

Samen op weg naar professionalisering



Een onderzoek naar mogelijke interne en-/of externe samenwerkingsverbanden om het werkveld paardencoaching te professionaliseren.

Mascha Barten & Marieke de Boer
01-03-2013

Samen op weg naar professionalisering

Een onderzoek naar mogelijke interne en-/of externe samenwerkingsverbanden om het werkveld paardencoaching te professionaliseren.

Leeuwarden, maart 2013

Afstudeeronderzoek

Projectnummer: 594000

Opdrachtgever: Anke Santens
Instituut: Van Hall Larenstein
Begeleiders: Gerrit de Jong &
Susan Ophorst

Auteurs:
Mascha Barten 841017003
Marieke de Boer 880415002

Foto omslag: Laurens Aaij (2006)



Voorwoord

De opdracht die eerst bedoeld was als stage, is uiteindelijk ons afstudeeronderzoek geworden. Toen we ons begonnen te verdiepen in het werkveld van de paardencoaches in Nederland, leek het een ondoordringbaar bos. Gaandeweg hebben wij hier een weg doorheen gebaad en is het gelukt om meer duidelijkheid te scheppen over het beroep paardencoach.

Hierbij willen wij Anke Santens hartelijk bedanken, voor het formuleren van de probleemstelling en de steun en het vertrouwen die ons is gegeven. Daarnaast ook dank aan onze begeleiders Gerrit de Jong en Susan Ophorst, voor de ondersteuning tijdens het proces en de kritische blik op de inhoud van het verslag. Zonder alle positieve medewerking van de geïnterviewden en alle mensen met wie we gesproken hebben, was het niet mogelijk geweest om dit onderzoek te doen. Bij deze willen wij dan ook iedereen bedanken, die met ons in gesprek heeft willen gaan, of op een andere manier heeft bijgedragen aan ons onderzoek.

Mascha Barten & Marieke de Boer
Leeuwarden, 1 maart 2013

Summary

This report presents a research about possible collaborations to professionalize the field of equine-coaching, in the context of sustainable integration in Dutch health care.

The Dutch health care financing is changing, mostly due to budgetary cuts. As a result, there is a lot of confusion about reimbursement of care fees. This also applies to Animal Assisted Interventions (AAI), which was formerly covered by the personal budget (PGB).

Currently AAI is only reimbursed if it is part of a therapy or treatment that does not specifically mention the use of an animal. This allows no guarantee of quality, well-being and security, concerning the use of animals.

This research focuses on a particular part of AAI, equine-coaching, for which the following definition has been used; *"Guidance of people within the context of personal – and/or professional development with the use of horses, whereby all exercises are taken place beside the horse."*

Equine-coaching is a free profession and the number of equine-coaches has been growing strongly in recent years. However, everyone can be an equine coach, no matter their background and the providers in the field are very diverse. This also concern the training institutes, that teach equine-coaching, which have resulted in different tendency. Furthermore there is still little cooperation and the cooperation that takes place, is only in the same tendency. By this diversity and lack of cooperation, there is no unambiguous and no quality control. Previous research amongst the providers of equine-coaching shows, that there is a demand to professionalise the field.

In this report, information is gathered, to answer the following research question;

- *Which internal and/or external collaborations may increase professionalism at equine-coaching in The Netherlands and in how far steps can be taken to realize reimbursement by the health insurer into the future?*

The purpose of this study is to contribute to professionalization of the field, by providing equine-coaches insight in possible collaborations and each other's vision on it. This is a qualitative study that uses literature and expert interviews to collect the required data.

In de results came forward, that there are diverse views on what is meant by professionalising equine-coaching. Quality is self-determined, and most equine coaches do not consider themselves in the position to say what is right and what is wrong. There are no guidelines and quality standards for the profession. For some, there is a need for such guidelines and recognition. Others find that having customers is good measurement.

There are also no specific quality standards for training institutes that teach equine-coaching. Few training institutes are accredited or have a quality mark; however there is no accreditation specific to the use of horses during equine-coaching. To be an expert in equine-coaching, knowledge of humans, horses and coach techniques, is considered very important. There is a difference in opinion on how this knowledge should be obtained. The difference has to do with someone's background. Furthermore, self-knowledge and personal development are seen as necessary, by almost everyone.

Human welfare is barely mentioned, but almost all experts appoint welfare of the horses as a major item of importance. That is why many are positive towards specific welfare criteria, but there is no consensus on how to realize this. Safety is also little mentioned, it was only discussed after this was mentioned by the interviewers. When mentioned, everyone does think safety is important.

Concerning cooperation, sharing knowledge is pointed out to be important and enjoyable. In the field is seen that one often searches for other equine-coaches, who are working on the same method, have the same vision or went to the same training institute. The cooperation is developing, examples include the congress for equine-coaching and intervision per province. Also establishment of a

professional association is generally seen as positive, although a lot are not able to face all rules and costs that are expected. Money and time, are therefore mentioned most if possible bottlenecks, concerning cooperation.

Many people are supportive for reimbursement of equine-coaching from insurance companies and find this important. Yet many equine-coaches refer to this as not relevant to them. Others say that refund by the health insurance, is not feasible. Examination of two sectors in similar situation, during this research, showed that several steps had to be taken to professionalize the field and to be taken up in conditions of insurance companies. It also shows that for existing fees, the demanding requirements of the health insurance will be stricter. Furthermore, the health care providers are less approachable nowadays.

To improve the professionalism of equine-coaching, it is necessary to set up and/or expand various partnerships, both intern and extern. Internal, this research recommends developing intervision and supervision. This also concerns the intervision per province where national contact is recommended. From here a common vision for the future should be developed. Also the set up of a professional association is necessary, to create a communal voice for the field. Besides, equine-coaching has to be clearly identified by means of a professional profile. Also more cooperation within relevant parts of the education sector will increase the quality in the field.

External cooperation is needed, such as: colleges, ethologists, therapists, coaches, foundations, and Government agencies. This can support developing guidelines, accreditation of training institutes and doing research. To promote the welfare of horses and humans involved in the coaching, guidelines are needed. Therefore, it is recommended to do further research about the power handling of horses during a coaching session. Research into the effectiveness of equine-coaching is also of great importance.

Samenvatting

Dit is een rapport over mogelijke interne en/of externe samenwerkingsverbanden die het werkveld van paardencoaching kunnen professionaliseren.

De financiering van de zorg in Nederland is erg in verandering. Door de bezuinigingen zijn er allerlei verschuivingen van geldstromen waardoor er veel onduidelijkheid ontstaat omtrent vergoedingen voor zorg. Dit geldt ook voor Animal Assisted Interventions (AAI), wat voorheen nog uit het persoonsgebonden budget (pgb) betaald mocht worden. AAI wordt nu alleen nog vergoed als het onderdeel is van een therapie of behandeling, waarbij niet wordt vermeld dat er een dier wordt ingezet. Hierdoor kan er betreffende het inzetten van dieren geen kwaliteit, welzijn en veiligheid gewaarborgd worden.

