


# OPLEIDING TOT TEAMCOACH

COACHING - TRAINING







Onder het motto ‘slimmer en leuker’ zorgen wij voor een afwisselend leerprogramma dat ruimte biedt om plezierig met en van elkaar te leren.

## Inleiding

---

Er zijn maar weinig mensen die nog solo opereren in hun werk. Onder het motto ‘velen weten meer dan een’ is er in organisaties in toenemende mate ingezet op samenwerking om de steeds complexere werkzaamheden tot een goed einde te brengen. Daarbij biedt teamsamenwerking ook de gelegenheid om van elkaar te leren, steun en inspiratie te ervaren en de onderlinge binding te versterken.

Succesvol samenwerken gaat echter niet vanzelf. Een groep mensen met verschillende kwaliteiten en achtergronden samenbrengen biedt nog geen garantie voor een soepel opererend team. Veel teams missen doelgerichtheid, daadkracht en betrokkenheid, kampen met interne conflicten of slecht leiderschap. Daar komt bij dat in een sterk veranderende omgeving organisaties steeds meer vragen van hun teams:

- een grote mate van zelfsturing of zelforganisatie;
- werken in wisselende samenstellingen;
- multidisciplinair samenwerken;
- het aangaan van nauwe samenwerkingsrelaties met klanten en (keten)partners;
- het realiseren van een optimaal rendement;
- het leveren van duurzame kwaliteit.

Dit alles doet meer dan ooit een beroep op de flexibiliteit, het leervermogen en beheersing van de kunst tot samenspel van alle betrokkenen. Wendbaarheid (agility) is de nieuwe leus.

Voor medewerkers betekent dit weten waar je toegevoegde waarde ligt in de samenwerking met anderen. Deskundigheid is niet meer genoeg, je kwaliteiten als teamspeler kunnen van doorslaggevend belang zijn.

Geen wonder dat steeds vaker de hulp van een teamcoach wordt ingeroepen om teams te ondersteunen bij het stroomlijnen van de samenwerking, het stimuleren van hun ontwikkeling, het inspelen op veranderingen en het verbeteren van de prestaties. Dit vraagt niet alleen om inzet en betrokkenheid van het gehele team, maar ook om een bekwame teamcoach die dit proces in goede banen kan leiden. Iemand die in staat is leerprocessen en samenwerking te stimuleren, kan sturen op performanceverbetering, oog heeft voor de organisatiecontext en de effecten ervan op teams en individuele teamleden, stevig is en tegelijkertijd ook

sensitief en relativerend, die bereid en in staat is zichzelf als instrument in te zetten.

Tijdens de modulair opgezette opleiding tot Teamcoach ontwikkelt u theoretische en methodische kennis, praktische vaardigheden en reflectieve vermogens om teams professioneel te ondersteunen in hun ontwikkeling naar zelfsturing en resultaatgerichtheid.

## Over de opleiding

---

**BGL onderscheidt verschillende niveaus van coaching. Elk niveau brengt verdere verbreding en verdieping van uw competenties op het gebied van coaching.**

De opleiding Coach Foundation vormt het fundament voor uw ontwikkeling tot coach en de basis voor verdere verdieping als teamcoach. Onder het kopje 'Doorstromen' vindt u een overzicht van de andere doorstroommogelijkheden. De opleiding maakt onderdeel uit van ons **Open aanbod**, maar wordt ook als **Maatwerk** aangeboden. Informeer over de mogelijkheden

In de opleiding tot Teamcoach maken we een bewuste verbinding tussen:

- Het ontwikkelen van uw competenties op het gebied van teamcoaching;
- Het verwerven van inzicht in actuele ontwikkelingen, vraagstukken en spanningsvelden in de organisatiecontext en de effecten ervan op teams en individuele teamleden;
- Het zelfstandig vormgeven van de eigen professionele ontwikkeling als teamcoach.

In deze verbinding ontwikkelt u de handelingsperspectieven en werkzame kwaliteiten van een teamcoach, waarmee u succesvol ondersteuning kunt bieden aan teams en de uitdagingen waarvoor zij zich geplaatst zien.

