



Photo by [Thought Catalog](#) on [Unsplash](#)

Hoe een digitale dummy TA leerde verspreiden via wifi

Is online de toekomst voor TA?

Lynda Tongue

Is TA-training en supervisie via het internet de toekomst? Ik waardeer ten zeerste dat de redactie me vroeg om hierover een artikel te schrijven. Ik formuleerde mijn ideeën rond waarom ik de nood ervaar aan een virtuele TA-groep en over mijn ervaringen met digitaal connecteren met studenten via supervisiesessies, workshops en online evenementen.

In dit artikel diep ik uit waarom ik als trainer meer online ben gaan werken, hoe ik mij verhoud tot de technologie en geef ik je enkele overwegingen mee rond leerfilosofieën. Als afsluiter krijg je mijn lijstje van zaken waarmee je het beste rekening houdt wanneer je online wil werken.

Als de weg naar certificering (te) veel vraagt

Als je verder leest, zal je begrijpen waarom ik je aan het begin van mijn artikel mijn referentiekader meegeef. Ik werk als TA-trainer in het organisatieveld en woon in het zuidwesten van het Verenigd Koninkrijk. Ik slaagde in 2007 voor het examen van *Certified Transactional Analyst* (CTA). In 2008 werd ik *Provisional Training and Supervision Transactional Analyst* (PTSTA). Vijf jaar later, in 2013, mocht ik me TSTA noemen.

Ik ben adjunct-directeur van het internationaal Master of Science (MSc) programma aan het *International Center for Developmental Transactional Analysis* (ICDTA). Samen met Julie Hay begeleid ik TA-workshops rond professionele ontwikkeling en examenvorbereiding. *Webinars* ondersteunen deze groepstrainingen. Naast mijn TA-gemeenschapswerk leid ik een drukke adviespraktijk rond leer- en ontwikkelingsthema's. Momenteel doe ik een groot onderzoek naar leiderschap.

Nadat ik mijn PTSTA behaalde sloot ik me aan bij het *International Centre for Developmental Transactional Analysis* (ICDTA) en werd ik lid van het internationale trainingsteam. We verzorgden programma's in Sint-Petersburg, Polen, Oekraïne, Turkije en China. Met een aantal studenten uit deze programma's bleef ik werken. Ik gaf online supervisie en workshops en doe dat nu nog steeds.

In Exeter organiseerde ik drie jaar lang een kleine TA-groep voor professionals in het organisatieveld. Ik moest ermee stoppen omdat het financieel niet haalbaar bleek. In het Verenigd Koninkrijk (VK) moeten coaches, trainers en consultants niet verplicht gekwalificeerd zijn om hun beroep te kunnen uitoefenen. Hoewel velen onder hen de voordelen van continue professionele ontwikkeling zien, vergen de strenge standaarden van TA-ontwikkeling en -certificering voor velen te veel inzet; niet alleen qua tijdsinvestering, maar ook financieel. De weg naar CTA en verder is duur. Dat TA'ers vrij zijn om zich al dan niet te certificeren en dus de optie hebben om hier al dan niet in te investeren, beperkt de markt voor TA-trainers.

Ik durf niet uit te rekenen wat het me gekost heeft om TA-trainer en supervisor te worden! Ik heb er geen spijt van dat ik in de loop der jaren vele duizenden ponden investeerde in mijn ontwikkeling. Ik besef wel dat zo'n hoge kostprijs het voor veel mensen onmogelijk maakt om zich verder in TA te bekwamen. Online werken biedt deze mensen een plek om erbij te horen, te netwerken, ideeën te delen, enzovoort. Mensen die anders mogelijk niet in staat zijn om regelmatig aan klassieke opleidingen deel te nemen of conferenties bij te wonen; of het nu door de kostprijs is, de reistijd of mobiliteitsproblemen. Dit was voor mij een van de belangrijkste redenen om te starten met de online *TA Tribe*: om TA voor veel meer mensen toegankelijk te maken.

Ik geef je dit mee als achtergrondinformatie zodat je beter kunt begrijpen en beseffen waarom ik een technologische online aanpak ging koesteren in de hoop dat ze in de toekomst zal bloeien. We zijn allemaal drukbezette professionals en we willen een evenwicht tussen ons werk, onze professionele ontwikkeling en ons privéleven. Tijd is kostbaar. Geld, een overweging.

