



# Proefles

## Coaching en Counselling Jaar 1

The meaning of life is to find your gift  
The purpose of live is to give it away

-

*William Shakespeare*



Academie voor  
Coaching &  
Counselling

# Coaching en Counselling Jaar 1

## Proefles

---

## Inhoud

Over de opleiding .....	3
Leeswijzer lesmap.....	4
1. Programma .....	5
1.1 Thema: Houding coach/counsellor.....	5
1.2 Leerdoelen.....	5
1.3 Portfolio-opdracht.....	6
1.4 Reflectievragen en oefenopdrachten.....	6
1.5 Literatuur .....	6
2. Theorie.....	8
2.1 Verschil tussen coaching en counselling .....	8
2.2 Basisvoorwaarden voor coaching en houding van de coach.....	10
2.3 Uitgangshouding en competenties van een coach/counsellor .....	12
2.4 Wat doet een coach en/of counsellor wel en niet.....	12
2.5 Jij als coach/counsellor.....	14
2.6 Intervisie en supervisie.....	15
2.7 Basisgespreksvaardigheden.....	18
3. Methodieken .....	22
3.1 Methodiek 1: Oefenen met rapport maken.....	22
3.2 Methodiek 2: Oefenen van oprechte aandacht en (niet-selectief) luisteren.....	22
3.3 Methodiek 3: Intakegesprek oefening 1 .....	24
3.4 Methodiek 4: Reflecteren, hoe doe je dat?.....	25
3.5 Methodiek 5: Interviemodel 1 .....	27

## Over de opleiding

In de opleiding Coaching en Counselling Jaar 1 ontdek je wie jij bent en welke kwaliteiten en talenten je in kunt zetten om andere mensen te begeleiden op hun pad. Je leert de basisbeginselen van het coachen en counsellen. Zo leer je patronen en oorzaken herkennen die onder bepaalde vraagstukken liggen en welke methodieken je kunt inzetten om mensen optimaal te begeleiden. In deze opleiding wordt aandacht besteed aan thema's als werk, persoonlijke ontwikkeling, trauma en rouw en verlies. Je leert daarbij tevens welke methodieken bij jou passen en hoe je omgaat met thema's die voor jou persoonlijk belangrijk zijn.

De opleiding is gebaseerd op 3 pijlers: theorie, praktijk en persoonlijke ontwikkeling. De theorie leer je uit de verplichte literatuur en de lesmap en op de lesdagen wordt er geoefend met de methodieken. Door tijdens de lesdagen veel te oefenen en feedback te krijgen van de docent en je medestudent maak je een groeiproces door. Je bent tijdens de lesdagen afwisselend de coach en de cliënt. Hierdoor ervaar je de methodieken van twee kanten en krijg je ook weer nieuwe inzichten. Je persoonlijke leerproces houd je bij in je portfolio, wat onderdeel uitmaakt van het examen.

Je zult merken dat tijdens de opleiding je beeld van het werk dat je als coach/counsellor wilt gaan doen nog aan verandering onderhevig zal zijn. Het is een reis en een proces van ontdekken wie je zelf bent, waar je ervaringen liggen, welke methodieken het beste bij jou passen en welke specialisatie en doelgroep jou het meest trekken. Een mooie en inspirerende reis die je samen met je medestudenten in een veilige omgeving gaat maken.

### Wat kun je na deze opleiding

Na deze opleiding ben je in staat om mensen te coachen in zowel een persoonlijke als een zakelijke omgeving. Daarnaast heb je de basisbeginselen van het counsellen geleerd en kun je de geleerde vaardigheden inzetten als zelfstandig coach, in je huidige werk (bijvoorbeeld als manager of begeleider) en in je persoonlijke leven.

De opleiding Coaching en Counselling Jaar 1 maakt onderdeel uit van een tweejarige opleiding tot counsellor. Wil je niet alleen als coach aan de slag, maar ook diepgaand werken als (zelfstandig) counsellor, dan is het noodzakelijk om ook Coaching en Counselling Jaar 2 te volgen, of een andere specialisatie te kiezen waar counselling onderdeel is van het programma. Ook beroepsverenigingen, zoals de NFG en LVSC, zijn van mening dat je als coach/counsellor echt goed beslagen ten ijs komt als je minimaal twee jaar hebt gestudeerd voor het vak. Daarom laten zij pas coaches toe in hun coach- en counselregisters na 2 jaar studie. Het is dus in alle gevallen aan te raden om je als coach/counsellor verder te ontwikkelen en de opleiding Coaching en Counselling Jaar 2 of een specialisatie-opleiding te volgen na deze basisopleiding coaching. Het afronden van Jaar 2 of een counselling-specialisatie kan onder bepaalde voorwaarden leiden tot vergoeding vanuit de aanvullende zorgverzekering. Lees meer op [deze pagina](#).

Na afronding van de opleiding kun je:

- Mensen coachen bij uiteenlopende vraagstukken.
- Basis counsellingsvaardigheden inzetten in begeleidingsgesprekken.
- Mensen begeleiden om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.
- Verschillende methodieken inzetten om mensen te begeleiden in hun proces.
- Onderliggende problematieken herkennen, kunnen onderscheiden wat binnen jouw expertise valt en wanneer je moet doorverwijzen.
- Een gedegen keuze maken om je verder te ontwikkelen in een specifieke richting.

Tijdens de opleiding doorloop je ook een persoonlijk ontwikkelproces. Om een goede coach/counsellor te zijn is het belangrijk dat je zelf inzicht hebt in jouw thema's en patronen en dat je daarmee hebt gewerkt.

# Coaching en Counselling Jaar 1

## Proefles

---

### Leeswijzer



In de lesmap wordt dit icoontje gebruikt om aan te geven dat dit een oefening is die je voor je portfolio moet doen. Let op: niet alle opdrachten staan als methodiek uitgewerkt in je lesmap. Soms wordt voor een opdracht verwezen naar een oefening in de verplichte literatuur. Lees dus goed bij de portfolio-opdrachten aan het begin van het hoofdstuk wat je moet doen voor je portfolio.



In de lesmap wordt aan het begin van elk hoofdstuk verwezen naar de verplichte literatuur die betrekking heeft op dat hoofdstuk. We gebruiken daar dit icoontje voor. Zorg dat je deze literatuur goed doorleest als aanvulling op de theorie in de lesmap.

Om de leesbaarheid van deze lesmap te vergroten houden wij voor cliënten de mannelijke vorm (hij/hem/zijn) aan. Uiteraard kun je hier ook de vrouwelijk vorm (zij/haar) of de (gender)neutrale vorm (die/hen/hun) lezen.

In de tekst wordt vaak de term coach gebruikt, maar je kunt hiervoor ook counsellor invullen.

## 1. Programma lesdag

### 1.1 Thema: Houding coach/counsellor

Tijdens deze lesdag behandelen we de basisbeginselen van coaching, de houding van de coach/counsellor en de competenties van het vak. Dus: wat heb jij nodig om je werk als coach/counsellor goed te kunnen doen en wat wordt er als coach/counsellor van je verwacht.

### 1.2 Leerdoelen

#### Theorie

Aan het eind van deze les kun je:

1. In eigen woorden beschrijven wat coaching en wat counselling is en welke verschillen er zijn.
2. De basisvoorwaarden voor coaching toepassen en uitleggen.
3. De vuistregels benoemen wanneer een coach/counsellor wel en niet adviseert.
4. De essentiële rol van luistervaardigheden in eigen woorden beschrijven.
5. De 3 aspecten van de basishouding van Rogers benoemen.
6. Beschrijven wat intervisie en supervisie is en enkele overeenkomsten verschillen noemen.
7. De spelregels voor intervisie benoemen.
8. De wettelijke verplichtingen van een coach benoemen.

#### Praktijk

Aan het eind van deze lesdag kun je:

1. Een startgesprek vormgeven, en voorlichting geven aan je cliënt over wat coaching en counselling is en wat een cliënt van jou kan verwachten.
2. Rapport maken in een gesprek.
3. Luisteren volgens de basishouding van de coach: rapport maken, luisteren, samenvatten.
4. Open vragen stellen en gesloten vragen "openbreken".
5. OMA-gedrag herkennen en ombuigen in jouw eigen gesprekken.
6. Reflecteren op jouw eigen gedrag en ervaringen aan de hand van het model van Korthagen.
7. Een intervisiegroep met medestudenten starten.

#### Persoonlijk

Aan het eind van deze lesdag heb je inzicht in:

1. Hoe jij contact/rapport maakt met anderen.
2. Hoe jij luistert naar anderen en wat je daarin zou kunnen verbeteren als coach.
3. Jouw motivatie om coach-counsellor te worden.



### 1.3 Portfolio-opdracht

Schrijf een reflectieverslag van deze lesdag, waarin je reflecteert op de oefeningen die je tijdens de lesdag hebt gedaan: rapport maken, luisteroefening en intake deel 1. Reflecteer hierbij zowel op je rol als coach als de inzichten die je hebt gekregen in de rol van cliënt of observant.

### 1.4 Reflectievragen en oefenopdrachten

De volgende oefeningen en vragen zijn niet verplicht om op te nemen in je portfolio, maar je kunt ze zelfstandig doen als oefening. Dit kun je doen in je intervisiegroep of zelfstandig in je eigen tijd:

1. Maak een lijst van alle randvoorwaarden die op orde moeten zijn om iemand te kunnen coachen. Denk aan praktische, inhoudelijke en persoonlijke randvoorwaarden.
2. Bespreek een casus aan de hand van het intervisiemodel uit paragraaf 3.5.
3. Oefen in gesprekken (ook in je dagelijks leven) met oordeelloze aandacht, en met luisteren, samenvatten en doorvragen.



