

# TRAINEN MET IMPACT

Waar  
komt dat  
'mwah'-gevoel  
na een training  
toch  
vandaan?



**totus** : training  
coaching

IENE LAMMERS

## **Inhoud**

1. Je wilt van betekenis zijn voor anderen .....	3
2. Het Totus-model.....	5
3. Structuur - <i>De basis, de kapstok, het fundament</i> .....	6
4. Plezier - <i>Maak leren leuk</i> .....	9
5. Ik - <i>Ja, het gaat ook om jou. Juist om jou.</i> ....	12
6. Het Totus-model - <i>Trainen met impact</i> .....	15
7. Over Iene Lammers .....	17
8. Wat kan ik voor jou betekenen? .....	19
Bronnen van inspiratie .....	21

## **1. Je wilt van betekenis zijn voor anderen**

Dit ebook is geschreven voor jou als coach, adviseur of andere kennisexpert. Je voelt dat verlangen om je kennis met groepen te delen. Want je wilt verschil maken in het leven van anderen. Van betekenis zijn. Je hebt iets te geven. Waarde waarmee je anderen wilt inspireren, motiveren en helpen.

### **Je wilt meer mensen tegelijk helpen**

Misschien ben je ooit gewoon voor een groep gaan staan omdat je meer mensen tegelijk wilt helpen. Je hebt inmiddels vliegreuen gemaakt.

Toch heb je na afloop van je training zo'n 'mwah' gevoel en je zit uitgeblust op de bank bij te komen. Je denkt 'dit moet echt beter kunnen'. Moet je dan nog meer delen? Je kunt de vinger er niet op leggen wat er precies ontbreekt.

### **Je wilt je eigen stempel erop drukken**

Je geeft nu misschien trainingen die anderen hebben gemaakt. Je traint op een manier zoals zij het willen. Maar stiekem wil je je eigen trainingsaanbod maken. Je eigen missie delen op een manier die echt bij jón past.

Maar voor je gevoel kun je wel 20 trainingen ontwikkelen. Je kunt niet kiezen uit al je ideeën. Het verlamt je. Het blijft allemaal zitten in jouw hoofd. En dus blijf je uitstellen.

En keer op keer is daar weer die coachee of opdrachtgever en denk je 'nou ja, die eigen trainingen komen later wel'. Uiteindelijk ga je nergens mee de boer op. Frustrerend.

### **Je wilt impact maken**

Je wilt dolgraag impact maken, zodat je cursisten iets nieuws gaan doen waardoor ze veranderen. Het gaat je om praktische ontwikkeling en persoonlijke groei, waarmee zij ook meer impact kunnen hebben en van betekenis zijn voor anderen. Je wilt iets groters in gang zetten.

Natuurlijk wil je interactie met ze, want je geniet van de AHA-momenten. Momenten waarop je voelt dat deelnemers zich veilig voelen in de training om

zichzelf te laten zien. In plaats van zich achter een professioneel masker te verschuilen.

## **Je wilt je eigen trainingsaanbod**

Het liefste wil je daarom mensen langer begeleiden. Want dan heeft het echt effect wat jij ze leert. Je eigen trainingsaanbod dus waarin je je deelnemers stap voor stap meeneemt naar die verandering. En zij tijd hebben om te oefenen in de praktijk en daarvan te leren.

### **Hoe komt het dan dat ...**

Hoe komt het dan dat je dat 'mwah' gevoel hebt na afloop van je training? Dat je je afvraagt of je boodschap wel echt is overgekomen? Of ze het wel gaan toepassen? Of ze het interessant vonden? Dat je twijfelt of je niet teveel in je hoofd hebt gezeten? Of je wel echt aanwezig was in de groep en de deelnemers verbinding voelden met jou en met elkaar?

Dat komt doordat je een belangrijk onderdeel van het trainerschap mist.

In dit ebook laat ik aan de hand van het Totus-model zien wat je dan precies mist.



Iene Lammers – coach, trainer en teamcoach

*Of jij jezelf nu trainer noemt of niet. Ik noem jou in dit ebook gewoon trainer, want je staat voor de groep.*