### Dit leert u

- U leert hoe u een krachtige leeromgeving kunt scheppen, waarin ruimte is voor initiatiefrijk leren, diversiteit optimaal wordt benut en eigenaarschap wordt gestimuleerd.
- U leert hoe u teams kunt ondersteunen bij het realiseren van beoogde resultaten, een optimaal samenspel en zelfsturing door de harde kant (organisatie en structuur) en de zachte elementen (mensen) op elkaar af te stemmen.
- U leert een breed repertoire aan methoden en technieken in te zetten afgestemd op de vraag en de uitgangssituatie van het team.
- U ontwikkelt oog voor actuele trends en organisatieontwikkelingen en hun invloed op het functioneren van teams. Denk aan wendbaarheid/agile werken (lean, scrum).
- U leert hoe u een professionele werkrelatie kunt aangaan met teams die zich kenmerkt door respect, gelijkwaardigheid, invoelingsvermogen en transparantie.
- U leert via zelfonderzoek en reflectie hoe u de opgedane kennis, inzichten en vaardigheden op natuurlijke wijze kunt integreren binnen uw eigen persoonlijkheid en werkwijze.
- U leert hoe u teamleden kunt inspireren en stimuleren tot verbinding en succesvolle samenwerking door zelf een rolmodel te zijn.
- U ontwikkelt oog voor de ethische aspecten van de toepassing van het geleerde in de beroepspraktijk.
- U herkent de grenzen van de eigen professionaliteit en weet wanneer doorverwijzing noodzakelijk is.

## Theoretische invalshoeken

Op verantwoorde wijze worden denkbeelden en methodieken uit verschillende disciplines samengebracht tot een samenhangend geheel.

### Meervoudig kijken

Het sociaal constructionisme is een stroming die ervan uitgaat dat er geen objectieve werkelijkheid bestaat, maar dat onze waarnemingen gekleurd zijn door onze persoonlijke geschiedenis, ervaringen en voorkeuren. Met de verhalen die we elkaar over onze ervaringen vertellen, creëren we onze eigen, unieke werkelijkheid. In de opleiding leert u hoe u via de weg van de dialoog verhalen betekenis kunt geven, opvattingen met elkaar kunt verbinden, actieve participatie en constructieve uitwisseling kunt realiseren en tot gedragen besluiten kunt komen.

### Systemisch denken en handelen

In de systeemgerichte benadering kunnen betrokkenen niet los worden gezien van het systeem - het team, de organisatie, het gezin etc. - waarvan ze deel uitmaken. Het systeem is open en dynamisch, kent zijn eigen doelen en regels en houdt zichzelf in stand. Bij het oplossen van vraagstukken besteden we in de opleiding niet alleen aandacht aan het individu en wat hem beroert, maar juist ook aan de wijze waarop leden van het systeem met elkaar samenwerken en elkaar beïnvloeden. We kijken daarbij naar de rol die teamleden innemen in het systeem, de wijze waarop hun mentale modellen hun gedrag beïnvloeden en hun onderlinge dynamiek. Interventies richten zich vooral op het verbeteren van de onderlinge interactiepatronen, gedragsverandering en communicatietraining.

### Waarderende benadering

In het oplossingsgericht werken worden veranderingen op een positieve manier benaderd. De focus ligt op het denken in mogelijkheden en het zichtbaar maken en verbinden van succeservaringen. Slechts een kleine stap in de goede richting is voldoende om een proces van grote verandering in gang te zetten (rimpelingseffect). Standaardoplossingen voor allerlei vraagstukken bestaan niet, want ieder mens is tenslotte uniek. Het is dan ook belangrijk om open te staan voor verschillen en diversiteit te benutten.

### Ontwikkelingsgericht werken

In het ontwikkelingsgericht werken worden vraagstukken van mensen in verband gebracht met de (levens)ontwikkeling die ze doormaken. Als teamcoach onderzoekt u de relatie tussen gedrag, competenties en persoonsvariabelen (waarden, overtuigingen, identiteit) van teamleden. Tijdens dit zoekproces worden patronen in hun handelen zichtbaar en leert u hen hoe zij een zinvolle verbinding kunnen maken tussen hun kernwaarden, missie en de concrete realiteit van hun werk en leven.