### 1.5 Literatuur lesdag 1

Deze pagina's uit de verplichte literatuur hebben betrekking op lesdag 1 en dienen in aanvulling op de stof van de lesmap gelezen te worden:

- **Inleiding in de Counselling:** Hoofdstuk 3 t/m 5
- **Psychologische gespreksvoering:** Hoofdstuk 1, 2 en 3 en § 6.1 t/m 6.3.
- **Het Groot Coachboek:** Hoofdstuk 1, 2 en 4





## Open dagen

De ACC organiseert regelmatig open dagen om er achter te komen of coaching/counselling iets voor jou is en om meer informatie te verkrijgen over onze opleidingen. Wil je bijvoorbeeld alles weten over Coaching en Counselling Jaar 1? Kom dan naar onze open dag en maak kennis met ons aanbod, de medewerkers en docenten van de ACC en laat je adviseren over welke opleiding bij je past.

[Bekijk de actuele data](#) van de open dagen en meld je aan!

## 2. Theorie

In dit hoofdstuk behandelen we de volgende onderwerpen:

- 2.1 Verschil tussen coaching en counselling
- 2.2 Basisvoorwaarden voor coaching en houding van de coach
- 2.3 Uitgangshouding en competenties van een coach/counsellor
- 2.4 Wat doet een coach en/of counsellor wel en niet
- 2.5 Jij als coach/counsellor
- 2.6 Intervisie en supervisie
- 2.7 Basisgespreksvaardigheden

### 2.1 Verschil tussen coaching en counselling

Er bestaat geen echte eenduidigheid over het verschil tussen coaching en counselling, omdat de scheidslijn tussen coaching en counselling heel dun is en iedereen het op zijn eigen manier interpreteert.

#### Ontstaansgeschiedenis van de termen Coaching en Counselling

##### **Coaching**

De term coaching is de afgelopen jaren een algemeen begrip geworden in Nederland. De aanduiding 'coach' is volgens Wikipedia ontstaan rond 1830 aan Oxford University, waar het een verbasterde benaming (*slang*) werd voor het werk van studiebegeleiders (*tutors*). De letterlijke vertaling van het Franse woord 'coach' is koets. Een koets doet (of deed) eigenlijk wat coaching ook doet: hij brengt je van waar je nu bent, naar waar je naartoe wilt.

Robert Hargrove, de schrijver van het boek 'Meesterlijk Coachen' (2010), definieert coaching in twee woorden: 'prikkelend begeleiden'.

Decennia lang is coaching vooral een belangrijke begeleidingsvorm geweest binnen de topsport. Daarbuiten was de term nauwelijks bekend. In de sport stond coaching voor het begeleiden van sporters naar topprestaties. Daarbij moesten persoonlijke fysieke en mentale blokkades worden overwonnen en aanwezige talenten worden uitgedaagd en vergroot. Toen Sir John Whitmore, een Britse autocoureur, na een leven als topsporter bedacht dat deze coachende stijl van begeleiden ook van grote waarde kon zijn voor het bedrijfsleven, sprong coaching over naar de wereld van het management. Sinds de jaren '90 heeft coaching een vlucht genomen en wordt het naast sport en management ook ingezet in andere domeinen, zoals Arbo en verzuim, zorg en onderwijs.

##### We houden deze definitie van coaching aan:

*'Coaching is een vorm van begeleiden van personen of teams in hun ontwikkeling, op basis van een gelijkwaardige en veilige relatie en met een afgesproken focus of doel. De verantwoordelijkheid en autonomie voor het leren ligt bij de gecoachte zelf. De coach is begeleider, ondersteunend bij het afleggen van de weg.'*



### **Counselling**

De term counselling is afkomstig van Carl Rogers.

Rogers heeft zijn opvattingen over de "groei van de persoonlijkheid" uiteengezet in tal van boeken en tijdschriftartikelen. Aan de basis van zijn theorie over het menselijk gedrag liggen onder meer volgende stellingen:

- Het individu is een subject, en niet een object dat ontleed, beoordeeld en gemanipuleerd mag worden.
- Het is belangrijker hoe de mens iets ervaart dan hoe het in werkelijkheid is. Of om Rogers te citeren: "*His experience is his reality*". Voor Rogers is de subjectieve wereld van een individu hier en nu belangrijker dan de objectieve werkelijkheid.

Carl Rogers' definitie van counselling is: een klantgerichte therapie of persoonsgerichte therapie. Bij Rogeriaanse therapie heeft de cliënt een actieve rol in zijn behandeling en werkt de counsellor op non-directieve, dus niet-sturende, wijze. Rogers begon zijn counselling-carrière met een strikte non-directieve gespreksvoering. Gedurende zijn carrière stelde hij dat enigszins bij.

Counselling valt onder de psychosociale beroepen en richt zich op de wisselwerking tussen de biologie, psyche en sociale omgeving van de mens. Het heeft empowerment van de cliënt als doel en is handelings- en veranderingsgericht.

Voor counselling houden we deze definitie aan:

*'Counselling is het aangaan van een professionele relatie met een counsellor met als doel individuen, gezinnen en groepen te empoweren zodat zij beschikken over psychische gezondheid, welbevinden en hun opleidings- en carrière-doelstellingen kunnen nastreven (Gladding, 2012). Counselling werkt via methodisch handelen binnen een gestructureerde setting.'*

### **Schrijfwijze counselling**

Counselling kan zowel met een enkele als een dubbele 'L' worden geschreven. De Amerikanen prefereren als schrijfwijze counseling, de Engelsen counselling. Hoe je het schrijft maakt in principe niet uit. Wij houden de Engelse schrijfwijze aan, dus met een dubbele L.

### **Verschil tussen coaching en counselling volgens de ACC**

Coaching en counselling maken vaak beide onderdeel uit van het begeleidingsproces van de cliënt. Volgens de ACC is dit het verschil:

- Coaching is een doelgerichte begeleidingsmethode. Als **coach** kijk je samen met je cliënt hoe hij met nieuwe strategieën dingen in de toekomst anders kan doen. Je onderzoekt de mogelijkheden en sterke punten van je cliënt en daagt hem/haar uit om grenzen te verleggen.
- Counselling is gericht op het herstel van welbevinden en heling van emotionele pijn. Counsellors zijn oordeelloos aanwezig zijn en luisteren naar wat je cliënt ervaart en heeft meegemaakt. Als **counsellor** kun je met je cliënt op zoek naar de onderliggende patronen en onderzoek je waar het probleem (in het verleden) is ontstaan. Je kijkt vervolgens hoe herstel mogelijk is.

Je werkt met coaching en counselling dus aan verschillende fasen in het proces. Als counsellor kijk je wat er als belemmerende patronen en overtuigingen moet worden opgelost, om vervolgens met coaching aan de toekomst te kunnen werken.

In de praktijk is er een grote overlap tussen counselling en coaching, vandaar ook dat bij de ACC beide begeleidingsvormen in één opleiding worden gedoceerd. Immers, als counsellor kun je niet zonder coaching-skills, anders blijf je wellicht met je cliënt steken in het verleden, of in het onderzoeken van patronen, zonder stappen te nemen naar de toekomst. En als coach kun je niet zonder counselling-skills, omdat je dan misschien aan dieperliggende oorzaken voorbij gaat.

## 2.2 Basisvoorwaarden voor coaching en houding van de coach

Deze drie boeken uit de verplichte literatuur van deze lesdag beschrijven de houding van de coach/counsellor op hun eigen wijze en leggen de accenten net iets anders. ‘Inleiding in de counselling’ plaatst de houding van de counsellor in een breed (historisch) perspectief en beschrijft zeer uitgebreid de *dos en don'ts* van het counsellen. ‘Het Groot Coachboek’ geeft kort en bondig een opsomming van de basisprincipes en houding van de coach. Het boek ‘Psychologische gespreksvoering’ richt zich op hulpverleners in het algemeen, en bespreekt de houding van de hulpverlener. Het beschrijft het diagnose-recept-model en het samenwerkingsmodel. Je zult herkennen dat het samenwerkingsmodel typerend is voor coaching en counselling.

Het is interessant om de drie boeken naast elkaar te leggen en de verschillende invalshoeken te bestuderen. Over het onderstaande zijn de auteurs het in elk geval in de basis eens.

### De basisvoorwaarden voor coaching:

1. Aandacht hebben en aanwezig zijn.
2. Open houding: de ander accepteren zonder oordeel.
3. Gelijkwaardigheid en respect.
4. Verantwoordelijkheid voor het proces bij de cliënt laten: aansluiten bij het verhaal van de ander.
5. Authentiek zijn.
6. Vertrouwen in de ander.
7. Je eigen grenzen kennen.

In aanvulling op de theorie uit deze boeken, diepen we hieronder een aantal onderwerpen uit en geven we tips.

### Gelijkwaardigheid

In de reguliere zorg worden mensen veelal gezien als patiënten, en bekeken als iemand die ziek en hulpbehoevend is. De mens wordt gedefinieerd door zijn ‘aandoening’. Om de aandoening te helen heeft de patiënt de hulpverlener (de psycholoog, arts, psychotherapeut, etc.) nodig. Er is in de reguliere zorg sprake van een hiërarchische verhouding tussen degene die heelt en de patiënt die geheeld wordt.