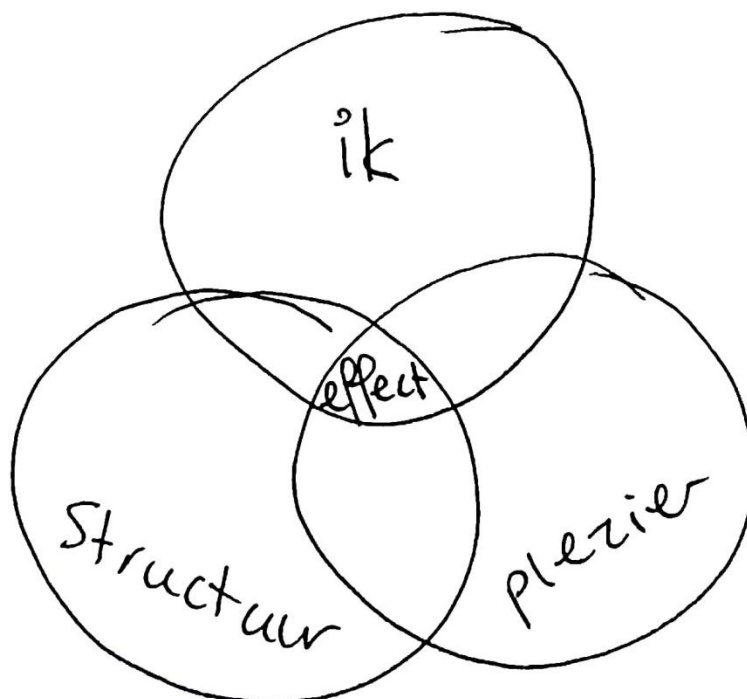
## 2. Het Totus-model

Wil je niet meer dat 'mwah'-gevoel, maar trainen met impact? En je blij en voldaan voelen na afloop? Dan is het belangrijk dat je aandacht besteed aan de drie onderdelen van het Totus-model.

De onderdelen van het Totus-model combineren praktische vaardigheden én persoonlijke groei:

- structuur
- plezier
- ik

### Totus-model Trainen met impact



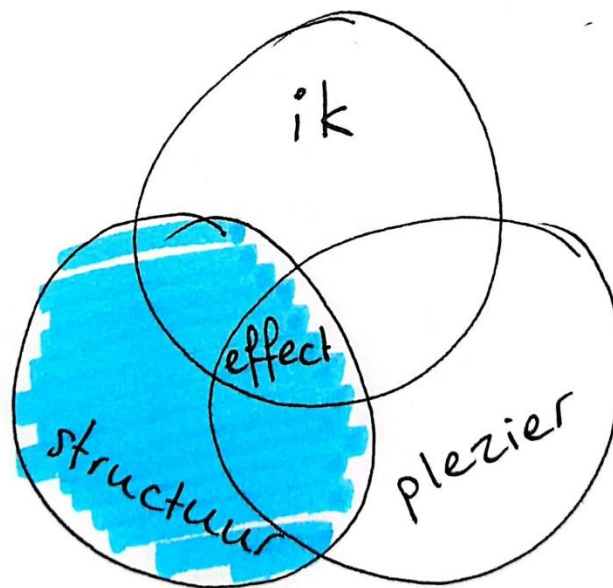
### 3. Structuur

- *De basis, de kapstok, het fundament*

Wil je een training die goed in elkaar zit en waar mensen echt iets mee kunnen? En voorkomen dat je deelnemers je met glazige ogen aankijken en niet weten waar ze moeten beginnen? Ben je klaar met dat 'mwah'-gevoel na je training?

Dan begint het bij structuur. Het begint met weten hoe je een goede training in elkaar zet. Want alleen enthousiasme en passie zijn niet genoeg om mensen te laten leren. Daar is meer voor nodig.

Structuur gaat over een goede opbouw van je training. De structuur is de kapstok. Het fundament. Structuur maakt het mogelijk om te trainen met impact.



#### **Dit is wat je merkt**

Het ontbreken van structuur herken je aan de volgende signalen. Je deelnemers zijn best enthousiast en bedanken je voor alle info en tips. Maar als je ze na een tijdje spreekt, geven ze toe dat ze er nog weinig mee hebben gedaan.

En het bijzondere is dat ze ook geen contact met jou hebben opgenomen om nog een zetje te krijgen. Terwijl jij ze met liefde volgende stappen wilt laten zetten.

Het is duidelijk: de training heeft niet zoveel impact gemaakt en heeft geen blijvend effect.

### **Dit denken trainers vaak**

'Als ik ze voldoende geef, kunnen ze zelf verder ermee aan de slag.' En het liefste, geef je ze nog wat extra, zodat ze zeker blij zijn met de overvloed aan nieuwe kennis.

Vaak wordt gedacht dat deelnemers zelf verantwoordelijk zijn voor wat ze ermee doen. 'Veel succes met toepassen', wordt dan gezegd na afloop van de training.

### **Dit is wat er eigenlijk aan de hand is**

Je deelnemers voelen zich (onbewust) overvoert. Ze weten gewoonweg niet waar ze moeten beginnen. Ze missen de samenhang tussen alles wat je hebt verteld én alle tips die je hebt gedeeld én de hand-outs die je hebt nagestuurd.

Misschien voelen ze zich zelfs wel dom: 'Dit is wel heel veel en heel moeilijk. Laat maar.' De waan van de dag haalt ze in.

