat zowel cliënten als opdrachtgevers behoefte hebben aan een onderbouwing van het succes van coachen. Hij stelt dat onderzoek hiernaar complex, maar niet onmogelijk is. Het is complex door de vele verschillende factoren die een gedragsverandering tot gevolg hebben. Om te onderzoeken of de verandering door het coachtraject wordt veroorzaakt, moeten alle andere factoren worden gecontroleerd. (Waringa, 2009)

In 2005 blijkt uit een onderzoek onder 600 mensen in opdracht van coachorganisatie TC-Dialogue dat maar liefst 84% van de ondervraagden van mening is dat je van coachen beter gaat presteren. Volgens het onderzoek worden coaches vooral ingezet voor persoonlijke ontwikkeling, maar ook bij conflictsituaties mag de coach aan het werk. (www.managersonline.nl, 2005)

Uit het reeds eerder genoemde onderzoek dat TNS NIPO in opdracht van HRM-adviesbureau GITP in 2004 heeft uitgevoerd, blijkt dat P&O-ers coaching zien als het meest effectieve HRD-instrument (HRD is Human Resource Development). Naast cursussen, opleiding en training is coaching het vierde meest ingezette instrument. Coaching wordt, aldus het onderzoek, voornamelijk in grotere bedrijven met meer dan 200 werknemers ingezet. Het blijkt ook dat P&O-ers zich beseffen dat coaching vaker had kunnen worden ingezet dan in werkelijkheid gebeurde. Uit het onderzoek blijkt tevens dat de belangrijkste doelen in zes van de tien gevallen ook echt worden bereikt. Het grote pluspunt van coaching is dat in een kortere tijd meer wordt bereikt dan bijvoorbeeld bij een cursus. Ook blijkt dat leidinggevendenden door het inzetten van coachen vaak meer openstaan voor hun medewerkers. Er wordt vaker feedback op prestaties gegeven, de prestaties verbeteren, mensen nemen meer verantwoordelijkheden en zijn beter in staat doelen te stellen. (Klip & Matthijssen, 2004)

Emans heeft in haar afstudeerscriptie 'Hoe meten coachingbureaus hun succes?' een aantal onderzoeken op het gebied van coachen genoemd. Zo vermeldt ze dat Gegner in haar onderzoek naar het effect van coaching onder managers ontdekte dat voor managers het meest waardevolle resultaat was dat zij meer inzicht in zichzelf kregen en dat ze nieuwe vaardigheden hadden geleerd. Ook vonden de managers dat coaching hun privéleven op een positieve manier had beïnvloed door het veranderen van interacties met andere mensen, het krijgen van meer balans en het kunnen stellen van prioriteiten. Ook citeert Emans een artikel van Hooft van Huysduynen op basis van een Amerikaans onderzoek. In dit onderzoek zijn honderd senior managers ondervraagd na afloop van een coachingstraject. Van deze groep gaf maar liefst 70% aan dat de samenwerking met medewerkers, managers en teamleden is verbeterd. De helft van de managers vindt dat de organisatie van het coachtraject heeft geprofiteerd door een verbetering van productiviteit, kwaliteit en kracht. (Emans, 2007)

Lankamp en Santman, twee adviseurs van HRM-adviesbureau GITP, hebben op basis van literatuurstudie onderzocht of coaching effectief is. Hieronder volgt een opsomming van hun bevindingen:

- onderzoek van Olivero in een overheidsorganisatie toont een overtuigend effect aan. Twee groepen managers hadden een training gevolgd; de ene groep kreeg coaching na de training, de andere groep niet. Indicator van effect was het aantal juist ingevulde

patiëntevaluatie-formulieren. De groep met coaching vertoonde 66% meer productiviteitswinst dan de groep zonder coaching.

- Evers, Brouwers en Tomic hebben het effect van coachen in een quasi-experimenteel onderzoek onderzocht, waarbij dertig managers een coachingstraject kregen en dertig andere niet. Alle managers kregen voorafgaand aan het experiment een vragenlijst met stellingen over hun functioneren op een tienpuntsschaal. Na afloop kregen de managers dezelfde vragenlijst voorgelegd. De gecoachte managers bleken significant beter in staat zelf doelen te stellen dan voordien en dan de controlegroep.
- Ook onderzoekers van de Radboud Universiteit in Nijmegen concluderen dat deelnemers aan een coachingstraject zich bewuster zijn geworden van hun eigen drijfveren, beter zijn in het stellen van prioriteiten en beter zijn geworden in leidinggeven.

Lankamp en Santman concluderen uit hun bestudering van onderzoeken dat het belangrijk is om voorafgaand aan het coachtraject de doelstellingen voor dat traject SMART vast te leggen. SMART staat daarbij voor *specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch* en *tijdgebonden*. (Lankamp & Santman, 2010)

In 2009 heeft Eva van der Meer voor haar masterthesis onderzoek gedaan naar de effecten en succesfactoren van coaching in de ogen van de coachees. Zij heeft hiertoe coachees na afloop van het coachtraject een aantal vragen voorgelegd. Uit het onderzoek bleek dat de coachees hun coachtraject gemiddeld met een 8,1 waardeerden. De tevredenheid over het coachtraject werd vooral bepaald door de groei in positieve stemming en werkprestatie en de vertrouwensband met de coach. (Van der Meer, 2009)

Uit onderzoek van Visser en Butter onder 158 cliënten van coaches en organisatieadviseurs blijkt dat in trajecten waarbij de cliënt de regie heeft en de coach hierop flexibel reageert, positief samenhangt met het ervaren succes van de coachtrajecten. Ook hangt de tevredenheid van de cliënt samen met de duidelijkheid in de vooraf gestelde doelen. Visser en Butter laten zich in hun onderzoek inspireren door resultaten van de oplossingsgerichte aanpak voor verandering. Deze methodiek wordt steeds meer in de coachingswereld toegepast. Als methodiek voor therapie is er weinig onderzoek naar gedaan. Maar de onderzoeken die wel zijn gedaan, geven positieve resultaten. Zo is oplossingsgericht werken even effectief als gedragstherapie en cognitieve therapie en leidt het sneller tot resultaat. Ook zijn cliënten vaak meer tevreden over de behandeling en rapporteren behandelaren meer tevredenheid en minder burn-outverschijnselen. (Visser & Butter, 2005)

Evers, Brouwers en Tomic (2006) ontdekten in hun literatuurstudie dat de onderzoeken die waren gedaan naar het effect van coachen, allemaal retrospectief waren. Achteraf werd de deelnemers gevraagd wat zij vonden dat het effect was geweest. Zij zetten zelf daarom een quasi-experimenteel onderzoek naar het effect van coachen op, dat reeds hiervoor is beschreven. Hun bezwaar op retrospectieve onderzoeken is dat antwoorden kunnen worden beïnvloed door 'hind-sight bias'. Door het verstrijken van tijd en het oordeel achteraf kunnen herinneringen vervagen of vervormen. De kans bestaat dan dat de werkelijkheid zoals die voorafgaand aan het coachingstraject was, achteraf niet meer goed wordt herinnerd. Bovendien is geen vergelijk mogelijk tussen een groep die het coachingstraject wel heeft doorlopen en een groep die geen coaching heeft ontvangen. Om deze redenen moeten de resultaten van retrospectieve onderzoeken voorzichtig worden geïnterpreteerd.

Marion Emans stelt in haar afstudeerscriptie 'Hoe meten coachingbureaus hun succes?' dat "als opdrachtgevers de opdracht van coaching formuleren vanuit de doelstelling van de organisatie én vanuit de ontwikkeling van de coachee, én als tijdens het traject meer en gericht evaluatie plaatsvindt, het effect van coaching zal toenemen." (Emans, 2007)

Quality Intervention System: systeem om rendement van coachtrajecten te meten

In de hiervoor beschreven onderzoeken is op verschillende manieren onderzocht wat het effect van coaching is. Engel (2006) heeft een systeem ontwikkeld waarmee het rendement van coachtrajecten kan worden gemeten: het Quality Intervention System (QIS). Volgens het QIS verstrekt de opdrachtgever een coachopdracht, waarvan de coach beoordeelt of hij deze succesvol kan volbrengen. Is dit het geval dan volgt een intakegesprek met de coachee, waarna de coach een voorstel doet aan de opdrachtgever voor het coachtraject. Engel stelt dat een aantal factoren van belang is om een coachtraject succesvol te laten verlopen:

- de helderheid van de doelstelling;
- de stand van zaken van factoren in de omgeving die van invloed kunnen zijn op het resultaat;
- de motivatie van de coachee om te veranderen;
- de mate waarin de coachee coachbaar is;
- de haalbaarheid van de gewenste verandering;
- het vertrouwen van de coachee in de coach;
- de competenties van de coach.

Voorafgaand aan het coachtraject vult de coachee een vragenlijst in waarin bovenstaande factoren zijn opgenomen op een tienpuntsschaal. Deze vragenlijst wordt ook aan het eind van het coachtraject ingevuld. Tevens vindt halverwege het traject een tussenevaluatie en aan het eind van het traject een eindevaluatie plaats. Op basis van de ingevulde vragenlijst kan de coach berekenen welk effect het coachtraject heeft gehad. (Engel, 2006) Helaas staat in het artikel niet uitgelegd uit welke vragen de QIS bestaat.