In dit rapport wordt verder ingegaan op paardencoaching. In dit onderzoek is paardencoaching gedefinieerd als; *Begeleiding van mensen in het kader van persoonlijke en/of professionele ontwikkeling met behulp van paarden, waarbij alle oefeningen naast het paard gebeuren.*

Paardencoaching is een vrij beroep en het aanbod groeit de laatste jaren sterk. Iedereen mag zich paardencoach noemen en de aanbieders in het werkveld zijn erg divers. Dat geldt ook voor de opleidingen tot paardencoach, welke ervoor hebben gezorgd dat er verschillende stromingen zijn ontstaan. Daarnaast is er nog weinig sprake van samenwerking en de samenwerking die plaatsvindt, is vaak binnen een zelfde stroming. Door deze diversiteit en gebrek aan samenwerking, is er geen eenduidigheid en ook geen kwaliteitscontrole.

Uit eerder onderzoek blijkt dat er onder de aanbieders van paardencoaching vraag is naar professionalisering.

In dit rapport is informatie verzameld om de volgende onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden;

- *Welke interne en/of externe samenwerkingsverbanden kunnen de professionaliteit bij paardencoaching in Nederland vergroten en in hoeverre kunnen er stappen worden ondernomen, om in de toekomst terugbetaling door de zorgverzekering mogelijk te maken?*

Het doel van het onderzoek is om paardencoaches inzicht te geven in mogelijke samenwerkingsverbanden en elkaars visie hierop, om op deze manier het werkveld te professionaliseren.

Om de gewenste informatie te verzamelen is er gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Er is een literatuurstudie gedaan en er zijn expert interviews afgenomen.

In de resultaten kwam er naar voren, dat er verschillend wordt gedacht over de professionaliteit in paardencoaching. Ieder bepaalt voor zichzelf wat hij/zij kwaliteit vindt en vaak vindt men zichzelf niet in de positie om te zeggen wat goed en wat fout is. Er bestaan ook geen richtlijnen en kwaliteitsnormen, waaraan dit getoetst kan worden. Bij sommigen is er wel de behoefte aan richtlijnen en een stukje erkenning. Anderen vinden het hebben van klanten een prima maatstaaf. Voor de opleidingen tot paardencoach zijn eveneens geen kwaliteitscriteria. Een enkele opleiding is geaccrediteerd of heeft een keurmerk, echter is zo'n accreditatie alleen op het vlak van coachen en niet voor het inzetten van de paarden. Er wordt genoemd dat een deskundige paardencoach kennis van de mens, van coachtechnieken en van het paard moet hebben. Men verschilt van mening of deze kennis uit een opleiding verkregen moet worden en welke opleiding dit dan zou moeten zijn. Daarnaast wordt zelfkennis en persoonlijke ontwikkeling als noodzakelijk gezien.

Het welzijn van de mens komt nauwelijks ter sprake, maar vrijwel iedereen benoemt het welzijn van de paarden die ingezet worden. Dit vinden zij een belangrijk punt en daarom staan ook velen positief tegenover welzijnscriteria. Echter denkt men vaak dat dit niet realiseerbaar is, doordat de meningen hierover uiteenlopen. Veiligheid is ook een punt dat weinig werd genoemd door de geïnterviewden zelf. Als het werd aangekaart door de interviewers, wordt het wel door iedereen belangrijk gevonden.

In het kader van samenwerking wordt vooral genoemd dat het delen van kennis leuk en belangrijk is. In het werkveld wordt gezien dat vooral paardencoaches met dezelfde werkwijze, visie of opleiding elkaar opzoeken. De samenwerking is echter in ontwikkeling, voorbeelden hiervan zijn het paardencoachcongres en de intervisie per provincie. Ook het oprichten van een beroepsvereniging wordt over het algemeen als positief gezien, hoewel er wel veel wordt opgekeken tegen alle regels en kosten die hierbij worden verwacht. Geld wordt dan ook samen met tijd het meest genoemd als mogelijke knelpunten die samenwerking in de weg staan.

Vergoeding vanuit de zorgverzekeraar voor paardencoaching vindt bijna iedereen belangrijk. Toch geeft merendeel ook aan dat het voor hun persoonlijk niet aan de orde is. Vaak wordt vergoeding voor paardencoaching als moeilijk realiseerbaar beschouwd.

Twee sectoren die in een vergelijkbare situatie hebben gezeten zijn tijdens dit onderzoek onder de loep genomen. Om het werkveld te professionaliseren en tot vergoeding te komen hebben deze sectoren verschillende stappen genomen. Ook komt naar voren dat de zorgverzekeraars moeilijk benaderbaar zijn en dat de eisen vanuit de zorgverzekering voor bestaande vergoedingen strenger zullen worden.

Om de professionaliteit in het werkveld van paardencoaching te verbeteren, is het nodig om diverse samenwerkingsverbanden, zowel intern als extern, op te zetten en/of uit te breiden. Intern moet intervisie en supervisie verder ontwikkeld worden. Dit geldt ook voor de intervisies per provincie, waarbij landelijk contact belangrijk is. Van hieruit moet er een gezamenlijke toekomst visie worden bepaald. Ook het oprichten van een beroepsvereniging is hierbij noodzakelijk, zodat er een gezamenlijke stem naar de buitenwereld kan worden gecreëerd. Daarnaast moet het beroep duidelijk in kaart gebracht worden door middel van een beroepsprofiel. Ook meer samenwerking tussen de opleidingen zal de kwaliteit in het werkveld vergroten. Externe samenwerking is nodig, met bijvoorbeeld hogescholen, ethologen, therapeuten, stichtingen, coaches en overheidsinstellingen. Deze kunnen ondersteunen bij het opstellen van richtlijnen, accrediteren van opleidingen en het doen van onderzoek. Richtlijnen om het welzijn van zowel paard als coachee te bevorderen zijn nodig en hier moet de komende jaren naartoe gewerkt worden. Op dit moment lijkt dit nog een stap te ver. Daarnaast wordt aanbevolen om onderzoek uit te voeren naar de belastbaarheid van paarden tijdens een coach sessie. Tevens is onderzoek naar de effectiviteit van paardencoaching van groot belang.