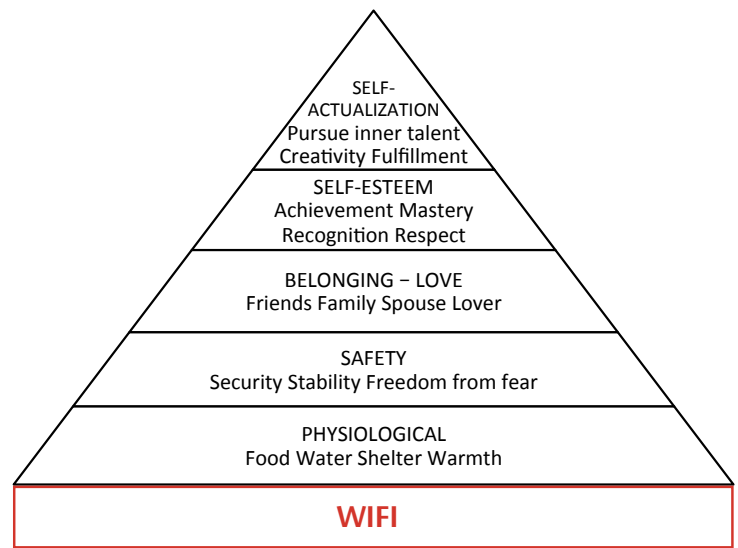
Technologie omarmen

Toen ik in de jaren 70 in het beroepsleven stapte leerde ik typen tijdens een secretariatsopleiding, georganiseerd door een lokaal ingenieursbureau. Ik werkte op een mechanische schrijfmachine: de toetsen waren zwaar en moesten stevig worden aangeslagen. In vergelijking met de hedendaagse toetsenborden was het hard werken.

Omdat ik dus niet opgroeide met technologie en bij lange geen 'millennial' ben, was het voor mij niet evident om online te gaan trainen. Ik ken mensen van mijn generatie die het nog altijd moeilijk hebben met hun mobiele telefoon. Hoe kon ik dus en een groep trainen en tegelijk het groepsproces monitoren, vragen beantwoorden en met de technologie omgaan?

Toen ik begon te werken, nam de computer in mijn organisatie een hele zaal in beslag! Enkel bepaalde mensen kregen toegang. De ruimte had een vocht- en temperatuurregeling en baadde in een mysterieuze sfeer. Vandaag de dag lopen de meesten van ons rond met een computer die we normaal gesproken binnen handbereik hebben en die vaak wordt gezien als een verlengstuk van onze armen. Er is een Facebook meme (Afbeelding 1) die onderaan de piramide van Maslows (1943) *Hiërarchie van menselijke behoeften* een nieuw, fundamenteel niveau toevoegde, namelijk dat van de wifi. Daarmee wordt wifi zelfs belangrijker dan de fundamentele menselijke behoeften om elkaar te willen ontmoeten. Dit is grappig en voor veel mensen al bijna waar.

Ik heb dan maar tot me laten doordringen dat ik me geen zorgen hoeft te maken of ik webinars kan organiseren. Zoals bij de meeste zaken is het een kwestie van instelling en



Afbeelding 1. Een Facebook meme voegt het wifiniveau toe aan Maslows piramide.

gewoon een nieuwe persoonlijke leerlus, die ik inmiddels (meestal!) beheer.

Mijn eigen leerproces is verbeterd door online werken. Ik maak zelf deel uit van een online peersupervisiegroep die al meer dan twee jaar werkt met deelnemers uit drie landen en twee continenten. Ons gezamenlijk werk wordt versterkt door onze diverse referentiekaders en onze verschillende ervaringen. Ik gaf jarenlang supervisie via Skype en in de afgelopen drie of vier jaar gaf ik regelmatig online workshops. Ik startte *TA Tribe* in 2016 met een meer samenhangend aanbod en ik zal het de komende jaren blijven ontwikkelen.