Engel (2009) adviseert coaches om voorafgaand aan een traject een helder beeld te hebben van de huidige competenties van de coachee(s). Voorbeelden van veel gebruikte onderzoeksinstrumenten hiervoor zijn:

- de Meyer Brigs Type Indicator (de MBTI);
- het enneagram;
- Belbin's teamrollen;
- een competentie-analyse;
- een persoonlijke SWOT-analyse (sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen);
- de Zelfconfrontatiemethode, een narratieve methode om inzicht te krijgen in iemands karakterstructuur.

Ook hanteert Engel een aantal instrumenten die coaches kunnen gebruiken bij het inrichten van hun coachtrajecten. Zo gebruikt hij een competentielijst, met daarin een opsomming van persoonlijke, interpersoonlijke en professionele competenties. Ook geeft hij bijvoorbeeld een formulier voor 360-graden feedback, een performance scorecard en een formulier genaamd 'het rendement van coaching'. Dit is een formulier dat een organisatie zowel voorafgaand, als na afloop aan het coachtraject dient in te vullen met vragen als:

- Wat willen we veranderen?
- Wat gaat die verandering ons opleveren?
- Wat (welk gedrag) is nodig om het gewenste resultaat te bereiken?
- Welke (meetbare) competenties heeft de persoon (of het team) hiervoor nodig?
- Wat heeft het coachingsproces opgeleverd?

(Engel, 2009)

4.2. Bestaand onderzoek naar effect van coachen met paarden

Op nagenoeg elke site van personen die coachen met paarden, wordt het grote effect genoemd. Volgens verschillende coaches is het grote effect van coachen met paarden dat cliënten sneller een leerervaring krijgen. Dit komt door de directe feedback van het paard. (Vugs, 2005) Ook het feit dat het paard een groot en imposant dier is, draagt hieraan bij.

Ter illustratie volgt hieronder een citaat van een coachee in een artikel in De Gelderlander (2007):

"Het paard maakte op mij een ontzettend imposante indruk. Het had bijna iets arrogants, iets alwetends. Maar niet op een irritante manier. Ik merkte dat ik erg tegen het paard opkeek en het belangrijk vond wat het me ging laten zien. Ik nam het paard al vrij snel serieus. Ik weet niet of je dit met alle dieren kunt hebben."

Harde bewijzen om de effectiviteit van coachen met paarden te onderbouwen, zijn er echter nauwelijks.

In 2007 deed de Belgische studente Hannah Simoens onderzoek naar het effect van equicoaching op leidinggevendenden. Basis van het onderzoek vormde het competentiemodel van Quintessence. Dit model bestaat uit een aantal clusters, waarvan het cluster *Leiderschap* met de bijbehorende competenties *delegeren*, *ontwikkelen van medewerkers* en *richting geven* de basis vormt voor het competentieprofiel waarop de coachees werden getest.

Uit het onderzoek bleek dat er zeker positieve effecten waren. Doordat de onderzochte leidinggevendenden inzicht in hun eigen gedrag kregen, en wat dit deed met het paard, was er sprake van een eerste aanzet tot gedragsverandering. Het onderzoek is echter kwalitatief van aard en onder een zeer kleine steekproef gehouden: Simoens onderzocht de coachtrajecten van slechts drie leidinggevendenden. Overigens werd als mogelijk verbeterpunt genoemd het opnemen van de coachtrajecten op video, zodat de coachees het gebeurde nog eens konden nazien. (Simoens, 2007)

Een andere studente, Dominique Danser, deed literatuuronderzoek naar hippotherapie. Deze therapie, in het Engels Equine Assisted Therapy (EAT) genoemd, werkt op een therapeutische of orthopedagogische manier met paarden, om de kwaliteit van leven van kinderen, jongeren en volwassenen te verbeteren. Oorspronkelijk ging het om een soort fysiotherapie op het paard, waarbij de bewegingen van het paard de cliënt positief beïnvloeden. Momenteel wordt de term gehanteerd voor alle vormen van therapie met paarden. Danser somt op haar website een aantal effectonderzoeken waarbij EAT bij therapeutische aandoeningen is ingezet; overigens allen met een positief resultaat. De zwaar therapeutische vorm van coachen met paarden is echter niet onderdeel van dit afstudeeronderzoek, vandaar dat deze hier niet verder worden toelicht. Interessant is wel het onderzoek van Odendaal uit 2000. Hij toonde aan dat wanneer iemand een hond aait, zijn/haar bloeddruk behoorlijk daalt. Ook noemt Odendaal het psychologisch effect dat je aandacht krijgt van een dier en je daardoor goed voelt. (www.dominiquedanser.nl)

Studente Olga Braat onderzocht welk effect EAT heeft op kinderen met een leerstoornis. Zij onderzocht twee groepen kinderen, waarvan de ene groep één keer per week en de andere groep twee keer per week EAT kreeg. Het gedrag van de kinderen werd gescoord op een Likert-schaal. Het bleek dat bij de groep met intensiever EAT een aantal positieve gedragingen was toegenomen en een aantal negatieve gedragingen was afgenomen. Het onderzoek is onder 21 kinderen gedaan, wederom een kleine steekproef. (Braat, 2009)

5. Methode van onderzoek

5.1. Onderzoeksgroep

Het doel van dit afstudeeronderzoek is om een instrument op te stellen om de voortgang en de effecten van coachtrajecten te monitoren.

De onderzoeksgroep wordt gevormd door drie groepen personen:

- personen die een coachtraject van Spiegelend Paard volgen;
- personen die een coachtraject van Spiegelend Paard in het verleden hebben gevolgd;
- personen die een kennismakingsworkshop bij Spiegelend Paard hebben bijgewoond.

De personen die op het moment van onderzoek een coachtraject volgden, ten tijde van dit onderzoek waren dit er drie, zijn persoonlijk door de coach benaderd. Bij hen is het instrument getest, voor het gedeelte van het coachtraject dat ze reeds hebben afgelegd.

Om voor een grotere populatie uitspraken te kunnen doen over het effect van de coachtrajecten van Spiegelend Paard, is het instrument in aangepaste vorm, ook voorgelegd aan coachees die in het verleden een coachtraject bij Spiegelend Paard volgden. Dit is dan wel retrospectief: achteraf wordt hun gevraagd het effect van het coachtraject in te schatten. De resultaten met betrekking tot de effectiviteit moeten dan ook met deze wetenschap worden geïnterpreteerd.

Het aantal beschikbare e-mailadressen van personen die in het verleden een coachtraject hebben gevolgd, was met 39 helaas te klein om het internetonderzoek mee te doen. Daarom is tijdens het onderzoek besloten om ook personen die een kennismakingsworkshop bijwoonden, aan het onderzoek te laten deelnemen. Spiegelend Paard bezat van 170 deelnemers de e-mailadressen.

5.2. Meetinstrumenten

Uit voorgaande literatuur is duidelijk geworden dat het belangrijk is om vooraf de doelstellingen van het coachtraject SMART en op een kwantitatieve manier vast te leggen. Aangezien Spiegelend Paard oplossingsgericht te werk gaat, ligt de schaalvraag, die kenmerkend is voor de oplossingsgerichte therapie, voor de hand om de doelstellingen te kwantificeren. Daarbij is de keuze gemaakt voor de volgende werkwijze, die aansluit op de werkwijze van Spiegelend Paard tot nu toe.

Op basis van het voorgaande literatuuronderzoek is een conceptversie van het instrument ontwikkeld. Hierbij is rekening gehouden met een aantal bevindingen uit het literatuuronderzoek:

- voorafgaand aan het coachtraject wordt een heldere coachvraag met een SMART-geformuleerde doelstelling afgesproken;
- tijdens het coachtraject wordt geëvalueerd of het traject naar wens verloopt en of er verbetering is ten aanzien van de gestelde doelstelling;
- na afloop van het coachtraject en na drie maanden wordt geëvalueerd wat het leereffect is geweest.

De coachtrajecten van Spiegelend Paard zijn voornamelijk gericht op één thema, bijvoorbeeld leiderschap, grenzen stellen of een goede balans tussen werk en privé. Mochten meerdere thema's spelen, dan wordt de coachee gevraagd zich op het belangrijkste thema te richten. Eventueel kunnen andere thema's later in het coachtraject nog worden opgepakt. Het thema is vaak gebaseerd op het ontwikkelen van een competentie.

Vanuit dit thema formuleert de coachee in overleg met de coach een coachvraag. Dat wordt het onderwerp van coachen. Vanuit de coachvraag formuleert de coachee een doelstelling. Deze doelstelling wordt SMART gesteld, bijvoorbeeld: aan het eind van het traject wil ik vijf

keer dat en dat gedaan hebben. Aan het eind van het traject wordt geëvalueerd of deze doelstelling wel of niet bereikt is.

De coachvraag wordt met behulp van de schaalvraag gekwantificeerd. Daarbij geeft de coachee op een schaal van 0 tot 10 aan waar hij/zij zich bij de start van het coachtraject bevindt. Ook wordt de coachee gevraagd om op een schaal van 0 tot 10 aan te geven wat het doel is en waar de coachee aan het einde van het coachtraject wil staan. Bij het voortgangsgesprek en de eindevaluatie wordt de coachee wederom gevraagd waar op de schaal hij/zij zich bevindt met betrekking tot de coachvraag.

