

NO- Anne de Jong
Nadia van der Vlies
en Iris Kolthoff

**NONSENSE
TRAINEN
EFFECTIEF EN
ZELFVERZEKERD
VOOR DE GROEP**

Boom

Anne de Jong, Nadia van der Vlies en
Iris Kolthoff

No-nonsense trainen

Effectief en zelfverzekerd voor de groep

Boom

Meer informatie over deze en andere uitgaven vindt u op www.bua.nl.

© 2022 Anne de Jong, Nadia van der Vlies en Iris Kolthoff & Boom uitgevers Amsterdam

Redactie: Lilian Eefting, Leef in tekst, Groningen

Omslagontwerp: Studio Jan de Boer, Utrecht

Opmaak binnenwerk: Pre Press Media Groep, Leerdam

ISBN 9789024429189

ISBN e-book 9789024436705

NUR 808

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.nl.

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoud

Voorwoord	9
1 Wat is trainen?	11
1.1 Verschillende soorten trainingen	11
1.2 Wat maakt jou een goede trainer?	16
1.3 Wat maakt een training een goede training?	17
Samenvatting	18
2 Hoe veranderen werkt	21
2.1 Het verandermodel	21
2.2 De leercurve	27
2.3 Denken, voelen en doen	34
Samenvatting	37
3 Werkvormen	39
3.1 Jezelf voorstellen als trainer	39
3.2 Werkvormen bij het kennismaken	40
3.3 Werkvormen voor elke leerstijl	45
3.4 Rollenspellen (met acteur)	56
3.5 Het afronden	58
Samenvatting	60
4 Het ontwerpen van een goede training	63
4.1 Voorbereiding	63
4.2 Van een globaal naar een concreet doel	67
4.3 Passende modellen en theorieën	69
4.4 Je draaiboek ontwerpen	70
4.5 Draaiboek testen	75

4.6	Definitief draaiboek	75
4.7	Hybride en/of online trainen	76
	Samenvatting	79
5	Presentatievaardigheden	81
5.1	Veiligheid	81
5.2	Een goede trainer: mature, wijs, leuk en praktisch	87
5.3	Mature omgaan met vragen	97
5.4	Regie op tijd	99
	Samenvatting	102
6	Omgaan met weerstand	103
6.1	Wat is weerstand?	103
6.2	Mature omgaan met weerstand	110
6.3	Weerstandsmeter	115
	Samenvatting	122
7	Van klant naar opdracht	125
7.1	De vraag van de klant	125
7.2	Voorstel maken	131
7.3	Pitchen	133
	Samenvatting	136
8	Nachtmerries en hoe je ermee omgaat	137
8.1	Niemand zit op jou te wachten	138
8.2	Niemand zegt iets	140
8.3	Ze snappen je niet	142
8.4	De arrogante betweter	144
8.5	De flauwe grapjas	146
8.6	Een persoonlijke aanval op jou	147
8.7	Een deelnemer in tranen	149
8.8	Kritiek achteraf	150
8.9	Een irritante cotrainer	152
8.10	Last-minute afzeggers	154

Extraatje: flip-overtekenen	157
Dankwoord	161
Over de auteurs	163
Bijlagen	165
Literatuur	171

Voorwoord

Trainen is een prachtig vak. Een trainer helpt zijn deelnemers zich te ontwikkelen en te groeien. En het mooiste is, je ziet die verandering vaak voor je ogen gebeuren. Deelnemers aan je training worden zelfbewuster, krijgen nieuwe inzichten over zichzelf. Of ze leren nieuwe vaardigheden en kunnen na je training beter voor zichzelf opkomen of omgaan met feedback. Ze leren elkaar beter kennen, krijgen meer begrip voor elkaar, worden steviger, beter, zelfverzekerder. En ze zijn je dankbaar, heerlijk dat ze dankzij jou weer eens aan zichzelf hebben gewerkt.