Inhoud

1	Inleiding	9
1.1	Probleembeschrijving	9
1.2	Doelstelling	12
1.3	Onderzoeksvragen	12
1.4	Begrippenlijst	13
2	Materiaal en methode	15
2.1	Expert interviews	15
2.2	Literatuurstudie	17
2.3	Dataverwerking	18
3	Paarden in de zorg	19
3.1	Mens- paard relatie	19
3.2	Het ontstaan van Animal Assisted Interventions	19
3.3	Equine Assisted Interventions	20
3.4	Paardencoaching	21
3.4.1	Waarom een paard?	22
3.4.2	Efficiëntie	22
3.4.3	Financiering van paardencoaching	23
4	Resultaten uit het werkveld	24
4.1	Professionaliteit algemeen	24
4.1.1	Wat verstaat men onder deskundigheid?	26
4.1.2	Wat verstaat men onder kwaliteit?	27
4.1.3	Wat vindt men belangrijk in het kader van welzijn?	29
4.1.4	Hoe creëert men veiligheid?	31
4.2	Hoe denkt men over opleidingen?	33
4.3	Hoe staat men tegenover samenwerking?	35
4.3.1	Welke partijen kunnen een rol spelen bij samenwerking?	37
4.3.2	Hoe denkt men over een beroepsvereniging?	37
4.3.3	Knelpunten in het opzetten van samenwerkingsverbanden	38
4.4	Vergoeding door zorgverzekeraars	39
5	Resultaten vergelijkbare sectoren	41
5.1	Haptotherapie	41
5.2	Creatieve therapie	45
6	Conclusie	49

6.1	Onderzoeksvraag en doel van het onderzoek.....	49
6.2	Professionalisering	49
6.3	Vergoeding	51
6.4	Samenwerking.....	51
6.5	Antwoord op de hoofdvraag	52
7	Discussie	54
7.1	Resultaten discussie	54
7.2	Methodische discussie	55
8	Aanbevelingen.....	57
	Literatuurlijst	
Bijlage I	Lijst van geïnterviewden.....	
Bijlage II	Het aantal geïnterviewden samen met de hoofdvragen	
Bijlage III	Voorbeeld van coderen	
Bijlage IV	De financiering van de Nederlandse Gezondheidszorg.....	
Bijlage V	Toetsingscriteria zorgverzekeraar	

1 Inleiding

Deze scriptie is geschreven als afstudeeronderzoek voor de opleiding Diermanagement aan de Hogeschool Van Hall Larenstein te Leeuwarden. Het betreft een onderzoek naar mogelijke interne en-/of externe samenwerkingsverbanden om het werkveld paardencoaching te professionaliseren. Het onderzoek heeft plaatsgevonden van september 2012 tot en met februari 2013.

Deze inleiding bevat de probleembeschrijving gevolgd door de doelstelling, de onderzoeksvragen en een begripsbepaling. Waarna in hoofdstuk twee het materiaal en de methoden worden beschreven. In hoofdstuk drie komt de mens- paard relatie aan bod, worden de verschillende interventies met paarden beschreven en zal er specifiek ingegaan worden op paardencoaching. In hoofdstuk vier staan de resultaten uit het werkveld, waar wordt ingegaan op professionaliteit, opleidingen, samenwerking en vergoeding. Gevolgd door de resultaten uit de vergelijkbare sectoren, haptonomie en creatieve therapie, in hoofdstuk vijf. Hoofdstuk zes geeft de conclusie van het onderzoek, waarna de discussie volgt in hoofdstuk zeven. De aanbevelingen volgen in hoofdstuk acht, met tot slot de literatuurlijst en de bijlagen.

1.1 Probleembeschrijving

De laatste jaren wordt er veel gediscussieerd over de financiering van de zorg in Nederland. Nederland heeft moeite om de drie doelen van het zorgsysteem, kwaliteit, betaalbaarheid en toegankelijkheid, te combineren. Mede door de bezuinigingen wordt het steeds moeilijker om de zorg betaalbaar te houden. Uit onderzoek van Instituut Nyfer blijkt dat de zorgkosten in de afgelopen 12 jaar zijn verdubbeld (M. Visser, 2012).

In 2006 heeft Nederland een nieuw zorgsysteem geïntroduceerd om de problemen aan te pakken. Door dit systeem hebben de zorgverzekeraars de vrijheid om met elkaar te concurreren. Mede hierdoor zijn de kosten explosief gestegen in plaats van afgenomen (Friesch Dagblad, 2012). Tevens worden zorgaanbieders door dit nieuwe systeem beloond voor hun behandelingen, verrichtingen en indicaties, en niet voor de behaalde gezondheidseffecten en strak georganiseerde zorg. De concurrentie tussen de zorgaanbieders leidt tot onnodige zorg, wat geld kost (Trouw, 2012)(NPCF, 2012).

De verschillende zorgpartijen geven aan dat er meer behoefte is aan maatwerk in plaats van standaard zorgpakketten (H. Haverkort, 2012). De patiënt zou meer geïnformeerd moeten worden over de diverse zorgmogelijkheden, in plaats van meteen doorverwezen of behandeld te worden (H. Haverkort, 2012). Zo kan de gezondheidszorg in de behoeften van iedere individuele patiënt voorzien. Uit onderzoek blijkt dat de patiënt tevredenheid stijgt en de totaalkosten dalen als patiënten de keuze hebben uit alle mogelijke behandel programma's (Tim Benning, 2012).

Door de bezuinigingen zijn er allerlei discussies gaande over de vraag welke middelen we als maatschappij beschikbaar zouden moeten stellen in de zorg. Tevens zijn er verschuivingen van geldstromen in de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), Algemene Wet Bijzondere Ziekten (AWBZ) en de Zorgverzekeringswet (ZVW) (Skipr, 2012). Door al deze verschuivingen en de val van het kabinet is er veel onduidelijkheid betreffende vergoedingen voor zorg. Dit geldt ook voor de vorm van zorg die AAI wordt genoemd. *'AAI hebben betrekking op activiteiten en werkzaamheden waarbij dieren een ondersteunende of assisterende rol hebben in de zorg, in onderzoek en in het onderwijs.'* 'Definitie zoals geformuleerd door AAIZOO.' (AAIZOO, 2012)

Voorheen konden mensen met een pgb (persoongebonden budget), die door ziekte, handicap of ouderdom zorg nodig hebben, zelf de gewenste zorg inkopen. Dit wordt gefinancierd door de Algemene Wet Bijzondere Ziekten (AWBZ), waar in principe iedere Nederlander voor verzekerd is en de premie een vast percentage van het inkomen betreft. In 2011 werd het aanvragen van een pgb voor bijna iedereen afgeschaft. Vanaf 2013 komt het pgb weer terug, behalve voor de mensen die alleen begeleiding nodig hebben voor minder dan 10 uur per week. Deze urengrens geldt niet voor

mensen, die naast begeleiding ook verpleging en/of persoonlijke verzorging nodig hebben. Het komt er op neer, dat nieuwe zorgvragers het eerste jaar de zorg rechtstreeks via een instelling gaan ontvangen (zorg in natura)(Per Saldo, 2012)(Rijksoverheid, 2012¹).