Naast deze vragen, gericht op de voortgang en het effect van het coachtraject, krijgt de coachee bij het voortgangsgesprek nog een aantal vragen over het coachtraject om zodoende de tevredenheid over het verloop te inventariseren. Deze vragen krijgt de coachee ook aan het einde van het traject, aangevuld met een aantal algemene vragen over tevredenheid (zoals het rapportcijfer en het aanbevelen van Spiegelend Paard aan anderen).

Meetinstrumenten onderzoek coachtrajecten uit het verleden en kennismakingsworkshops

Het hierboven beschreven instrument is bedoeld voor de lopende en toekomstige coachtrajecten. Voor het onderzoek onder de personen die in het verleden een coachtraject hebben gevolgd of een kennismakingsworkshop hebben gevolgd, is het instrument aangepast.

Zo is aan de deelnemers van coachtrajecten wel gevraagd naar het thema, de coachvraag en de doelstelling. Met betrekking tot het functioneren ten aanzien van de coachvraag met behulp van de schaalvraag kan alleen achteraf een inschatting worden gevraagd. De schaalvraag is namelijk niet ten tijde van de coachtrajecten gebruikt. Achteraf is dan ook gevraagd wat de inschatting van de coachees was bij de start, aan het eind van het traject en op het moment van het onderzoek. Ook is de coachees gevraagd wat hun doel was.

Aan de deelnemers van de kennismakingsworkshops is wel gevraagd of zij een coachvraag hadden. De schaalvraag om het effect te meten is niet toegepast, omdat het niet een geheel traject van meerdere sessies besloeg. Deze respondenten is gevraagd om een kwalitatieve beschrijving van het effect dat zij ervoeren.

5.3. Onderzoeksontwerp

Het testen van het instrument onder de coachees van lopende coachtrajecten gebeurde op een kwalitatieve manier met behulp van papieren versies van het instrument en door de coach persoonlijk voorafgaand en aansluitend aan de coachsessies.

Het onderzoek onder coachees van trajecten uit het verleden en onder deelnemers van kennismakingsworkshops is via internet uitgevoerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van de online vragenlijsttool Survey Monkey.

5.4. Analysemethode

De resultaten zijn geanalyseerd met behulp van spreadsheetprogramma Microsoft Excel en de rapportagetool uit het programma Survey Monkey. Daarbij zijn voornamelijk frequentietabellen gebruikt.

5.5. Digitalisering instrument

Het uiteindelijke doel van Spiegelend Paard is om het ontwikkelde instrument te digitaliseren. Dan worden de antwoorden van de coachees immers meteen in een databestand opgeslagen en hoeven ze niet alsnog te worden ingevoerd. Het idee is om de

coachees op bepaalde momenten in het traject een mail te sturen, met een link naar het instrument, dat ze zelf kunnen invullen.

Het instrument vormt dan onderdeel van een digitale webportal dat Spiegelend Paard gebruikt voor al haar coachtrajecten. Dit zou waarschijnlijk de eerste coachinstelling zijn die haar coachtrajecten via een digitaal systeem zou monitoren.

De digitalisering van de gehele portal vormt omwille van de tijd geen onderdeel van dit afstudeerproject, en wordt door anderen uitgevoerd.

Als de webportal gereed is en het instrument via deze weg ingezet kan worden, werkt het als volgt. De coachee bespreekt met de coach tijdens het intakegesprek het thema en de coachvraag. Ook worden in dit eerste gesprek de data voor het vervolgtraject en de evaluatiegesprekken vastgelegd. Na dit gesprek voert de coach de basisgegevens in de portal in, inclusief de data van de vervolggesprekken. Direct daarna krijgt de coachee een mail vanuit het digitale volgsysteem, met het verzoek zijn persoonlijke portal zelf aan te vullen en bij te werken, zoals besproken met de coach. Na elk gesprek krijgt de coachee een automatisch gegenereerde mail met een link naar de vragen die hij of zij op dat moment wordt verzocht in te vullen.

De digitale portal biedt vele mogelijkheden. Het kan een nieuwssite bevatten, een forum waar ervaringen kunnen worden uitgewisseld. Ook kan een vragenlijst worden toegevoegd, waarmee leidinggevend en een 360-graden feedback over de coachee kunnen invullen.

6. Resultaten

6.1. Veldwerkperiode en respons van het onderzoek

Het instrument is op 21 april 2010 voor de eerste keer door Spiegelend Paard getest bij een coachee. Vervolgens is het formulier na een aantal aanpassingen op 26 april weer getest. Op 2 augustus is het instrument gebruikt bij een nieuw opgestart coachtraject.

Het veldwerk voor het onderzoek via internet vond plaats van 27 juni tot en met 3 augustus 2010. Op 27 juni is een link naar de vragenlijst gestuurd naar de 39 deelnemers van de coachtrajecten bij Spiegelend Paard. Ongeveer twee weken later, op 9 juli, is een reminder gestuurd.

De deelnemers aan kennismakingsworkshops hebben in batches de vragenlijst ontvangen: op 15, 18 en 19 juli 2010.

Om de respons op het internetonderzoek nog verder te vergroten, is vanuit Spiegelend Paard op 25 juli een reminder verzonden naar alle aangeschreven personen.

In onderstaande tabel is de respons voor de drie groepen respondenten weergegeven.

	Pilotfase	Onderzoek coachtrajecten	Onderzoek kennismakingsworkshops
Aantal uitgezet	3	39	170
Totaal aantal ingevuld	3	15	50
Aantal volledig ingevuld	3	8	34
Percentage volledig ingevulde vragenlijsten	100%	21%	20%

Tabel 6.1: Responsoverzicht

Het instrument is bij drie personen getest, dit is de pilotfase. Voor het onderzoek onder de personen die in het verleden een coachtraject bij Spiegelend Paard hebben gevolgd, heeft ongeveer een vijfde van de onderzoeksgroep (21%) de vragenlijst volledig ingevuld. Dit waren er in totaal 8. Van de personen die een kennismakingsworkshop hebben gevolgd, heeft eveneens een vijfde de vragenlijst volledig ingevuld (20%).

Bij beide internetonderzoeken zijn meerdere afhakers. Dit zijn personen die de vragenlijst niet in zijn geheel invulden. Een aantal respondenten heeft aangegeven dat ze halverwege de vragenlijst uit het programma werden gegooid. Deze fout is niet in het software achterhaald.

6.2. Resultaten pilot instrument

Het instrument is getest bij drie personen die ten tijde van het onderzoek een coachtraject bij Spiegelend Paard volgen. Helaas is het door de vakantieperiode en de lange duur van de coachtrajecten, een coachtraject beslaat al gauw drie maanden tot een halfjaar, niet mogelijk om het instrument te testen bij volledig afgeronde coachtrajecten. Voor een goede test van het instrument zijn echter de eerste twee gesprekken (het intakegesprek en het voortgangsgesprek) van cruciaal belang. De gesprekken daarna geven goed inzicht in het effect van en de tevredenheid over de volledige coachtrajecten. Zij zijn echter niet noodzakelijk om het instrument op hanteerbaarheid en bruikbaarheid te testen.

In de testfase is besloten om de schaalvraag te stellen voor de coachvraag die iemand heeft, en niet, zoals eerder gedacht, te bevragen voor het thema waarom iemand het coachtraject start.

Daarnaast heeft Spiegelend Paard een tweetal onderdelen toegevoegd, die de coach zelf moet invullen. Het gaat hierbij om de vraag aan welke thema's de coach wil gaan werken. Deze baseert de coach op de resultaten op een vragenlijst die de coachee invult (zie bijlage 4 voor het testformulier Denken, Voelen, Doen) en die de coach inzicht geven met welk type persoon zij te maken heeft. De vragenlijst is opgesteld door Overbeeke (2008). Vervolgens bekijkt de coach in overleg met de coachee aan welke competenties, behorende bij de Voeler, Denker en Doener, de coachee wil werken (zie bijlage 5 voor het overzicht van competenties).

Na het testen van het instrument gaf de coach van Spiegelend Paard aan dat het voor haar moeilijk is om het instrument uit handen te geven en de coachee te verzoeken om de vragen te beantwoorden. De coach wilde de coachee niet extra belasten. Vaak vulde de coach het instrument in, nadat ze de vragen met de coachee had doorgenomen. Daardoor kost het haar nog extra tijd. De verwachting is dat dit is opgelost, zodra het instrument volledig digitaal toegankelijk is via de nog te ontwikkelen webportal. Dat vormt ten eerste een mooi visitekaartje voor Spiegelend Paard, ten tweede wordt de coachee nog eens gedwongen om na te denken over de sessie en kan hij/zij het geleerde laten bezinken. Ten derde scheelt het tijd als de antwoorden van de coachee direct in een databestand worden opgenomen, dat ook automatisch inzicht geeft in de antwoorden via een automatische rapportagetool.

Het uiteindelijke instrument is opgenomen als bijlage 1 bij dit verslag.