Coaching wordt gedefinieerd door een gelijkwaardige relatie tussen coach en cliënt. In contrast met hulpverleners uit de reguliere psychische zorg stelt een coach zich niet hiërarchisch boven de persoon die hulp zoekt. Je loopt als gelijkwaardige gesprekspartner als het ware een stukje mee op het pad van je cliënt.

Bij counselling wordt ook gewerkt op basis van gelijkwaardigheid, maar is de scheidslijn tussen therapie (heling) en counselling soms dun. Afhankelijk van de specialisatie van de counsellor kan er soms wel degelijk aan heling gewerkt worden van bijvoorbeeld trauma. Maar altijd wordt gewerkt vanuit een basis van gelijkwaardigheid.

In de counselling en coaching praten we niet over 'patiënten', maar over 'cliënten' of 'klanten'. Er wordt door de coach/counsellor niet gewerkt aan de aandoening, maar aan de manier waarop de cliënt met deze aandoening omgaat.

### **De cliënt is verantwoordelijk voor het proces**

Bij coaching en counselling ga je ervan uit dat de cliënt zelf verantwoordelijk is voor het proces en het vinden van de oplossingen voor zijn problemen. Dat betekent dat de cliënt bepaalt welke onderwerpen besproken worden en welke stappen hij in zijn proces wil nemen. Het is je cliënt die in principe het werk moet doen en niet jij als coach.

### **Afstandelijke betrokkenheid**

Betrokkenheid en gepaste afstand zijn belangrijk in het coachingstraject. We willen natuurlijk als coach betrokken zijn bij onze cliënten, maar te veel betrokkenheid kan de coachingsrelatie ook weer schaden. Als je je bijvoorbeeld teveel in het leven van je cliënt inleeft, kun je daardoor de kans lopen dat je zijn emoties en gevoelens overneemt. Je gaat dan teveel voor je cliënt zorgen, maakt je zorgen over je cliënt en kunt zijn verhaal niet loslaten. Of je vertelt je cliënt hoe hij zijn leven moet inrichten. Je neemt dan het proces van je cliënt over. Als coach ben je betrokken bij je cliënt en houd je tegelijk toch gepaste afstand. Je neemt de verantwoordelijkheid voor zijn proces niet over.

### ***Fysiek contact***

Afstand houden gaat zowel over psychische als fysieke afstand. Bij omhelzen of aanraken van de cliënt kun je al gauw een fysieke grens overschrijden. Een ander troosten en omhelzen kan veel steun geven, maar het past niet altijd binnen een coachingsrelatie. Zelfs een hand vasthouden kan anders opgevat worden. Wees voorzichtig met fysiek contact, vooral als je een cliënt hebt van het andere geslacht. Zie de ethische code voor de grenzen binnen de coaching.

### ***Omgaan met verdriet en troost***

Als je cliënt begint te huilen, kan je eerste reactie zijn om hem een zakdoek te geven, en hem te omhelzen en te troosten. Als je dat doet als coach, dan loop je allereerst de kans dat je een fysieke grens overschrijdt, en daarnaast onderbreek je vaak het proces van je cliënt. Realiseer je dat als een cliënt verdrietig wordt, het misschien de eerste keer is dat hij contact maakt met deze gevoelens. Door hem te troosten, hoe goedbedoeld ook, respecteer je eigenlijk zijn verdriet niet. Als mens zijn we vaak geneigd om anderen te troosten, om ons eigen verdriet niet onder ogen te hoeven zien. Laat een cliënt zijn verdriet daarom ervaren zonder dat jij 'inbreekt' met troostende woorden. Voor de heling is het nodig om gevoelens in alle ruimte te doorleven. Creëer een veilige ruimte voor de cliënt, waarin hij aanwezig kan zijn met al zijn gevoelens, door zelf volledig aanwezig te zijn in stilte. Een zakdoek aanreiken kan natuurlijk geen kwaad, wanneer je dit op een gepaste manier kunt doen, en hiermee het proces van de cliënt niet onderbreekt of de cliënt de boodschap geeft dat hij moet stoppen met huilen.

### 2.3 Uitgangshouding en competenties van een coach/counsellor

De uitgangshouding en competenties van de coach/counsellor staan beschreven in **paragraaf 9 van het Inleidende hoofdstuk van de lesmap: Profiel coach /counsellor** en op [deze pagina op onze website](#). Lees deze goed door, want het zijn de competenties waar je in je examens op wordt getoetst.

### 2.4 Wat doet een coach en/of counsellor wel en niet

Coaching en counselling zijn (gespreks)methodieken waarbij mensen begeleid worden in hun persoonlijke groei en ontwikkeling. Het is een interactie tussen de coach en de cliënt, waarin gekeken wordt waar de cliënt nu staat en waar hij naartoe wil. Daarnaast begeleidt een coach en counsellor een cliënt ook bij het verwerken van en inzicht geven in belemmeringen, waar mensen in het dagelijkse leven tegenaan lopen. Dit kan gaan om problemen met betrekking tot werk, relaties, familieaangelegenheden, seksualiteit, sociale contacten etc.

Coaching is specifiek bedoeld om mensen te begeleiden in het vinden van nieuwe wegen om hun privéleven en werk (weer) op de rit te krijgen. Mensen die expliciet op zoek zijn naar coaching, zijn dus niet altijd op zoek naar iemand die ook allerlei belemmerende (onbewuste) pijnen en emoties naar boven gaat halen. Ze willen een oplossing voor datgene waar ze nu tegenaan lopen. Daarbij geeft de setting van coaching (bijvoorbeeld tijdens het werk of binnen een bedrijf) ook niet altijd ruimte voor diepere persoonlijke beschouwingen.

Counsellors gaan juist op zoek naar de achterliggende pijn en oorzaken van het probleem en kijken hoe de cliënt zich op een andere manier tot het verleden kan verhouden en patronen kan doorbreken.

#### Basiskennis als coach/counsellor

Om de problemen van je cliënt te kunnen duiden is het verstandig, of zelfs noodzakelijk, om kennis te hebben van hoe problemen kunnen ontstaan en hoe ervaringen uit het verleden een cliënt (onbewust) kunnen dwarszitten. Wanneer je deze kennis niet in huis hebt, ben je niet voldoende in staat om de oorzaak van de problemen van je cliënt te begrijpen. Je kunt dan minder goed inschatten of jij de juiste hulpverlener bent om deze klant te begeleiden, en je steekt een coachingstraject misschien wel op het verkeerde niveau in. Dat betekent niet dat iedere coach met ernstige onderliggende problematiek of trauma moet kunnen werken, maar een gedegen kennis van onderliggende oorzaken is wel degelijk nodig om in te schatten wat er voor de klant nodig is, en of jij dat kunt bieden.

Om deze reden wordt in deze opleiding veel aandacht besteed aan (het ontstaan van) psychische problemen en trauma, zodat je als coach/counsellor een gedegen kennis hebt van hetgeen je zoal in je praktijk tegen kunt komen.

#### Wat doet een coach/counsellor niet?

Eis een aantal dingen die een coach/counsellor per definitie niet doet. We noemen hier een aantal rollen die je als coach/counsellor niet aanneemt. In de theorie van Lesdag 2 gaan we dieper in op welke zaken je wel en niet begeleidt.

Een coach/counsellor is in principe geen:

- Psycholoog/therapeut (behandelen van psychische stoornissen)
- Maatschappelijk werker (begeleiden van het hele gezinssysteem)
- Mentor
- Adviseur

### Adviseren: ja of nee?

Een coach is géén adviseur. Het is de gangbare visie dat de cliënt zelf via inzichten tot oplossingen moet komen. Dat houdt echter niet in dat je als coach tijdens de coaching nooit met waardevolle suggesties mag komen. Houd er daarbij wel rekening mee dat jouw suggestie niet bij de cliënt kan passen en dat hij zelf bepaalt wat hij met jouw suggesties doet.

De stelregel is dat je geen suggesties geeft zolang de cliënt zelf in staat is om oplossingen te vinden. Pas als de cliënt vastloopt, of telkens in herhalingen valt, kun je een andere oplossingsrichting suggereren. Kom je te snel of onnodig met suggesties/adviezen, dan stop je de creativiteit bij je cliënt en beïnvloed je de gelijkwaardigheid. Je geeft dan eigenlijk aan dat jij het beter weet. Een van de lastigste taken van een coach of counsellor is om je eigen adviezen voor je te houden en uit te stellen, zolang de cliënt zelf in actief zelfonderzoek en in beweging is.

### Deze vuistregel kan helpen:

- Niet adviseren als:
  1. De cliënt in beweging is.
  2. De cliënt zelf nieuwe wegen in durft te slaan.
  3. Je wilt redden of wilt haasten.
- Wel adviseren als:
  1. De cliënt vastzit.
  2. Er geen oplossingen uit de cliënt zelf komen.
  3. De cliënt redelijkerwijs niet kan weten wat er met hem gebeurt (psycho-educatie).

In het laatste geval kun je psychologisch proberen te duiden waar de cliënt op vastloopt en je kennis daarover delen. Adviseer bij voorkeur alleen procesmatig. In andere woorden: vertel je cliënt wat jij ziet en duid dat. Geef één of enkele suggesties en vraag daarbij altijd of die suggesties toepasbaar zijn.

Belangrijk is dat je een cliënt NOOIT adviseert om een relatie of baan te beginnen of te beëindigen, of om iets te doen dat tot zijn nadeel kan strekken. Uiteraard kun je wel iemand begeleiden om te ontdekken waarom iemand ontevreden is in zijn relatie of werk. En ook iemand die graag wil stoppen kun je helpen om blokkades te overwinnen om vervolgens een moeilijke stap te kunnen zetten.