### Teamontwikkeling

Binnen de sociale- en organisatiepsychologie is veel onderzoek gedaan naar teamontwikkeling in samenhang met teamsamenwerking en teamprestatie. De aandacht gaat daarbij onder andere uit naar de groei van groepssolidariteit of cohesie, veranderingen in de verhouding tussen groepsleden, de rol van de leider, de zorgen van het team en de taakrichtlijnen of output. In de opleiding besteden we aandacht aan de teamontwikkelingsmodellen van Tuckman, Wheelan, Belbin en Lencioni.

## Organisatieontwikking

Organisaties veranderen sneller dan ooit tevoren. Managers begeven zich in een dynamische omgeving en willen versnellen, veranderen en continu beter worden. Dit alles met een passie voor zowel klanten als teams. Dit vraagt een andere samenwerking van (multidisciplinaire) teams en de daarbij behorende dynamiek. In de opleiding besteden we aandacht aan de uitgangspunten van Agile (lean en scrum), omgaan met stagnaties (o.a. met behulp van het beïnvloedingsmodel), klantgericht werken en kort cyclisch sturen op basis van de OGSM.

## Methodische uitgangspunten

- Vanuit het principe van 'learning by doing, learning by reflection' ontwikkelt u coachvaardigheden die u leert verbinden met de mens die uzelf bent. U bent tenslotte zelf het belangrijkste instrument in het gewenste veranderingsproces.
- De leerpraktijk wordt voortdurend verbonden met de praktijk van het coachen. Geen ivoren torens, maar in verbinding met de praktijk van alledag.
- U maakt kennis en experimenteert actief met allerlei werkvormen en aanpakken om uw pallet aan handelingsmogelijkheden uit te breiden.
- U werkt respectvol op de relatie, maar stevig op de inhoud en het proces, maar altijd op een waarderende manier.
- Tijdens de opleiding en in de praktijk van teamcoaching wordt samengewerkt op basis van gelijkwaardigheid, vanuit eigen expertise en met eigen verantwoordelijkheden.
- Gevoelens, gedachten en gedrag kunnen allen als insteek in de teamcoaching worden benut. Deze aspecten zijn afhankelijk van elkaar en beïnvloeden elkaar.
- U leert de daadwerkelijke betekenis en impact van teamcoaching te doorgronden door het coachproces vanuit verschillende invalshoeken te ervaren: Ik – Ander – Meta en Teamcoach – Teamlid – Observant.
- Onder het motto 'slimmer en leuker' zorgen we voor een inspirerend en afwisselend leerprogramma dat ruimte biedt om plezierig van en met elkaar te leren.

## Voor wie

---

**De opleiding tot Teamcoach is bestemd voor professionals die het een uitdaging vinden om teams te ondersteunen in hun ontwikkelingsproces. Om deze doelgroep optimaal te kunnen faciliteren, is het belangrijk dat u beschikt over basisvaardigheden en aantoonbare ervaring op het gebied van (team)coaching. De opleiding Coach Foundation, waarin het respectvol communiceren en het oplossingsgerichte coachen centraal staan, vormt een prima startpunt.**

U kunt direct instromen in de opleiding tot Teamcoach als u door het afleggen van een assessment kunt aantonen over voldoende coachingservaring te beschikken en bekend bent met de methodiek van het oplossingsgericht werken.

Deelnemers beschikken over een HBO of academisch denk- en/of werkniveau.

# Opzet

---

**De opleiding tot Teamcoach is modulair opgezet. De modules zijn ook los te volgen. Module 1 vormt de opstap voor module 2 en module 2 de opstap voor module 3. Bij deze optie ontvangt u per module een deelcertificaat.**

Het totaaltraject omvat de volgende elementen:

- 3 modules van elk 3 lesdagen
- Toetsings-/integratiedag
- 3 supervisiebijeenkomsten
- 2 praktijktrajecten met een team
- 4 bijeenkomsten in de oefen-/intervisiegroep
- Literatuurstudie en opdrachten

## **Ervarings- en praktijkgericht**

De insteek van de opleiding is praktisch met een stevige theoretische onderbouwing. Het zelf ervaren en zelf doen speelt een grote rol. Tijdens de lesdagen is er volop gelegenheid tot oefenen. Ook is er ruimte voor het inbrengen van eigen ervaringen en het stellen van vragen.

