

Ultra research: coaching

Je vroeg om diepe research: wat maakt een goede coach, welke vormen en goeroes zijn er, hoe vatten we hun boeken samen, en hoe hebben andere developers al AI-coaches gebouwd? Hier is het — met de belangrijkste lessen én mijn concrete aanbevelingen voor **jouw** Coach op jarvis.haartips.nl. (Gemaakt door 4 research-hulpjes; alle bronnen echt geopend.)

Kort — de 5 belangrijkste lessen

- **Laat de coach jón je doelen laten verwoorden. De AI verfijnt alleen.** Onderzoek (grote test, 517 mensen): schrijft de AI je doel vóór je, dan handelt maar **46%** ernaar; schrijf je het zelf, dan **73%**. Een verschil van 26 punten. Dit is de sterkste les.
 - **Accountability is de motor — niet slimmer advies.** Het effect van een AI-coach komt bewezen doordat je je *gecheckt voelt*. Dus: "jij zei X → morgen vraag ik of X gelukt is."
 - **Weinig, rake duwtjes.** Te veel meldingen = mensen negeren álles (meetbaar: bij veel alerts nog 20% reactie, bij weinig 39%). Max 2-3 per dag, concreet, op het juiste moment.
 - **Geheugen en persoonlijkheid zijn heilig.** Een coach die je vergeet of ineens anders doet, breekt het vertrouwen (de bekende Replika-fout). Bouw stabiel geheugen op.
 - **Coach ≠ baas.** Stel eerst vragen, laat jou zelf ontdekken, en sluit **elk** gesprek af met één concrete actie + een check-moment.
-

1. Wat maakt een goede coach?

De grondhouding: een coach gaat ervan uit dat jij "creatief, vindingrijk en heel" bent — je bent niet stuk en hoeft niet gerepareerd. De coach haalt jouw eigen wijsheid naar boven met vragen, in plaats van antwoorden te geven. Dát is het verschil met advies.

De kern-vaardigheden (officiële ICF-competenties):

- **Actief luisteren** — horen wat je wél én niet zegt, en dat teruggeven ("wat ik je hoor zeggen is...").

- **Krachtige vragen** — open, beginnend met *Wat / Hoe / Vertel me meer*. Nooit "waarom" als verwijt.
- **Niet-oordelend + vertrouwd** — een veilige ruimte.
- **Accountability** — concrete afspraken, en elke keer terugkomen op de vorige.

Wanneer stuurt een coach? Standaard: laten ontdekken (vragen). Alleen kort adviseren als je echt kennis mist — en dan zégt hij dat hij even van coachen naar adviseren schakelt.

2. De belangrijkste coaching-modellen

- **GROW** (John Whitmore) — de ruggengraat voor concrete doelen. **G**oal (wat wil je?) → **R**eality (hoe is het nu?) → **O**ptions (welke opties?) → **W**ill (wat ga je doen, wanneer, hoe zeker 1-10?). Sterk bij heldere doelen.
- **Co-Active** — voor de hele persoon, waarden, transformatie. Volgt wat er nú speelt, geen vaste agenda.
- **Solution-Focused** — snel momentum als je vastzit. Slaat probleem-analyse over. Technieken: de *wondervraag* ("stel dat het morgen weg is, wat merk je?"), *uitzonderingen* (wanneer ging het wél goed?), *schalen* (0-10).
- **CBT / cognitief** — belemmerende overtuigingen uitdagen en vervangen (reframing).
- **Positieve psychologie** — bouwen op je sterktes.
- **OSCAR / accountability** — meetbare uitkomsten + review-cyclus.

Belangrijk: "*Een model zonder coach-vaardigheid is een leeg archiefkastje.*" De methode geeft structuur, de vaardigheid geeft inhoud.

3. De grote goeroes + hun boeken (samengevat)

Gesprekstechniek:

- **John Whitmore** — *Coaching for Performance* (GROW): goede coaching is vragen stellen, geen antwoorden geven.

- **Michael Bungay Stanier** — *The Coaching Habit*: de 7 vragen, met als krachtigste "En wat nog meer?" — stel die 2-3x voor je zelf iets zegt.
- **Timothy Gallwey** — *The Inner Game of Tennis: Prestatie = potentieel min interferentie*. De innerlijke criticus (Self 1) is de rem. Observeer zonder te oordelen.

Productiviteit & accountability (tegen jouw chaos):

- **David Allen** — *Getting Things Done*: haal alles uit je hoofd in één inbox (capture), maak van elk item een concrete volgende actie, en houd een **wekelijkse review**. Duurt iets < 2 minuten? Meteen doen.
- **Marshall Goldsmith** — *Triggers / What Got You Here: Daily Questions* — scoor jezelf elke avond 0-10 op "Heb ik mijn best gedaan om...?". Meet je inzet, niet de uitkomst. En **feedforward**: vraag om ideeën vóóruit, niet kritiek achteraf.
- **Stephen Covey** — *7 Habits: belangrijke zaken eerst* — bescherm tijd voor wat belangrijk-maar-niet-urgent is; kies elke ochtend je 1-3 echte prioriteiten.

Gewoontes (follow-through zonder wilskracht):

- **James Clear** — *Atomic Habits*: maak het duidelijk, aantrekkelijk, makkelijk, bevredigend. **Habit stacking**: "Na [bestaande gewoonte] doe ik [nieuwe]." 1% beter per dag = 37x beter per jaar.
- **BJ Fogg** — *Tiny Habits: Gedrag = Motivatie x Kunnen x Aanleiding*. Maak de taak lachwekkend klein, hang 'm aan een vast moment, en vier 'm meteen.