En ze gaan misschien zelfs wel op zoek naar iemand anders om hen te helpen. Iemand die ze helpt op een simpeler manier.

### **Dit is wat ze nodig hebben**

In plaats van de hele taart een taartpunt ...

Het liefste wil je alles vertellen wat je weet. Wil je alle problemen oplossen die je in kaart hebt gebracht. Want jij weet zo zeker dat het goed is voor de deelnemers en daarom wil je ze juist zo graag vol proppen. Herkenbaar?

Maar als je dat doet, dan is de kans groot dat jij je deelnemers een hele taart te eten geeft.

Als jij je deelnemers overlaadt met al jouw kennis, dan kunnen ze dat niet bevatten. Een hele taart eten maakt zelfs enorm misselijk. Niemand wil ooit nog een stukje van je.

Wat heb je dus te doen? Doseer! Geef een taartpuntje en laat je deelnemers daarvan genieten. Dit smaakt lekker en hier kunnen ze iets mee. Ze blijven je volgen en komen zeker nog eens terug voor een volgend stukje. Vroeg of laat.

### **Nou denk je misschien**

'Maar als ik maar zo weinig kennis deel, zijn ze dan wel tevreden? Dit is toch te eenvoudig? Dit weet toch iedereen?'

Ja, misschien weten ze het inderdaad al lang. Alleen, dóen ze er ook iets mee? Trainen is laten oefenen. Trainen is leren toepassen. Dat doe je in de veilige omgeving van de training. En straks verder in de praktijk.

En, bedenk, jij bent zoveel stappen verder dan je deelnemers. Daal af naar hun beginsituatie en sluit daarbij aan. En ja, dat is anders denken: verplaats je in hen en geef wat zij nodig hebben om een volgende stap te zetten. Zo help je ze stap voor stap verder op weg.



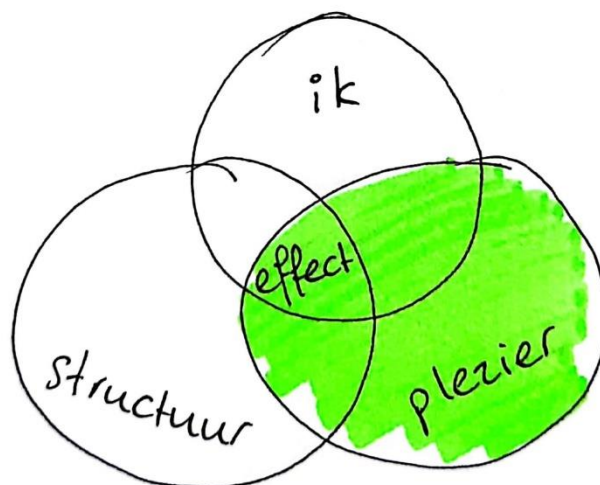
## 4. Plezier

- *Maak leren leuk*

Wil je interactie met je deelnemers, dat ze het naar hun zin hebben en echt leren? En voorkomen dat ze ondertussen hun mails checken, er passief bij zitten of kritische vragen stellen over het nut van de training? Wil je niet meer dat 'mwah'-gevoel na je training?

Dan is plezier ook belangrijk. Plezier gaat over afwisseling. Over verschillende manieren waarop je je deelnemers meeneemt in het leren toepassen van het geleerde. Het gaat over je deelnemers aan het werk zetten met hulp van werkvormen. Over samen leren.

En natuurlijk is het ook belangrijk dat jij als trainer plezier uitstraalt. Dat je een trainer bent die zichzelf niet zo serieus neemt. Die voorbeelden geeft over zichzelf die aansluiten bij het doel van de training. Jouw eerlijkheid en enthousiasme is dan aanstekelijk. Want als deelnemers het naar hun zin hebben leren ze beter.



### Dit is wat je merkt

Het ontbreken van plezier herken je aan de volgende signalen. Deelnemers staren voor zich uit. Vragen of je eerder kunt stoppen of zeggen dat ze eerder weg moeten. Ze kijken op hun telefoon. Het lijkt of ze er niet helemaal bij zijn.

Als je deelnemers later nog eens spreekt, blijkt dat ze eigenlijk niet zo heel veel doen met wat jij ze hebt verteld. Ze hebben hun hand-outs nog wel ergens liggen, maar ze weten niet zo goed waar ze moeten beginnen. Daar baal je van.

Het is duidelijk: ze zitten de tijd uit en de training heeft geen blijvend effect.

### **Dit denken trainers vaak**

'Leren is een serieuze bezigheid met Power Points en bulletpoint-lijstjes.' Dus vind je het belangrijk om veel kennis te delen. Je denkt: 'een goede training is een training met veel informatie'.