Maar, training geven is niet altijd feest. Ervaren trainers weten heel goed: het ene moment voel je je de held en hangen de deelnemers aan je lippen, het andere moment slaat de twijfel toe en heb je het idee dat niemand op jou of jouw training zit te wachten. Je staat vaak alleen voor een groep, soms keert de groep zich tegen jou of ontstaan er bondjes. Het kan dus ook heel eenzaam voelen. Kortom: het leven van de trainer kent veel hoogte- en dieptepunten.

Dit boek is bedoeld voor alle trainers die gedrag of vaardigheden trainen. Of je nou trainingen geeft over gesprekstechnieken, workshops geeft over spiritualiteit of bijeenkomsten organiseert over opvoeden. Het gaat erom dat je wilt dat de deelnemers aan jouw training na je training meer weten of meer kunnen (of allebei). Dit boek helpt je om zelfbewust en effectief training te geven. Om je deelnemers blijvend te helpen veranderen.

Wij, Anne, Nadia en Iris, hebben samen voor duizenden groepen gestaan. Meestal met enthousiaste, leergierige deelnemers, maar ook voor deelnemers die met de armen over elkaar mompelden: 'Ach, je steekt er altijd wat van op.' We schreven eerder over coaching en leiderschap, maar omdat trainen echt een vak apart is, wilden we ook een boek schrijven over zelfbewust en effectief voor groepen staan. We besloten onze kennis en ervaring op dit vlak te vertalen naar een no-nonsense basisboek voor elke trainer. Vol verhalen uit onze ervaring en die van andere NONONS-trainers, en zoals je van ons gewend bent, ook

vol tips en suggesties. Zo willen we helpen om het jezelf makkelijker te maken en om je trainingen leuker en effectiever te maken. En dit boek is soms een hart onder de riem voor als het soms even niet loopt zoals je wilt.

En omdat we zo geloven in trainingen weten we ook dat je veel meer leert als je een training volgt dan van alleen een boek lezen. Dus wil je meer leren? Kijk eens op www.nonons.nl naar onze trainersopleiding de Train Intensive.

Anne, Nadia en Iris

NONONS Opleidingen, training en coaching

www.nonons.nl/opleidingen

1 Wat is trainen?

Laten we maar netjes beginnen met de definitie van trainen. Trainen is het stimuleren van een groep deelnemers om hun gedrag te veranderen. Om ze vaardigheden eigen te maken en/of hun overtuigingen bij te stellen. Je hebt als trainer dus altijd een duidelijk doel voor ogen: verandering.

1.1 Verschillende soorten trainingen

Trainingen heb je in allerlei soorten en maten. Van een coachopleiding van twee jaar tot een timemanagementtraining van een dag. Van een online Instagramworkshop van twee uur met honderd deelnemers, tot twee dagen en een nacht ‘op de hei’ om elkaar weer te vinden met een team.

Open en incompanytrainingen

Je kunt onderscheid maken tussen open trainingen en incompanytrainingen. Bij een *open training* organiseer je een training of opleiding op een bepaald moment, en daar kunnen deelnemers zich individueel of met een groepje op intekenen. Bij een *incompanytraining* geef je een training binnen een organisatie. Je traint een groep mensen die door de organisatie zijn uitgekozen of die zelf om een training hebben gevraagd. Je deelnemers zijn allemaal collega's van elkaar. Er zijn incompanytrainingen waar deelnemers verplicht aan deelnemen, maar vaak mogen medewerkers zelf kiezen welke training ze willen volgen.

NONONS heeft een aantal trainingen die we zowel in open vorm als incompany aanbieden, zoals de trainersopleiding en de training Coachend Leidinggeven. Soms geef ik in een week eerst de open trainingen en een dag later dezelfde training, maar dan incompany. Dan kan er een groot verschil merkbaar zijn. De deelnemers aan de open training hebben vaak zelf besloten deze training te willen volgen, hebben meerdere trainingen vergeleken en soms enorm hun best moeten doen om hun werkgever dit te laten betalen. Sommige deelnemers

betalen het zelf. Je kunt je voorstellen dat deze deelnemers ontzettend gemotiveerd zijn om te leren. Deelnemers aan de incompany-variant zijn vaak ook gemotiveerd hoor, maar er zijn ook deelnemers die denken: waarom moet dit nu? Ik ben stervensdruk, ik had deze dag liever gewoon gewerkt.