### Een voorbeeld:

*Jouw cliënt heeft last van pleinvrees. Deze cliënt is zo angstig om naar buiten te gaan, dat elk sociaal contact verdwijnt. Het is in een dergelijke situatie niet de bedoeling dat je je cliënt jarenlang laat verdrinken in zijn probleem, tot hij zelf een oplossing heeft bedacht. Een oplossing die waarschijnlijk ver weg is, omdat de angst zo groot kan zijn dat het elke vorm van oplossingsgericht denken bij de cliënt in de weg staat. In dergelijke gevallen is het wenselijk dat je jouw expertise als coach/counsellor inzet om deze cliënt te adviseren en te helpen om zijn probleem op te lossen.*

Een andere methodiek die juist gebruik maakt van het aandragen van (absurde) oplossingen en adviezen is provocatief coachen. Bij deze manier van coachen wordt tijdens een coachings-gesprek op een provocatieve manier een oplossing of advies ingezet om de impasse van de cliënt te doorbreken en de cliënt op een andere manier in beweging te brengen. Bijvoorbeeld, als je cliënt blijft klagen over zijn slechte kansen op de arbeidsmarkt, kun je hem uitdagen door te zeggen 'koop anders alvast een geranium en ga er achter zitten,



om te oefenen'. In sommige gevallen kan dit heel goed werken. Op lesdag 9 komen we nog terug op deze manier van coachen.

## 2.5 Jij als coach/counsellor

### Ontdekken wie jij bent als coach/counsellor

Een bekende quote: 'Het is de therapeut en niet de therapie die het hem doet'. Dat wil zeggen dat jij als coach of counsellor misschien wel de belangrijkste factor bent in het veranderingsproces van de ander. Het meest belangrijke als coach/counsellor is weten wie jij bent als mens en professional, en waar je specifieke kennis en vaardigheden liggen om anderen te begeleiden. Carl Jung zei eens: "Leer je theorie zo goed mogelijk, maar durf het los te laten als je met de menselijke geest aan de slag gaat".

In onze opleiding 'Coaching en Counselling Jaar 1' krijg je naast de theorie en methodieken ook handvatten mee voor persoonlijke en professionele groei. Je zult merken dat tijdens de opleiding je beeld van het werk dat je als coach/counsellor wilt gaan doen nog kan veranderen. Het is een reis en een proces van ontdekken wie je zelf bent, waar je ervaringen liggen, welke methodieken het beste bij jou passen, welke specialisatie(s) je wilt kiezen en welke doelgroepen je aanspreken. Het vak van coach is zo breed dat je je kunt blijven ontwikkelen, verdiepen en specialiseren.

### Waarom wil jij coach/counsellor worden?

Weet jij van jezelf waarom je graag coach/counsellor wilt worden? Het is verstandig om voor jezelf helder te hebben waarom je anderen in hun problematiek wilt gaan begeleiden. Waar komt deze behoefte vandaan? Waar ligt onbewust jouw eigen verlangen? Wat valt er voor jezelf nog te leren? Heb je je eigen thema's voldoende doorgewerkt om anderen te kunnen begeleiden, zonder je eigen verhaal te projecteren op de ander?

Het zijn belangrijke vragen die je jezelf als aspirant coach kunt stellen. Vragen waar je tijdens de opleiding met behulp van je medestudenten in een veilige omgeving aan kunt gaan werken. Als je antwoord hebt op deze vragen is de kans minder groot dat je op een gegeven moment tijdens een coachsessie tegen je eigen onverwerkte problematiek aanloopt.

### Thema's van cliënten die aansluiten bij jouw eigen ervaring of proces

In coachcarrière kun je merken dat je veel cliënten krijgt met dezelfde thema's. Thema's die vaak ook met jou te maken hebben. Als je je hiervan bewust bent en het herkent en erkent, dan kun je hiermee aan de slag gaan. Je kunt je hierdoor niet alleen persoonlijk, maar ook professioneel verder ontwikkelen. Als je in staat bent deze (vaak confronterende) interactie in de coach-cliënt relatie te omarmen, zul je ervaren dat het vak als coach alleen maar interessanter wordt. Dus stel je open om niet alleen met de problematiek van de cliënt aan de slag te gaan, maar blijf ook aan je eigen processen werken (bijvoorbeeld met behulp van een coach, of in supervisie of intervisie). Het is een proces dat zich steeds zal herhalen. Als je het ene thema hebt doorgewerkt, dient het volgende proces zich aan. Zo komen je cliënten vaak brengen waar jij nog aan moet werken. Blijf nieuwsgierig en alert, een trigger bij jou kan een groot cadeau zijn in je verdere ontwikkeling als professioneel coach.

Veel coaches kiezen ook een vakgebied waar ze zelf 'ervaringsdeskundig' in zijn. Ze kiezen dan een vakgebied met thema's die ze zelf hebben meegemaakt. Ervaringsdeskundigheid kan een pré zijn of een valkuil. Iemand die ervaringsdeskundig is weet uit eigen ervaring waar een cliënt doorheen gaat en kan deze kennis inzetten

als kracht. De valkuil is echter dat de coach zijn eigen verhaal en oplossingen projecteert op de cliënt, of de neiging heeft om de cliënt te gaan redden en proberen te behoeden voor fouten die de coach ooit zelf heeft gemaakt. De coach moet zich bij cliënten, die qua thema's aansluiten bij zijn ervaringsdeskundigheid, extra alert zijn op de valkuilen en zijn expertise op een gepaste en functionele manier inzetten. Hij is waakzaam voor de reddersrol en bewaart te allen tijde professionele afstand.

### **Het belang van intervisie en supervisie**

Om jezelf scherp te houden in dit vak heb je soms de hulp nodig van gelijkgestemden. Als je verstrikt raakt in je eigen proces, zal het geen goed doen aan je enthousiasme voor het vak. Niet zelden stoppen coaches omdat ze gefrustreerd raken door wat ze vaak 'lastige klanten' noemen. Het doen van intervisie en supervisie kan je helpen om inzicht te krijgen in wat er bij jou op de achtergrond speelt en je verder helpen om persoonlijk of professioneel de draad weer op te pakken. Hierna in paragraaf 2.6 meer over dit onderwerp.

### **Blijven ontwikkelen en bijscholen**

Als coach en counsellor dien je je blijvend bij te scholen. Bijscholing bevordert niet alleen je professionele groei, het houdt je ook op de hoogte van de laatste ontwikkelingen binnen het vakgebied. Bijscholing is ook een eis van veel beroepsverenigingen om lid te kunnen blijven.

Het pad van coach/counsellor is eigenlijk een pad van een leven-lang leren en ontwikkelen. Volg bijscholingen en aanvullende opleidingen, doe persoonlijke ontwikkelingscursussen en blijf lezen! Doe het niet (uitsluitend) omdat een beroepsvereniging het van je verlangt en je je punten moet halen, maar blijf nieuwsgierig en blijf je ontwikkelen. Het maakt je een completer mens en een betere coach/counsellor.

## **2.6 Intervisie en supervisie**

### **Supervisie**

Supervisie heeft veel weg van coaching, maar is gericht op het bewust leren hanteren van de beroepsmethodieken. Een supervisor is iemand die ruime ervaring heeft in het coach-vak en die je kan begeleiden in jouw professionele groei als coach. Het is aan te raden om voor je persoonlijke groei gebruik te maken van een coach of counsellor als supervisor. Niet het ingebrachte probleem staat centraal in de supervisie, maar de manier waarop jij als coach omgaat met de situatie en wat er bij jou wordt geraakt. Door te reflecteren op bepaalde (belemmerende) situaties waar je in je werk tegenaan loopt, ontwikkel je het vermogen om in soortgelijke situaties deze eerder te onderkennen en herkennen en er beter mee om te gaan in de toekomst.

Het staat je vrij om tijdens de opleiding gebruik maken van een supervisor, maar dit is geen verplicht onderdeel van de opleiding. Ervaring leert wel dat studenten die regelmatig gebruik maken van supervisie, coaching en intervisie, ook zelfbewuster en diepgaander met cliënten kunnen werken.

### **Intervisie**

Intervisie is een werkvorm waarbij mensen bij elkaar komen die in hetzelfde vakgebied werkzaam of in opleiding zijn. Het doel van intervisie is dat het de deskundigheid en de persoonlijke groei van de deelnemers vergroot.

Bij intervisie staat de reflectie op het professioneel handelen van de deelnemers als coach/ counsellor centraal. Het verschil met supervisie is dat er geen hiërarchische situatie is, maar dat de deelnemers allemaal

gelijkwaardig zijn. In het intervisieproces zul je niet alleen inzichten krijgen in je eigen ingebrachte problematiek, maar ook leren van de vragen die door de andere deelnemers worden ingebracht. Een ingebrachte vraag kan ook een algemene thematiek betreffen. Neem bijvoorbeeld een thema als 'hoe beter om te gaan met cliënten die in de weerstand zitten', of 'hoe te voldoen aan bepaalde wet en regelgeving'. Dit zijn thema's die op alle deelnemers van toepassing zijn.

### **Werkwijze bij intervisie**

De basis van een intervisiebijeenkomst is dat een van de deelnemers een (werk)vraag inbrengt en dat de andere deelnemers hierover vragen stellen, met als doel de inbrenger te laten reflecteren op zijn eigen handelen. De begeleider/voorzitter begeleidt het proces, zal zo nodig ingrijpen als dat nodig is om het proces goed te laten verlopen, of zal het proces gaandeweg aanpassen aan de wensen van de deelnemers. Het is een organisch proces.