Motivatie & communicatie:

- **Tony Robbins**: verander eerst je **staat** (2 min bewegen/ademen), dan je verhaal, dan de strategie. Plan rond een uitkomst (wat wil ik / waarom / welke acties).
- **Marshall Rosenberg** — *Geweldloze Communicatie*: Observatie → Gevoel → Behoeft → Verzoek. Een feit ("de deadline stond niet in de mail") in plaats van een label ("je bent slordig") haalt de angel eruit.

4. Hoe anderen al AI-coaches bouwden

Voorbeelden: Rocky.ai (schakelt tussen coach/mentor/teacher/accountability-partner, dagelijkse follow-up), GAIA (open-source, proactief via WhatsApp/Telegram, met een

geheugen-graaf), en simpele open-source recepten die gewoon alles in een JSON-logje bijhouden + via cron inchecken. Je hebt dus **geen zware techniek** nodig om te starten.

Wat WERKT:

- Concrete, persoonlijke berichten ("Dag 15, breek 'm nu niet") verslaan standaard-herinneringen.
- Het gevoel *geobserveerd* te worden — de AI als extern geweten.
- Bewezen in een grote test (517 mensen, met Claude): een AI-coach gaf meer doelvoortgang, puur door **verhoogde gevoelde accountability**.

Wat FAALT (de valkuilen om te vermijden):

- **Nag-moeheid** — te veel bijhouden → je negeert het. Houd het op 3-5 dingen.
- **Fortune-cookie-toon** — neerbuigend gepraat voelt hol; motivatie is dan tijdelijk.
- **Geheugen dat vergeet** — Replika verloor context en dreef af naar generieke praat; dat joeg mensen weg. Geheugen + persona stabiel houden.
- ⚠ **De grootste valkuil:** de AI die je doelen vóór je schrijft. Ze zien er "SMARTer" uit, maar je voelt minder eigenaarschap en doet minder (46% vs 73%). Juist mensen die hulp zoeken, verliezen het meeste eigenaarschap. **Dus: jij schrijft, de coach verfijnt.**

5. Hoe je to-do's ÉCHT laat gebeuren (de wetenschap)

- **Iemand die het checkt = de grootste hefboom.** Een vast check-moment met iemand tilt je slaagkans enorm. (Sterkste bewijs: *als-dan-plannen* — "Als situatie Y, dan doe ik X" — effect $d=0,65$ over 94 studies.)
- **Weinig maar rake duwtjes** (EAST: makkelijk, opvallend, sociaal, op tijd). Te veel meldingen = habituatie, je reageert nergens meer op.
- **2x per dag:** ochtend = de dag committen (kies je taken, maak per taak een als-dan-plan); avond = 3 vragen (gedaan / niet gedaan-waarom / geleerd). Alleen al 15 min avond-reflectie gaf **23%** betere prestatie.
- **Bij vastlopen: diagnose met Fogg (Motivatie × Kunnen × Aanleiding).** Meestal is de taak te groot → maak 'm kleiner.
- **Voorkom een to-do-kerkhof:** elk item = een concrete volgende actie; cap de dag met **1-3-5** (1 grote, 3 middel, 5 kleine); **eat the frog** (zwaarste eerst); beperk wat "in uitvoering" is; en

maak **voortgang zichtbaar** (vinkjes, streak). Een krimpende lijst motiveert; een groeiende verlamt.

Aanbevelingen voor jouw Coach

Op basis van al het bovenstaande — zo zou ik jouw Coach op jarvis bouwen:

- **Jij verwoordt je doelen/to-do's zelf; de coach stelt alleen vragen en verfijnt** (nooit kant-en-klaar voor je invullen — dat halveert je actie).
 - **Bouw de accountability-lus in:** wat je belooft, checkt de coach de volgende dag na ("is X gelukt?").
 - **Twee vaste momenten per dag:** ochtend = kies je 1-3-5 + zet de "frog" bovenaan; avond = korte review (gedaan / waarom niet / geleerd).
 - **Weinig, concrete pushberichten** (max 2-3/dag, op het actiemoment, persoonlijk) — nooit spammen.
 - **Gebruik GROW als gespreks-ruggengraat** en sluit elke sessie af met één concrete actie + wanneer.
 - **Bouw stabiel geheugen op** over hoe jij werkt en wat je besprak — en verander dat nooit stilletjes.
 - **Toon: warm en niet-zeurderig** (suggereren, niet bevelen) — anders sloopt de coach juist je motivatie.
 - **Start technisch simpel** (een centrale lijst + geplande check-ins via Telegram); zwaarder geheugen pas als het nodig is.
 - **Splits grote taken automatisch op** zodra iets blijft liggen (meestal is "te groot" de oorzaak).
-

Eerlijke kanttekeningen

- De bekende "65%/95%"-accountability-cijfers komen uit een trainings-bron, niet uit hard onderzoek — sterk als motivatie, zwakker als bewijs. De harde cijfers zijn de als-dan-studie ($d=0,65$) en de AI-coach-test (517 mensen).
- Het "23%"-reflectie-effect is de veldstudie; een labversie gaf 18%.

Bronnen: ICF-competenties, Whitmore/Performance Consultants, Co-Active, David Allen (GTD), James Clear, BJ Fogg, arXiv-studies over AI-coaching & doel-eigenaarschap, Gollwitzer (implementation intentions), en meer — alle links stonden in de research en zijn echt geopend.