Vaardigheden, overtuigingen, identiteit

Er zijn trainingen gericht op vaardigheden, op het veranderen van overtuigingen en op identiteit. Bij een *vaardigheidstraining* worden (logischerwijs) vaardigheden aangeleerd. Denk aan gesprekstechnieken, presenteren, beïnvloeden, omgaan met tijd. Een training kan ook gericht zijn op het aanpassen van bepaalde belemmerende overtuigingen. Als je een timemanagementtraining geeft, kan die gericht zijn op vaardigheden (bij elke binnekomende mail direct bepalen wat je ermee doet), maar je kunt ook op *overtuigingen* trainen. Het kan immers zo zijn dat deelnemers geen tijd overhouden, omdat ze alles perfect willen doen of alles weg willen strepen. Ze hebben de overtuiging dat ze alleen goed zijn als ze alles af hebben op een dag. En dan heb je nog training gericht op *identiteit*. Deze trainingen gaan nog een laag dieper en werken echt aan het 'zijn' van de deelnemers. Met vragen als: wie ben ik, wie wil ik zijn, waar sta ik voor? Deze trainingen lijken ook iets meer op coaching, maar dan in een groep.

In het verleden heb ik veel train-de-managertrainingen verzorgd. Ik leerde managers hoe ze bepaalde rapporten moesten lezen, op welke manier ze er verbeterpunten voor hun teams uit konden halen en op welke manier ze het gesprek met het team het beste konden faciliteren. Dit was dus helemaal gericht op een vaardigheid, iets wat ze moesten kunnen. In een vervolgraining ging ik meer naar overtuigingen kijken. Sommige managers hadden moeite met bepaalde aspecten van het managen. Ze vonden het lastig empathisch te zijn, het eerlijke gesprek te voeren of te coachen. Hun overtuigingen vormden eigenlijk de belangrijkste blokkade, dus gingen we hiermee aan de slag: deze overtuigingen opsporen en er iets aan doen.

Instrumenteel en persoonsgericht trainen

Er is een verschil tussen instrumenteel trainen en persoonsgericht trainen. Bij *instrumenteel trainen* leer je de deelnemers een vaardigheid aan de hand van een duidelijke structuur (dit zijn de stappen van feedback geven). Als er vragen komen, koppel je de vraag aan de theorie of modellen die je hebt besproken. Bij *persoonsgericht trainen* werk je gericht op het leerdoel van de deelnemer. Je werkt niet (of veel minder) met modellen en theorieën,

maar met coaching, supervisie en intervisie. Als je deelnemer een vraag stelt of aangeeft dat hij¹ iets moeilijk vindt, ga je dat met hem onderzoeken en coach je hem in de groep.

Ik heb twee vormen van assertiviteitstraining gegeven. De eerste was instrumenteel en de tweede persoonsgericht. De instrumentele variant was een training van twee dagen waar veel theorie werd gegeven en een vast draaiboek de leidraad was. De persoonsgerichte variant was een training die bestond uit een aantal workshops waar de deelnemers individueel in de groep gecoacht werden en ook assertief op elkaar moesten reageren en in het hier-en-nu feedback geven.

Opleiding, training, workshop

De termen opleiding en training worden vaak door elkaar gebruikt. Ook worden veel trainingen de laatste jaren workshop genoemd. Wij maken wel een onderscheid tussen een opleiding en een training. Wij noemen het een *opleiding* als deelnemers echt een vak leren en een examen doen, en dus kunnen slagen of zakken. Als opleider moet je nog meer boven de stof staan, omdat wat je overdraagt weer verder overgedragen wordt. Een *training* noemen wij een programma van een halve of hele dag of meerdere dagen waar deelnemers iets leren, maar niet geëxamineerd worden. Wij gebruiken de term *workshop* meestal voor een kort programma, bijvoorbeeld van 1-3 uur, vergelijkbaar met een lezing of een webinar, maar dan interactiever.