### **Dit is wat er eigenlijk aan de hand is**

Je deelnemers vinden het saai. Ze hebben ook niet het idee dat het over hen gaat. Dat dit hen helpt bij hun vragen. Eigenlijk willen ze liever niet eens in deze training zitten. Het voelt als tijdverlies, terwijl ze het al zo druk hebben.

Onbewust denk jij wellicht: 'Ze betalen mij, dus moet ik wel waarde leveren.' En dat betekent voor jou: hard werken en veel kennis delen. Ervoor zorgen dat je ze voldoende meegeeft. Het toepassen komt dan wel in de praktijk.

### **Dit is wat ze nodig hebben**

Deelnemers hebben afwisseling nodig. Trainen is niet alleen zelf aan het woord zijn. Met werkvormen, zoals opdrachten en oefeningen, maak je het leuk en afwisselend. Daardoor gaat leren makkelijker.

Het voordeel van praktische oefeningen is ook dat deelnemers in de training al bezig zijn met leren toepassen. En nee, je hoeft echt niet allerlei rollenspellen op te tuigen, waar deelnemers bij voorbaat al weerstand bij voelen. En jij dus ook.

Het is wel belangrijk dat jij zicht hebt op wat ze te doen hebben om het geleerde te integreren in hun leven. Dat je laat zien hoe dat er dan uit ziet. Dat je passende oefeningen verzint om te ervaren al tijdens de training.

Zodat je deelnemers de eerste stappen al zetten in je training. Dat geeft ze vertrouwen dat ze het kunnen en ze hebben zin om het verder te gaan oefenen in de praktijk.

Je wilt natuurlijk dat je training effectief is. Dat betekent dus dat jouw taak als trainer niet ophoudt als de deelnemers de trainingsruimte verlaten. Help ze ook nog na de training.

### **Nou denk je misschien**

'Dat kunnen ze toch wel zelf?', dat toepassen straks in hun dagelijkse leven.

Maar leren is meer dan kennis tot je nemen. Je zou ze anders immers ook gewoon een boek kunnen geven. Scheelt een hoop tijd ☺.

In een training laat je mensen ook groeien en ontwikkelen als persoon. Het gaat dus om het aanleren van nieuw gedrag, nieuwe vaardigheden en andere gedachten over jezelf.

Als je hier alleen over vertelt dan knikt iedereen braaf. Ja, dit weten we. Of ze raken juist geïrriteerd en tonen voor je gevoel weerstand. Voeg dus echt die leuke oefeningen en opdrachten toe, zodat ze met plezier gaan uitproberen. Ontwikkeling gaat meestal in stapjes, je wilt ze graag een succeservaring meegeven, daar groeien ze van.

Jouw rol als trainer: deelnemers motiveren en stimuleren om te leren en om het te durven toepassen in hun dagelijkse praktijk. Het is dan handig als het leren ook gewoon leuk is.

Jouw taak dus als trainer: goede en passende werkvormen maken die leiden naar het doel van de training en die passen bij de deelnemers en hun vragen.

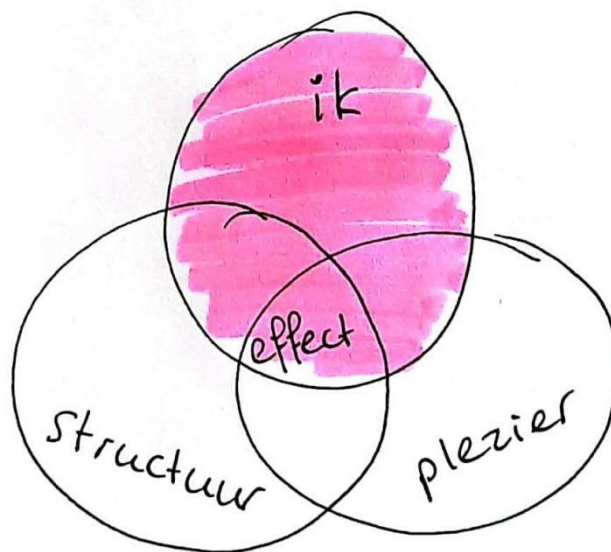
## 5. Ik

- Ja, het gaat ook om jou. Juist om jou.

Wil je ontspannen voor de groep staan, met plezier en zonder last te hebben van twijfelgedachten? En voorkomen dat het niet lukt om een fijn en veilig leerklimaat te creëren? Wil je niet meer dat 'mwah'-gevoel, maar trainen met impact?

Dan ben jij als persoon van de trainer ook belangrijk. 'Ik' dus. Heel persoonlijk.

Want jij als trainer bent je eigen instrument. Dus, hoe zorg je voor dat instrument? Hoe zorg je dat de zaag scherp blijft? Want jij maakt het verschil voor je deelnemers. Het gaat dus zeker ook om jou als trainer, als mens. Jij bent tenslotte niet inwisselbaar en je bent geen robot ☺. Jij bent uniek.