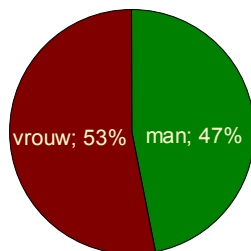
6.3. Resultaten internetonderzoek coachtrajecten

Bij het onderzoek onder deelnemers aan coachtrajecten is het totaal aantal respondenten relatief klein. Van de vijftien respondenten die de vragenlijst zijn begonnen, hebben er acht de lijst volledig ingevuld. De resultaten moeten dan ook indicatief worden geïnterpreteerd.

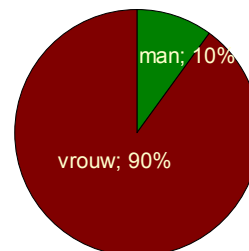
Spiegelend Paard biedt verschillende coachtrajecten met paarden aan. Eenderde van de respondenten heeft naast een individueel persoonlijk coachtraject ook één of meerdere andere trajecten gevolgd, zoals de kennismakingsworkshop, teamontwikkeling met paarden, maar ook een coachtraject zonder paarden. Twee respondenten gaven geen antwoord op de vraag welk traject ze bij Spiegelend Paard hebben gevolgd. Aangezien ze in het bestand van Spiegelend Paard zaten, is ervan uitgegaan dat ze wel een traject met paarden hebben gevolgd.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 44 jaar. Eenderde is tussen de 35 en 44 jaar. Eveneens eenderde heeft een leeftijd tussen de 45 en 54 jaar.

De man-vrouwverdeling is onder de respondenten ongeveer gelijk. Vergeleken met de man-vrouwverdeling in werkelijkheid onder de coachees, zijn onder de respondenten de mannen oververtegenwoordigd. In werkelijkheid is ongeveer 10% van de coachees van Spiegelend Paard man.

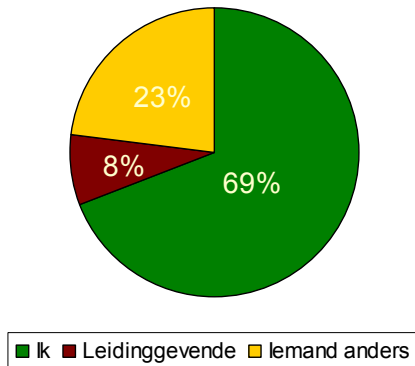


Figuur 6.1: Verhouding man-vrouw onder respondenten



Figuur 6.2: Verhouding man-vrouw onder coachees

Opvallend is dat nagenoeg alle respondenten een HBO of WO-opleiding hebben. Dit komt overeen met het gemiddelde opleidingsniveau van de coaches van Spiegelend Paard. Tegenwoordig zal dit lager zijn, als ook de doelgroep met beperkingen wordt meegerekend (die binnen dit onderzoek buiten beschouwing blijft).



Ongeveer tweederde van de respondenten heeft zelf het initiatief genomen om een coachtraject bij Spiegelend Paard te doen. Bij één persoon (8%) was dat de leidinggevende. De overige respondenten deden het coachtraject op advies van de coach van Spiegelend Paard.

Alle respondenten waren enthousiast om door paarden te worden gecoacht. Nagenoeg alle respondenten kwamen via mond-tot-mond reclame, ofwel door de coach van Spiegelend Paard zelf, of via vrienden/familie/collega's bij Spiegelend Paard terecht. Niemand is via een advertentie of via internet bij Spiegelend Paard uitgekomen.

Figuur 6.3: Initiatiefnemer

De meeste respondenten hadden van tevoren geen specifieke verwachtingen. Ze waren voornamelijk nieuwsgierig naar deze nieuwe vorm van coachen. Ook waren ze benieuwd wat bij hen naar boven zou komen. Zie hierna een aantal citaten over de verwachtingen die men van tevoren had.

"Geen speciale inhoudelijke verwachtingen met betrekking tot coachen zelf. Wel verwachtte ik dat het bijzonder zou kunnen worden om in de vrije natuur iets in verbinding met paarden te gaan ervaren. Ik ging er helemaal open in."

"Ik was nieuwsgierig naar hoe deze vorm van coaching tot inzicht en verandering van gedrag kan leiden".

De coachvragen hadden betrekking op leiderschap en het motiveren van medewerkers, de balans tussen werk en privé, maar ook op welke richting iemand op wil met zijn/haar werkzame leven. Overigens had de helft van de respondenten geen coachvraag vastgesteld, of wist deze niet meer ten tijde van het invullen van de vragenlijst.

Bij de coachtrajecten die in het verleden plaatsvonden, is geen gebruikgemaakt van de schaalvraag zoals nu in het instrument is opgenomen. In deze vragenlijst is de respondent wel gevraagd om achteraf in te schatten waar hij met betrekking tot de coachvraag aan het begin van het coachtraject, aan het eind en op het moment van invullen van de vragenlijst stond en wat zijn doel bij de start van het traject was. Daarvoor is een schaal van 0 tot 10 gebruikt.

In tabel 6.2 is weergegeven waar op de schaal van 0 tot 10 de respondenten zich bij de start van het traject inschatten, wat hun gewenste doel was, waar zij zich aan het eind van het traject inschatten en waar zij zich op het moment van het onderzoek inschatten.

Ontwikkeling per respondent				
Respondent	Start	Gewenste doel	Eind	Nu
1	5	10	7	8
2	6	8	8	8
3	3	7	4	4
4	6	7	7	7
5	7	7	8	7
6	2	6	7	8
7	5	8	6	6
Totaal aantal respondenten				7

Tabel 6.2: Ontwikkeling tijdens het coachtraject per respondent

Ter illustratie zijn in tabel 6.3 de effecten per respondent berekend. Deze resultaten moeten echter met grote zorgvuldigheid worden geïnterpreteerd. Dit omdat het enerzijds om kleine aantallen gaat en anderzijds om inschattingen die respondenten achteraf (retrospectief) hebben gemaakt.

In de kolom 'Effect start-eind' is bijvoorbeeld berekend wat het verschil in score is aan het einde van het traject ten opzichte van de start (voor respondent 1 (uit tabel 6.2) is dit $7-5 = 2$).

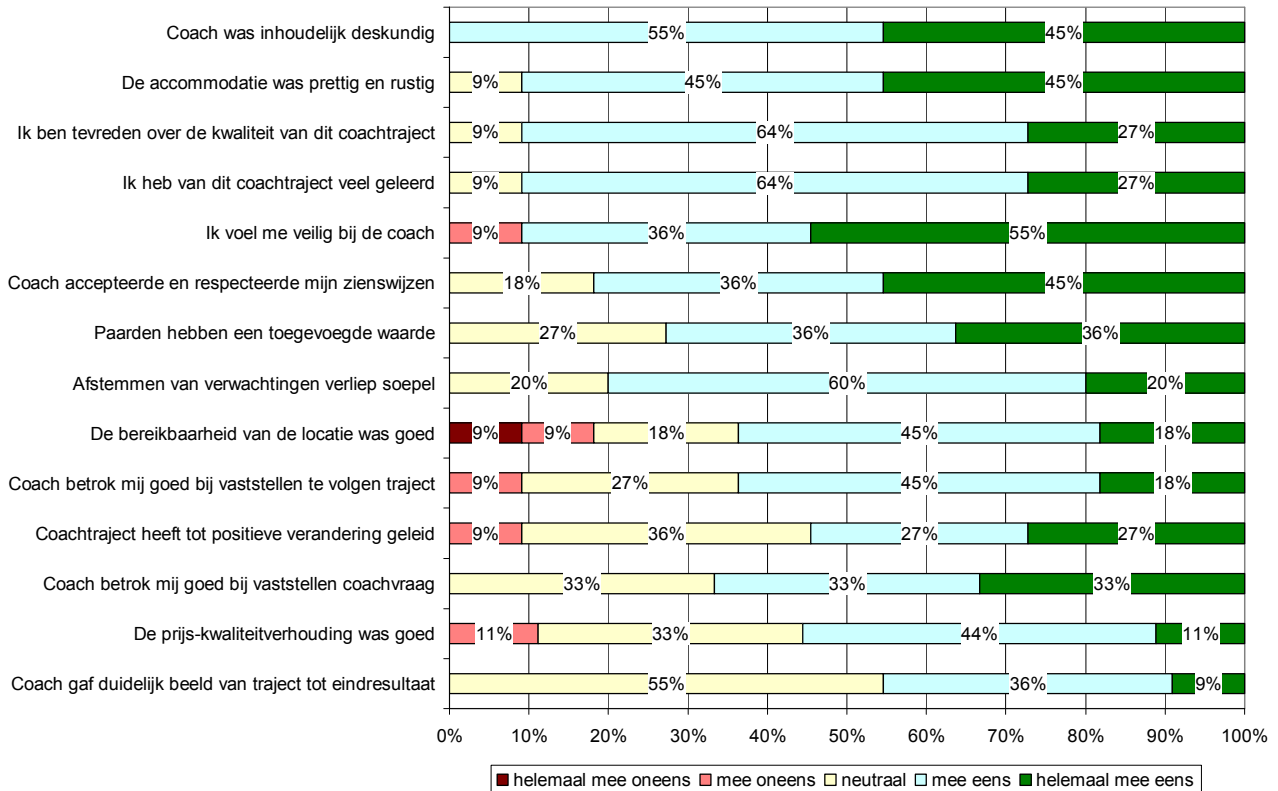
Respondent	Effect start-eind	Effect start-nu	Afstand tov doel - eind traject	Afstand tov doel - nu
1	2	3	-3	-2
2	2	2	0	0
3	1	1	-3	-3
4	1	1	0	0
5	1	0	1	0
6	5	6	1	2
7	1	1	-2	-2
Gemiddeld effect	2	2	-1	-1

Tabel 6.3: Effect coachtraject per respondent

In de tabel wordt zichtbaar dat de coachtrajecten allen effect hadden: gemiddeld zo'n 2 punten per traject. Dit geldt zowel voor de periode van de start van een traject tot het einde, als voor de periode van de start tot en met het moment waarop dit onderzoek heeft plaatsgevonden.

