

De kracht van positieve gespreksvoering binnen coaching

Marlies JELLEMA

INLEIDING Bij het opleiden van begeleidingskundigen (zoals supervisors, coaches of teamcoaches) krijg ik regelmatig de vraag hoe je positieve psychologie in de dagelijkse praktijk kunt toepassen. Op deze vraag zijn vele antwoorden mogelijk. Het inspireerde me om met een concreet voorbeeld uit de praktijk te illustreren hoe het werken met positieve psychologie kan uitpakken. Positieve psychologie is als theoretisch concept in de literatuur verbonden aan werkge- luk. Het is een wetenschappelijke stroming die voortdurend het welzijn van mensen onderzoekt, vandaar dat ze ook 'welzijnswetenschap' wordt genoemd (Zegers, 2021). We vinden deze stroming in veranderkundige

modellen en gesprekvoering terug, zoals bij 'acceptance and commitment therapy' (ACT) en oplossingsgericht werken. De uitgangspunten van positieve psychologie en de concrete toepassingen ervan zijn voor de begeleidingskunde van meerwaarde. Positieve psychologie focust op wat werkt. Centraal staat het succes van het leren, waarbij de analyse van dat succes leidt tot reflectie en groei in professioneel zelfbe-

M.S.J. Jellema is begeleidingskundige bij het Centrum voor Werkge- luk te Zwolle en docent bij diverse begeleidingskundige post-hbo-opleidingen voor supervisie en teamcoaching. E-mail: info@centrumvoorwerkge- luk.nl.

wustzijn (Bannink, 2012). Uit onderzoek komt naar voren dat zowel probleemgerichte als oplossingsgerichte vragen helpen om het doel van de deelnemers dichterbij te brengen, waarbij oplossingsgerichte vragen een significant groter effect hebben (Grant & O'Connor, 2010).

Werkge- luk bestaat uit een aantal aspecten: goed werk, zinvol werk en plezierig werk (Steenstra, 2017). Goed werk houdt in dat je werk doet dat bij je sterke kanten aansluit; bovendien is er ruimte om te groeien. Zinvol werk betekent werk uitvoeren dat je als zinvol ervaart, op een manier die aansluit bij jouw waarden. Plesierig werk houdt in dat je positieve emoties ervaart binnen je baan en de omgeving waarin je werkt. Werkge- luk is onlosmakelijk verbonden met resultaat (Steenstra, 2017). Deze pijlers van werkge- luk bieden houvast bij begeleidingskundige trajecten.

CASUS Met de casus van Marjolein illustreer ik het effect van positieve psychologie, zowel binnen de coaching van haar eigen leer- proces als binnen de organisatie waar zij werkt.

Ik ontmoet Marjolein (32) in mijn coach- praktijk. Ze werkt in een middelgroot be- drijf in de technische sector, sinds kort als senior adviseur. Marjolein beschrijft zich- zelf als een harde werker en een doorzetter: ambitieus, doelgericht, resultaatgericht en flexibel. Een verzameling eigenschappen die we regelmatig in vacatures teruglezen. Het profiel van Marjolein lijkt dat van een droomwerknemer.

Marjolein klopt bij mij aan omdat ze beter wil leren communiceren. De HR-functionaris heeft haar doorverwezen. Marjolein ver- telt dat ze veel negatieve gedachten heeft

over haar functioneren, hoge verwachtingen heeft ten aanzien van haar presteren en regelmatig last heeft van stress. Ze laat zich, zoals ze het zelf noemt, vaak 'wegva- gen in een gesprek' en dat is in haar nieu- we, hogere functie een belemmering. Ze denkt hier soms lang over na en slaapt er slecht van. Ze wil zonder spanning haar mannetje staan.

Ik vraag me hierna af of haar houding, die voor haar werkgever aantrekkelijk lijkt, wenselijk is voor haar werkge- luk en veer- kracht. In Marjoleins beschrijving gaat het over hoge normen in plaats van zingevende waarden en haar focus ligt op presteren in plaats van op plezier. Dit zegt iets over Mar- jolein, maar net zoveel over haar context. We hebben immers de gave om ons aan te pas- sen aan onze omgeving. We willen erbij ho- ren en ons verbonden voelen en dat doen we door ons aan te passen. Of, zoals Brené Brown het zegt: 'We are wired to connect' (Brown, 2013). Deze eigenschap kan zowel stimulerend als belastend uitpakken. We staan niet los van de omgeving.