### Als 'ik' er niet is

Je twijfelt aan jezelf. Weet je wel genoeg? Je interne criticus gaat tekeer: 'Wie zit er op jou te wachten? Anderen kunnen het beter.' Het maakt je bang om door de mand te vallen.

Je vindt het spannend voor de groep. Je duwt dat gevoel weg en focust je op de inhoud die je wilt overbrengen. Vervolgens stelt een persoon in de groep kritische vragen op een niet zo positieve manier. Je voelt je lichtelijk aangevallen en je hoofd is druk bezig een goed antwoord te verzinnen. 'Help', denk je.

Gelukkig zijn er ook trainingen die eigenlijk best lekker lopen. En toch vraag je je af of je deelnemers wel aan de slag gaan met dat wat jij ze leert. 'Het moet echt beter kunnen', denk je.

Het is duidelijk: je hebt niet echt je missie kunnen delen en daardoor heb je niet de impact die je wilt.

### **Zo wordt er vaak naar gekeken**

Gewoon doorgaan. Hoe vaker je voor de groep staat, hoe beter het gaat. Vlieguren maken is het devies. Óf je denkt: 'Het trainen past toch niet zo bij mij. Ik heb het geprobeerd, maar ik blijf lekker 1-op-1 werken.'

### **Dit is wat er eigenlijk aan de hand is**

Je bent meer bezig met jezelf dan met de deelnemers. Meer bezig met je programma dan met wat de groep nodig heeft. Misschien kom je nu wel in opstand als je dit leest. Kan me voorstellen. Te kort door de bocht?

Dit is wel wat er met mij aan de hand was. Ik dacht: 'Het gaat toch niet om mij? Doe maar normaal, dan doe je al gek genoeg. Ik houd er niet van om zo in het middelpunt te staan. Ik ben bescheiden.'

Je deelnemers voelen geen verbinding met je en zien je dus ook niet als voorbeeld voor henzelf om te volgen. Je boodschap raakt ze daardoor niet.

### **Dit is wat ze nodig hebben**

Jou. Jou. JOU. Jij bent het instrument waardoor je deelnemers kunnen leren. Niet om jezelf in het middelpunt te zetten, maar om de groep nog beter te kunnen helpen.

Dat betekent dat jij kunt dealen met die nare stemmetjes en die imposter gevoelens die zomaar ontstaan. Bijvoorbeeld als je een opgetrokken wenkbrauw ziet, deelnemers die aan het kletsen zijn of als je na afloop terugblijkt op je training en beseft dat je iets belangrijks vergeten bent te delen.

Het is dus belangrijk dat jij als trainer jezelf bent. Dat je jouw gaven en talenten inzet. Dat je je eigenwaarde kent en voelt. Dat je werkt aan je leiderschap als trainer.

Deelnemers hebben een trainer nodig die stevig staat en inspeelt op vragen uit de groep. Een trainer die zorgt voor verbinding en een veilig leerklimaat. Een trainer die echt is. Want mensen gaan mee als ze zien dat het onderwerp jou ook raakt.

'Ik' gaat niet over wat je doet, maar over wie je bent.