Berne zou nu online zijn

De meesten van ons leiden vandaag een ingelogd bestaan. Berne (1970) identificeerde dat mensen behoefte hebben aan connectie, aan erkenning en aan stimulering. Sally Evans (2014) zegt dat Berne in vrede kan rusten: "Technologie heeft ons globaal vermogen uitgebreid om te communiceren en te relateren, om te onderzoeken en om strooks te geven en te ontvangen." Evans is klinisch verantwoordelijke binnen de online

organisatie *Kooth* in het VK, die jonge mensen een online therapeutische dienst aanbiedt. Ze merkte dat die generatie voor zijn plezier surft op het internet, connecteert met vrienden en informatie ontdekt: voor hen is het spel. Ze citeert een zeventienjarige die zegt dat het internet dusdanig deel uitmaakt van hun dagelijks leven "...dat zelfs chatten met een counsellor ons niet echt uit onze comfortzone haalt." Ik denk dat het internet nu al een grote impact heeft op de hele opvoeding en dat dit nog zal toenemen.

Lang voor het internet volgden kinderen die in de Australische *outback* opgroeiden onderwijs via een kortegolfradio. Het idee van leren op afstand is niet nieuw. Ik geloof echt dat als oudere TA-trainers hun afkeer van technologie overwinnen en online gaan werken ze Berne's missie om radicaal sociale psychologie te brengen gaan voortzetten. Ik weet zeker dat als hij vandaag zou leven hij de kansen op nieuwe opportuniteiten om te trainen en te leren evenzeer zou omarmen.

Kies uw platform goed

Vandaag stelt de technologie ons in staat om waar we ook zijn, met wie dan ook te connecteren. Er zijn platforms waarmee onze deelnemers ons als trainer of opleider kunnen zien en wij hen, we onze schermen kunnen delen, presentaties tonen, deelnemers in groepen laten samenwerken en discussies voeren over geografische grenzen heen. Er zullen altijd beperkingen blijven, de online verbinding voorop, maar ook taal en tijdzone, en er zijn er nog die bij online werken komen kijken; meer subtiel en waarop ik later terugkom.

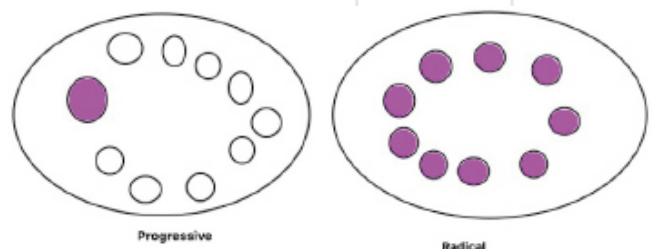
De geest is uit de fles, dat is duidelijk. Jongere generaties voelen zich comfortabel bij online werken en wij als trainers dienen dit dan ook

te kunnen aanbieden, zodat werkelijk iedereen toegang heeft tot TA.

Mijn leerfilosofie is een mix

In 2009 schreef Shotton een artikel waarin hij het gevaar signaleert dat een TA-opleiding te rigide wordt, te sterk gestructureerd wordt. Hij denkt ook dat de hele structuur rond opleidingen mensen aanmoedigt om hun opleiding te voltooien in een trainingsinstituut. Volgens mij hebben volwassen studenten meer baat bij een eclectische aanpak, waarbij ze verschillende trainersstijlen leren kennen en profiteren van een verscheidenheid aan benaderingen. Aan de bestaande dimensie van trainingsinstituten, zomerscholen en workshops tijdens congressen kunnen we nu de voordelen toevoegen van internet en van het digitale tijdperk.

Wanneer ik als ik train fysiek aanwezig ben, is mijn leerfilosofie een mix van Newtons progressieve en radicale stijlen (2003; 2014). De progressieve stijl is die waarbij ik de deelnemers begeleid terwijl zij, volwassen zijnde, zelf kennis, ervaring en specialismen inbrengen en ik, als TA-leraar, geavanceerde kennis van TA-theorieën. De radicale stijl is de stijl waarbij we samen evolueren. Het leren tussen leraar en student is wederkerig en we vergroten samen ons bewustzijn. Newton illustreert deze stijlen als weergegeven in Afbeelding 2.



Afbeelding 2. De progressieve en de radicale leerstijl van Newton.