## **Praktijk van het teamcoachen en supervisie**

Praktijkervaring doet u op door het geleerde toe te passen in praktijktrajecten met een team. Tijdens de praktijksessies zult u vragen tegenkomen die enerzijds betrekking hebben op het coachingsproces van het team en anderzijds op uw eigen functioneren. In de supervisie werkt u deze vragen uit.

## **Oefen-/intervisiegroep**

Natuurlijk krijgt u de stof pas echt in de vingers door er vaak mee te werken. U komt dan ook tussen de bijeenkomsten in een aantal malen bijeen in een oefen-/intervisiegroep om de aangereikte stof nog eens door te nemen en te reflecteren op praktijkervaringen. Oefening baart tenslotte kunst.

## **Coachattitude en zelfonderzoek**

Een ander belangrijk aspect in de opleiding is zelfonderzoek. Inzicht in de eigen natuurlijke reactiepatronen is immers wezenlijk voor het ontwikkelen van een adequate coachattitude. Het werken aan eigen thema's en vraagstukken

## **Literatuurstudie en opdrachten**

Aan de hand van literatuurstudie en gerichte opdrachten werkt u aan de verdieping van uw kennis en inzicht met betrekking tot de behandelde thema's. De literatuurlijst vindt u op de website.

## **Blended learning**

In de opleiding wordt gebruik gemaakt van moderne leervormen, waaronder verschillende zelfonderzoek instrumenten en videofeedback. Om de contacturen zo praktisch en effectief mogelijk in te richten worden theorie, gebruikte methoden en technieken en opdrachten zoveel mogelijk aangeboden via een Digitale Leeromgeving (DLO).



## Studiebelasting

De studiebelasting bedraagt gemiddeld 15 uur per week. Dit is inclusief het volgen van lessen, het uitvoeren van de praktijktrajecten, supervisie, het werken in oefen-/intervisiegroep, verslaglegging, het uitvoeren van opdrachten en literatuurstudie.

## Toetsing en diplomering

Er geldt een 90% aanwezigheidsverplichting voor de totale opleiding. (Te veel) gemiste lessen worden in overleg met de dagtrainer ingehaald of gecompenseerd. Gedurende de opleiding laat u aan de hand van specifieke opdrachten en een eindtoets zien dat u beschikt over de competenties van een professionele teamcoach. Het beroepsprofiel teamcoach van de STIR is hierin leidend. Ook wordt gekeken naar de wijze waarop u feedback integreert

# Inhoud

---

**In de opleiding wordt het verruimen van theoretische en methodische kennis gecombineerd met het trainen van praktische vaardigheid en het werken aan persoonlijke ontwikkeling.**

## Module 1: Vertrouwen en teamsamenwerking

In deze eerste module wordt het teamontwikkelingsmodel van Patrick Lencioni geïntroduceerd, waarin de frustraties en uitdagingen van succesvolle teamsamenwerking aan bod komen. We concentreren ons op het eerste niveau van succesvolle samenwerking: het werken aan vertrouwen. We gaan hier ervarings- en praktijkgericht mee aan de slag.

Om vertrouwen in teams te kunnen stimuleren, is het belangrijk om inzicht te hebben in groepsontwikkeling. Wat maakt een groep tot een team? Welke fasen moet een team doorlopen om succesvol te kunnen zijn? Waarom is het werken aan een succesvol team nooit klaar? De theorie van Tuckman over groepsontwikkeling is hierin ondersteunend.

Vertrouwen in een team groeit als teamleden elkaar beter leren kennen. Hierbij horen kernvragen als: Wie ben ik? Wie is de ander? Wat gebeurt er in de interactie? Hiertoe zetten we onder meer het model van de denker-doener-voeler in van Hoetink e.a, Het model geeft inzicht in persoonlijkheidstypologie en teamdynamiek.

De theorie over teamrolmanagement van Belbin biedt belangrijke aanknopingspunten om zicht te krijgen op aanwezige kwaliteiten en het benutten van diversiteit in het team in het kader van een gemeenschappelijk doel. Ook is er in dit aandacht voor 'allowabele weakness (valkuilen)', teamrolarrogantie, teamrolresonantie. Verder is er in dit kader aandacht voor het model van Bateson en Dilts om persoonlijke - en organisatiedynamiek te duiden.