De Coach Intensive-coachopleiding van NONONS heeft een examen met een schriftelijke en een mondelinge component. Alleen als deelnemers voor beide onderdelen slagen, kunnen ze het geaccrediteerde coachdiploma in ontvangst nemen. Daarom noemen wij dat een opleiding.

Onze open training Coachend Leidinggeven eindigen we met een oefenmiddag met een acteur. Hoe de deelnemer het er ook van afbrengt – als hij er is en zijn best doet, krijgt hij een certificaat. Daarom noemen wij dat een training. En als we een halve dag inspiratie bieden, of een uur een model toelichten als kick-off voor een trainingsprogramma, noemen we het een workshop.

¹ Waar 'hij' staat, kan uiteraard ook 'zij' of 'hen' gelezen worden.

Teamtraining of teamcoaching

Er is een verschil tussen teamtraining en teamcoaching. Bij een *teamtraining* geef je een training, maar is de groep deelnemers toevallig ook een team. Je training is inhoudelijk hetzelfde als bij losse deelnemers. Je zult wel merken dat een team trainen anders is. De deelnemers kennen elkaar goed, er zijn vaak *running gags*, vaste patronen en er kan ook sprake zijn van oud zeer, bondjes en gedoe.

Teamcoaching gaat precies daarover, over de onderlinge samenwerking. Gedoe tussen teamgenoten, conflicten en oud zeer kan het samenwerken belemmeren. Het kan ook zijn dat het team elkaar gewoon beter wil leren kennen om het nog leuker te hebben. Of effectiever te worden. Bij teamcoaching gaat het niet om het leren van een vaardigheid, maar om het team stappen te laten zetten om beter, effectiever en/of prettiger samen te werken.

Ik geef regelmatig Geluksroutetrainingen: deelnemers leren de Geluksroutemethodiek en leren bijvoorbeeld hoe ze het eerlijke gesprek voeren. Ze oefenen die gesprekken met elkaar en we bespreken hoe ze stappen kunnen zetten richting hun doel. We bespreken dan ook gedoe; niet het gedoe tussen de deelnemers onderling, maar gedoe dat deelnemers ervaren met anderen.

Ik gebruik diezelfde Geluksroutemethodiek ook als teamcoach. Dan wél gekoppeld aan het team en de onderlinge samenwerking. Laatst werkte ik bijvoorbeeld met een team waar veel onderling niet werd uitgesproken. Er was een vriendschappelijke sfeer, maar eerlijke gesprekken werden niet gevoerd. Daar heb ik een teamcoaching van meerdere dagen gegeven. Nu liet ik ze eerlijke gesprekken voeren met elkaar. Geen oefengesprekken, maar echte gesprekken over wat er tussen collega's onuitgesproken was.

Kleine groep of grote groep

Je kunt trainingen geven in kleine groepen of in grotere groepen. Het klinkt misschien als een open deur, maar als je traint, is de groeps grootte heel bepalend voor je programma en je werkvormen. En ook voor wat haalbaar is. In *kleine groepen* is er natuurlijk meer persoonlijke aandacht. Als je een rondje doet met ongeveer tien deelnemers, kan iedereen even kort iets zeggen. Als je met *grote groepen* werkt, kies je andere werkvormen, doe je zelden een rondje waar iedereen aan bod komt en werk je meer in subgroepen. Ook kun je dan met meer trainers werken op de groep. En soms kiezen trainers ervoor om aan het begin van een dag de theorie in een grotere groep te doen en dan later of 's middags in kleinere groepen te oefenen. Meer over werkvormen lees je in hoofdstuk 3.

Ik volgde onlangs zelf een SEO-training waarin in een dag tijd zes grote onderwerpen werden behandeld. Alle deelnemers hadden hun eigen laptop meegenomen, om het meteen in praktijk te brengen. Dat we met slechts vier deelnemers waren, voelde als een luxe: er was veel persoonlijke aandacht en we konden in die dag echt meters maken. Ik heb ook weleens een training gevolgd met zeventig deelnemers waarin je theorie kreeg, veel demonstraties, maar geen persoonlijke feedback en begeleiding.