Het doel dat respondenten achteraf voor ogen hadden, is echter in ongeveer de helft van de gevallen niet geheel behaald, niet aan het eind van het traject, maar ook niet nu, ten tijde van het onderzoek, wat voor de respondenten een aantal maanden of zelfs jaren later is.

De respondenten is vervolgens een aantal stellingen voorgelegd. In figuur 6.4 zijn de resultaten grafisch weergegeven.



Figuur 6.4: Antwoorden deelnemers coachtrajecten op stellingen

Het meest tevreden zijn de respondenten met de inhoudelijke deskundigheid van de coach; alle respondenten zijn het er namelijk (helemaal) mee eens dat de coach inhoudelijk deskundig was (45% van de respondenten is het helemaal eens met deze stelling, terwijl 55% het er mee eens is).

Bijna iedereen vindt de accommodatie prettig en rustig (45% 'helemaal mee eens' + 45% 'mee eens'), is tevreden over de kwaliteit van het coachtraject (27% + 64%) en geeft aan veel te hebben geleerd (27% + 64%).

Ook het gevoel van veiligheid scoort hoog, hoewel één respondent aangaf zich niet zodanig veilig te voelen bij de coach zodat hij/zij alles durfde te zeggen wat in hem/haar opkwam. De bereikbaarheid van de locatie was voor velen goed, al geven enkele respondenten aan het hier (helemaal) niet mee eens te zijn.

Bij de helft van de respondenten heeft het coachtraject tot een positieve verandering geleid. Met betrekking tot de stellingen 'de coach betrok mij goed bij het vaststellen van het te volgen traject', 'de coach betrok mij goed bij het vaststellen van de coachvraag' en 'de coach gaf een duidelijk beeld van het traject tot en met het gewenste eindresultaat' geeft een kwart tot ruim de helft van de respondenten een neutraal antwoord. Tweederde van de respondenten gaf aan dat de coach hen goed betrok bij het vaststellen van de coachvraag. Iets minder dan de helft van de respondenten had een duidelijk beeld van het traject tot en met het eindresultaat.

Spiegelend Paard krijgt gemiddeld een 7,4 voor haar coachtrajecten, waarbij vier van de acht respondenten een 8 geeft.

Positieve aspecten die respondenten over het coachen met paarden noemen, zijn:

"Zij zijn echt een goede spiegel, dat had ik niet verwacht, ik ben zo sneller tot de kern gekomen."

"Verbazend hoe ze je aanvoelen en de patronen bloot kunnen leggen."

"Indringend inzicht geven zonder woorden."

Ook een respondent met ervaring met paarden was onder de indruk.

"[Ik had] geen verwachtingen, ik rij zelf al een tijdje paard dus ik weet wel wat paarden doen en hoe ze reageren. Maar dat het mij zo een spiegel voor zou houden had ik niet verwacht. Juist de 'vertaling' die Anne-Krista geeft is erg nuttig. Het maakte voor mij veel inzichtelijk, zonder de paarden had dat wellicht langer geduurd."

Vijf van de acht respondenten weet geen negatieve aspecten te noemen. Twee respondenten noemen:

"Kan soft overkomen in eerste instantie, te alternatief. Dit beeld was snel verdwenen."

"Soms vond ik het ook wel eng, als zo'n groot beest ging bokken."

Bij zeven van de acht respondenten heeft het coachtraject voldaan aan de verwachtingen. En alle respondenten zouden een coachtraject bij Spiegelend Paard aanraden aan anderen. Niet alle respondenten kunnen verbeterpunten noemen.

"De dienstverlening was al heel erg goed. Ik zou niet weten wat er nog beter kan. Anne-Krista is gewoon heel goed en heeft heel erg snel door hoe iemand in elkaar zit. En dat is soms schokkend, maar wel heel erg goed!"

Mogelijke verbeterpunten die genoemd zijn, hebben betrekking op het vaststellen van doelen en de locatie.

"Nog scherper in het begin gezamenlijk vaststellen van de coachingsdoelen."

"Duidelijker het werkveld afbakenen. Voor welke doelstelling kan het helpen en voor welke moet er bijgeschoold worden of gewoon niet aan begonnen worden."

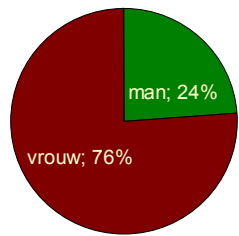
"Locatie wat neutraler in het land."

6.4. Resultaten internetonderzoek kennismakingsworkshops

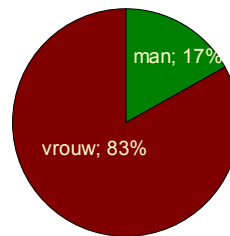
Bij een kennismakingsworkshop, die een middag duurt, hebben de meeste deelnemers geen expliciete coachvraag, terwijl dit bij de deelnemers aan coachtrajecten wel het geval is. De vragenlijst voor de deelnemers aan kennismakingsworkshops van Spiegelend Paard is dan ook op een aantal punten anders dan de vragenlijst voor coachtrajecten. Zo is bijvoorbeeld de schaalvraag niet toegepast.

Van de 50 respondenten die de vragenlijst zijn begonnen, hebben 34 personen deze volledig ingevuld.

Driekwart van de respondenten is vrouw. In werkelijkheid is dit aandeel vrouwelijke deelnemers hoger; gebaseerd op het adressenbestand was 83% van de deelnemers vrouw.

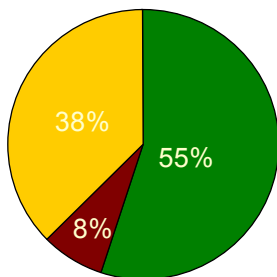


6.5: Verhouding man-vrouw onder respondenten



Figuur 6.6: Verhouding man-vrouw onder deelnemers kennismakingsworkshops

De helft had een leeftijd tussen de 35 en 44 jaar. Een kwart van de respondenten had een leeftijd tussen de 45 en 54 jaar. Ook onder de respondenten van de kennismakingsworkshops heeft het merendeel (82%) een HBO- of een WO-opleiding.



Ruim de helft van de respondenten had zelf het initiatief genomen om de kennismakingsworkshop te volgen. Bij ongeveer eentiende van de respondenten was de leidinggevende de initiatiefnemer. Onder de 38% andere personen die initiatiefnemers waren, valt bijvoorbeeld de coach van Spiegelend Paard, collega's en vrienden. Ook zijn er respondenten die een cadeaubon van Spiegelend Paard hebben gewonnen.



Figuur 6.7: Initiatiefnemer

De voornaamste reden om de kennismakingsworkshop te doen was nieuwsgierigheid. Respondenten geven aan benieuwd te zijn naar hoe het coachen met paarden in zijn werk gaat en hoe paarden dan het gedrag van mensen spiegelen. Overigens zijn er onder de respondenten meerdere coaches die willen ontdekken of het inzetten van paarden ook iets voor hen is.

Ook bij de kennismakingsworkshops is het merendeel van de respondenten via-via of via de coach van Spiegelend Paard bij Spiegelend Paard uitgekomen. Ongeveer een vijfde heeft Spiegelend Paard leren kennen via een artikel of via internet.

Ongeveer de helft van de respondenten had niet echt een bepaalde verwachting van de workshop. Een kennismaking met deze vorm van coachen en een leuke dag worden

regelmatig genoemd. Ook is men vooral nieuwsgierig naar hoe paarden spiegelen. Dat het niet nodig is om ervaring met paarden te hebben, laat het volgende citaat zien:

"[Ik had] nauwelijks verwachtingen. Ik was wel 'bang' dat ik te weinig een 'paardenmeisje' was om goed mee te doen. Bleek geheel onterecht!"

Aan de deelnemers van de kennismakingsworkshop is gevraagd een situatie te beschrijven tijdens de middag waardoor men geraakt was. Het aantal mooi beschreven situaties is te veel om hier op te nemen in het verslag. Hieronder volgt een selectie, voor het geheel wordt verwezen naar de tabellen in de bijlage.

"[Een] andere deelnemer moest het paard aan een halster meenemen en deed dit zó voorzichtig dat het paard ook steeds voorzichtiger ging lopen. Was een mooie demonstratie dat wat je uitstraalt overgenomen wordt door je omgeving. Het paard vond het nl in de basis totaal niet spannend."

"Anne Krista zei: "maak contact met een paard. Kijk hoe het paard hierop reageert." Dus ik deed enorm mijn best een wat moeilijker paard voor me te winnen. Achter me was een paard die mijn aandacht telkens trok, en ik reageerde daar niet op. Toen zei Anne Krista: "komt je dat bekend voor, dat je zo je best doet, en dat je geen aandacht hebt voor wat zich aandient?" Dat raakte me en dat ben ik niet vergeten."