Naast het opdoen van kennis en vaardigheden is een belangrijke plaats ingeruimd voor het ontwikkelen van een professionele coachhouding centraal. Hiertoe is zelfanalyse en reflectie op eigen thema's en handelen onontbeerlijk.



## Module 2: Werken aan teamresultaten

Een goed functionerend team heeft heldere doelstellingen en streeft naar het realiseren van concrete resultaten. Teamleden nemen daarbij elk hun verantwoordelijkheid voor hun deel van het teamresultaat en ondersteunen elkaar waar nodig. Successen worden gevierd.

In deze tweede module staat het werken aan gezamenlijke resultaten centraal, het bovenste niveau uit het teamontwikkelingsmodel van Lencioni over Succesvol samenwerken. Wendbaarheid speelt hierin een centrale rol. We besteden aandacht aan:

- wendbaarheid in de organisatie gericht op de wens van de klant. Hoe coacht u een managementteam in dit proces zowel de onder- als bovenstroom oftewel de harde kant (organisatie en structuur) en zachte elementen (mensen)?
- wendbaarheid in de teams door als teamcoach de zelforganisatie en empowerment van het team te faciliteren.
- wendbaarheid van uzelf als teamcoach in relatie tot de opdrachtgever en teams. Denk aan bepalen van Uw eigen waarden, het houden van een goede pitch en het op het juiste niveau kunnen insteken op een vraag.

Veel organisaties hebben de weg naar Agile werken ingeslagen omdat de oude structuren niet meer werken. Hierdoor is de kans groot dat je als teamcoach een organisatie treft die zo werkt. Deze module geeft u handvatten om daar als teamcoach op aan te sluiten.

## Module 3: Constructieve conflicten, betrokkenheid en verantwoordelijkheid

In de derde module richten we ons op de niveaus van constructieve conflicten, betrokkenheid en verantwoordelijkheid uit het teamontwikkelingsmodel van Lencioni.

Conflictransformatie begint met het u kwetsbaar durven opstellen en het uitdragen van uw standpunt door oprecht nieuwsgierig te zijn naar de standpunten van de ander, zonder oordeel en met ruimte voor de ander. Hierdoor wordt het mogelijk om vanuit commitment samen te werken aan teamresultaat.

U leert om in gesprek te gaan als het spannend wordt. In de eerste plaats met uzelf als teamcoach. Hoe gebruikt u uw eigen lichaam als instrument. Welke interventies kunt u hierbij inzetten? Hoe maakt u onderscheid tussen uw eigen emoties en die van een ander? Ook leert u hoe u teams kunt ondersteunen in het voeren een ideologisch debat. Door teamleden authentiek te leren communiceren, kunnen ze komen tot het nemen van gedragen besluiten. We maken daarbij onder meer gebruik van inzichten en vaardigheden uit de methode Deep Democracy van Greg en Myrna Lewis. Hoe maakt u optimaal gebruik van de wijsheid van een groep? Hoe kunt u mensen eigenaarschap laten nemen? Hoe stimuleert u onderlinge betrokkenheid? Hoe creëert u ruimte voor gedragen besluiten?

## Toetsing/integratie

Onder het motto 'delen = vermenigvuldigen' verzorgen alle deelnemers een presentatie over de uitkomsten van hun teamcoaching en geven zij inzage in het ontwikkelingsproces dat zij hebben doorlopen.

# Erkenning

---

**BGL beschikt over verschillende keurmerken die de kwaliteit van onze organisatie en opleidingen waarborgen.**

## CPION/SPHBO

CPION (Centrum Post-Initieel Onderwijs) vormt het aanspreekpunt voor aanbieders die hun post-initiële opleidingen willen laten registreren als officiële Registeropleiding. De SPHBO is een landelijke dienstverlenende organisatie op het gebied van Post-HBO-opleidingen. Na afronding van de opleiding Coach Foundation en de opleiding Teamcoach komt u in aanmerking voor het PHBO-diploma tot Coach en wordt u opgenomen in het PHBO-register.