AAI zijn niet opgenomen in de zorgverzekering, waardoor vergoeding uit een basis of aanvullende verzekering niet mogelijk is. Een manier om wel vergoeding te krijgen voor AAI, is wanneer er niet genoemd wordt dat er dieren worden ingezet als onderdeel van een therapie of behandeling door een BIG-geregistreerde psychotherapeut, therapeut of psycholoog. De Wet op Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) bewaakt de kwaliteit en geeft duidelijkheid over de bevoegdheid van een zorgverlener (Rijksoverheid 2012²). Ook is vergoeding in de meeste gevallen wel mogelijk, als de aanbieder is aangesloten bij de Nederlandse Federatie Gezondheidszorg (NFG). De NFG is een beroepsvereniging voor professionals, die werkzaam zijn in de psychosociale zorg. De leden bezitten een kwaliteitskeurmerk, waar professionaliteit en betrouwbaarheid voorop staan (NFG 2012).

Uit het voorgaande zou opgemaakt kunnen worden dat kwaliteit een belangrijke vereiste is voor vergoeding. Het is echter niet bekend of deze BIG geregistreerde of bij de NFG aangesloten zorgverleners al dan niet een relevant diploma hebben betreffende het inzetten van dieren in hun zorgverlening. Hierdoor kan men zich afvragen of dit wel op een voor mens en dier veilige manier gebeurt en of de kwaliteit van de behandeling wel gewaarborgd kan worden. Het is jammer dat in deze gevallen niet vermeld wordt, dat er dieren worden ingezet. Hierdoor worden de positieve resultaten die behaald worden, door de inzet van dieren, nu niet geregistreerd.

Een onderdeel binnen AAI dat de laatste jaren erg toeneemt, zijn paard ondersteunde interventies. In maart 2011 waren er 279 aanbieders van paard ondersteunde interventies, die hun diensten aanboden via internet. Ondertussen is dit gestegen naar 450 aanbieders, wat een enorme groei weergeeft. Paardencoaches en trainers voor management trainingen vormen hierbij de grootste groep (A. Geerling, 2011). In het onderzoek dat volgt uit dit voorstel, wordt dieper ingegaan op paardencoaching, wat gedefinieerd is als; *Begeleiding van mensen in het kader van persoonlijke en/of professionele ontwikkeling met behulp van paarden, waarbij alle oefeningen naast het paard gebeuren.*

Aangezien het beroep paardencoach een vrij beroep is in Nederland, kan iedereen, ongeacht de achtergrond, het beroep zelfstandig uitoefenen (Stichting Counselling, 2012). Dit zorgt ervoor dat het beroep paardencoach vanuit verschillende visies wordt uitgevoerd en er geen eenduidigheid en kwaliteitsgarantie bestaat. De meeste paardencoaches zijn zelfstandig zonder personeel (ZZP'ers). Mede hierdoor is er weinig samenwerking, kennis uitwisseling of onderlinge feedback in de vorm van inter- of supervisie. Om de kwaliteit ten goede te laten komen en kritisch te blijven op het eigen aanbod, is samenwerking tussen paardencoaches onderling wel degelijk nodig (A. Geerling, 2011). Om de samenwerking tussen paardencoaches onderling te stimuleren, zijn er in het verleden pogingen ondernomen, om een beroepsvereniging in Nederland op te richten (BCP, 2012)(EOCP, 2012). Dit is echter nog vrij recent en heeft tot nog toe weinig opgeleverd.

Uit onderzoek van A. Geerling, blijkt dat het merendeel van de aanbieders van paardencoaching slechts eenzijdig opgeleid is. Veelal ontbreekt een opleiding ten aanzien van het paard, in sommige gevallen ontbreekt er een opleiding op het gebied van mens en zorg. Daarnaast beschikt het merendeel niet over een instructeursdiploma of veiligheidscertificaat, terwijl er paarden worden ingezet voor rijden, menen of grondwerk. Om kwaliteit, veiligheid en welzijn van mens en dier te kunnen garanderen, is het wenselijk om als paardencoach op beide gebieden (mens en paard) te zijn opgeleid. (A. Geerling, 2011).

Er worden op het gebied van paardencoaching steeds meer opleidingen aangeboden. Het merendeel van deze opleidingen is echter niet geaccrediteerd, wat betekent dat er geen objectieve kwaliteitscriteria voor bestaan en dat een officieel erkend diploma ontbreekt. De verscheidenheid

aan opleidingsmogelijkheden varieert dan ook sterk in duur en niveau (nhl, 2012) (Educatief centrum Keulseweg, 2012). Bovendien worden er door sommige opleidingsinstituten zelf keurmerken uitgegeven, of hebben zij een keurmerk of accreditatie enkel op het gebied van coaching (NOBCO, 2012) (Equithérapie, 2012).

Vanuit het werkveld is er duidelijk behoefte aan professionalisering (A. Geerling, 2011). In het onderzoek dat volgt uit dit voorstel, wordt nader ingegaan op de professionalisering betreffende paardencoaching door middel van samenwerkingsverbanden. Hier worden bovengenoemde zaken in meegenomen, waardoor professionalisering in dit onderzoek wordt gedefinieerd als; *Het deskundig en op een kwalitatief goede manier uitoefenen van een beroep (Thesaurus zorg en welzijn, 2012) waarbij de veiligheid en het welzijn van zowel mens als dier gewaarborgd wordt.*

De opdrachtgever van het onderzoek waarop in dit voorstel wordt ingegaan, Anke Santens, heeft sinds enkele jaren ook ervaring met bovengenoemde zaken. Zij heeft in Frankrijk het Equiboost Paardencoaching Center opgericht (www.centredecoachingequin.com) dat vier functies heeft: educatief centrum (het organiseren van stages en beroepsopleidingen), centrum voor innovatie in HR (paardencoaching voor organisaties), centrum voor gezondheid, preventie, welzijn (paardencoaching voor mensen met een fysieke en/of psychische hulpvraag en kwetsbare groepen) en onderzoekscentrum (dit om bij te dragen tot een wetenschappelijke onderbouwing van paardencoaching). Daarnaast worden er op afspraak ook individuele en/of groepssessies paardencoaching aangeboden.

De wens van de opdrachtgever luidt: "Paardencoaching voor iedereen toegankelijk maken." Verder zegt zij: "Vaak is het namelijk zo, dat het vooral die mensen zijn, die het meeste nut of baat kunnen hebben bij paardencoaching, die zich dit het minste kunnen veroorloven. Idealiter zou iedereen moeten kunnen kiezen voor paardencoaching, ongeacht of men hier de financiële middelen voor heeft of niet. Tegelijk zie ik belangrijke korte- en lange termijn voordelen in een gestructureerde integratie van paardencoaching in de Nederlandse gezondheidszorg. Dit voor zowel de patiënten zelf, als ook voor de zorgverzekeringen, de overheid en de zorgaanbieders. Een voorbeeld: de jaarlijkse kostenbesparing voor het bedrijfsleven en de overheid op het gebied van chronische depressie (en dus absenteïsme) bij werknemers zou maar liefst 1 miljard euro bedragen. Aan de basis van het concept ligt een strikte kwaliteitsgarantie en –controle binnen een duurzaam en kostenbesparend model, waarbij maximaal vijf paardencoaching sessies volstaan om aan een specifieke hulpvraag te beantwoorden. Dit model zou zichzelf van bij de start meermaals 'terugverdienen' en staat open voor kruisbestuivingen met zowel klassieke als alternatieve behandelwijzen. De ontwikkeling en duurzame implementatie ervan dient uiteraard stapsgewijze te verlopen en vraagt een open en continue dialoog met alle betrokken actoren. Professionalisering van het werkveld vormt hierbij een eerste vereiste." (A. Santens, 2012).