"Bij één van de oefeningen moest je proberen om het paard je een rondje te laten volgen door de paddock, dit moest op vrijwillige basis zonder andere hulpmiddelen dan jezelf. Ik kreeg als enige van onze groep het voor elkaar om het paard in ieder geval een stuk achter mij aan te laten lopen. Eigenlijk was ik nog niet tevreden want dit was geen volledig rondje paddock. Op het moment dat Anne-Krista mij liet inzien dat dit toch ook al wel een hele prestatie was en ik de hoge eis die ik aan mezelf stelde losliet, volgde het paard mij zonder enige aansporing toen ik bij hem vandaan liep. Ik raakte hiervan onder de indruk omdat ik op dat moment begreep dat ik wanneer ik minder eisen aan mezelf stel en de hoge grens loslaat uiteindelijk ook kan bereiken wat ik wil. En er ook tevreden mee mag zijn als het iets minder is."

"Dat een paard de ademhaling voelt van diegene die erop zit. Toen ik rustig ademhaalde bleef het paard stil staan en toen ik onrustig ging ademen door aan de file te denken werd het paard ook onrustig en ging lopen."

"Het paard liep iedere keer weg als ik in de buurt kwam en Anne-Krista vroeg mij of er ook mensen waren waar ik heel erg mijn best voor deed en of deze mensen eigenlijk wel iets met mij willen? Dit was zo herkenbaar dat het mij echt raakte."

"Ik werd gevolgd door een van de paarden. Dit gebeurde op een ontspannen manier, ik lokte dit niet bewust uit. Vervolgens werd ik door Krista opmerkzaam gemaakt hierop en kreeg ik de opdracht om het paard me te laten volgen. Toen ging het mis: ik werd wat gespannen, de rest van de groep keek naar mij en de eerdere, natuurlijke actie was nu veranderd in een opdracht. Het paard haakte af, de band tussen ons was verbroken. Ik was teleurgesteld en ik was onder de indruk van hoe subtiel en snel een paard verandering in mij aanvoelt."

"Paard van Anne Kris wilde me niet zo maar volgen. Het is een zelfstandig paard en had vooral een eigen plan en accepteerde mijn leiding niet zo maar. Paarden zijn als mensen en daarvan heb ik geleerd dat ik met een ieder in de groep moet communiceren om te kijken of de neus dezelfde kant op staat als die van mij."

Ook de vraag wat het meest waardevolle was dat men had geleerd van de workshop, leverde mooie antwoorden op:

"Als ik aan mezelf twijfel, merken anderen dat en zet ook hen aan het twijfelen."

"Ik moet duidelijk aangeven aan anderen waar ik sta en wat mijn grenzen zijn."

"IJslandse paarden zijn in sociaal opzicht enorm sensitief, ook voor wat zich in het onderbewuste van mensen afspeelt, hun werkelijke gevoelens en intenties. Ze zijn hiervoor kraakheldere en - in de goede zin van het woord - genadeloze spiegels. Het is fantastisch om dit een keer ervaren te hebben."

"Dat jouw gedrag en je manier van communiceren veel invloed hebben op het gedrag van het paard en dus of jij het resultaat behaalt dat je wilt."

"Ik vond het erg interessant dat het ook voor groepsgedrag werkt. Dat een groep paarden ook een groep mensen spiegelt. En dat deze manier van werken dus ook heel goed toe te passen is om relaties in een team inzichtelijk te maken, dat had ik niet verwacht."

Van de respondenten is 40% van mening dat coachen met paarden meer effect heeft dan coachen zonder paarden. Een kwart vindt dat dit niet het geval is en de rest kan hier geen antwoord op geven. Voorstanders benadrukken het eerlijke karakter van het paard:

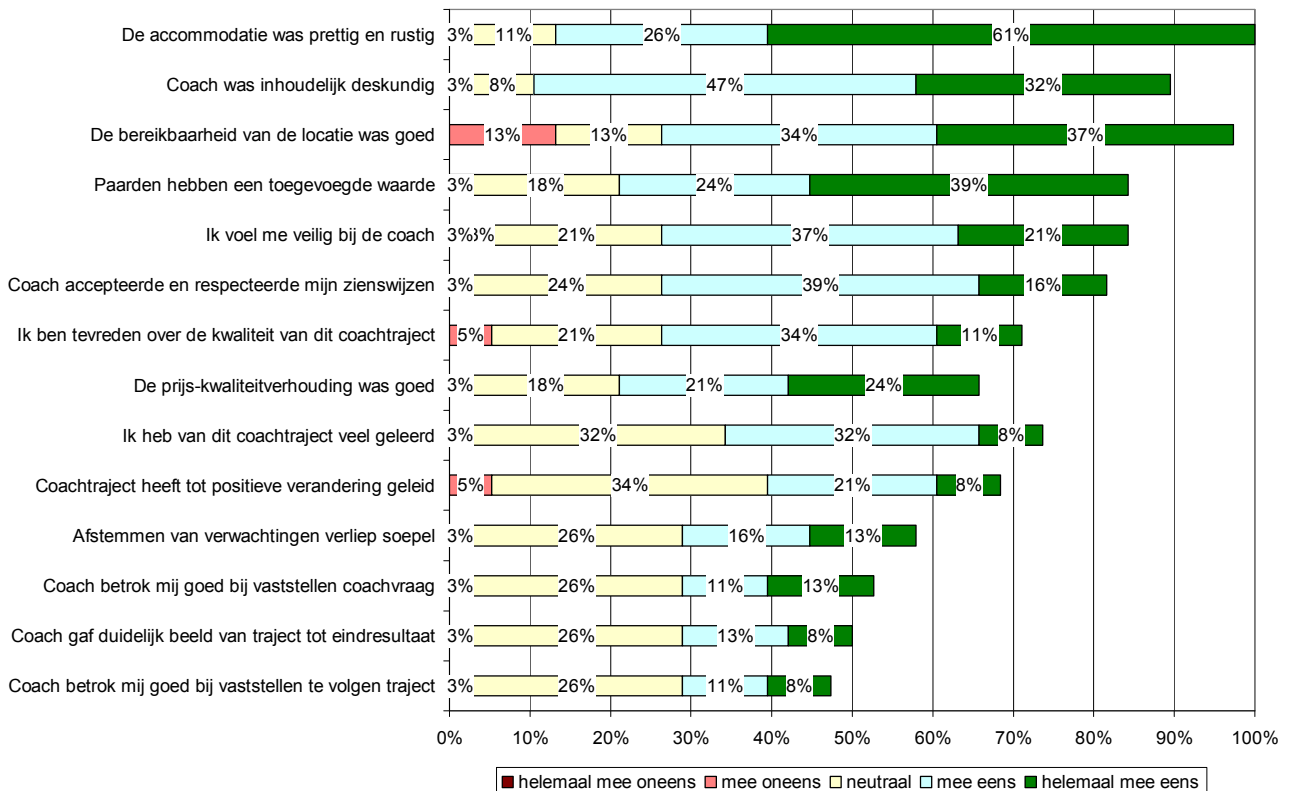
"Het paard reageert direct en eerlijk. Een persoon zal reacties toch proberen te verpakken zodat je niet direct onder de indruk ben. Dit werkt een stuk helderder."

Tegenstanders zijn van mening dat het afhankelijk van de coachvraag is en dat je, als je een goede coach bent, ook goed inzicht in iemands gedrag kunt geven.

"Alleen paarden spiegelen heel goed en dat is confronterend. En van paarden weet je dat ze eerlijk zijn maar als je een goede "menselijke" coach heb moet die je hetzelfde vertellen."

"Het is een van de instrumenten waar je als coach uit kan kiezen en ik vind het daarmee niet meer of minder sterk dan andere manieren van coaching. Het ligt er maar net aan wie je tegenover je hebt. Het is wat onorthodox en denk dat het bij-effect is dat het gewoon een lekkere dag in de natuur is, dat is leuk en verrassend. Echter, er zullen ook mensen of vraagstellingen zijn waar andere manieren beter bij aansluiten. Aan jou als coach om de beste oplossing vorm te geven gegeven een bepaalde vraag."

Aan de deelnemers aan de kennismakingsworkshops zijn dezelfde stellingen voorgelegd als bij de coachtrajecten. Dit om de twee groepen zoveel mogelijk met elkaar te kunnen vergelijken. Wel is in deze vragenlijst de antwoordmogelijkheid 'niet van toepassing' toegevoegd, aangezien niet alle stellingen van toepassing zijn omdat het geen coachtraject betrof. In onderstaande is te zien waar mensen 'niet van toepassing' hebben geantwoord, omdat bij die stellingen de balk niet helemaal tot aan de rechterkant loopt. Bijvoorbeeld bij de stelling 'de coach betrok mij goed bij het vaststellen van het te volgen traject' heeft meer dan de helft van de respondenten aangegeven dit niet van toepassing te vinden.