## StiR

De StiR is een onafhankelijke stichting die de beroepsregistraties van supervisors, coaches en overige professioneel begeleiders beheert. StiR is daarmee een onafhankelijk keurmerk voor professioneel begeleiders in Nederland. Om de hoge kwaliteit van het keurmerk te waarborgen en de kwaliteitsnormen te onderhouden, bewaakt StiR de kwaliteit van coaching en organiseert de toetsing van individuele coaches en opleiders. BGL heeft een erkenning voor de opleiding tot Teamcoach. Hierdoor wordt registratie als teamcoach bij de StiR mogelijk. Meer informatie vindt u op [www.stir.nu](http://www.stir.nu).

## NOBCO

De NOBCO verzorgt de registratie van beroepscoaches. Naast de basisregistratie is ook mogelijk om een Europees keurmerk voor beroepscoaches aan te vragen: European Individual Accreditation (EIA). BGL heeft een accreditatie op Foundation en Practitioner niveau voor de standaardopleidingen. Voor de Opleiding tot Teamcoach zijn PE-punten aangevraagd die u kunt gebruiken in het kader van uw EIA-accreditatie. Meer informatie vindt u terug op [www.nobco.nl](http://www.nobco.nl).

## NRTO

BGL voert het NRTO-keurmerk wat een erkenning geeft voor de kwaliteit van onze producten en professionaliteit van onze dienstverlening

## CRKBO

BGL staat ingeschreven in het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs. Inschrijving in het CRKBO-register is een vereiste voor alle aanbieders van (korte) beroepsopleidingen die in aanmerking willen komen voor een BTW-vrijstelling beroepsonderwijs

Kwaliteit en betrouwbaarheid  
staan bij ons hoog in het vaandel.



## Doorstromen

---

Na afronding van de opleiding tot Teamcoach is het mogelijk uw competenties verder uit te breiden of te verdiepen. We noemen een aantal doorstroommogelijkheden.

### Opleiding Coach Practitioner

In deze opleiding breidt u uw gereedschapskist verder uit met inzichten, methodieken en vaardigheden op het gebied individuele coaching. Hoofdthema's zijn narratieve coaching en procescoaching.

### Opleiding tot Loopbaanprofessional

De opleiding biedt in zes modules een brede kijk op verschillende facetten van loopbaancoaching en -advisering. Om voor certificering in aanmerking te komen, krijgt u vrijstelling voor verschillende (onderdelen van) modules. Ook kunt u ervoor kiezen losse modules te volgen.

### Trainingen en masterclasses

BGL heeft een breed aanbod aan kortdurende na- en bijscholingsactiviteiten in de vorm van geaccrediteerde masterclasses en trainingen waarmee u uw kennis en inzichten kunt verrijken.

## Trainers

---

**Ons trainersteam bestaat uit vakbekwame mensen met een achtergrond in de profit en non-profit sector. Vanuit hun jarenlange ervaring als onderzoeker, leidinggevende en team- en leancoach verrijken zij de lessen met veel praktijkvoorbeelden en deskundige adviezen.**

Met elkaar hebben zij ervoor gezorgd dat de opleiding niet alleen inhoudelijk boeiend en leerzaam is, maar ook dat de lesstof op didactisch verantwoorde wijze en met passie en enthousiasme wordt overgebracht.

José Houweling werkte jarenlang als onderzoeker onder andere bij de Universiteit van Amsterdam en als leidinggevende bij NGO's. Zij is gespecialiseerd in het teamrolmodel van Belbin, zowel nationaal als internationaal (o.a. Unesco). Zij is co-auteur van het boek *De Belbin-benadering*, 2015.

Yvonne Veenendaal is ruim 20 jaar werkzaam geweest als leidinggevende en staffunctionaris in de zorgsector. Sinds 2002 werkt zij als zelfstandig trainer en (team)coach op het gebied van persoonlijke effectiviteit en interpersoonlijke communicatie. Zij is gespecialiseerd in het teamwork model van Lencioni.

Jolanda Paardekooper is jarenlang werkzaam geweest als leidinggevende bij commerciële instellingen en heeft de laatste jaren gewerkt als consultant en teamcoach met als specialisatie lean en agile. Zij kan de materie vanuit diverse kanten belichten, zowel vanuit de lijn als vanuit de expertrol.