INVLOED VAN WERK OP GE- LUK Omgaan met hoge werk- druk, spanning en stress zijn veel voorkomende ontwikkelvragen in de praktijk van begeleidingskundigen. Ook ik kom het in mijn praktijk vaak tegen. Positie- ve psychologie en daaruit voortvloeiende gesprekstechnieken (zoals ACT, oplossings- gericht werken en motiverende gesprek- voering) zijn voor mij als coach en als per- soon een vaste waarde geworden. Het wel- zijn en het werkge- luk van de coachee, super- visant, het team of de organisatie staan hierbij voor de begeleidingskundige voorop. Het gaat immers niet alleen om hedonistisch plezier, maar ook om resultaat. Want werk-

geluk leidt tot prestaties, niet andersom (Bergsma, Hamburger & Klappe, 2020).

Werk is onderdeel van het leven en die ervaring heeft invloed op het eigen welzijn en dat van de omgeving (Diener & Tay, 2012). Kinderen ervaren bijvoorbeeld negatieve impact van ouders met (te) veel stress (Van der Ploeg, 2013). Floeren in het leven is van grote invloed op je geluk en welzijn. En wie floereert op het werk, levert bovendien een effectievere bijdrage (Schotanus, 2019). We hebben deels invloed op ons werkgeluk. Daarnaast is de werkcultuur bepalend voor ons welzijn op de werkvloer. Van Loo en Beks (2020) leggen uit hoe een hoge mate van psychologische veiligheid de bepalende factor blijkt voor goed presterende teams. Het draait om een werkcultuur waarin een bepaalde mate van vrijheid wordt ervaren. De interactie en taal spelen daarbij een belangrijke rol. Het gevoel er te mogen zijn en ertoe te doen is van grote waarde (Van de Loo & Beks, 2020).

De cultuur van een organisatie staat niet los van de omgeving. Kraaijeveld, Halink en Verbugt (2021) schrijven dat moderne mentale issues voor een groot deel sociale, ideologische en cultureel economische problemen zijn. Onze samenleving is 'mentaal uitputtend'. De rationele, efficiënte en moderne democratie beschrijven zij als een gedemotiveerde, versplinterde, zinzoekende en presentatiegerichte samenleving die mensen mentaal ziek maakt. Ik herken dit in mijn praktijk in de vele vragen van coaches, supervisanten, teams en organisaties op dit vlak. De situatie van Marjolein roept bij mij de vraag op of de situatie die zij ervaart iets is waar zij iets in te leren of ontwikkelen heeft, of dat de context hier de ongezonde trigger is. Als Marjolein zichzelf beschrijft, vraag ik me af of dit wel persoonlijke ken-

merken zijn, of dat het hier gaat om normen vanuit de omgeving.

POSITIEVE PSYCHOLOGIE IN EEN COACH-TRAJECT Ik heb de neiging om met de cultuur op het werk van Marjolein aan de slag te gaan. Dit is echter niet de vraag en mijn invloed rijkt niet verder dan de coachvaag van Marjolein. Als coach en supervisor heb je het te doen met een beperkte cirkel van invloed, wat best frustrerend kan zijn. Als begeleidingskundige kan ik echter alleen vanuit mijn kennis over leren en ontwikkelen aan de slag met haar vraag; andere ambities zal ik moeten parkeren. Marjolein kan zich ontwikkelen en anders met de context om leren gaan. Ze houdt de regie en autonomie over de inhoud van de coaching.

De belangrijkste vraag die ik in deze fase stel is: 'Ben je bereid om hier met mij mee aan de slag te gaan?' Daarmee bekrachtig ik haar autonomie en onze gelijkwaardigheid, een belangrijk voorwaarde om vanuit positieve psychologie te kunnen werken. Autonomie geeft immers ruimte voor groei (Miller & Rollnick, 2014).

Marjolein is zeker bereid en ook enthousiast om aan de slag te gaan. Ik vraag naar haar verwachtingen en geef een toelichting op mijn werkwijze en de kaders van coaching. We staan stil bij haar wens.

Door het doel van de gesprekken scherp te stellen, wordt haar commitment vergoot en dat is een belangrijke motivatie voor leren (Ruijters, 2015). Commitment bestaat uit toewijding voor het gestelde doel en het vertrouwen in elkaar (Miller & Rollnick, 2014; Ruijters, 2015).