## **Verbinding met jezelf zorgt voor verbinding met de ander**

### **Nou denk je misschien**

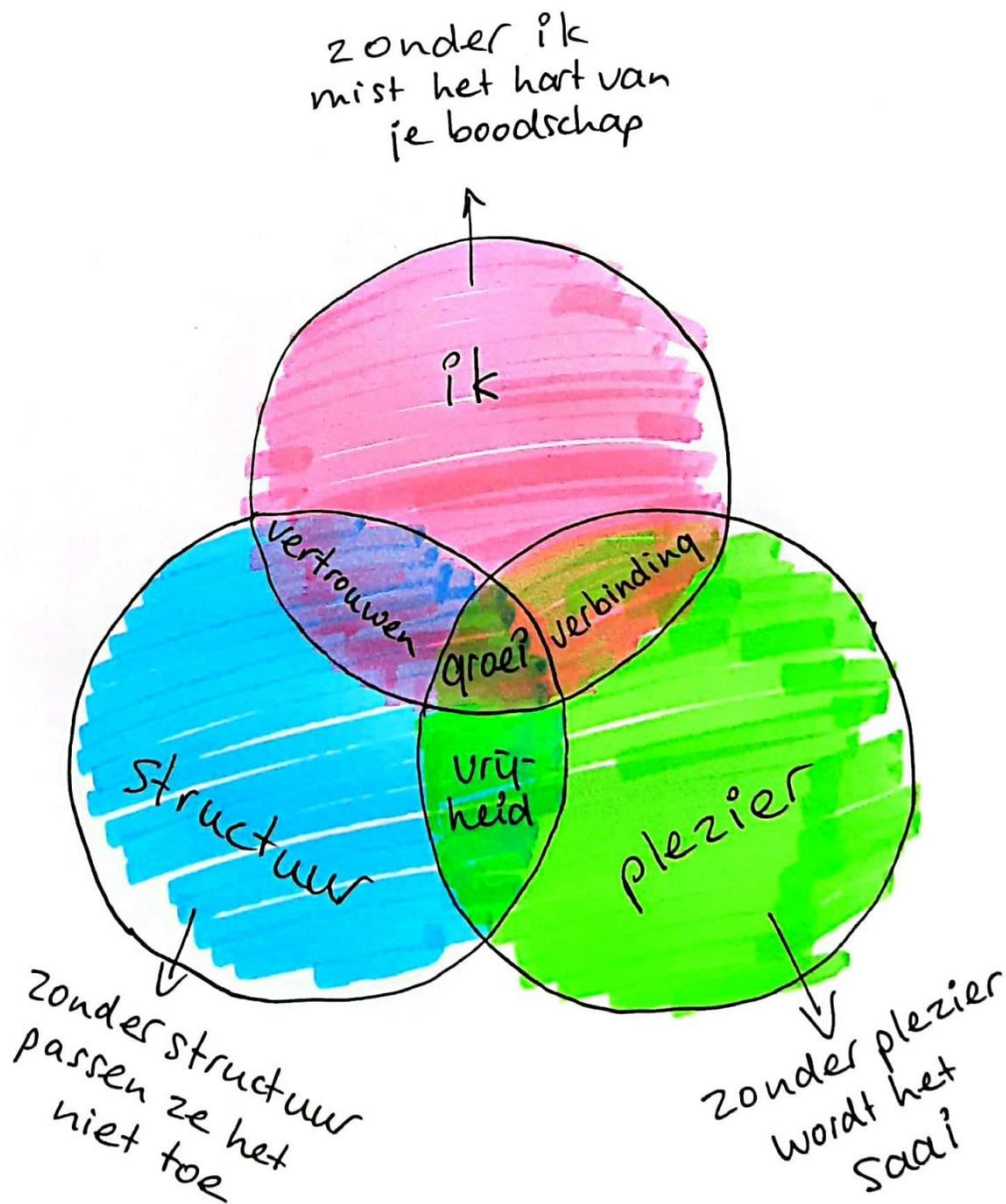
Dit kan ik nooit allemaal tegelijk. Wat een hoge lat. Zet dan je groeimindset aan en geef jezelf toestemming om iets nieuws te proberen. Ga stap voor stap oefenen.

Zoek hulp daarbij. Doe het niet alleen. Dit kun je ook gewoon niet goed alleen. Je ziet je eigen blinde vlekken niet. Je hebt de spiegel van een ander nodig.

Sta stil en begin bij je verlangen. Maak daar weer contact mee. Voel het borrelen diep van binnen. JA, hiervoor doe je het. Dit is wat je te doen hebt op deze wereld.

## 6. Het Totus-model

- Trainen met impact



## **Als onderdelen elkaar overlappen**

Wanneer jij als trainer aandacht hebt voor alle drie de onderdelen van het Totus-model, dan ontstaan als vanzelf de drie belangrijkste voorwaarden voor trainen met impact:

- vrijheid
- vertrouwen
- verbinding

Als alle onderdelen elkaar overlappen, dan ontstaat er GROEI.

In plaats van effect noem ik het daarom vaak groei als alle onderdelen van het model samenvallen. Omdat niet alleen de deelnemers groeien, maar jij ook als trainer. Zo word je een steeds betere trainer en heb je meer impact. Hoe tof is dat?

### **Structuur + Plezier = Vrijheid**

Als jij weet wat je moet doen (structuur) én je maakt het leren leuk en effectief (plezier), dan geeft dat vrijheid. Dan passen ze met plezier toe wat ze hebben geleerd. Ze voelen vrijheid om daarmee te gaan experimenteren.

### **Structuur + Ik = Vertrouwen**

Als jij weet wat je moet doen (structuur) én je durft je ruimte in te nemen (ik), dan geeft dit vertrouwen. Dan geloven ze dat ze kunnen veranderen. Ze krijgen vertrouwen in zichzelf.