1.2 Doelstelling

De resultaten van dit onderzoek geven paardencoaches inzicht in de mogelijke samenwerkingsverbanden en elkaars visie hierop. Met deze gegevens kunnen zij samenwerkingsverbanden op gang brengen en/of verder uitbreiden, waardoor ze hiermee de professionaliteit in het werkveld kunnen vergroten. Daarnaast kunnen zij zich een beeld vormen van de diverse stappen die nodig zijn om paardencoaching terugbetaalbaar te maken door de zorgverzekeraar.

1.3 Onderzoeksvragen

Hoofdvraag:

Welke interne en/of externe samenwerkingsverbanden kunnen de professionaliteit bij paardencoaching in Nederland vergroten en in hoeverre kunnen er stappen worden ondernomen, om in de toekomst terugbetaling door de zorgverzekering mogelijk te maken?

Subvragen:

1. *Welke stappen kunnen er worden genomen om de professionaliteit in het werkveld te vergroten en op deze manier mogelijk tot terugbetaling door de zorgverzekering te komen?*
 - a. Welke stappen hebben andere sectoren in vergelijkbare situaties ondernomen om tot terugbetaling door zorgverzekeringen te komen?
 - b. Welke voorwaarden stellen zorgverzekeraars om paardencoaching in de toekomst te willen vergoeden?
2. *Wat zijn de externe mogelijkheden tot samenwerking die de professionaliteit kunnen vergroten?*
 - a. Welke stappen zijn er in andere sectoren in vergelijkbare situaties ondernomen om professionalisering door middel van externe samenwerkingsverbanden te vergroten?
 - b. Welke eerdere ervaringen bestaan er in het werkveld van paardencoaching m.b.t. externe samenwerking?
 - c. Wat is de mening van de betrokken partijen ten opzichte van de mogelijke externe samenwerkingsverbanden?
 - d. Welke criteria betreffende professionaliteit van paardencoaching vinden de betrokken partijen belangrijk?
 - e. Welke criteria betreffende professionaliteit van paardencoaching worden er op dit moment door de betrokken partijen gehandhaafd?
3. *Wat zijn de interne mogelijkheden tot samenwerking die de professionaliteit kunnen vergroten?*
 - a. Welke stappen zijn er in andere sectoren in vergelijkbare situaties ondernomen om professionalisering door middel van interne samenwerkingsverbanden te vergroten?
 - b. Welke eerdere ervaringen zijn er in het werkveld van paardencoaching m.b.t. interne samenwerking?
 - c. Wat is de mening van paardencoaches ten opzichte van de mogelijke interne samenwerkingsverbanden?
 - d. Welke criteria betreffende professionaliteit van paardencoaching vinden de paardencoaches belangrijk?
 - e. Welke criteria betreffende professionaliteit van paardencoaching worden er op dit moment door de paardencoaches gehandhaafd?

1.4 Begrippenlijst

- Paardencoaching:
Begeleiding van mensen in het kader van persoonlijke en/of professionele ontwikkeling met behulp van paarden, waarbij alle oefeningen naast het paard gebeuren.
- Professionaliteit:
Het deskundig en op een kwalitatief goede manier uitoefenen van een beroep (Thesaurus zorg en welzijn, 2012) waarbij de veiligheid en het welzijn van zowel mens als dier gewaarborgd wordt.
 - Deskundigheid: Vakkundig; met veel kennis van zijn vak (van Dale, 2012)
 - Kwaliteit: Het voldoen aan de afgewogen eisen en verwachtingen van alle betrokken partijen (D. Aerschot, van, 2003)
 - Veiligheid: Toestand waarin zowel de coach, de klant als het paard vrij zijn van gevaar of schade. (Woorden-boek, 2012)
 - Welzijn: toestand dat men zich goed voelt (mens) (van Dale, 2012). Voor de paarden gelden de vijf vrijheden van Brambell om het welzijn te waarborgen.
 - vrij van honger, dorst en ondervoeding,
 - vrij van fysiek en thermaal ongerief,
 - vrij van pijn, verwonding en ziektes,
 - vrij van angst en chronische stress,
 - Vrij om natuurlijk gedrag te vertonen (FAWC, 1993)
- Samenwerkingsverband:
Afspraken over de manier waarop twee of meerdere partijen samenwerken (Kernerman Dictionaries, 2012)
 - Interne samenwerkingsverbanden:
Hiermee worden samenwerkingsverbanden bedoeld tussen paardencoaches onderling.
 - Externe samenwerkingsverbanden:
Hiermee worden samenwerkingsverbanden bedoeld tussen paardencoaches en externe partijen zoals opleidingsaanbieders, verzekeraars, verenigingen en/of stichtingen, hogescholen etc.
- Criteria:
Maatstaaf (selectie criterium) (van Dale, 2012) om de deskundigheid, kwaliteit, veiligheid en welzijn te kunnen beoordelen.
- Coachee:
De persoon die gecoacht wordt.
- Animal Assisted Interventions (AAI):
'AAI hebben betrekking op activiteiten en werkzaamheden waarbij dieren een ondersteunende of assisterende rol hebben in de zorg, in onderzoek en in het onderwijs.'
'Definitie zoals geformuleerd door AAIZOO.'
- Equine Assisted Activity (EAA):
Onder EAA vallen activiteiten waarbij vooraf geen doelstellingen zijn vastgesteld. Dit is bijvoorbeeld het wandelen met een pony of het borstelen en verzorgen van een pony/paard. Deze activiteiten kunnen ondanks dat er geen doel wordt vastgelegd wel degelijk een positief effect hebben op mensen. Deze effecten worden echter niet gedocumenteerd voor een

verder proces. EAA mogen begeleid worden door opgeleide vrijwilligers, semi- professionals en-/of vrijwilligers (Bekoff, 2007).

- Equine Assisted Therapy (EAT):
Onder Equine Assisted Therapy (EAT) vallen verschillende therapeutische behandelingen waarbij een paard wordt ingezet. Deze therapieën hebben de overeenkomst dat er van tevoren wordt bepaald hoe een behandeling zal verlopen en dat er doelstellingen zijn vastgelegd. Tevens worden deze doelstellingen beschreven en geëvalueerd. De therapeut die de behandeling begeleidt behoort daarvoor opgeleid te zijn (Bekoff, 2007).
EAT wordt ook wel equithérapie, therapie met paarden, paardentherapie of Equine facilitated therapy genoemd en mogelijk zijn er nog andere definities.
- Equine Assisted Education (EAE):
Onder Equine assisted education (EAE) vallen interventies waarbij vooraf specifieke leerdoelen worden vastgelegd. Door middel van het inzetten van paarden worden deze leerdoelen behaald.
De focus van EAE ligt op de ervaring en de persoonlijke ontwikkeling van mensen (Bekoff, 2007).
EAE wordt ook wel Equine assisted development, Equine assisted learning of Equine facilitated learning genoemd.