De ingebrachte vraag wordt in beginsel onderzocht zonder dat er ongevraagd advies wordt gegeven. Advies geven wordt zo lang mogelijk uitgesteld. Overtuigingen, meningen en aannames worden ter discussie gesteld. De inbrenger van de vraag vertelt over zijn probleem. De andere deelnemers bevragen hem, vragen door en vormen zich zo een beeld van het probleem.

Wanneer de deelnemers voldoende informatie hebben is er een nieuwe situatie ontstaan:

- De deelnemers hebben een visie ontwikkeld op het probleem van degene die het heeft ingebracht en kunnen advies uitbrengen om de vraagsteller zo verder te helpen;
- De probleeminbrenger heeft door antwoord te geven op de vragen, zélf ook een ander inzicht ontwikkeld in het vraagstuk en kan zelf verder met nieuwe oplossingen voor zijn probleem.

Door vragen te stellen en te exploreren is er een andere verhouding tot het probleem ontstaan. Een andere zienswijze bijvoorbeeld op de eigen rol, de eigen aanpak.

De begeleiding van de intervisie wordt gedaan door de voorzitter. Dit is een van de deelnemers of een externe begeleider. De taak van de voorzitter is het proces leiden en bewaken. Dit heeft als consequentie dat de begeleider zelf niet inhoudelijk mee kan doen. Het begeleiden van het proces is al een enorme taak, meedoen kan het alleen maar ingewikkelder maken.

### **De spelregels van intervisie**

Er zijn een paar algemene spelregels die gelden voor intervisie:

1. Deelname aan een intervisiegroep geschiedt op vrijwillige basis.
2. De deelnemers binnen de intervisiegroep bespreken zaken op basis van gelijkwaardigheid.
3. Alle deelnemers gaan respectvol met elkaar om.
4. De deelnemers garanderen elkaar veiligheid en vertrouwelijkheid. *Wat in de groep wordt besproken, blijft binnen de groep.*
5. Deelnemers kunnen te allen tijde hun grens aangeven.
6. Het gaat niet om het overtuigen van de inbrenger, maar om het ondersteunen van de inbrenger en het overwegen van alle mogelijkheden.
7. De gespreksleider doet inhoudelijk niet mee.
8. Er is consensus over de afgesproken werkwijze.
9. De deelnemers brengen de discipline op om de methodiek te volgen. Ze geven geen advies als dit nog niet aan de orde is, stellen per keer één vraag, houden zich aan de tijd, etc.

10. Tijdens de intervisie zijn de deelnemers volledig aanwezig bij de intervisie. Telefoons en andere communicatiemiddelen staan dus uit.

Naast het voorgaande kun je misschien nog meer regels bedenken die helpen om de intervisie zo effectief mogelijk te laten zijn.

### ***Intervisiemethodieken***

Er zijn verschillende intervisiemethodieken die qua stijl en in tijdsbestek enorm kunnen verschillen. Het is sterk afhankelijk van het aantal deelnemers en de doelstelling van de intervisie welke methodiek het meest zinvol is. In de lesmap zal op lesdag 1 en 4 een intervisiemethodiek worden behandeld. Deze kun je gebruiken bij de intervisie met je medestudenten, maar dit is niet verplicht. Je mag ook zelf een intervisiemethodiek kiezen. Er zijn vele boeken over intervisie geschreven en ook online zul je verschillende methodieken kunnen vinden. Men kan er als intervisiegroep voor kiezen om altijd dezelfde intervisie methodiek in te zetten, of om dat per keer te laten bepalen door de begeleider/groep/inbrenger. Vermeld in de verslagen voor je portfolio welke intervisie-methodiek is gebruikt.

### ***Groepsgrootte en manier van intervisie***

Intervisiegroepen hoeven niet altijd fysiek bij elkaar te komen. Met de huidige technische mogelijkheden kunnen deelnemers ook bij elkaar komen via bijvoorbeeld een teleconferentie of Skype (zoals in onze online opleidingen gebeurt). Het voordeel hiervan is dat men, indien nodig, op korte termijn een verkorte intervisie kan organiseren om met een dringende vraag van een van de deelnemers aan de slag te gaan. Intervisiegroepen hoeven overigens niet altijd dezelfde samenstelling en groepsgrootte te hebben. Een intervisie is het meest zinvol als de groep uit minimaal 3 en maximaal 10 personen bestaat.

### ***Intervisie tijdens en na de opleiding***

In de opleiding 'Coaching en Counselling Jaar 1' word je geacht om regelmatig met je medestudenten intervisie te doen. Op de eerste dag van de opleiding vorm je met een aantal van je medestudenten een intervisiegroep. Deze groepen bestaan bij voorkeur uit 5 mensen, maar minimaal uit 4 mensen. De groepen worden zelfstandig gevormd en het is dus aan jou bij welke groep jij je aansluit. De docent en/of de ACC mengen zich niet in dit proces. Met jouw groep zul je intervisiebijeenkomsten gaan houden, waarin zal worden gereflecteerd op jullie eigen handelen als coach.

Iedere student brengt tijdens de intervisiebijeenkomsten tenminste twee keer een casuïstiek in, en neemt hierover reflectieverslagen op in zijn/haar portfolio. Je hoeft alleen verslagen in je portfolio op te nemen van de 2 intervisiebijeenkomsten waarin je zelf een casus hebt ingebracht.

Er vindt dus tenminste zo vaak intervisie plaats als nodig is om iedere deelnemer aan de intervisiegroep tweemaal als inbrenger aan bod te laten komen.

In de hoofdstukken die horen bij lesdag 1 en 4 wordt een intervisiemethode behandeld. Het staat jullie als intervisiegroep vrij om andere intervisiemethodieken te gebruiken. Op internet zijn er veel te vinden. Noem in je verslag wel welke intervisiemethode er is gebruikt.

In de volledige lesmap van de opleiding Coaching en Counselling Jaar 1 zul je twee formulieren vinden:

1. Formulier 'Intervisieverslag'. Deze gebruik je om een verslag te schrijven over de 2 intervisiebijeenkomsten waarin je zelf een casus hebt ingebracht.
2. Formulier 'Intervisieverklaring'. Dit formulier laat je op de laatste intervisiebijeenkomst door alle leden van je intervisiegroep onderteken en voeg je bij je portfolio.

Het is aan te raden om ook na de opleiding regelmatig intervisie te doen. Dat kan met je eigen groep van de opleiding, of je kunt zelf een intervisiegroep opzetten (of je aansluiten bij een reeds bestaande intervisiegroep). Beroepsverenigingen bieden jou als coach ook vaak de mogelijkheid om je aan te sluiten bij een intervisiegroep.

### ***Intervisie van anderen begeleiden als coach***

Intervisie wordt steeds meer toegepast in het bedrijfsleven en bij opleidingen, maar hoeven niet altijd werk- of opleiding-gerelateerd te zijn. Als coach kun je (als je je daarin specialiseert of traint) intervisie van anderen begeleiden. Je kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om een intervisiemethodiek toe te passen bij het begeleiden van jongeren met leerproblemen, zwangere vrouwen, mensen die in het buitenland wonen en hun draai niet kunnen vinden, sporters etc. Met een beetje creativiteit kun je intervisie inzetten in je eigen specialisatie en jezelf hiermee op de kaart zetten. Als je het online doet, kun je zelfs wereldwijd mensen bij elkaar brengen.

## **2.7 Basisgespreksvaardigheden**

Goede gespreksvaardigheden zijn essentieel voor elke coach om effectief te kunnen coachen. In dit hoofdstuk behandelen we een aantal basisgespreksvaardigheden. In hoofdstuk 2 gaan we dieper in op het onderwerp communicatie en behandelen we meer gespreksvaardigheden en voorwaarden voor goede communicatie. De basisgespreksvaardigheden die je in deze opleiding leert zullen je niet alleen als coach, maar ook in het dagelijkse leven van dienst zijn. Je zult merken dat je effectiever gaat communiceren, door deze technieken bewust toe te passen. Je zult in het begin meer gaan nadenken over de manier waarop je vragen stelt en dat kan verwarrend voor je werken (en soms ook voor je omgeving). Het lijkt alsof communiceren ineens lastig wordt. Dit komt doordat je gaat nadenken over hoe je welke vragen het beste kunt stellen. Door veel te oefenen wordt deze manier van communiceren echter een tweede natuur.

### **Rapport maken**

'Rapport' (Frans voor 'goed contact') maken is een term vanuit de NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren) en wordt gebruikt om aan te geven hoe je echt verbinding kunt maken met je cliënt. Dit is nodig om een goede relatie met je cliënt op te bouwen, want als mensen geen rapport met elkaar kunnen maken is de communicatie weinig effectief.

Rapport wordt gekenmerkt door:

1. Vertrouwen
2. Gevoelsmatige betrokkenheid
3. Bereid om elkaar te volgen
4. Respect voor elkaars wereldbeeld (je hoeft het niet met de ander eens te zijn, maar je hebt wel respect voor zijn standpunten)
5. Sterk op elkaar gerichte aandacht



Rapport maken is geen trucje, maar er zijn wel manieren die je kunnen helpen bij het maken van rapport:

- **Verbaal:** door het gebruik van dezelfde woorden, volume, toon, spreesnelheid, etc.
- **Non-verbaal:** door het spiegelen van gezichtsuitdrukkingen, lichaamshouding, gebaren en ademritme.