Wanneer ik online werk, constateer ik dat mijn stijl meer tegen de progressieve leerstijl aanleunt. De technologie brengt met zich mee dat ik meer openlijk in controle ben; ik kan zelfs de microfoon van deelnemers aan en uit zetten! Omdat we minder kunnen reageren op non-verbale aanwijzingen zorg ik ervoor dat volstrekt helder is welke richting ik uitga. De groepsdynamiek zal meer trainer - deelnemer - trainer - deelnemer zijn en minder tussen deelnemers onderling, zoals wanneer je fysiek samen bent. Bij groepswerk speelt dit minder omdat deelnemers hier met elkaar discussiëren en samenwerken. Hun ervaringen en inzichten worden een geheel en ze steunen elkaar zoals ze bij elk groepswerk zouden doen. Deze meer gestructureerde aanpak heeft als voordeel dat opleidingen voor veel meer deelnemers openstaan. Ik bemerk dat hoe transparanter ik ben over het formaat en de structuur van de workshop, des te veiliger en meer afgebakend online werken wordt binnen die grenzeloze ether.

Als we meer online gaan werken zetten we Berne's missie om radicaal sociale psychologie te brengen voort

Ik stel ook vast dat wanneer ik online werk, het proces in meer dan een opzicht geconcentreerder is dan wanneer ik met een fysiek aanwezige groep werk. We luisteren allemaal meer aandachtig, zijn terughoudender om elkaar te onderbreken

en gaan op meer dan een manier meer voorkomend met elkaar om. Voor wie niet in zijn moedertaal werkt is het ook gemakkelijker omdat je dan sowieso al voorzichtiger bent. Barrow (2011) haalt de noodzaak aan om tijdens een leerproces de inherente spanning te *containen*, voortkomend uit: "...de zekerheid van verandering naast de onzekerheid die afhangt van het vertrouwen in het cocreatieve potentieel van het leerproces."

De nood om goed te aarden

Deze nood om te containen ervaar ik ook als ik online werk, net zoals Barrow eveneens als noodzakelijk vermeldt dat de trainer zich goed aardt. Ik moet toegeven dat het in de aanloop naar mijn eerste online workshops een hele uitdaging was om mezelf te gronden terwijl ik werkte met die technologie! Mijn leerproces om het digitale te beheersen was nuttig in die zin dat het me eraan herinnerde hoe het voelt om onzeker te zijn over wat je kan. Altijd een goede zaak om dat nog eens te ervaren als trainer. Ik ben het eens met Barrow waar hij stelt dat het algemeen principe blijft gelden dat een begeleider doet wat er nodig is om geaard te zijn en een veilige ruimte te bieden zodat het leerproces, de verandering en de groei zich kunnen ontvouwen. Zo'n stimulerende, niet-bedreigende omgeving waarbij de deelnemers gevoed worden om te kunnen groeien, kan net zo effectief zijn in een online gemeenschap.

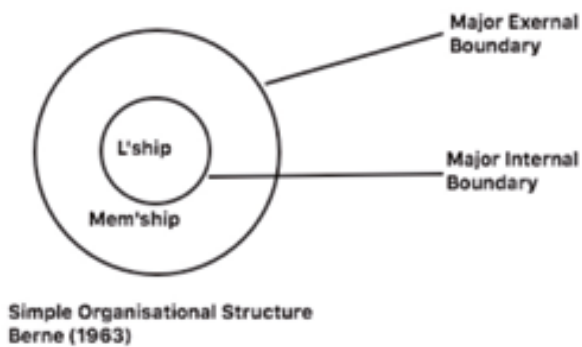
Cocreëren is het geheim

Als ik werk met volwassenen vind ik het belangrijk om de verschillende ervaringen en specialismen te omarmen die elke leerling meebrengt in de leersessies. Met nieuwe mensen kan ik pas weten wat ze inbrengen

in het leerproces op het moment dat ze dit beginnen te delen. Ik vind het belangrijk om een ruimte te creëren waar we allemaal van elkaar kunnen leren. Het is ook belangrijk voor de leraar om hierrond flexibel te zijn, niet geïntimideerd door wederzijds leren, maar net een proces te faciliteren waar de bijdrage van elke deelnemer zich vermengt met de inbreng van de leraar. Cocreatie, met andere woorden!