Figuur 6.8: Antwoorden deelnemers kennismakingsworkshops op stellingen

Het meest tevreden zijn de respondenten over de accommodatie. Van de respondenten is 61% het helemaal eens met de stelling 'de accommodatie was prettig en rustig', terwijl 26% het eens is met deze stelling. 71% oordeelt positief over de bereikbaarheid (37% + 34%). Ruim driekwart vond de coach (heel) inhoudelijk deskundig (32% 'helemaal mee eens' + 47% 'mee eens' = 79%). Een kleine tweederde van de respondenten vindt dat de paarden bij het coachen een toegevoegde waarde hebben.

De kennismakingsworkshop krijgt gemiddeld een 7,6 van de respondenten. Tweederde geeft zelfs een 8 of een 9. Ruim 90% zou een coachtraject bij Spiegelend Paard aanraden aan anderen.

"Het is een hele andere benadering dan traditionele coaching. Het bewuster worden van je eigen door paarden is erg confronterend. Als iemand je wat zegt kan je het al snel wegdeneren. Bij paarden kan dat niet, want die liegen niet."

Positief aan de paarden als coaches is dat ze eerlijk zijn, volgens veel respondenten. Ze zijn een goede en mooie spiegel van je gedrag en je gevoel, aldus de respondenten.

"Het spiegelen. Paarden reageren niet op je buitenkant, maar op je binnenkant, en laten daarom iets van je zien waar je jezelf niet altijd bewust van bent."

"De heldere en directe spiegel die je voorgehouden krijgt."

"Het zijn dieren die zowel groepsgedrag uitdragen maar ook eigenwijs en eigengereid zijn. Het zijn eigenlijk net mensen."

"Ik had niet verwacht dat zo goed spiegelen."

"Paarden zijn totaal onbevangen in hun gedrag en dat maakt het heel puur."

De meeste respondenten kunnen geen negatieve aspecten van het coachen met paarden bedenken. Dit zijn overigens mensen die al naar een kennismakingsworkshop zijn gekomen en die er al enigszins voor openstaan. Een respondent noemt als negatief aspect dat paarden geen toegevoegde waarde hebben voor mensen die niets met paarden hebben. Daarnaast noemt iemand het gevaar dat personen, die geen paarden gewend zijn of bang zijn van paarden, wellicht ander gedrag vertonen dan normaal.

Ook van de deelnemers aan de kennismakingsworkshop kunnen de meesten geen verbeterpunten noemen. Hieronder volgen nog een aantal suggesties ter verbetering.

"Maar het zou nog beter zijn als er een persoonlijk feedbackgesprek volgt (wellicht misschien zelfs een dag later of zo, zodat e.e.a. even kan bezinken en zodat je in een persoonlijke omgeving dingen samen kunt evalueren en bespreken) en dat daarin ook hands-on handvatten worden aangereikt."

"Iets gestructureerder te werk gaan. Bij kennismaking meer nadruk op het onderscheidende aspect: oefenen met paarden zelf, praten niet de overhand laten krijgen."

"Ik heb het gevoel dat we meer hadden kunnen doen. Het leek wat onvoorbereid en geïmproviseerd, het kabbelde wat. Voor een kennismakingsworkshop is het wellicht aan te raden om wat meer structuur te hebben om verschillende aspecten te kunnen belichten en een vollediger beeld te geven."

7. Conclusies

Een paard liegt niet! Dat is in dit verslag naar voren gekomen uit de literatuurstudie, maar is ook ervaren door de deelnemers aan de kennismakingsworkshops en de coachtrajecten bij Spiegelend Paard.

Is een mens onrustig en gejaagd, dan wordt het paard dit ook. Neemt een mens niet duidelijk de leiding, dan neemt het paard de leiding wel. Is een persoon geforceerd op zoek naar contact met het paard, terwijl deze dat niet wilt, dan ontwijkt het paard deze persoon en loopt hij weg.

Een paard geeft heel eerlijk en puur terug wat hij ervaart bij mensen. De paarden reageren daarbij op onze non-verbale communicatie. Ze laten zich niet van de wijs brengen door wat wij bewust of onbewust anders willen uitstralen of zeggen.

Spiegelend Paard maakt gebruik van deze sensitieve eigenschappen van paarden. Coachees krijgen opdrachten om uit te voeren met paarden, terwijl de coach observeert en het gedrag van de paarden vertaalt en bespreekt met de coachee. De reactie van het paard is vaak heel herkenbaar voor de coachee, omdat soortgelijke reacties ook in het dagelijkse leven van de coachee voorkomen. Door de pure reactie van het paard, zo'n groot en imposant dier, dat geen dubbele agenda heeft en gewoonweg de waarheid 'vertelt', worden mensen geraakt en zich sneller bewust van wat er speelt.

Coachen met paarden heeft volgens de coaches die paarden inzetten, groot effect. Redenen die worden genoemd zijn dat een paard groot en imposant is en geen verborgen agenda heeft. Als zo'n dier dan je gedrag spiegelt, kun je er niet omheen. Hij spreekt de waarheid en maakt het niet mooier dan het is. Het effect van coachen met paarden is echter tot op heden niet door onderzoek bewezen.

Het doel van dit afstudeerproject was te onderzoeken hoe een instrument er uit moet zien, waarmee Spiegelend Paard het effect van haar eigen coachtrajecten kan monitoren? Alhoewel coachen zeer veel voorkomt en het aantal coaches de laatste jaren flink is gestegen, is weinig onderzoek gedaan naar het effect van coachen. Onderzoek hiernaar is bovendien lastig, omdat gedragsverandering door vele factoren kan worden veroorzaakt. Op basis van het literatuuronderzoek kan worden gesteld dat een instrument voor effectmeting aan de volgende voorwaarden dient te voldoen:

- voorafgaand aan het traject inventariseren welk doel het coachtraject heeft en dit doel SMART formuleren. Daarmee kan later worden bepaald of het doel is behaald en of het coachtraject succesvol was.
- voorafgaand aan het traject vaststellen wat de coachvraag is en hoe de coachee hij/zij functioneert op de coachvraag. Binnen dit onderzoek is gekozen voor een schaal die ook in de oplossingsgerichte therapie wordt gebruikt. De coachee wordt voorafgaand aan het traject, tijdens het traject, aan het eind van het traject en na drie maanden gevraagd aan te geven waar op een schaal van 0 tot 10 hij/zij zich bevindt, zodat hiermee later op een kwantitatieve manier inzicht kan worden verkregen in het effect van het coachtraject.

Het voor dit onderzoek opgestelde instrument is getest op drie coachees. De relatief lange duur van coachtrajecten, de vakantieperiode en de beschikbare tijd voor dit afstudeerproject maakten het helaas niet mogelijk om dit instrument onder volledige coachtrajecten en onder een grote groep coachees te testen. Daardoor kon ook niet het volledige effect van deze trajecten met behulp van dit instrument worden geïnventariseerd.

Op basis van het instrument is een afgeleide gebruikt om via internet voor te leggen aan personen die in het verleden een volledig coachtraject volgden. Ook in deze vragenlijst is de

schaalvraag gehanteerd. Het aantal respondenten dat deze vragenlijst heeft ingevuld, is echter te klein om gefundeerde uitspraken te doen. Wel lijkt het er op alsof de coachtrajecten van Spiegelend Paard een positief effect hadden, al was het effect niet zo groot als de respondenten voorafgaand aan het traject hadden gehoopt.

Vanwege het kleine aantal respondenten die in het verleden een volledig coachtraject heeft gevolgd, is besloten om ook deelnemers aan kennismakingsworkshops een vragenlijst voor te leggen. De deelnemers aan de kennismakingsworkshops hadden geen coachtraject gevolgd en kregen derhalve ook geen vragen voorgelegd over hun doelstelling, hun coachvraag en waar op de schaal ze zich bevonden. Wel is hen gevraagd om voorbeelden te geven van waardoor ze zijn geraakt tijdens de workshops, om zodoende het effect op een kwalitatieve manier te beschrijven. De antwoorden tonen aan dat bijna alle respondenten diep geraakt zijn door ervaringen op de workshops. Van de respondenten is 40% van mening dat coachen met paarden meer effect heeft dan coachen zonder paarden. Het feit dat de coachtrajecten met een 7,4 en de kennismakingsworkshops met een 7,6 worden beoordeeld en dat alle coachees en 90% van de workshopdeelnemers een coachtraject bij Spiegelend Paard zouden aanraden aan anderen, zegt genoeg over de tevredenheid van de respondenten over hetgeen ze hebben ervaren.

Uit dit onderzoek is gebleken dat het ontwikkelde instrument gebruikt kan worden om het effect van coachtrajecten van Spiegelend Paard te monitoren. Wel zal het gebruik van dit instrument vergemakkelijkt worden door het te digitaliseren en op te nemen in de webportal. Dit scheelt tijd voor de coach en laat de coachee nog eens nadenken over hetgeen besproken en ervaren is tijdens de coachsessies.

In dit project was het helaas niet mogelijk te onderzoeken hoe bruikbaar het ontwikkelde instrument is om het effect van de coachtrajecten bij de verschillende doelgroepen van Spiegelend Paard te meten. Daarvoor had de onderzoeksgroep groter moeten zijn, en had het onderzoek over een grotere periode uitgesmeerd moeten worden.