Juist deze mix van kennis en ervaring zorgt ervoor dat alle invalshoeken worden belicht. Een uitgebreide profielbeschrijving vindt u terug op <https://www.bgl.nl/over/trainers/>

## Prijzen en data

---

**De prijzen en data vindt u terug op de opleidingspagina op onze website.**

De opleiding wordt op meerdere locaties in Nederland aangeboden.

## Voorlichting

---

**Meerder momenten per jaar kunt u voorlichtingbijeenkomsten bijwonen. Hierin maakt u kennis met ons en de opzet en inhoud van de verschillende opleidingstrajecten.**

We besteden aandacht aan de keurmerken, erkenningen en beroepsperspectieven. Ook kunt u terecht met uw vragen en onderzoeken wij graag met u welke opleiding het beste aansluit bij uw wensen en mogelijkheden.

Ga naar <https://bgl.nl/open-dagen/> voor data en inschrijfmogelijkheden.

## Vergoedingsmogelijkheden

---

Hieronder vindt u een overzicht van de vergoedingsmogelijkheden die u wellicht kunt inzetten om uw opleidingsactiviteit te bekostigen.

### STAP-budget

Vanaf 1 maart 2022 is ter vervanging van de aftrek scholingsuitgaven de subsidieregeling STAP-budget ingevoerd. Werkenden en werkzoekenden kunnen bij het UWV een budget van € 1000,00 per jaar aanvragen voor opleiding en ontwikkeling om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Het opleidingsaanbod van BGL is opgenomen in het scholingsregister dat door DUO wordt beheerd.

### Scholingsovereenkomst met het UWV

Het UWV stelt budgetten beschikbaar voor de financiering van scholingstrajecten voor hun klanten met een Arbeidsongeschiktheidsuitkering, een Ziektewetuitkering en Werkloosheidsuitkering. Wij hebben een scholingsovereenkomst met het UWV gesloten, waardoor het mogelijk wordt om een scholing bij ons te volgen als je tot één van deze doelgroepen behoort. Informeer bij het UWV over de mogelijkheden.

### Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen)

O&O-fondsen dragen financieel bij aan de scholing van werknemers in hun branche. Het kan hier gaan om trainingen van enkele dagen, een cursus van een paar maanden of een volledige opleiding.

Werkgevers kunnen een beroep doen op de middelen die de O&O-fondsen beheren. Omdat de exacte mogelijkheden en voorwaarden per sector verschillen, kunnen werkgevers het beste bij hun brancheorganisatie navraag doen over de voor hun geldende subsidieregeling voor scholing.

## Veelgestelde vragen

---

**Heeft u vragen over inschrijven, kosten en betaling, lesdagen, start van de opleiding of studiemateriaal?**

Kijk dan op de website op de Veelgestelde Vragen pagina. U kunt ook contact met ons opnemen via [info@bgl.nl](mailto:info@bgl.nl) of (023) 5556755. Ga naar [www.bgl.nl/veelgestelde-vragen/](http://www.bgl.nl/veelgestelde-vragen/)

## Inschrijven

---

**Sluit de opleiding aan bij uw verwachtingen, dan kunt u zich meteen online inschrijven. Vul het inschrijfformulier en het intake-formulier in en voeg een CV bij. Wij ontvangen deze formulieren direct via de e-mail. U ontvangt een kopie van deze formulieren op het door u aangegeven e-mailadres.**

Nadat wij de formulieren hebben ontvangen, gaan wij na of u voldoet aan de toelatingscriteria, te weten opleidingsniveau HBO/WO, werkervaring en motivatie. Mochten wij naar aanleiding van uw inschrijfformulier, CV en intake-formulier nog vragen hebben, dan nemen wij telefonisch contact met u op.

Accepteren wij uw inschrijving dan ontvangt u binnen 7 werkdagen na inschrijving een bevestiging. U kunt zelf op uw inschrijfformulier een voorbehoud maken, bijvoorbeeld van financiering. Wij reserveren dan wel een plaats voor u in de opleiding. Als het aantal aanmeldingen het maximum bereikt, zullen wij contact met u opnemen en informeren of u uw voorlopige inschrijving al definitief kan/wil maken.