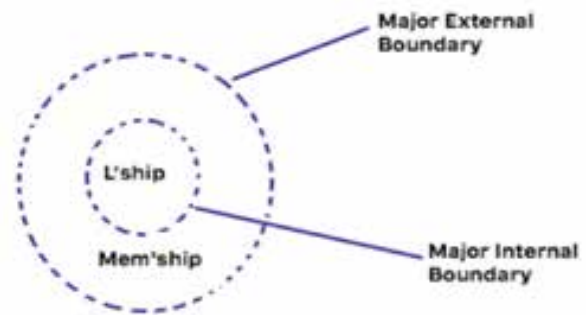
Erkennen dat we elkaar in groepen ontmoeten om te voldoen aan onze psychologische honger, is nog belangrijker wanneer je online werkt.

Berne (1963) schematiseerde een eenvoudige structuur om organisaties te beschrijven. TA Tribe voldoet tot op zekere hoogte aan deze beschrijving. Ik ben in de leidersrol, de deelnemers aan de workshop vormen het lidmaatschap en er is een majeure interne grens tussen ons en een majeure externe grens rondom ons allemaal (Afbeelding 3).



Afbeelding 3. TA Tribe voldoet goed aan Berne's organisatiestructuur omschrijving.

Toch is ook hier, net als bij gebruikelijke TA-trainingen in het organisatieveld, de externe grens doorlaatbaar. Mensen komen en gaan, net zoals in organisaties. De groep is geen gesloten ledengroep. Ook bij TA Tribe is de grens tussen mijzelf als leider en de deelnemers doorlaatbaar. Ik kan de controle over de workshop doorgeven aan een deelnemer als ze iets willen bijdragen en daarvoor hun scherm moeten delen. Feitelijk kan ik onze organisatiestructuur dus nog beter zo voorstellen als in Afbeelding 4.



Afbeelding 4. Maar de organisatiestructuur van TA Tribe kan ik nog beter zo voorstellen.

Als trainer heb ik de algemene controle over de leersessie, omdat ik die leid. Bij online werken hebben we geen deuren en muren waardoor de groep fysiek gecontand wordt. Ik ben me daar als leider terdege van bewust en ik bewaak dan ook de tijd. Ik bied erkenning zodat alle individuen zich gezien en betrokken voelen. Juist om dit te vergemakkelijken beperk ik het aantal deelnemers aan online workshops.

Contracteren is meer dan ooit belangrijk

Een van de manieren waarop een trainer zorgt voor de psychologische behoeften van

de deelnemers is door duidelijk te contracteren. Dit biedt structuur en de mogelijkheid om strooks te geven en te krijgen, en stimuleert het leren van wat wordt aangeboden. Het helpt deelnemers ook het beeld dat ze van elkaar zouden kunnen hebben (imago) bij te stellen als ze meer informatie krijgen doordat ze zich aan elkaar voorstellen. Daardoor kunnen ze lege plekken invullen, mensen geografisch plaatsen en misschien ontdekken dat ze eerder al contact hadden

Ik durf niet uit te rekenen wat het me gekost heeft om TA-trainer en supervisor te worden!

op congressen, workshops of online. Ik open de link zo'n kwartier voordat de workshop werkelijk begint zodat de groep al samen wat tijd kan verdrijven. Daarnaast bied ik de mogelijkheid om met elkaar in contact te blijven via een gesloten Facebookgroep. Er zijn nog online platformen voor ontmoeting zoals Slack en Flock: plaatsen waar teams doorlopend gesprekken kunnen hebben, referenties en updates kunnen delen, enzovoort. Alles wat de technologie ons aan nieuwe mogelijkheden biedt, helpt mensen om zich te verbinden en helpt mij als trainer om het leeraanbod nog beter te maken.

Contracteren is en blijft de sleutel opdat er veiligheid is, bescherming, structuur en zo meer; alles wat de verbinding stimuleert. Al bijna twee jaar werk ik met een drietal

supervisanten en wij hebben elkaar nog nooit persoonlijk ontmoet. We ontmoeten elkaar wel maandelijks online. Al tijdens de eerste sessies raakte het me hoe rijk onze connectie meteen al was en hoe snel dit tot stand kwam. Door grondig te contracteren en individueel bereid te zijn om ons in het proces te engageren, konden we een onderling vertrouwensniveau bereiken dat vergelijkbaar is met dat van persoonlijk werk. En ook nu heb ik de deelnemers nog altijd niet persoonlijk ontmoet!