Online, hybride en live trainen

Ten slotte heb je het verschil tussen online trainen, live trainen en hybride trainen. Met *hybride* wordt meestal bedoeld dat enkele deelnemers online deelnemen aan een groep die ook live bij elkaar is. Of het gaat om de afwisseling tussen online en live, dat bijvoorbeeld online trainingsdagen afgewisseld worden met live trainingsdagen. Of je live of online traint, bepaalt ook welke werkvormen je gebruikt. Meer hierover lees je in paragraaf 4.7.

Ik sprak een managementteam van een Brits-Nederlands bedrijf dat heel graag de training Coachend Leidinggeven wilde volgen. In plaats van twee losse groepen te organiseren, een in Nederland en een in Engeland, vroegen ze ons de training hybride te organiseren. Het Nederlandse deel van het team was dan live op locatie aanwezig en de Britse collega's deden mee via Zoom. Via een speciale videoconferencemicrofoon konden zij de Nederlandse collega's goed verstaan en was er meer dan voldoende ruimte voor interactie. De meerwaarde was dat ze de gedeelde voorbeelden allemaal hoorden en zo meer onderlinge verbinding konden ervaren.

Verskil training en coaching

Veel trainers werken ook als coach. Er zijn best wat raakvlakken tussen trainen en coachen. In beide gevallen begeleid je een veranderproces. Maar er zijn ook verschillen. Waar je je als coach echt als facilitator van het proces opstelt, en de verantwoordelijkheid helemaal bij je coachee neerlegt voor het zetten van stappen en het verzinnen van oplossingen, neem je in training meer de expertrol op je en ben je bezig met het overbrengen van kennis en het leren van vaardigheden.

Coaching doe je in een een-op-eensetting (relatiecoaching of gezinscoaching daargelaten) en een training geef je meestal aan een groep. Die groep bestaat altijd uit verschillende individuen, met verschillende achtergronden, ervaringen en leerbehoeften. Daar moet je als trainer dus ook rekening mee houden.

Het kan heel handig zijn om als trainer ook te kunnen coachen. Je weet dan hoe veranderen werkt, hoe het zit met overtuigingen en gedrag en je weet hoe je deelnemers verantwoordelijkheid geeft voor hun eigen veranderproces. Maar voor de trainer die ook coach is, is het zaak om zich bewust te zijn van zijn rol. Om te voorkomen dat hij in coachgesprekken per ongeluk te veel gaat trainen of tijdens zijn trainingen te veel gaat coachen.

1.2 Wat maakt jou een goede trainer?

Met dit boek willen we je helpen om een goede trainer te zijn die goede trainingen geeft. Maar wat maakt jou nou een goede trainer?

- **Je kent jezelf**

Je kent jezelf, kent je valkuilen en kunt met enige afstand kijken naar wat er in de groep gebeurt. Je bent reflectief en zelfbewust, dus je weet hoe je overkomt en hoe je je gedrag kunt sturen om effectief te blijven trainen.

Mature

- **Gelijkwaardig**

Je bent inhoudelijk de expert, maar persoonlijk stel je je gelijkwaardig op. Je maakt jezelf niet groter of kleiner en legt de verantwoordelijkheid bij je deelnemer.

- **Eerlijk en open**

Je durft eerlijk te zijn en te spiegelen als dat nodig is. Je gaat lastige gesprekken en ongemakkelijke situaties niet uit de weg.

- **Empathisch**

Je hebt empathie, bent mild en schiet niet snel in de verdediging of een oordeel.

- **Kwetsbaar en stevig**

Jij bent ook maar een mens. Dus je bent ontwapenend en kwetsbaar, laat merken dat jij ook gevoelens hebt en blijft leren. Maar je blijft wel stevig.

Wijs

- **Kernachtig en helder**

Je kunt dingen simpel en makkelijk te begrijpen maken. Je komt snel to the point en zwamt niet.

- **Geloofwaardig**

Je weet waar je het over hebt. Je kunt toveren met de stof en kent de verbanden in het programma en tussen modellen.

- **Leerdoel voor ogen**

Je houdt altijd het leerdoel voor ogen. Je maakt je afwegingen of je wel of niet op iets ingaat, waarbij je focus blijft op het leren van de groep.