8. Discussie

Het aantal coachtrajecten waarbij het instrument getest kon worden, was helaas erg klein. Dit had enerzijds te maken met de komende vakantieperiode en anderzijds met het aantal coachtrajecten dat Spiegelend Paard kan bieden. Daarnaast was het vanwege de lange duur van coachtrajecten, waarbij vaak minimaal 6 sessies worden gehouden met minimaal 3 weken tussen elke sessie, in combinatie met de tijd beschikbaar voor dit afstudeerproject, niet mogelijk om het instrument bij volledige coachtrajecten te testen. Vanwege bovengenoemde redenen is het instrument niet volledig en uitvoerig getest. Voorafgaand aan het onderzoek had hier wellicht een betere inschatting van kunnen worden gemaakt en had hier in de planning van het totale afstudeerproject rekening mee kunnen worden gehouden.

Vooraf was het de onderzoeker niet duidelijk dat de beschikbare mailadressen voor het internetonderzoek voornamelijk afkomstig waren van deelnemers aan de kennismakingsworkshops en niet van deelnemers aan coachtrajecten. Daardoor was het aantal respondenten op de vragenlijst over coachtrajecten te klein om gefundeerde uitspraken te doen over het effect van de coachtrajecten. Hierdoor konden ook niet verschillende groepen (teams versus individuen, man versus vrouw, etc.) met elkaar worden vergeleken. De onderzoeker had hier in het begin van het onderzoek expliciet naar moeten vragen.

De timing van het onderzoek via internet was ook niet handig. De onderzoeker kreeg de mailadressen eind juni, vlak voor het begin van de zomervakantie. Dit heeft vermoedelijk een negatieve invloed op de respons gehad.

9. Aanbevelingen

Aanbevolen wordt om het instrument nog uitvoerig te testen. Dit kan gezien de ontwikkeling van de webportal, het beste in digitale vorm gebeuren. Dat is immers ook de vorm waarmee daadwerkelijk gaat worden gewerkt. Aangeraden wordt om de digitale versie eerst zelf uitvoerig te testen of het werkt naar behoren. Daarna is het belangrijk om de nieuwe coachees op de afgesproken momenten in het coachtraject te verzoeken het instrument waar nodig in te vullen (bijvoorbeeld via een mail met een link), te controleren of dit daadwerkelijk is gebeurd, te beoordelen of de vragen naar wens en duidelijkheid zijn ingevuld en de ervaring van de coachee met betrekking tot het invullen van het instrument te bevragen.

Daarnaast wordt aangeraden om de toekomstige resultaten met betrekking tot effect, maar ook tevredenheid op groepsniveau te analyseren. Daarmee krijgt Spiegelend Paard inzicht en informatie voor het eventueel aanpassen van haar trajecten en voor het ontwikkelen van nieuwe 'producten'. Ook kan Spiegelend Paard deze informatie gebruiken voor promotiedoeleinden.

Een aanbeveling die niet gericht is op het meten van het effect, maar wel op de organisatie van de coachsessies, is het opnemen van de sessies op video. Dit in overleg met de coachee zelf. Na de coachsessie kunnen coach en coachee de sessie nogmaals bekijken en evalueren wat er gebeurde.

Veel respondenten van de kennismakingsworkshops wisten voorafgaand aan de workshop niet goed wat ze moesten verwachten van coachen met paarden. Ze verwachtten voornamelijk een leuke dag in de natuur. Om meer deelnemers naar workshops en coachtrajecten te trekken, is het dan ook van belang om over te brengen wat paarden met je doen en wat je aan sessies met de paarden kunt hebben. De citaten in dit onderzoek geven dit al goed weer. Ook de resultaten van toekomstige coachtrajecten kunnen middels het instrument om effect te meten, hiervoor worden ingezet. Daarnaast is het mogelijk een idee om een filmpje te maken van een coachsessie, zodat mensen een beeld krijgen van wat kan gebeuren.

Een deelnemer aan een kennismakingsworkshop adviseert om na de workshop een persoonlijk feedbackgesprek te houden. Dit biedt mogelijkheden om de ervaringen tijdens de workshop en een eventuele behoefte aan verdere coaching te polsen.

Literatuurlijst

Artikelen en boeken

- Beek, M. van & Tijmes, I. (2009) Leren coachen, basisboek theorie en methode. Soest: Uitgeverij Nelissen.
- Braat, O. (2009) The effectiveness of Equine-Assisted Activities on the behaviors of children with learning disabilities. Afstudeerscriptie Hogeschool Van Hall Larenstein.
- Coenen, B. (2003). Een onderzoek naar de ontwikkeling van supervisie in Nederland. Een illusie van voltooidheid. Soest: Uitgeverij Nelissen
- Emans, M. (2007) Hoe meten coachingbureaus hun succes? Afstudeerscriptie Open Universiteit, faculteit Sociale Wetenschappen.
- Engel, A.J. (2006). Kwaliteit en rendement in coaching: het Quality Intervention System. In: Nederlands Tijdschrift voor Coaching, p72-74.
- Engel, A.J. (2009). Ontwikkeling van mens en organisatie met inzet van professionele coaching : handleiding voor het aansturen van coachingstrajecten. Haarlem: Life University.
- Evers, W.J.G., A. Brouwers, W. Tomic (2006). A quasi-experimental study on management coaching effectiveness. In: Consulting Psychology Journal: Practice and research, p 174-183.
- Irwin, C. (1999) Een paard liegt niet – de magie van het paardenfluisteren. Den Haag: BZZTôH.
- Klip, H. & P. Matthijsen (2004). Coaching blijkt meest effectieve HRD-instrument. In: P&O Profiel, april 2004.
- Koot (2007). Pas op voor de bedrijfscoach. Op sync.nl.
- Kouwenhoven, M. (2007) Het handboek strategisch coachen. Soest: Uitgeverij Nelissen.
- Kwart werkenden laat zich coachen. Op www.managersonline.nl, 28 september 2005.
- Lankman, W. & H. Santman (2010). Inzicht in het rendement van coaching. Levert een coachingstraject eigenlijk wel wat op? Op: www.gitp.nl, voorjaar 2010.
- Meer, E.J. van de (2009) Coaching: Effecten en Succesfactoren – Een studie naar werkgerelateerde coaching, bekeken door de ogen van de coachee. Masterthesis Universiteit Utrecht, faculteit Sociale Wetenschappen.
- Merrie Djana in de rol van personal coach (2007), In: De Gelderlander.
- Moduulinformatie NTI Praktijkdag Training coachen nieuwe stijl, HBO Psychologie, NTI, februari 2009
- Overbeeke, S. (2008) Communiceren met voelers, denkers en doeners. Op: www.decommunicatiedesk.nl, 15 september 2008.
- Paardencoaching houdt mensen een spiegel voor (2007) In: De Gelderlander.
- Simoens, H. (2007) Het paard als middel bij coaching - Onderzoek naar het effect van equicoaching bij leidinggevendenden. Afstudeerscriptie Katholieke Hogeschool Zuidwest Vlaanderen.
- Visser, C. & Butter, R. (2005). Effectiviteit van coaching en advisering. Op www.oplossingsgerichtveranderen.nl, bezocht dd 04-01-2010.
- Vugs, R. (2005) Coaches in de wei. In: Tijdschrift voor Coaching, nummer 1, 2005.
- Waringa, A. (2009). Het placebo- en jojo-effect in coaching. Op: www.coachplaats.nl, 16 oktober 2009.
- Whitmore, J. (1999). Succesvol coachen. Baarn: Uitgeverij Nelissen.
- Wittich, A. (2005) Effectief leiderschap, stilstaan bij beweging – Belevensleren op gevoelsniveau met paarden en vanuit de haptonomie. In: Leren in ontwikkeling, p14 - 17.

Documentatie Spiegelend Paard:

- Blom, A.K. (2009) Flyer: Een persoonlijk ontwikkelingstraject met paarden.

Eigen verslagen:

- Kamp, A. van de (2009) HBO Specialisatieverslag 2^e jaar.

Geraadpleegde websites

- [Http://www.equicoaching.com](http://www.equicoaching.com), bezocht dd. 23-10-2008.
- [Http://www.equitrust.nl](http://www.equitrust.nl), bezocht dd. 01-03-2010.
- [Http://www.spiegelendpaard.nl](http://www.spiegelendpaard.nl), bezocht dd. 01-03-2010.
- [Http://www.amelior.be](http://www.amelior.be), bezocht dd. 01-03-2010.
- [Http://www.dominiquedanser.nl](http://www.dominiquedanser.nl), bezocht dd. 02-03-2010.
- <http://www.spiegelenmetpaarden.eu>, bezocht dd. 06-07-2010
- <http://www.nobco.nl>, bezocht dd. 18-08-2010

Inhoudelijke gesprekken en e-mailcontacten met Anne-Krista Blom

- 14 september 2009
- 30 november 2009
- 15 december 2009
- 6 februari 2010
- 7 februari 2010
- 22 maart 2010
- 26 maart 2010, bijwonen leergangdag
- 6 april 2010, overleg over digitaal volgsysteem
- 13 april 2010, overleg over digitaal volgsysteem
- 29 april 2010, bijwonen kennismakingsworkshop
- 1 mei 2010
- 1 juni 2010
- 5 juni 2010
- 26 juni 2010
- 10 juli 2010
- 14 juli 2010
- 23 juli 2010