Ik nodig Marjolein uit om op deze manier

stil te staan bij wat voor haar belangrijk (zinnvol) is en wat ze nodig heeft. Ik stel ook de wondervraag: 'Wat zou er zijn veranderd als er vannacht een wonder gebeurde?' Dit helpt Marjolein om scherp te krijgen wat haar echte vraag is.

De wondervraag, die uit de oplossingsgerichte hoek komt (Bannink, 2018), legt hier de focus op 'wat werkt'. Ik bekijk haar verhaal door de bril van de positieve psychologie. Door een bewustwording op gang te brengen (Seligman, 2017; Bannink, 2012), krijgt Marjolein een beter beeld van wat voor haar het goede, zinvolle en plezierige werk is en zal haar professionele zelfbewustzijn groeien. Dat geeft haar de mogelijkheid om de regie te nemen die ze nu aangeeft te missen. Hiervoor heeft ze de eerder getriggerde autonomie hard nodig en dit is wennen voor haar. Ik hoor dat Marjolein zich in de coaching blijft afvragen wat het 'beste' is om te doen.

Bij haar vraag kan ik me nog steeds verschillende dingen voorstellen. Wil ze zich anders voelen? Of wil ze iets anders doen? Wil ze een ander effect hebben op anderen? In deze fase wil ik dat ze het doel zelf aanscherpt. Deze eerste twee fasen, het opbouwen van de relatie en het focussen op het doel, zie je terug in motiverende gespreksvoering, waar deze fasen engageren en focussen heten (Miller & Rollnick, 2014). Vragen die je hierbij kunt stellen zijn: 'Wat wil je onderzoeken?', 'Wat wil je bereiken?', 'Wanneer is dit gesprek voor jou nuttig geweest?', 'Wanneer ben je tevreden?', en: 'Wat merken anderen aan jou als je ... hebt bereikt?'

Marjolein wisselt tussen haar wensen: ze wil meer rust en zelfvertrouwen, wil zich beter profileren en wat minder bezig zijn

met wat anderen van haar denken. Ze wil zich niet onzeker voelen en aan anderen laten zien dat ze het kan. Inhoudelijk wil ze effectief kunnen opkomen voor haar professionele belangen. In deze fase wordt Marjolein steeds meer eigenaar van haar leerproces. Hoe Marjolein haar werk beleeft, is uitgangspunt bij al mijn interventies.

AANSLUITEN BIJ BELEVING Hoewel Marjolein met tal van voorbeelden over haar ontevredenheid met haar functioneren vertelt, vraag ik voornamelijk naar momenten waarop zij wél tevreden was: de uitzonderingen. Dit is een voorbeeld van een focus op wat werkt (Seligman, 2017; Bannink, 2018), ook bekend uit de oplossingsgerichte hoek (Berg & Szabo, 2013). Marjoleins worsteling is essentieel voor haar leerproces. Zij beschrijft een intern conflict tussen dingen doen voor haarzelf of voor de ander. Ik doe niet veel meer dan open vragen stellen en samenvatten, zodat Marjolein haar binnenwereld goed kan verkennen.

In deze fase is erkenning van de beleving essentieel, ik probeer daarbij aan te sluiten. Ik zoek naar wat werkt en onderzoek waarom dat zo is. Marjolein reflecteert nu op haar successen en formuleert welke behoeften hiermee vervuld zijn en welke sterke kanten zij heeft ingezet.

Ik vraag Marjolein in deze fase te focussen op situaties waar ze tevreden over is en die ze als succesvol ervaart. Dit gaat ze dagelijks bijhouden. Marjolein wordt zich er zo van bewust dat ze vaardigheden heeft om (in overleg) voor haar doel te gaan en daarover effectief te onderhandelen. Ze kan dit goed verwoorden en blijft in contact. Ze voelt zich er ontspannen door en is 's avonds ook redelijk relaxed. Op die momenten zijn

haar behoeften, waarden en de verwachtingen die aan haar gesteld worden in balans.

FOCUS OP WAT WERKT EN WERKEN VANUIT WAARDEN

Marjolein vertelt dat ze goed op weg is, maar dat het bij team B nog niet goed lukt om het geleerde in te zetten. Ik erken het gevoel te falen dat hierdoor ontstaat, terwijl dit juist de uitzondering en haar leerwinst benadrukt. Ik vraag door in welke situaties ze wel tevreden is, zodat ze hierop kan reflecteren. Door dit verschil wordt het haar duidelijk dat ze de vaardigheden wel in huis heeft, maar nog niet overal kan toepassen. Dit geeft rust. De overtuiging dat ze het niet kan, klopt dus niet. Marjolein merkt dat ze meer zelfvertrouwen krijgt; moeizame situaties kan ze daardoor makkelijker van zich afzetten.