In de vakantieperiode kan de bevestiging van uw inschrijving langer dan 7 dagen duren, wij vragen hiervoor uw begrip.

**Heeft u vragen?** U kunt altijd contact met ons opnemen via [info@bgl.nl](mailto:info@bgl.nl) of (023) 5556755.

Ga naar [www.bgl.nl/online-inschrijven/](http://www.bgl.nl/online-inschrijven/) om u in te schrijven.

## Over ons

---

**BGL & partners ondersteunt mensen en organisaties bij hun ontwikkeling. Op laagdrempelige wijze bieden we kwalitatief hoogwaardige opleidingen, bedrijfstrainingen en integrale advies- en ontwikkeltrajecten.**

Onze aanpak is praktijkgericht en ervaringsgericht. Theoretische en methodische kennis wordt direct gekoppeld aan de praktijk van het zelf doen en zelf ervaren. De rode draad binnen onze activiteiten wordt gevormd door zelfonderzoek. Inzicht in de eigen natuurlijke reactiepatronen is immers wezenlijk voor het ontwikkelen van een adequate professionele grondhouding. Het welbevinden en de betrokkenheid van onze klanten vormen de basis voor een optimaal leerklimaat.

Al 30 jaar volgen wij maatschappelijke ontwikkelingen op de voet. De maatschappij verandert, en daarmee ook de ontwikkelbehoeften van mensen en organisaties. Ons aanbod groeit mee met actuele wensen en behoeften van mensen die zich willen ontplooiën en organisaties die zich willen verbeteren. Met onze jarenlange ervaring en een stevige dosis realiteitszin weten we precies waar behoefte aan is. Met als resultaat een breed aanbod van opleidingen, bedrijfstrainingen en vormen van individuele begeleiding. Daar waar nodig op maat gemaakt.

### Hier staan we voor

Onze visie is dat ontwikkeling de basis vormt voor persoonlijk geluk en zakelijk succes. We coachen op persoonlijke ontwikkeling, werken aan praktische vaardigheden en helpen uw (verborgen) talenten aan te spreken. Deze intensieve persoonlijke begeleiding brengt diepgang en kwaliteit in uw ontwikkelingsproces. Met onze niet alledaagse benaderingswijze prikkelen we u om op een andere manier naar uzelf, uw omgeving en vraagstukken te kijken. Zo kunt u elke nieuwe ervaring altijd toepassen in de praktijk van alledag.

### Dit maakt ons anders

Wij hechten sterk aan een aantal in de praktijk beproefde basiswaarden. Het zijn de kwaliteitseisen voor al onze activiteiten. U vindt ze terug in:

- een open, **persoonlijke benadering**: respect voor de eigenheid van ieder individu staat centraal;
- een **flexibele grondhouding**: het gaat om het vergroten van de keuzemogelijkheden, zodat effectief inspelen op veranderingen mogelijk is;
- een **dynamisch innovatieve aanpak**: we stimuleren het nemen van initiatief en het betreden van ongebaande paden en het is een uitdaging om zaken net even anders te benaderen;
- een werkwijze die gericht is op **samenwerking**: met gedeelde verantwoordelijkheid wordt gewerkt aan resultaat en ieders inbreng en kwaliteiten worden optimaal benut.

Wilt u meer weten over BGL, onze visie, aanpak en aanbod? Bel ons gerust: 023 5556755. Of mail naar [info@bgl.nl](mailto:info@bgl.nl)

Petra Janzweerd  
Directeur



**“Fascinerend en inspirerend,  
zeer waardevol,  
buitengewoon goede trainers”**

bezoek onze website:

**[www.bgl.nl](http://www.bgl.nl)**

# Best Guide in Learning

BGL & partners helpt en adviseert mensen en organisaties bij hun ontwikkeling. Op laagdrempelige wijze bieden we kwalitatief hoogwaardige opleidingen, bedrijfstrainingen en integrale advies- en ontwikkeltrajecten.

Meer weten over onze visie en aanpak?

Bel (023) 5556755 of mail naar [info@bgl.nl](mailto:info@bgl.nl)