### **Plezier + Ik = Verbinding**

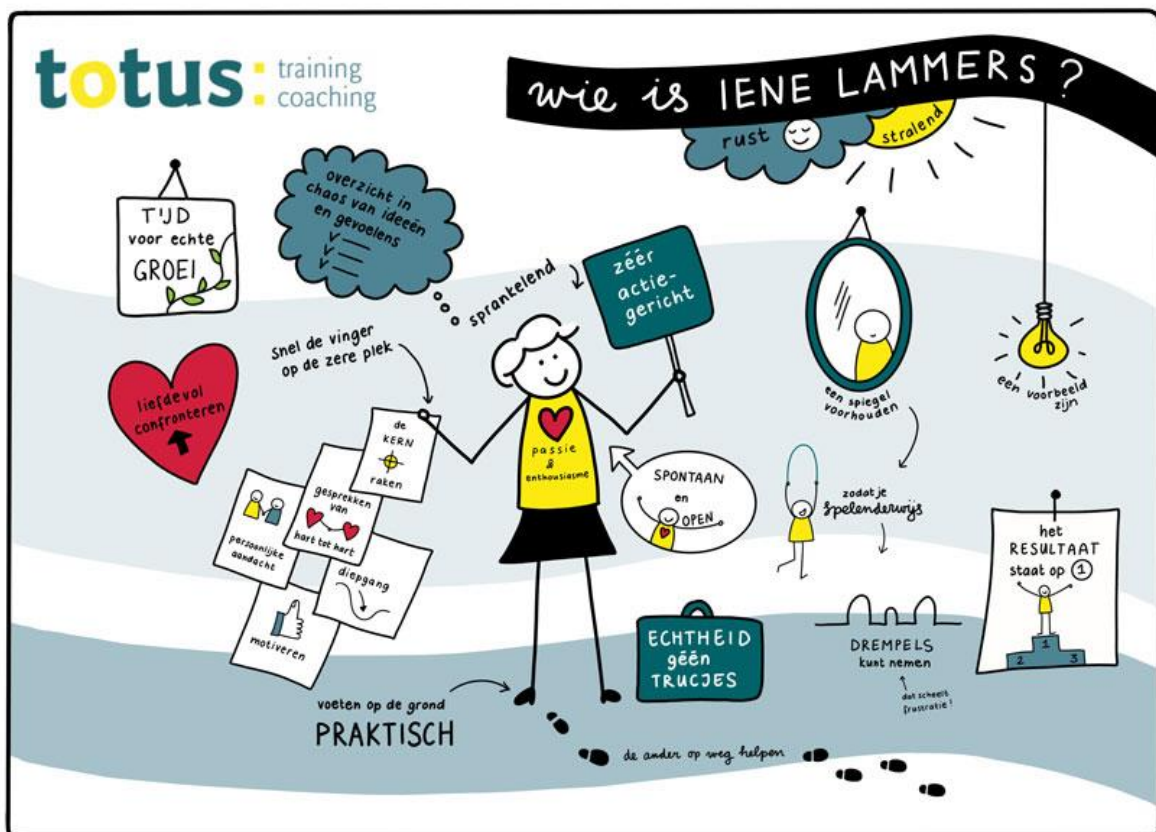
Als jij zorgt voor een fijne leeromgeving en je ziet wat er nodig is (plezier) én jij oké bent met jezelf en je verantwoordelijkheid neemt als trainer (ik), dan geeft dit verbinding. Dan voelen deelnemers zich gezien en gehoord. Ze voelen verbinding met hun verlangen om het nieuw geleerde in te zetten.



## 7. Over Iene Lammers

Wie ben ik? Coach voor jou als professional met een missie. Samen maken we je eigen gave trainingsaanbod. Vanuit rust vind je weer ruimte om ontspannen te doen wat je hebt te doen op deze aarde.

Een 'foto' van mij:



### Twee kanten

Ik heb twee kanten: een analytisch gestructureerde kant én een persoonlijke psychologische kant. Schijnt best bijzonder te zijn die combi. Maar voor mij is het zo logisch als wat om die twee met elkaar te verbinden ☺.

## **Het bos**

Ik houd van wandelen. Van buiten in de natuur zijn. Het Kralingsebos in Rotterdam is ongeveer mijn achtertuin. Dat voelt heel rijk. Ik heb het tot mijn werkplek gemaakt en coach in het bos.

Het bos is bij uitstek een plek om tot rust te komen. Zodra we samen het bos in wandelen, komt de ontspanning als vanzelf. Ook bij mij. Prachtig om de symboliek van de natuur te verbinden aan de vraag waar je mee komt. En vooral om te merken hoeveel lucht en ruimte dan ontstaat.

## **Vragen**

Ik zie vaak dat mijn klanten in eerste instantie een praktische vraag hebben: 'Hoe zorg ik voor interactie, wat is een goed onderwerp, hoe lang moet mijn training duren enz?'

Maar als ze heel eerlijk zijn dan hebben ze ook die onzekere stemmetjes: 'Wie zit er op mij te wachten, ben ik wel goed genoeg, zijn ze wel tevreden?'

En ik kan je bij allebei helpen. Volgens mij is het allebei nodig. Het gaat hand in hand. En ik heb het allebei in me.