Leuk

- **Verhalenverteller**

Je bent een ster in verhalen vertellen. Je verhalen zijn concreet, verrassend en je vertelt met emotie.

- **Humor**

Je gebruikt humor in je verhalen en reacties. Je weet het luchtig en leuk te houden, door de inzet van anekdotes. Je hebt een gezonde mate van zelfspot.

- **Relaxed**

Je bent ontspannen en straalt dat uit. Je hebt het overzicht, je bent belastbaar, stevig en je hebt controle over je programma. Er is ruimte voor vragen en je kunt makkelijk improviseren.

Praktisch

- **Koppeling naar de praktijk**

Bij alles weet je de koppeling te maken naar de praktijk van de deelnemers. Hoe kunnen ze dit gebruiken in hun werk of leven?

- **Regie op tijd**

Je geeft niet een deelnemer of een incident te veel aandacht, geeft op tijd en regelmatig pauze en eindigt op de afgesproken eindtijd.

Hoe je dit doet, lees je in hoofdstuk 5 over trainersvaardigheden en hoofdstuk 6 over omgaan met weerstand.

1.3 Wat maakt een training een goede training?

Naast het zelf goed kunnen trainen, kun je natuurlijk ook zorgen voor een goede training door met een aantal zaken rekening te houden. De belangrijkste voorwaarden zijn:

- **Veilig**

Jouw training biedt een veilige ruimte, een veilig groepsgevoel en jij geeft veiligheid door duidelijke werkafspraken en een veilige houding. Zie hoofdstuk 5.

- **Goede structuur**
Je hebt een helder doel en een logisch opgebouwd programma. Je hebt een uitgewerkt draaiboek, zodat je modellen en oefeningen mooi op elkaar aansluiten. Zie paragraaf 4.4 Je draaiboek ontwerpen.
- **Afwisselende werkvormen**
Je wisselt theorie en praktijk af en varieert met werkvormen die passen bij doeners, denkers en voelers. Zie hoofdstuk 3 over werkvormen.
- **Relevant**
De inhoud van je training past bij de behoefte van je deelnemer. Dat wat hij moet leren, weet hij te gebruiken en kan hij direct toepassen in de praktijk. Hij heeft er echt iets aan om dit te leren. Zie paragraaf 5.2.
- **Impact**
Deelnemers leren iets nieuws of krijgen de bevestiging dat wat ze al doen, klopt. De training geeft ze nieuwe inzichten, nieuwe vaardigheden en/of nieuwe overtuigingen.

Wat wil jij leren?

In de rest van dit boek vertellen we je alles wat we weten over het geven van effectieve trainingen. Voordat je verder leest in dit boek, zijn we benieuwd hoe jij vindt dat je zelf 'scoort' als trainer. Hoe beoordeel jij jezelf op de verschillende eigenschappen en vaardigheden die je als goede trainer dient te hebben? In de bijlage achter in dit boek en op het online studieplein voor trainers vind je de vragenlijst Checklist Goede Trainer. Zo kun je in kaart brengen waar jouw voornaamste ontwikkelingsbehoefte ligt.

Beantwoord de vragen en tel je score bij elkaar op. Hoeveel van de 100 punten score je nu? We stellen deze vragen aan het eind van dit boek nog een keer, dan kun je je groei in je zelfverzekerdheid en effectiviteit als trainer mooi in kaart brengen.

Het online studieplein voor trainers vind je op www.nonons.nl/traininggeven.

Samenvatting

Trainen kun je zien als het stimuleren van een groep deelnemers om hun gedrag te veranderen, vaardigheden eigen te maken en overtuigingen bij te stellen. Er is een duidelijk doel waar zowel de trainer als de deelnemer mee aan de slag gaat.

Het is echter wel belangrijk te beseffen dat er verschillende soorten trainingen zijn, die alle een ander soort aanpak, programma en werkvormen nodig hebben – het is zinvol om hier bij voorbaat al bij stil te staan.

Een goede trainer zorgt voor goede trainingen. En dat is het doel van dit boek: jou helpen een goede trainer te worden, zodat je een goede training kunt ontwikkelen en zelfverzekerd en effectief voor de groep kunt staan!