Ik merkt ook telkens weer dat, net als bij werk waarbij er persoonlijk contact is en naarmate de deelnemers beter wennen aan het proces en aan elkaar, een groep zich ontspant en geniet van het contact met mensen uit andere culturen en andere landen. Het niveau van diversiteit brengt een heel eigen rijkdom met zich mee.

Ik denk ook dat voor sommige deelnemers werken op afstand een zekere vorm van bescherming biedt. Iets dat dicht zit bij de relatie tussen trainer en groep, maar tegelijkertijd is er ook de fysieke afstand. De afstand is ook handig voor mensen in kleine TA-gemeenschappen, omdat het kansen biedt om andere perspectieven te krijgen en ook vanwege de vrijheid om zich te laten begeleiden door iemand die zich buiten hun normale netwerk begeeft.

Voor welke uitdagingen staat online TA?

Praktijkmensen zoals coaches, trainers en consultants die een contract afsloten voor TA-certificering, kunnen de online workshops gebruiken om hun opleiding aan te vullen. In sommige landen is het aanbod aan ontwikkelingsgerichte TA-programma's

zeer beperkt. Soms moeten studenten uit het coachings-, organisatie- of educatieveld therapietrainingsgroepen bijonen, ook al zijn ze niet van plan om therapeut te worden. Dit kan tot verwarring leiden omdat de organisatorische context anders is dan de therapiecontext. Online werk kan hen helpen de benodigde trainingsuren te krijgen met trainers vanuit hun eigen vakgebied.

Een reële uitdaging ligt ook hierin dat ik voor sommige deelnemers een bijkomende hulpbron ben. Ik ben immers niet hun hoofdtrainer of sponsor, en dit kan problematisch zijn omdat het EATA-handboek op verschillende manieren kan worden geïnterpreteerd. Daar houd ik rekening mee zodat de verwarring voor studenten en supervisors tot een minimum wordt beperkt. Eerder dan zelf een antwoord te geven, verwijs ik mensen naar het handboek, en moedig ik hen aan tot autonomie!

Dat verschillende interpretaties van het handboek mogelijk bleken, maakte mij attent op een aantal anomalieën in ons systeem. Als ex-lid van de EATA's *Commission of Certification* (COC) zal ik mijn bezorgdheden en vragen aan hen blijven doorgeven. Om mijn punt te illustreren, verwijs ik

bijvoorbeeld naar paragraaf 5.3.3 van het *Handbook* waarin staat dat CEO's CTA's kunnen worden. Ik ben van mening dat als een CEO of manager met zijn eigen team werkt, er zich een probleem op het vlak van contractering kan voordoen: het team kan immers niet zeggen dat ze niet willen dat de baas TA 'toepast' op hen. Het handboek is hierover niet duidelijk en lijkt dit te vergoeilijken. Andere TA-trainers en supervisors kunnen het hierover niet eens zijn met mij. In het handboek staat ook dat voor het organisatieveld de klant de organisatie is en dat de kandidaat trainer met de hele organisatie moet werken, niet alleen met personen en/of teams. Hoe ik het zie is dat ik als organisatorische leer- en ontwikkelingsconsultant met meerpartijencontracten werk, maar dat ik niet noodzakelijkerwijs met de hele organisatie werk. Ik ken ook geen consultant die bijvoorbeeld met heel Coca-Cola zou werken. Het werken met contracten met meerdere partijen betekent dat ik de algemene doelen en doelstellingen van de organisatie goed in mijn focus heb, maar dat ik niet (zoals in het handboek staat) de 'autonomie van organisaties' kan vergroten omdat volgens mij een organisatie geen individu is. Nogmaals, andere TSTA's kunnen hierover met mij van mening



Lynda Tongue in actie bij een online workshop

verschillen, dus het is belangrijk voor mij als hun bijkomende bron van informatie, om hierin zorgvuldig om te gaan met studenten. Ik zal duidelijk zeggen hoe ik hierover denk, wat ik zelf na onderzoek vond, en de studenten aanmoedigen hier autonoom hun idee over te vormen.