Doordat het professioneel zelfbewustzijn groeit, groeit ook het zelfvertrouwen (Ruijters, 2015). Focussen op wat werkt en leren van succes zijn typerend voor positieve psychologie (Bannink, 2012; Steeneveld, 2017). Als begeleidingskundige start je met het erkennen van het probleem en zorg je dat de ander zich gehoord en begrepen voelt, bijvoorbeeld met korte samenvattingen: 'Je hebt daar veel last van', 'Je ergert je mateeloos', 'Jij ziet het nu niet zo zonnig in', of: 'Dat is echt heel onrechtvaardig geweest voor jou.' Vanuit erkenning kun je dan de focus verleggen. Tegen Marjolein zeg ik bijvoorbeeld: 'Je baalt flink van jezelf als je zo'n overleg met team B hebt gehad. In welke situaties ben je wel tevreden?'

Marjolein stelt na een aantal gesprekken vast dat het op veel vlakken van haar werk

wel goed zit: de inhoud boeit haar en ze ervaart het werk als uitdagend. De samenwerking met de meeste collega's vindt ze waardevol. Zij is zich er bewust van geworden dat ze zelden stilstaat bij haar werkplezier; ze was altijd gefocust op resultaten en de waardering van anderen. Ze merkt ook dat de manier waarop zij zichzelf bij aanvang van de coaching beschreef meer gaat over hoe ze gezien wil worden, dan over wat zij zelf belangrijk vindt. Het is een veilig profiel dat gewaardeerd wordt in de organisatie, maar het draagt niet bij aan haar werkgeeluk of gezondheid. Het ondermijnt haar veerkracht en drukt op haar prestaties. Het kost haar veel energie om zich steeds zo te profileren. Voor Marjolein is praten over waarden en gevoelens nieuw. Ik vraag door en laat haar reflecteren. Met behulp van waardenkaarten komt Marjolein tot een lijstje waarden die voor haar belangrijk zijn. Het valt op dat ze andere waarden noemt dan ze in eerste instantie deed. Ze noemt als waarden onder meer betrokkenheid, teamwork, kwaliteit en 'het samen goed hebben'.

Werken met waarden is een element uit de ACT (Jansen, 2014) en positieve psychologie (Schreurs & Westerhof, 2021). Goed, zinvol en plezierig werk passeren op deze manier de revue en Marjolein neemt zo de regie over wat haar werkbeleving positief beïnvloedt.

POSITIEVE EMOTIES, DEFUSIE EN BEKRACHTIGEN Door onderzoek uit de positieve psychologie weten we dat krachtige en positieve emoties, zoals hoop, blijdschap, trots en dankbaarheid, bijdragen aan welzijn (Fredrickson, 2001, 2011; Gerschwindt, Veenhof & Bolmeijer, 2021). Werken met succeserva-

ringen is effectief in een leerproces; zowel de inhoud als de ervaring. Marjolein krijgt meer zicht op haar kwaliteiten, waardoor ook positieve emoties als hoop en optimisme aangewakkerd worden. Haar vertrouwen in haar lerend vermogen wordt bovendien groter.

Hoop en vertrouwen hebben invloed op de motivatie om verder te leren en te ontwikkelen. Bij motiverende gespreksvoering zijn twee aspecten bepalend voor leren en veranderen: belang en vertrouwen (Miller & Rollnick, 2012). Marjolein heeft er belang bij om zich te ontwikkelen op het vlak van haar leerwens; dat is meteen duidelijk. Het vertrouwen in haar capaciteiten groeit gaandeweg. Ik bekrachtig haar uitspraken hierover, zodat het vertrouwen ruimte krijgt om verder te groeien: 'Ik geef niet snel op' wordt 'Je bent een doorzetter.' Door dat te bekrachtigen, benadruk je wat iemand van waarde vindt of hoe iemand tegen zichzelf of de situatie aankijkt. Deze waarden of inzichten worden hierdoor versterkt (of de coachee merkt dat hij of zij het onjuist interpreteert, wat ook van waarde is).