## **Trainen is zo'n mooi vak ♥**

Leuk om mee te denken met het praktische. Werkvormen en structuur. Ik vind het ook fijn om samen te onderzoeken wat je belemmert, zodat je ook ontspannen voor die groep staat. Het is zo'n mooi vak.

## **Trainen met impact?**

# **Werk aan je persoonlijke ontwikkeling én je praktische vaardigheden**

## 8. Wat kan ik voor jou betekenen?

### Wil je ...

- Een training die goed in elkaar zit en waar mensen echt iets mee kunnen?
- Interactie met je deelnemers, dat ze het naar hun zin hebben en leren?
- Ontspannen en met plezier voor de groep staan zonder last te hebben van twijfelgedachten?

### Dan kun je ...

Een complete post-HBO trainersopleiding volgen en daarnaast coaching om je zelfvertrouwen een boost te geven.

### Je kunt ook ...

Samen met mij aan de slag gaan. Ik heb die trainersopleiding al gevolgd. Ik kan het jou leren. Specifiek op maat gemaakt voor jou. Op wat jij nodig hebt.

Daarnaast heb ik ook een coach- en een teamcoachopleiding gedaan. Dat neem ik allemaal mee en ga ik gebruiken om jou te begeleiden.

### Inzoomen op jou

Mijn manier van werken is maatwerk. Ik werk heel graag 1-op-1, omdat ik dan echt kan inzoomen op jou. We kijken samen wat jij nodig hebt om je een goede trainer te voelen en om hele goede trainingen te maken. We gaan ongeveer 9 maanden samen aan de slag, zodat jij impact hebt.

### Vanuit rust ...

In het bos coach ik je om vanuit rust om te gaan met die twijfelgedachten die ongetwijfeld oppoppen. 'Ben ik wel goed genoeg? Zitten ze hier wel op te wachten? Weet ik wel genoeg?' Gedachten die je tegenhouden en onzeker maken.

Zodat je vanuit rust en verbinding met jezelf ontspannen voor de groep staat, je mooie kennis gaat delen en zo echt van betekenis bent voor de ander.

Samen maken we ook je eigen gave trainingsaanbod dat helemaal bij jou en jouw missie past. Met een simpele structuur, waarmee je je deelnemers volop betreft én ze toepassen wat jij ze leert. Zodat ze groeien als professional en mens.

Je kunt me altijd mailen met je vragen en je trainingsuitwerkingen. Hoe lekker is dat? En we evalueren de trainingen die je hebt gegeven, zodat ze elke keer beter worden. En jij groeit als trainer. Trainen is zo'n mooi vak.

*'Ik durf meer en geloof weer in mezelf.  
Ik voel weer verbinding met mezelf  
en dit heeft effect op ALLES in mijn leven.  
Ik ben weer mezelf. Hoe fijn is dat!'*

### **Wil je overleggen?**

Heb je een vraag of wil je overleggen? Neem dan gewoon contact met me op. Dat kan door een mailtje te sturen naar [iene@totustraining.nl](mailto:iene@totustraining.nl) of te bellen of appen naar 06 16260137.



Ken je iemand voor wie dit ebook ook zinvol zou kunnen zijn? Delen mag. Sterker nog: hoe meer professionals met een missie effectieve trainingen geven hoe blijer ik daarvan wordt (en hun deelnemers ☺).

## Bronnen van inspiratie

Borghuis, Aike (2023). *Het verborgen leiderschap van oudste dochters*. Van Duuren Management.

Broeke, Claudia en Mirjam (2014). *Speels trainen. Ontwikkel zelf vernieuwende en effectieve werkvormen*. Pearson.

Brown, Brené (2013). *De kracht van kwetsbaarheid. Heb de moed om niet perfect te willen zijn*. A.W. Bruna.

Covey, Stephen R. (1989). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Business Contact.

Crabbe, Tony (2016). *Nooit meer te druk. Een opgeruimd hoofd in een overvolle wereld*. Luitingh-Sijthoff.

Drift, Remko van der (2020). *Proberen lukt altijd. Stop perfectiestress. Train je faalspieren*. Andersz.

Dusseldorp, Michelle van (2021). *Ik kan veranderen. Elf stappen naar innerlijke heling en groei*. Buijten & Schipperheijn.

Galan, Karin de (2003/2021). *Trainen. Een praktijkgids*. Pearson.

Galan, Karin de (2013). *Goed voor de groep. Hét eerste zelfhulpboek voor trainers*. Thema.

Geraerts, Elke (2016). *Het Nieuwe Mentaal. Hoe lef je op weg zet naar geluk en succes*. Lannoo.

Katsma, Wim H. (2009). *Omgaan met didactische vaardigheden*. Reed Business.

Vegt, Mirjam van der (2020). *De kracht van rust. 8 tegendraadse lessen over werk en het goede leven*. Ten Have.