Checklist voor een online groep

De volgende overwegingen kunnen nuttig zijn wanneer je wil starten met een online groep:

- Verken de beschikbare online platforms voordat je het platform kiest waarbij je je comfortabel voelt en dat je de flexibiliteit geeft om je scherm te delen, een whiteboard te gebruiken, enzovoort.
- Bied extra manieren aan waarop deelnemers onderling kunnen connecteren via teamtechnologieën (bijvoorbeeld via Slack-, Flock- of What's App-groepen), Facebook, enzovoort.
- Overweeg het aanbieden van meerdere dag- en tijdslots om tegemoet te komen aan de verschillende tijdzones waarin deelnemers leven.
- Denk na over de talen die je gebruikt. Wil je werken met een vertaler? Hoe gaat jouw contract met de vertaler en de groep er dan uitzien?
- Supervisiegroepen verschillen van werkgroepen. Denk goed na over waarin ze verschillen en hoe je ze gaat organiseren.
- Wees zowel duidelijk in je contract voor de hele workshop als aan het begin van elke sessie.
- Let op de grenzen: tijd, inclusie, enzovoort.
- Overweeg om eerst met een pilootgroep te werken alvorens je online groep te starten zodat je kunt oefenen

met de technologie.

- Blijf in het hier en nu! Begrijp de realiteit dat je deelnemers samenwerken met andere trainers en leidinggevenden en kom hen hierin tegemoet zodat je mogelijke speluitnodigingen vermijdt.

De grote voordelen van online TA-trainingen

Aan het begin van dit artikel vroeg ik me af of online TA-programma's om verder te leren in TA de toekomst zijn. Ik geloof echt dat dit zo is. Het internet creëert steeds meer mogelijkheden om TA-training toegankelijker te maken. Online mogelijkheden zijn kostenbesparend en tijdseffectief en geven ook toegang aan mensen met mobiliteitsproblemen. Bovendien hebben ze bijna geen impact op het milieu.

Daarnaast kunnen leerlingen vrij kiezen met wie ze leren. Wanneer steeds meer TA-trainers de technologie omarmen, vergroot dit potentieel de mogelijkheid om te leren van verschillende trainers en de vrijheid om eigen leerprogramma's samen te stellen.

Met andere woorden: studenten krijgen de autonomie om zich op een toegankelijke, betaalbare manier te verbinden met opleiders met verschillende stijlen.

Referenties

- Barrow, G. (2011). Educator as Cultivator. *Transactional Analysis Journal*, 41(4), 308-314.
- Berne, E. (1963). *The Structure and Dynamics of Organisations and Groups*. New York: Grove Press.
- Berne, E. (1970). *Sex in Human Loving*. New York: Simon & Schuster.
- Evans, S. (2014). The Challenge and

- Potential of the Digital Age: Young People and the Internet. *Transactional Analysis Journal*, 44(2), 153-166.
- Newton, T. (2003). Identifying Educational Philosophy and practice through Imagoes Transactional Analysis Training Groups. *Transactional Analysis Journal*, 33(4), 321-331.
 - Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
 - Shotton, P. (2009). Transactional Analysis Training, Postmodernism, and Education. *Transactional Analysis Journal*, 39(4), 293-297.



Lynda Tongue (TSTA-O) woont en werkt in het zuidwesten van het Verenigd Koninkrijk als organisatiecoach, trainer en supervisor. Ze runt haar eigen bedrijf *Triangle Partnership* en is adjunct-directeur voor het internationaal Master of Science (MSc) programma aan het *International Center for Developmental Transactional Analysis* (ICDTA). Een tweetal jaar geleden startte ze met *TA Tribe* om TA toegankelijk te maken voor wie zich moeilijker kan verplaatsen naar trainingen en workshops.

Wil jij beter coachen en communiceren?

Werk jij als coach, therapeut, leidinggevende, hulpverlener, kortom; in een mens-gericht beroep? *Transactionele Analyse* en *Lichaamswerk* helpen jou om effectiever te coachen en te communiceren. Je bent welkom!



► Kijk voor meer informatie op: lindahoeben.be



Linda Hoeben