Over de auteurs

Anne de Jong

Anne is psycholoog en al ruim 25 jaar actief als coach en trainer. Ze is oprichter en eigenaar van NONONS, het opleidingsinstituut voor erkende opleidingen en trainingen op het gebied van coaching, leiderschap en training geven. Ze heeft meerdere succesvolle coachboeken geschreven, waaronder *No-nonsense coaching*,

Nadia van der Vlies

Nadia is directeur van opleidingsinstituut NONONS. Ze was manager bij diverse organisaties en ontwikkelt al tien jaar trainingsprogramma's voor bedrijven. Ze ontwikkelt leiderschapsprogramma's, trainde duizenden managers en coaches en schreef het boek *No-nonsense leidinggeven*.

Iris Kolthoff

Iris is senior coach en trainer met een achtergrond in organisatie- en gezondheidspsychologie. Ze deed onderzoek naar gedragsverandering en is nog altijd geboeid door de menselijke psyche als het gaat over het behalen van doelen. Ze is trainer en coachopleider bij NONONS, waar ze managers en professionals helpt zich te ontwikkelen.

Train Intensive

Wil jij je na het lezen van dit boek nog beter worden als trainer? Volg dan een training! De NONONS-opleiding Train Intensive is een compacte, interactieve trainersopleiding die je de basis van het trainen leert. Het is een opleiding waarin je leert hoe je een draaiboek en een training ontwerpt. Waarin je alles leert over werkvormen en didactiek. Maar waarin je ook volop oefent met jezelf presenteren, verhalen vertellen, omgaan met groepsdynamiek en weerstand. Het is – zoals je van ons gewend bent als je eerder een opleiding bij ons hebt gevolgd – een superpraktische opleiding die in het teken staat van DOEN. Deze Train Intensive duurt vier maanden en omvat zes lesdagen, huiswerkopdrachten en een diploma.

Kijk meer informatie over de Train Intensive en voor het volledige aanbod aan coachopleidingen, trainingen en cursussen op www.nonons.nl.

Dit boek helpt je om trainen leuker en makkelijker te maken. Zodat je zelfbewust voor de groep staat en weet hoe je het maximale kunt halen uit jouw training.

Trainen is een prachtig vak. Je helpt je deelnemers om te veranderen, om meer over zichzelf te leren of een vaardigheid te leren. Je ziet die verandering voor je ogen gebeuren. Door jouw training worden je deelnemers steviger, beter, zelfverzekerder. Maar voor de groep staan kan ook lastig zijn. Soms is er weerstand, onrust of een onveilige sfeer.

Met dit overzichtelijke boek leer je om no-nonsense te trainen: je weet wat je doet, bent didactisch onderlegd en traint zonder poespas. Aan de hand van praktische voorbeelden en heldere uitleg leer je hoe je een training geeft die impact maakt. Je krijgt tools die je helpen omgaan met ingewikkelde groepsdynamiek en lastige deelnemers, waardoor je vol zelfvertrouwen voor iedere groep kunt staan.

No-nonsense trainen is bedoeld voor alle trainers die gedrag of vaardigheden trainen. Van een training gesprekstechnieken tot een workshop over spiritualiteit, van ouderbijeenkomsten over opvoeden tot een opleiding tot BHV'er.

Anne de Jong is psycholoog en werkt al ruim 25 jaar als coach en opleider. Ze is oprichter en eigenaar van NONONS en auteur van meerdere succesvolle (coach)boeken.

Nadia van der Vlies is directeur van NONONS. Ze werkt al tien jaar als trainer en opleider en ontwikkelt trainingsprogramma's voor bedrijven.

Iris Kolthoff is senior coach en trainer met een achtergrond in organisatie- en gezondheidspsychologie.

Anne, Nadia en Iris zijn verbonden aan NONONS, het opleidingsinstituut voor erkende opleidingen en maatwerk trainingen op het gebied van coaching, leiderschap en training geven.



COACHLINK.NL
BOOMUITGEVERSAMSTERDAM.NL