2 Materiaal en methode

Dit onderzoek is beschrijvend en kwalitatief. Er is gekozen voor een literatuurstudie en expertinterviews om de gewenste informatie te verzamelen. Door middel van deze methoden kon er voldoende diep op de materie worden ingegaan. In dit hoofdstuk staat beschreven hoe de informatie verkregen is, welke criteria hiervoor zijn gesteld en hoe de uiteindelijke data zijn verwerkt.

2.1 Expert interviews

Er is voor gekozen om zes verschillende groepen te interviewen. Dit om een zo breed mogelijk beeld te kunnen vormen. De zes groepen, die zijn geïnterviewd, staan hieronder in de volgorde van afname vermeld.

1. **Initiatiefnemers van (eerdere) samenwerkingspogingen**
2. **Sectoren in een vergelijkbare situatie**
3. **Paardencoaches**
4. **Paardencoaching opleidingen**
5. **Overige partijen die wat met paardencoaching te maken (kunnen) hebben**

In totaal zijn er 16 interviews afgenomen. Voor een compleet overzicht van de geïnterviewden zie bijlage I. De informatie die van de verschillende groepen nodig was om de onderzoeksvragen te beantwoorden, is weergegeven in tabel 1.

Tabel 1 De benodigde informatie uit de expert interviews.

Wie	Benodigde informatie	Bijhorende onderzoeksvragen
Groep 1	• Wat, wie, waar, wanneer, waarom, hoe? • Ervaringen; Wat ging er goed/fout? • Ideeën inventariseren.	• Onderzoeksvraag 2.b • Onderzoeksvraag 3.b
Groep 2	• Welke stappen zijn er gezet om het vak te professionaliseren? • Waar is tegenaan gelopen? • Welke samenwerkingsverbanden zijn er aangegaan? • Wat is er gedaan om tot terugbetaling door de zorgverzekeraar te komen?	• Onderzoeksvraag 1.a • Onderzoeksvraag 2.a • Onderzoeksvraag 3.a
Groep 3	• Mening over de stand van zaken, over eventuele samenwerkingsverbanden en eventuele veranderingen die hieruit voort komen. • De criteria die nu worden gehandhaafd omtrent professionaliteit. • Criteria die zij belangrijk achten om de professionaliteit te vergroten. • Ideeën inventariseren.	• Onderzoeksvraag 2.c • Onderzoeksvraag 3.c • Onderzoeksvraag 3.d • Onderzoeksvraag 3.e
Groep 4	• Mening over stand van zaken, over eventuele samenwerkingsverbanden en eventuele veranderingen die daaruit voorkomen. • Wat wordt er op dit moment vanuit de opleiding gedaan om deskundigheid, kwaliteit, veiligheid en welzijn te waarborgen?	• Onderzoeksvraag 2.c • Onderzoeksvraag 3.c • Onderzoeksvraag 3.d • Onderzoeksvraag 3.e
Groep 5	• Wat is de belangstelling voor het vakgebied paardencoaching? • Wat zouden zij kunnen betekenen omtrent professionalisering van paardencoaching? • Wat vindt men van de professionaliteit van paardencoaching? • Welke criteria stelt men aan de professionaliteit van paardencoaching?	• Onderzoeksvraag 2.c • Onderzoeksvraag 2.d • Onderzoeksvraag 2.e

Er is bewust gekozen voor de volgorde van afname. De informatie die verkregen is, bij de interviews met de eerste twee groepen, kon worden gebruikt voor de interviews met de paardencoaches, de opleidingen en de overige partijen. Hierbij kon er bijvoorbeeld worden ingegaan op de knelpunten die zijn ervaren door de initiatiefnemers van eerdere samenwerkingspogingen, maar ook op de ervaringen en voorbeelden uit de sectoren die in een vergelijkbare situatie hebben gezeten. De criteria, die aan de geïnterviewde groepen zijn gesteld, zijn weergegeven in Tabel 2.

Tabel 2 Criteria geïnterviewden

Wie	Criteria
Groep 1	• Moeten een poging hebben gedaan om samenwerking op te zetten in Nederland, met als doel het vergroten van de professionaliteit/kwaliteit van paardencoaches. • Moeten minimaal 2 jaar ervaring hebben met het werkveld paardencoaching in Nederland, om voldoende kennis, inzicht en meningen te hebben voor de interviews.
Groep 2	• Moeten sectoren zijn die in een vergelijkbare situatie hebben gezeten omtrent professionaliteit en terugbetaling. • Moet nu geheel of gedeeltelijk vergoed worden door de zorgverzekering.
Groep 3	• Voldoen aan de definitie van paardencoaching zoals in dit onderzoek is beschreven. • Moeten minimaal 1 jaar ervaring hebben als zijnde paardencoach, om voldoende kennis, inzicht en meningen te hebben voor onze interviews. • Moeten actief zijn als paardencoach. • Moeten gevestigd zijn in Nederland.
Groep 4	• Moeten een opleiding in paardencoaching aanbieden in Nederland. • Moeten tenminste 3 jaar ervaring hebben in het werkveld van paardencoaching. • De opleiding moet reeds van start zijn gegaan.
Groep 5	• Moeten een connectie hebben met paard ondersteunende interventies. • Moeten zich inzetten voor de professionaliteit, welzijn, veiligheid of kwaliteit binnen de sector paarden in de zorg.

De interviews hadden allemaal een open vraag structuur en zijn op locatie, of in sommige gevallen telefonisch afgenomen. Het aantal geïnterviewden per partij, samen met de hoofdvragen die zijn gesteld per partij, staan vermeld in bijlage II. Na de hoofdvragen werd er doorgevraagd naar aanleiding van de antwoorden die werden gegeven. Sommige geïnterviewden vielen onder meer dan één partij. Bijvoorbeeld een initiatiefnemer van samenwerkingsverbanden, die ook onder de categorie paardencoach valt. In dit geval zijn er vragen gesteld uit beide groepen.

2.2 Literatuurstudie

De literatuurstudie heeft op een gestructureerde wijze plaatsgevonden door vooraf te bepalen welke informatie er gezocht moest worden. In tabel 3 is schematisch weergegeven wat er via literatuurstudie is gezocht en welke criteria hiervoor zijn gesteld.