Met de volgende zinnen maakte ik een koppeling naar de waarde achter de uitspraken van Marjolein:

- 'Ik heb dat voor anderen over.' Waarde: 'Je bent betrokken/betrokkenheid is voor jou belangrijk.'
- 'Ik laat me niet op mijn kop zitten.' Waarde: 'Rechtvaardigheid is van belang voor jou' of 'Je kunt goed voor jezelf opkomen.'
- 'Ik wil dat zelf kunnen bepalen.' Waarde: 'Autonomie is voor jou belangrijk.'
- 'Anderen vinden dat fijn.' Waarde: 'Anderen waarderen dit in jou.'

Marjolein ervaart inmiddels meer rust, vertrouwen en plezier. De samenwerking

met team B zit haar nog niet lekker. Ze merkt dat haar waarden er niet matchen. Het team is resultaatgericht en de contactpersoon staat erom bekend mensen stevig af te rekenen op fouten. Marjolein hecht ook waarde aan kwaliteit, maar het sluit niet aan bij haar waarde om prettig samen te werken. De reacties uit dit team triggeren haar en zetten de eisen die zij aan zichzelf stelt op scherp: de stemmen vol negatieve zelfoordelen in haar hoofd gaan flink tekeer. Ze hoort de boodschap van haar ouderlijk huis weer, waarbij het vaak ging om beter je best doen. En ze hoort verschillende docenten op de middelbare school die haar het gevoel gaven dom te zijn. Haar inwendige programmering slaat direct aan bij vergelijkbare boodschappen, wat stress geeft. De cognitieve 'loop eindigt' meestal in een negatieve zelfbeoordeling.

Ik zie Marjolein worstelen met haar gedachten die haar soms lijken de belemmeren vanuit haar professionele waarden te werken. Vanuit ACT is defusie (Jansen, 2014), ofwel afstand nemen van je gedachten, een effectieve strategie om zulke gedachten minder invloed te geven. De stemmen gaan daardoor niet weg, maar krijgen minder macht. Deze manier van kijken zie je ook terug bij de 'voice dialogue'-methode (Budde & Brugman, 2016) of de theorie van positieve intelligentie van Chamine (2021). Dit soort stemmen hebben we allemaal. Bij het schrijven van dit artikel vraag ik mij bijvoorbeeld voortdurend af wat de lezer ervan vindt en klinken er kritische vragen. Door de focus te verleggen naar stemmen die wel vertrouwen uitspreken en ruimte laten voor falen (wellicht vindt u het artikel niks), worden deze stemmen minder bepalend (en doe ik dus toch een poging om het te schrijven).

Bij coaching nodig ik Marjolein uit om met afstand naar haar gedachten te kijken door defusie.

MICROREVOLUTIE Marjolein is zich er nu van bewust dat de context van dit team veel invloed op haar gedachten en gedrag heeft. Er is onvoldoende psychologische veiligheid. Het team heeft een vlekkeloze reputatie en de stevige en ongezouten manier van feedback geven en de hoge normen die voortdurend worden uitgesproken, voeden haar innerlijke criticus enorm. Dit heeft invloed op haar werkplezier en welzijn. Goed, plezierig en zinvol werk staan hier onder druk; de cultuur versterkt Marjoleins ondermijnende gedachten. Door afstand te leren nemen van de stemmen in haar hoofd, ervaart ze minder last en kan ze steviger bij haar punt blijven.

Door het coachtraject gaat Marjolein haar werk anders benaderen. Ze omschrijft zichzelf anders: meer als mensgericht en minder als prestatiegericht. Werk gaat weer over plezier en Marjolein geniet weer van haar baan. De avonden met een vol hoofd nemen af en Marjolein ervaart minder last van de saboterende gedachten in haar hoofd. De momenten met het 'lastige' team bleven echter een punt van spanning.

Ik vraag Marjolein of zij, als ze teamlid zou zijn, zou willen weten welke emoties het team oproept bij collega's. Daarover moet zij even nadenken. Ze komt tot de conclusie dat ze zou willen weten. De teamleden worden binnen de organisatie wel de 'horken' genoemd, wat Marjolein altijd erg ongemakkelijk vindt. Anderzijds worden ze op handen gedragen en word het team nooit gecorrigeerd als het gaat over de houding naar de rest van organisatie. De omgeving

laat het horkerige gedrag dus bestaan. Marjolein besluit met het team te bespreken hoe zij de contacten ervaart en beleeft. Door eerst te vragen of ze dat willen weten, verlaagt ze voor zichzelf de drempel. Marjolein kiest ervoor het niet als verwijt te brengen, maar te checken of men zich hiervan bewust is. Dat blijkt niet het geval, wat even schrikken is voor het team. Het brengt een gesprek op gang en vele collega's blijken Marjoleins ervaringen te delen. Vanuit ambitie en betrokkenheid heeft het team de reputatie van voortrekker. Dat het team hiermee ook spanning en onzekerheid oproept bij anderen, is een effect waar de teamleden niet blij mee zijn. Dit wordt nu bespreekbaar.