Neem het voorbeeld waarin je cliënt met de armen over elkaar zit, een gesloten houding. Je kunt dan als coach ook een korte tijd met de armen over elkaar gaan zitten en dan langzaam de armen uit elkaar halen. Je zult zien dat je cliënt je voorbeeld (onbewust) volgt en meer in staat zal zijn zich open te stellen.

### **Niet selectieve luistervaardigheden, aandacht-gevend gedrag**

Een van de belangrijkste basisvaardigheden van een coach is luisteren. Maar écht goed luisteren is nog niet zo eenvoudig. Wij mensen hebben de neiging om veel te zenden en om gehoord te willen worden, en in mindere mate om goed te luisteren. Je kent die situaties wel waarin je met vrienden in gesprek bent en je staat te popelen om ook je eigen verhaal of standpunt in te brengen. Binnen vriendschappelijke relaties hoeft dat geen probleem te zijn, maar in de coaching zul je moeten leren om hier op een andere manier mee om te gaan.

Hoe luister jij naar anderen? Houd je je aandacht bij de ander? Of ben je verzonken in je eigen gedachten en misschien al bezig met de volgende vraag die je gaat stellen? En hoe zorg je ervoor dat je ook echt begrijpt wat de ander te vertellen heeft?

Tijdens deze lesdag staan we stil bij (niet-selectieve) luistervaardigheden. Dat wil zeggen dat het verhaal van de cliënt centraal staat en je daarin als coach niet selecteert. Je volgt dus de cliënt. We behandelen rapport, luisterhouding, samenvatten en open vragen stellen. In de volgende lesdag gaan we dieper in op verschillende soorten vragen.

De Amerikaanse dr. Joe Dispenza heeft de laatste jaren veel hersenonderzoek gedaan naar de relatie tussen lichaam en geest, en heeft dit beschreven in zijn boek 'You are the placebo'. Hij heeft wetenschappelijk aangetoond dat wij mensen gemiddeld 60.000 tot 70.000 gedachten per dag hebben. Grofweg 1 gedachte per seconde. Als we ervan uitgaan dat deze cijfers kloppen, dan is het erg moeilijk om met volle aandacht te luisteren naar de ander, zonder te vervallen in je eigen gedachten. Dat vergt oefening en het je bewust zijn van wat er gebeurt als je met iemand in gesprek bent. Een luisterend oor bieden aan een ander betekent de ander volle aandacht geven en luisteren naar wat hij werkelijk te vertellen heeft.

Om jezelf en je cliënt bij de les te houden zul je als coach dus 'actief' moeten leren luisteren.

### ***Luisteren op verschillende niveaus***

Als je luistert, kun je dat op verschillende niveaus en met verschillende intenties doen. Je kunt puur feitelijk luisteren om informatie te verzamelen, je kunt luisteren vanuit een oordeel, je kunt luisteren om je eigen mening bevestigd te zien. Maar je kunt ook luisteren om echt te horen wat de ander zegt, de ander te zien, te begrijpen en te aanvaarden. In die gevallen geef je ander de ruimte om zichzelf te zijn. In deze ruimte kan transformatie ontstaan.

### **Luisteren, samenvatten, doorvragen (de LSD techniek)**

Om zeker te weten dat je de cliënt goed hebt begrepen en je geen aannames doet, is het belangrijk om in je eigen woorden het verhaal van de cliënt samen te vatten. Dit heeft verschillende voordelen: je weet zeker

# Coaching en Counselling Jaar 1

## Proefles

---

dat de cliënt en jij hetzelfde bedoelen, de ander voelt zich echt gehoord, je brengt structuur aan in het gesprek en je neemt de leiding in het gesprek.

Hoe werkt het:

1. Luister actief en aandachtig naar wat de cliënt vertelt.
2. Vervolgens vat je in je eigen woorden samen wat de cliënt heeft gezegd. Begin met woorden als: *'als ik goed heb begrepen wat je net vertelde...'*, of *'klopt het dat je bedoelt dat...'*.
3. Daarna kun je doorvragen om meer te weten te komen over de problematiek van de cliënt, om zo verdieping aan te brengen in het gesprek. Doe dit vooral met open vragen.

### Open vragen

Open vragen zijn vragen die iemand de ruimte geven om zelf een antwoord te formuleren. Je nodigt de ander uit om zijn verhaal te vertellen. Daarom zijn open vragen het meest geschikt in coaching en counselling. Open vragen beginnen in principe niet met een werkwoord, maar met woorden als wie, wat, waar, waarom, waarheen, waarvoor, waaraan, wanneer, sinds wanneer, hoe, hoeveel, hoe vaak, welke, etc. Door het stellen van open vragen ga je dieper in op het ingebrachte probleem en krijg je meer informatie over de hele situatie.

Bijvoorbeeld:

- Cliënt: *'Ik was gisteren zo teleurgesteld in mijn dochter.'*
- Jij: *'Wat is er precies gebeurd?'*
- Cliënt: *'Toen ik gisteren thuiskwam was het hele huis een zootje.'*
- Jij: *'Wat maakt dat je je zo teleurgesteld voelde?'*
- Cliënt: *'Ik was al zo moe en dit was de druppel die de emmer deed overlopen. Normaal kan ik er wel tegen, maar dit keer had ik er veel moeite mee, omdat ik het gevoel heb dat ze geen rekening met mij houdt.'*
- Jij: *'Sinds wanneer heb je dat gevoel?'*
- Etc.

### Gesloten vragen

Gesloten vragen zijn vragen waarop iemand in principe alleen met een 'nee' of 'ja' kan antwoorden. Deze vragen zijn bedoeld om informatie in te winnen, of een bepaalde bevestiging te krijgen.

Bijvoorbeeld:

- *'Ben je in Nederland geboren?'*
- *'Heb je kinderen?'*
- *'Bedoel je dat je nog steeds getrouwd bent?'*

Dit zijn vragen waar je verder niet meer informatie mee los zult krijgen dan waar je naar vraagt. We hebben in dagelijkse gesprekken vaak de neiging om gesloten vragen te stellen, maar in een coachsetting probeer je juist je cliënt zijn verhaal te laten vertellen. Dan zijn open vragen effectiever. Gebruik je te veel gesloten vragen, dan gaat het gesprek op een soort kruisverhoor lijken en rem je het gesprek af. Je stuurt het gesprek in een bepaalde richting en het zal je cliënt niet uitnodigen om zijn verhaal te doen.

### **Vergeet OMA!**

Een belangrijke vuistregel om goed te luisteren is het achterwege laten van 'OMA':

- **O**vernemen: je gebruikt het verhaal van de ander als opstapje om over je eigen verhaal te beginnen.
- **M**ening geven: je wilt zo snel mogelijk je mening of oordeel geven over wat de ander vertelt.
- **A**dviseren: je wilt de ander redden, sturen, of problemen zo snel mogelijk oplossen.

Het gebruik van OMA doorbreekt het rapport en blokkeert het zelfonderzoek bij de cliënt. Bedenk dat een goede coach ruimte en oprechte aandacht geeft. Dat betekent dat je soms moet strijden tegen je natuurlijke behoefte aan aandacht voor jezelf.

### 3. Methodieken

#### 3.1 Methodiek 1: Oefenen met rapport maken

Vorm tweetallen en maak samen een wandeling van 5 minuten door het gebouw (of buiten als dat beter bevalt). Je mag daarbij **niet praten of elkaar aanraken**, maar je probeert als een gezamenlijke eenheid te lopen. Je maakt dus verbinding met elkaar en probeert een wandeling te maken waarbij je elkaar natuurlijk volgt en leidt.

Wanneer de trainer het eindsignaal geeft bespreek je kort na (maximaal 5 minuten) hoe jullie dit beiden hebben ervaren.

##### Vragen:

1. Was er verbinding? Hoe merkte je dat?
2. Ging het afstemmen over de te lopen route automatisch, of was er weerstand of neiging tot praten?
3. Hoe ervaar je het om met een onbekende verbinding te maken?

Wissel van partner en doe dezelfde oefening nog een keer. Ervaar hoe het is om dit met iemand anders te doen. Wat zijn de verschillen? Bespreek het samen na aan de hand van dezelfde vragen.

Ook interessant om te proberen: je kunt deze oefening ook doen door tegenover elkaar op een stoel te gaan zitten en een gesprek te voeren over een alledaags onderwerp (bijvoorbeeld hoe je reis vanochtend verliep). Of (iets spannender): stil tegenover elkaar gaan zitten en elkaar slechts aankijken.

##### Groepsbespreking: bespreek de oefening na in de groep.

Besteed daarin aandacht aan de volgende vragen:

1. Hoe maak je verbinding?
2. Hoe merk je dat er verbinding is?
3. Wat doe je als de verbinding even wegvalt?

#### 3.2 Methodiek 2: Oefenen van oprechte aandacht en (niet-selectief) luisteren

In de volgende oefening ga je drie dingen onderzoeken:

1. Hoe je vertelt over jezelf.
2. Wat jouw motivatie is voor deze opleiding.
3. Hoe je oprecht en zonder oordeel luistert.

##### CCO-opstelling (Coach, Client en Observator)

We maken in deze oefening gebruik van de zogenaamde CCO-opstelling. Dat betekent dat je om beurten de coach, de cliënt en de observator bent. Dit doen we tijdens deze opleiding vaker, omdat je van alle rollen veel kunt leren.