Tabel 3 Criteria voor literatuurstudie

Benodigde informatie	Omschrijving	Criteria
Voorkennis van de onderzoekers	<u>Paardencoaching</u> • Ontstaan/geschiedenis • Werkwijze • Doelgroepen • Opleidingen • Verschillende manieren van uitvoeren • Theorieën • efficiency <u>Welzijn en veiligheid</u> • Welzijn paard en mens algemeen. • Veiligheid voor mens en paard. • Hoe wordt dit gewaarborgd binnen paardencoaching? <u>Coaching</u> • Ontstaan/geschiedenis • Werkwijze • Doelgroepen • Opleidingen • Theorieën <u>Beroepsverenigingen</u> • Wat doet een beroepsvereniging? • Door wie wordt het opgericht? <u>Zorgverzekeraars</u> • Wat zit er in de basis verzekering en wie bepaald dat? • Hoe werkt dat met aanvullende verzekeringen?	• Er moeten meerdere bronnen geraadpleegd worden, om de betrouwbaarheid van de informatie te waarborgen. • Er worden zowel Nederlandse als Engelse bronnen gebruikt. • De bronnen mogen niet ouder zijn dan: paardencoaching: 1990 • Welzijn en veiligheid: 1980 • Beroepsverenigingen en zorgverzekeraars: 2005 • Informatie over zorgverzekeraars moet zo recent mogelijk zijn.
Raadplegen van eerdere onderzoeken op het gebied van paardencoaching	• Wat is er al onderzocht op het gebied van paardencoaching/paard ondersteunende interventies?	• De onderzoeken moeten specifiek over paard ondersteunende interventies gaan. • Zowel Nederlands als Engels talig.
Inventariseren van gegevens van de onderzoekspopulatie	• Er zijn gegevens verzameld van de onderzoekspopulatie aan de hand van de criteria die staan vermeld in tabel 1.	• Zie de criteria vermeld in tabel 1.
Sectoren die in een vergelijkbare situatie hebben gezeten	• Geschiedenis /Achtergrond informatie • Hoe is dit proces verlopen? • Deze groep wordt ook geïnterviewd.	• Laatste ontwikkelingen mogen niet langer geleden zijn dan het jaar 2005. • Moeten inmiddels gedeeltelijk of geheel vergoed worden door de zorgverzekeraar. • Nederlandstalig/Nederlandse afkomst.

2.3 Dataverwerking

De informatie uit het literatuur onderzoek is geordend per onderwerp en gecontroleerd op relevantie, naar aanleiding van de gestelde criteria. Literatuur die niet relevant was voor dit onderzoek is geschrapt. De literatuur die overbleef is geanalyseerd, er zijn verbanden gelegd en is uiteindelijk verwerkt in het verslag.

De aantekeningen/geluidsopnames van de interviews zijn zo snel mogelijk na het afnemen verwerkt tot een doorlopend verslag. De verzamelde informatie werd gecontroleerd op relevantie, informatie die niet bijdroeg aan het beantwoorden van de vraagstelling is geschrapt. Daarna zijn de gegevens geordend door middel van labels of coderen. Tekstfragmenten zijn voorzien van een naam/begrip (Baarda , D.B. 2005).

In tabel 4 worden de verschillende fases van het coderen weergegeven.

Tabel 4 coderen van interviews

Fases	Omschrijving
1. Open coderen	Grote hoeveelheid gegevens reduceren tot een verzameling labels.
2. Axiaal coderen	Ordenen van labels, door middel van onderverdelen in thema's en het beschrijven hiervan.
3. Selectief coderen	- Integreren van de gegevens om een voorlopig antwoord te geven op de vraagstelling. - Alles wordt samengebracht tot één verhaal, de relaties tussen begrippen komen naar voren en de onderzoeksvragen worden beantwoord.

In bijlage III is een voorbeeld gegeven van hoe dit coderen in zijn werk is gegaan. De informatie die verkregen is uit de interviews, is vertrouwelijk behandeld, de verslagen van de interviews zijn niet in het verslag opgenomen. Wel zijn er citaten gebruikt, deze zijn anoniem verwerkt.

3 Paarden in de zorg

In dit hoofdstuk wordt de geschiedenis van de mens- paard relatie beschreven. Daarnaast wordt er meer duidelijkheid gegeven betreffende de verschillende soorten interventies met paarden. Er is een gebrek aan overeenstemming in het werkveld en een gebrek aan erkenning van het beroep. Daarnaast zijn er verschillende vormen van interventies met paarden, waardoor het niet altijd duidelijk is wat paardencoaching nu precies is. Dit hoofdstuk brengt duidelijkheid over de verschillen tussen paardencoaching en andere interventies met paarden. Wat het vooral lastig maakt, is dat paardencoaching geen erkend beroep is en dat er in de beperkte wetenschappelijke literatuur geen definitie van is beschreven. Dit onderzoek formuleert een definitie van het beroep paardencoaching en geeft de verschillen aan tussen paardencoaching en andere interventies met paarden. Dit gebeurt op basis van eigen bevindingen, talrijke gesprekken met diverse paardencoaches, literatuurstudies en overeenkomsten uit het werkveld.

3.1 Mens- paard relatie

De relatie tussen mensen en paarden gaat erg ver terug in de tijd. Er is geen eenduidigheid over wanneer het paard voor het eerst gedomesticeerd is. De meeste bronnen geven aan, dat dit waarschijnlijk rond 5000 jaar voor Christus is gebeurd. Dat de domesticatie een grote invloed heeft gehad op de mens, is een feit. Men kon zich sneller verplaatsen, meer spullen meenemen en grotere afstanden afleggen. Later werd het paard vooral gebruikt in oorlogen, in de landbouw en in de industrie. (Levine, 1999)

Ondanks dat het paard tegenwoordig niet meer nodig is als trek- en lastdier, heeft het zijn waarde bij de mens niet verloren. Het paard wordt zelfs voor steeds meer doeleinden ingezet. In Nederland worden de meeste paarden nu gebruikt voor sport en recreatie. (M. de Weerd & J.K. Oldenbroek, 2010) Daarnaast is het tegenwoordig breder bekend, en hebben meerdere onderzoeken uitgewezen, dat paarden een positieve invloed hebben op mensen (zie paragraaf 3.4.2). Paarden worden dan ook steeds meer ingezet in de zorg voor mensen. Alle paardondersteunde interventies worden samengebracht onder de term Equine Assisted Interventions (EAI). Deze term is afgeleid van de algemene naam Animal Assisted Interventions (AAI), waar alle interventies met dieren in de zorg onder vallen. In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op het ontstaan van Animal Assisted Interventions.