Uit wat ik Marjolein hoor vertellen, maak ik op dat ze een microrevolutie in gang heeft gezet binnen de organisatie. In het coachtraject heeft zij aan een eigen leervraag gewerkt en is zich bewust geworden van de invloed van de context op haar en de mensen om haar heen. Door dat terug te brengen naar de organisatie krijgt zij invloed op de cultuur en de psychologische veiligheid op de werkvloer. Een mooi proces naar meer welzijn voor alle betrokkenen.

TOT BESLUIT Als coach heb je te werken met de vraag die je gesteld is. In de begeleiding kun je met de coachee werken aan het versterken van professioneel zelfvertrouwen en professionele veerkracht. Zoals uit het voorgaande blijkt, kan positieve psychologie daartoe een krachtig middel zijn, omdat je – door de focus op wat werkt – het professioneel zelfbewustzijn vergroot, en het vertrouwen in de mogelijkheden hierin keuzes te maken bevordert. Doordat de cliënt zich ontwikkelt, ontwikkelt ook de omgeving

zich: het team, de organisatie, de maatschappij. Allemaal kleine stappen die bijdragen aan meer werkgeluk, niet alleen voor de coa-

chee maar ook voor het hele systeem rondom deze persoon. 

LITERATUUR

- Bannink, F. (2012). *Positieve supervisie en intervisie*. Amsterdam: Hogrefe.
- Bannink, F. (2018). *Oplossingsgerichte vragen*. Amsterdam: Pearson.
- Berg, K. & Szavo, P. (2013). *Oplossingsgericht coachen*. Zaltbommel: Thema.
- Bergsma, A., Hamburger, O. & Klappe, E. (2020). *Handboek werkgeluk*. Amsterdam: Boom.
- Brown, B. (2013). *De kracht van imperfectie*. Amsterdam: Bruna.
- Budde, J. & Brugman, K. (2016). *Coachen met voice dialogue*. Zaltbommel: Thema.
- Chamine, S. (2021). *Positieve intelligentie*. Zaltbommel: Thema.
- Diener, E., & Tay, L. (2012). *A scientific review of the remarkable benefits of happiness for successful and healthy living*. Well-Being Working Group, Royal Government of Bhutan.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56 (3), 218-226.
- Fredrickson, B.L. (2011). *Positivity*. Londen: One World.
- Gerschwindt, N., Veenhof, M. & Bolmeijer, E. (2021). *Positieve emoties*. Amsterdam: Boom.
- Grant, A.M. & O'Conor, S.A. (2010). The differential effects of solution-focused and problem-solving coaching questions. *Industrial and Commercial Training*, 42 (2), 102-111.
- Jansen, G. (2014). *Time to ACT*. Zaltbommel: Thema.
- Kraaijeveld, K., Halink, S. & Verbugt, J. (2021). *Mentale vooruitgang*. Amsterdam: De Argumentenfabriek.
- Loo, H. van der & Beks, J. (2020). *Psychologische veiligheid*. Amsterdam: Boom.
- Miller, R. & Rollnick, W. (2012). *Motivational interviewing*. New York: Guilford.
- Ploeg, J. van der (2013). *Stress bij kinderen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Ruijters, M.C.P. (red.) (2015). *Je binnenste buiten*. Amsterdam: Boom.
- Schreurs, K. & Westerhof, G. (2021). *Waarden en motivatie*. Amsterdam: Boom.
- Schotanus, M. (2019). *Floreren*. Tiel: Lanoo.
- Seligman, M. (2017). *Authentic happiness*. Londen: Hodder & Stoughton.
- Steeneveld, M. (2017). *Hoop, optimisme en zelfvertrouwen*. Amsterdam: Boom.
- Steenstra, H. (2017). *Positieve psychologie van arbeid en organisatie*. Amsterdam: Boom.
- Zegers, H. (2021). *Welzijnswetenschap*. Neer: Kloosterhof.