Vorm drietallen en ga zo zitten dat de coach en de cliënt tegenover elkaar zitten. Zoek een prettige positie ten opzichte van elkaar, waarbij je zorgt dat je elkaar kunt aankijken. Dit is in een coachsetting ook erg belangrijk. Iemand recht tegenover je zetten kan confronterend zijn, en is dus niet altijd nodig of gewenst,

maar zorg wel dat oogcontact altijd mogelijk is. Een setting waarin je iets schuin ten opzichte van elkaar zit is vaak prettig. De observator gaat ergens zitten waar hij beide anderen goed kan zien, maar geen onderdeel uitmaakt van het gesprek.

### **De oefening**

Degene die coacht oefent met luisteren en open vragen stellen, de observator doet het luisteronderzoek en degene die de cliënt is het praatonderzoek. Na 15 tot 20 minuten wissel je van rol, totdat iedereen alle rollen heeft vervuld. Maak uiteindelijk van alle rollen die je hebt gehad voor jezelf aantekeningen en neem deze op in je reflectieverslag van de lesdag.

De cliënt vertelt over het volgende onderwerp:

***“Waarom heb ik voor deze opleiding gekozen en wat wil ik leren?”***

De cliënt vertelt zijn verhaal en jij doet als coach het volgende:

1. In de eerste 3-5 minuten ga je juist zoveel mogelijk OMA-en (zie paragraaf 2.7). Je mag het verhaal dus overnemen, je mening geven en adviseren. Probeer te luisteren, maar vooral om daarna jezelf en jouw mening, oplossing of verhaal centraal te stellen als persoon. Op deze manier kan worden ervaren hoe het is als iemand niet echt naar je luistert en zichzelf centraal stelt.
2. Daarna ga je 10-15 minuten (afhankelijk van de beschikbare tijd) oefenen met oprecht luisteren, samenvatten en doorvragen. Je gaat actief luisteren naar de ander om deze op een dieper niveau te leren kennen. De ander staat dus 100% centraal en jouw eigen verhaal en situatie breng je niet in. Je probeert ook om daar in je eigen hoofd niet mee bezig te zijn. Vat het verhaal van de ander tussendoor samen in je eigen woorden en vraag door. Stel verdiepende (open) vragen die gaan over de motivatie van de ander, wat hij wil en wat hij beoogt met de opleiding.

### **Als coach onderzoek je bij jezelf:**

- Welke manier van vragen stellen en luisteren is voor jou het makkelijkst?
- Wat doen de twee geoefende manieren van luisteren en vragen stellen met jou en je gesprekspartner?
- Waar loop je tegenaan en wat zijn jouw verbeterpunten?
- Wat doet het met jou om te luisteren, om zo iemand echt op een dieper niveau te leren kennen?

### **Als cliënt onderzoek je bij jezelf:**

- Hoe was het voor jou om je verhaal te vertellen?
- Wat doet het met je om op deze twee verschillende manieren bevraagd te worden?
- Praat je makkelijk en met zelfvertrouwen? Of zoek je naar woorden?
- Ben je erg bezig met wat de ander van je zal denken en wil je een goede indruk maken? Of voel je je vrij om te praten?
- Praat je over je gevoel? Of blijf je bij de feiten?
- Praat je hard, of juist zacht?
- Hoe zit je erbij? Zit je van de ander weggedraaid? Of juist naar de ander toe?
- Heb je je armen over elkaar? Of zit je helemaal ontspannen?
- Kijk je de ander aan als je praat? Of vermijd je oogcontact?



- Welke gedachten schieten er door je hoofd als je praat? Ben je snel afgeleid, of ben je aanwezig in het moment?

### **Als observator doe je het luisteronderzoek en neem je bij jezelf waar hoe je luistert:**

- Wat voor gevoelens en gedachten komen er bij jou op tijdens het gesprek?
- Wat valt je op aan het gesprek? Wat vind je dat goed loopt? Hoe zou jij het doen?
- Heb je de neiging om te interrumpen en het gesprek over te nemen?
- Kun je luisteren met een open mind en de ander zien voor wie hij is?
- Ben je afgeleid en luister je maar met een half oor? Of ben je met je volle aandacht bij het gesprek?
- Hoe is het voor jou als er stiltes vallen? Voel je je ongemakkelijk en wil je de cliënt gaan helpen? Zou je het liefste vragen gaan stellen? Of kun je het laten en voel je je op je gemak in de stilte?

### **Nabespreking:**

Wissel na ieder gesprek met elkaar uit hoe deze oefening voor een ieder was. De cliënt en observator geven de coach feedback. Op de regels van goed feedback geven gaan we op lesdag 2 verder in, maar geef alvast tips en wissel uit wat je is opgevallen.

## **3.3 Methodiek 3: Intakegesprek oefening 1**

De intake is een belangrijk onderdeel van het coachtraject. In de intake doe je drie dingen:

- Kennismaken
- Uitleggen wat coaching/counselling is en wat jij voor de cliënt kunt betekenen
- De hulpvraag helder krijgen

Het is belangrijk dat je de intake goed doet en dit dus ook gedegen oefent in de opleiding. Daarom hebben we het oefenen van de intake verdeeld over twee lesdagen. Dat betekent niet dat een intake meerdere sessies hoeft te duren, meestal ben je in één sessie hiermee klaar, maar het oefenen hebben we opgedeeld in verschillende oefeningen op lesdag 1 en 2.

In deze oefening ga je oefenen met het onderdeel van de intake waarin je voorlichting aan je cliënt geeft over wat coaching en counselling inhoudt.

**Vooraf:** In de groep ga je eerst samen met de trainer nadenken over wat coaching en counselling precies inhoudt, en hoe je ervoor zorgt dat de cliënt de juiste verwachtingen heeft van de gesprekken met jou als coach.

Je gaat dit nu oefenen met twee medestudenten in een CCO-opstelling (cliënt, coach, observator). Je neemt dus allemaal afwisselend een keer elke rol aan.

### **De oefening**

- De cliënt bedenkt vooraf een coachvraag en een aanleiding om de coach te bezoeken. Neem bij voorkeur een echte vraag van jezelf uit je leven of werk.
- De coach heet de cliënt welkom en besteedt aandacht aan de kennismaking, vervolgens legt hij uit wat coaching en counselling is en wat de cliënt van hem kan verwachten. Daarna besteedt hij 5 minuten aan een eerste verkenning van de vraag.

- De observator mag door de coach worden geraadpleegd als adviseur. De observator mag zich niet ongevraagd mengen in het gesprek, of het gesprek overnemen.

Stop het gesprek na 10 minuten (ook als het niet af is) en bespreek na aan de hand van de volgende vragen:

1. Voelde de cliënt zich welkom en op zijn gemak? (En hoe zorgde de coach daarvoor?)
2. Voelde de cliënt zich gehoord? (En wat deed de coach daarin?)
3. Is het voor de cliënt helder geworden wat coaching inhoudt? (Hoe helder heeft de coach dat uitgelegd?)

Besteed maximaal 5 minuten aan de nabespreking. Wissel dan van rol totdat iedereen alle rollen een keer heeft vervuld.

### 3.4 Methodiek 4: Reflecteren, hoe doe je dat?

Reflecteren is terugkijken, bespiegelen, overdenken en zoeken naar betekenis van wat je hebt gezien, ervaren, gedacht of gedaan, om daar vervolgens lering uit te trekken. Om goed te reflecteren is het nodig dat je als coach stilstaat bij wat er in jou omgaat en eerlijk naar jezelf durft te kijken. Het doel van de reflectie is om te leren van je eigen successen en fouten, om zo een betere coach te worden.

#### Drie dimensies

Reflecteren kun je op drie dimensies doen:

- Technisch instrumenteel: Werk ik op een effectieve en efficiënte manier? Gebruik ik de juiste methoden, technieken en richtlijnen? En kan ik uitleggen wat ik doe, en waarom?
- Normatief: Welke normen en waarden beïnvloeden mijn handelen? Maak ik de juiste afwegingen? En hoe komen deze tot stand?
- Persoonlijk: Wat denk, voel en wil ik? Is mijn handelen echt en integer?

Bij een goede reflectie komen deze dimensies alle drie aan bod.

#### Reflectie als cyclus

De Nederlandse onderwijskundige prof. dr. F. Korthagen ontwikkelde in 1993 een model waarin hij het reflecteren beschrijft als cyclus. Door deze cyclus stapsgewijs toe te passen op een bepaalde professionele situatie (casus) leer je systematisch te reflecteren.

##### Fase 1: Handelen

- Wat wilde ik bereiken?
- Waar wilde ik op letten?
- Wat wilde ik uitproberen?

##### Fase 2: Terugblikken op het handelen

- Wat gebeurde er concreet?
- Wat wilde ik?

- Wat deed ik?
- Wat dacht ik?
- Wat voelde ik?

### **Fase 3: Bewust worden van essentiële aspecten**

- Hoe hangen de antwoorden op de vorige vragen met elkaar samen?
- Wat is daarbij de invloed van externe factoren?
- Wat betekent dit nu voor mij?
- Wat is dus het probleem (of de positieve ontdekking)?

### **Fase 4: Formuleren van handelingsalternatieven**

- Welke alternatieven zie ik?
- Welke voor- en nadelen hebben die?
- Wat neem ik mij voor de volgende keer voor?

### **Fase 5: Uitproberen (deze fase is de start voor een nieuwe reflectiecyclus)**

- Toepassen nieuw gedrag en strategieën.
- In fase 5 doe je weer nieuwe ervaringen op, wat leidt tot een volgende reflectiecyclus. Zo ontstaat een spiraal van ontwikkeling.

### **De diepte in om tot echte ontwikkeling te komen**

Om je als coach te ontwikkelen is het goed om te reflecteren op wat er echt in je omgaat. Soms is je gedrag heel anders dan je eigenlijk zou willen handelen (wens), maar handel je bijvoorbeeld uit gewoonte, onmacht of onhandigheid. Dat is niet erg, maar als je hier aandacht aan geeft, kun je echt professioneel gaan groeien.

### **Reflecteren tijdens de opleiding**

Tijdens de opleiding maakt reflecteren op elke lesdag onderdeel uit van je portfolio. Een reflectie is geen samenvatting of objectief verslag van de dag of geoefende methodiek, maar het gaat over wat jij hebt beleefd en geleerd op deze lesdag. Je zult merken dat je naarmate de opleiding vordert steeds op een dieper niveau kunt reflecteren.

### **De rol van feedback bij reflectie**

Je zult in de opleiding feedback (leren) geven aan je medestudenten en ook feedback ontvangen van je medestudenten en de docent. Neem deze feedback mee in je reflectie. Om aandacht te besteden aan dat wat goed gaat, is het van belang dat positieve feedback verder gaat dan een oppervlakkig compliment als 'goed gedaan'. Positieve feedback heeft pas echt effect als de kwaliteiten van de coach worden benoemd. Vooral als bepaalde kwaliteiten sterk naar voren komen, kan daar feedback over gegeven worden. Vervolgens kan de vraag aan de orde komen hoe die kwaliteiten een volgende keer bewuster of vaker ingezet kunnen worden, ook in situaties die lastig zijn. Vraag dus bewust om verbeterpunten aan je medestudenten en ga ermee aan de slag!

### **Aandacht voor succes**

Tijdens reflectie wordt gewoonlijk veel aandacht besteed aan problemen en dat wat niet goed gaat. Door alleen te focussen op wat er niet goed gaat, ga je echter voorbij aan jouw kracht als coach. Aandacht voor positieve ervaringen en successen bevordert persoonlijke groei. Beschrijf dus ook in je reflectie wat er goed ging: waar was je zelf tevreden over en welke positieve feedback heb je ontvangen.

### **3.5 Methodiek 5: Intervisiemodel 1**

Hieronder wordt het proces beschreven van een vaak toegepaste intervisievorm.

#### **Kiezen van een begeleider/voorzitter**

Intervisiegroepen kunnen ervoor kiezen om de begeleiding over te laten aan wie zich aan het begin van de intervisie voor deze rol vrijwillig aanmeldt. Je kunt er als intervisiegroep ook voor kiezen om van tevoren een roterend schema op te stellen, zodat iedereen een keer aan de beurt komt. De begeleider is de voorzitter van de intervisie.

#### **Vaststellen intervisievraag**

De begeleider vraagt aan de groep wie van de deelnemers een intervisievraag heeft. Het kan zijn dat meerdere deelnemers een vraag hebben en dat daaruit een keuze gemaakt moet worden. Als er vragen zijn die een sterke overeenkomst hebben, dan kan de begeleider in overleg met de groep kiezen om dat als algemeen vraagstuk te behandelen. Als er verschillende vragen worden ingebracht, dan bepalen de betrokken deelnemers welke vraag het meest urgent is, zodat die als eerste aan bod komt. Is de urgentie van meerdere vragen vrijwel gelijk, dan kan men er voor kiezen om meerdere korte intervisierondes te doen binnen een van tevoren bepaald tijdsbestek. Als begeleider is het dan van groot belang om de tijd en het protocol goed in de gaten te houden. Soms vergt een vraagstelling veel meer tijd dan van tevoren werd ingeschat. Wij coaches hebben vrij sterk de neiging om diep op een bepaalde vraagstelling in te (willen) gaan, vooral als het om een gezamenlijk thema gaat (wat vaak het geval is).

#### **De methodiek:**

##### **1. Vraag formuleren.**

De begeleider vraagt aan de vraag-inbrenger om kort uit te leggen welk probleem hij in wil brengen. Bij intervisie gaat het altijd om vraagstukken m.b.t. het handelen van de inbrenger als professional. Dus niet over het probleem van zijn/haar cliënt, maar over hoe de coach met de cliënt en zijn probleem omgaat, of wat er bij de coach wordt losgemaakt in het proces van de cliënt. Kies uit het verhaal van de inbrenger het thema waar de meeste 'spanning' op staat, dus die het meest urgent is. Om deze uiteindelijke intervisievraag helder en duidelijk te krijgen is het aan te raden de vraag van de vraag-inbrenger terug te brengen tot een of twee zinnen.

### **2. Eerste vragenronde**

De deelnemers krijgen de gelegenheid om de vraag-inbrenger een vraag te stellen. Men kan kiezen om eerst een algemene verhelderende vraag te stellen. Dit om meer duidelijkheid te krijgen over de achtergrond van het ingebrachte vraagstuk. De begeleider zorgt ervoor dat iedereen slechts één (open) vraag stelt. Het is toegestaan dat ook de begeleider als vragensteller meedoet aan het proces.

De vraag-inbrenger geeft niet direct antwoord op de vragen van de deelnemers maar schrijft deze op. De vraag-inbrenger geeft pas antwoord als alle vragen gesteld zijn. De antwoorden hoeven niet in dezelfde volgorde als de vragen beantwoord te worden. Het is niet altijd eenvoudig om met een goede vraag te komen en deze zo te formuleren dat het een open vraag is. Als je in een grote groep zit kan het zijn dat jouw vraag eerder door een andere deelnemer gesteld gaat worden. Dus zorg dat je altijd een tweede vraag voorhanden hebt.

De begeleider vraagt na deze ronde of de vraag-inbrenger een antwoord heeft op zijn vraag. Zo niet dan is een tweede vraagronde nodig.

### **3. Tweede vragenronde**

In deze tweede vragenronde worden meer persoonlijke vragen gesteld. Bijvoorbeeld vragen over de gevoelens die er bij de vraaginbrenger spelen, op wat voor wijze dit probleem hem emotioneel geraakt heeft, of hij een patroon ziet in zijn reacties, herkenning vanuit de familiegeschiedenis etc. Ook na deze vragenronde vraagt de begeleider welke inzichten de vraaginbrenger heeft gekregen.

### **4. Derde vragenronde of adviesronde**

Als er nog steeds onduidelijkheid is, kan de groep kiezen voor nog een derde vragenronde. Dit is afhankelijk van de tijd en de behoefte vanuit de groep en de vraag-inbrenger. Als er geen behoefte is aan nog een verdiepende vragenronde, kan er gekozen worden voor een adviesronde. Iedere deelnemer mag dan een advies geven. De vraag-inbrenger hoort het aan en hoeft hier niet op te reageren. Men kan er ook voor kiezen om het (eventueel anoniem) op papier te zetten en aan de vraaginbrenger mee te geven.

### **5. Afronding**

Om de intervisie af te ronden kan de vraag-inbrenger reageren op het gehele proces, als hij hier behoefte aan heeft. Verder kan men nog verder praten over wat het met elke deelnemer gedaan heeft en wat hij zelf uit de intervisie meeneemt. Voorts kan er nog feedback gegeven worden aan de begeleider over zijn rol.

Timemanagement is van groot belang in intervisie. Zorg daarom als begeleider dat alle stappen doorlopen worden en wees streng als het dreigt te ontsporen. Uiteindelijk is iedereen erbij gebaat om het proces op tijd af te ronden. Hoe meer deelnemers, hoe meer tijd het gaat kosten. Kies in dat geval voor kortere intervisiemodellen. Vergeet aan het eind niet om de deelnemers te bedanken voor hun inbreng, in het bijzonder de vraag-inbrenger. Vraag als begeleider aan het eind van de supervisie aan de vraag-inbrenger of hij nog iets nodig heeft om het geheel goed af te ronden.

### Geraadpleegde literatuur

- Van Alphen, M.F. (2016). Inleiding in de Counselling, Hulpverlening bij functioneringsproblemen, Uitgeverij Boom.
- Derks, J & Hollander, J (2000). Essenties van NLP, 5<sup>e</sup> druk, Servire.
- Dirkse, S & Talen, A. (2011). Het Groot Coachboek, 1<sup>e</sup> druk 5<sup>e</sup> oplage 2018. Uitgeverij Boom.
- Dispenza, J. (2014). You are the placebo, Making Your Mind Matter, Hay House Uk Ltd.
- Hargrove, R. (2010). Meesterlijk coachen, de executive coach als kristische initiator van cultuurveranderingen, 1<sup>e</sup> druk. Uitgeverij Academic Service
- Lang, G. dr. Prof. En Van der Molen, H.T. dr. (2016, 17<sup>e</sup> druk). Psychologische gespreksvoering, Een basis voor hulpverlening. Uitgeverij Boom.

### Websites

<https://korthagen.nl/aandachtsgebieden/reflectie-en-kernreflectie/>

<https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Reflectie/Wat-is-reflecteren>

<https://reflectiesite.nl/model-korthagen/#.XV50A-gzZPY>





# Coaching en Counselling Jaar 1

Neem contact op en vraag onze studiegids aan

Tot zover de proefles van de opleiding Coaching en Counselling Jaar 1. Voor vragen over de opleiding kun je contact opnemen via 085 06 06 023. Je kunt ook een e-mail sturen naar [info@counselling.nl](mailto:info@counselling.nl) of een afspraak maken met onze studieadviseur.

Wil je meer weten over ons opleidingsinstituut en onze opleidingen? [Vraag gratis onze studiegids aan.](#)