3.2 Het ontstaan van Animal Assisted Interventions

Het inzetten van dieren in de zorg voor de mens is niet iets nieuws. Aan het einde van de 17^e eeuw werd men ervan bewust, dat een verzorgende relatie met een dier, een positieve invloed kan hebben op het sociale functioneren, vooral bij kinderen. Mededogen en zorg voor het welzijn van dieren werd één van de favoriete onderwerpen in de didactische literatuur voor kinderen in de 18^e en 19^e eeuw. (Grier, 1999; Ritvo, 1987; Turner, 1980)

Aan het einde van de 18^e eeuw, begon men de theorieën betreffende de socialiserende invloed van dierlijk gezelschap, ook toe te passen bij mensen met een mentale ziekte. Eén van de eerste gedocumenteerde experimenten in deze tijd, liet zien, dat het inzetten van dieren niet alleen nuttig was als vermaak van de patiënten, maar dat de omgang met dieren ook leidde tot het ontwaken van sociale en welwillende gevoelens. Gedurende de 19^e eeuw werden huisdieren dan ook steeds meer ingezet in mentale instellingen. Tevens werden ook gedurende deze periode, de positieve effecten van dierlijk gezelschap, in een therapeutisch rol voor lichamelijke ziektes (h)erkend en toegepast (Fine, 2010).

Hoewel deze experimenten in dieren- geassisteerde therapieën positieve resultaten lieten zien, werd dit fenomeen in het begin van de 20^e eeuw vervangen door de opkomst van de medicijn wetenschappen. Totdat Boris Levinson in de late jaren '60 en '70 de waarde van dieren als therapeutische aanvulling weer ter discussie stelde. Een ander onderzoek dat dieren in de zorg

opnieuw onder de aandacht bracht, is een onderzoek dat 20 jaar geleden statistisch heeft bewezen dat dierenhouders langer leven dan niet dierenhouders (Fine, 2010).

3.3 Equine Assisted Interventions

Equine Assisted Interventions (EAI) zijn interventies waarbij paarden op een vooraf bepaalde wijze worden ingezet, om individuele of groepen mensen bij te staan. Er zijn drie vormen van EAI's, namelijk; Equine Assisted Activities (EAA), Equine Assisted Therapies (EAT) en Equine Assisted Education (EAE) (Bekoff, 2007). Wat men onder deze vormen van EAI verstaat leest u hieronder.

Equine Assisted Activity (EAA)

Onder Equine Assisted Activities (EAA) vallen activiteiten waarbij vooraf geen doelstellingen zijn vastgesteld. Dit is bijvoorbeeld het wandelen met een pony of het borstelen en verzorgen van een pony/paard. Deze activiteiten kunnen ondanks dat er geen doel wordt vastgelegd wel degelijk een positief effect hebben op mensen. Deze effecten worden echter niet gedocumenteerd voor een verder proces. EAA mogen begeleid worden door opgeleide vrijwilligers, semi- professionals en-/of vrijwilligers (Bekoff, 2007).

Equine Assisted Therapy (EAT)

Onder Equine Assisted Therapy (EAT) vallen verschillende therapeutische behandelingen waarbij een paard wordt ingezet. Deze therapieën hebben de overeenkomst dat er van te voren wordt bepaald hoe een behandeling zal verlopen en dat er doelstellingen zijn vastgelegd. Tevens worden deze doelstellingen beschreven en geëvalueerd. De therapeut die de behandeling begeleid behoort daarvoor opgeleid te zijn (Bekoff, 2007).

EAT wordt ook wel equithérapie, therapie met paarden, paardentherapie of Equine facilitated therapy genoemd en mogelijk zijn er nog andere benamingen.

Voorbeelden van EAT die van elkaar verschillen:

- **Equine-facilitated psychotherapy**

EFPP is experimentele psychotherapie met de inzet van paarden. Dit omvat, maar is niet gelimiteerd tot, verschillende activiteiten met paarden zoals; verzorgen, borstelen, longeren, rijden, menen en voltigeren. EFP wordt aangeboden door gekwalificeerde en erkende professionals in de gezondheidszorg, die tevens professioneel gekwalificeerd zijn op het gebied van het paard. Voor elke cliënt wordt er een behandelplan opgesteld met specifieke doelen en wordt de vooruitgang geregistreerd en geëvalueerd (Bekoff, 2007).

- **Hippotherapie**

Hippotherapie wordt uitgevoerd door ergotherapeuten, fysiotherapeuten en logopedisten die speciaal zijn opgeleid om door middel van de beweging van het paard verbetering te genereren in de fysieke toestand van de cliënt. Het omvat niet het leren paardrijden van de cliënt, hoewel alle activiteiten op de rug van het paard gebeuren. De hippotherapeuten gebruiken traditionele technieken zoals neurologische stimulatie en sensorische integratie, samen met de beweging van het paard als deel van de behandelingsstrategie. De doelstellingen van hippotherapie zijn; het verbeteren van het balans, coördinatie, houding, fijne motoriek, verbetering van spraak en het vergroten van cognitieve vaardigheden (Bekoff, 2007).

Equine Assisted Education (EAE)

Onder Equine assisted education (EAE) vallen interventies waarbij vooraf specifieke leerdoelen worden vastgelegd. Door middel van het inzetten van paarden worden deze leerdoelen behaald. De focus van EAE ligt op de ervaring en de persoonlijke ontwikkeling van mensen (Bekoff, 2007).

EAE wordt ook wel *Equine assisted development, Equine assisted learning of Equine facilitated learning* genoemd.

3.4 Paardencoaching

Eerder is al naar voren gekomen dat er in de literatuur geen definitie te vinden is van paardencoaching. Dit maakt het moeilijk om paardencoaching onder een van bovengenoemde interventies te laten vallen. Tijdens het onderzoek is ervaren dat paardencoaching vaak in verband wordt gebracht met Equine Assisted Education.

- **Paardencoaching**

Vanuit de bestaande literatuur, overeenkomsten uit het werkveld, eigen ervaringen en talrijke gesprekken met personen uit het werkveld, is de definitie van paardencoaching bepaald, zoals deze in dit onderzoek gebruikt wordt; *“Begeleiding van mensen in het kader van persoonlijke en/of professionele ontwikkeling met behulp van paarden, waarbij alle oefeningen naast het paard gebeuren.”*

Andere benamingen voor paardencoaching zijn: Coachen met paarden, Equicoaching, Paard als spiegel, Equine Facilitated Learning and Coaching, Equine-Assisted Coaching en mogelijk nog andere benamingen. In dit onderzoek wordt de term paardencoaching aangehouden.

Paardencoach is een vrij beroep, wat betekent dat iedereen zich zonder enige opleiding paardencoach mag noemen. Het is geen erkend beroep, er zijn geen richtlijnen of kwaliteitseisen en in de literatuur is geen eenduidige definitie beschreven. Hierdoor is het erg moeilijk om een omschrijving te geven van paardencoaching.

Reguliere coaching wordt door NOBCO (Nederlandse orde van beroepscoaches) als volgt gedefinieerd: *“Coaching is die vorm van professionele begeleiding waarbij de coach als gelijkwaardige partner de cliënt ondersteunt bij het behalen van zelfgekozen doelen”*

Doelen en doelgroepen van paardencoaching

De doelgroepen en doelen in paardencoaching zijn erg uiteenlopen en verschillen per aanbieder.

Enkele voorbeelden van doelgroepen die tijdens dit onderzoek naar voren zijn gekomen zijn:

Kinderen, tieners en volwassenen zowel individueel als in groepsverband. Mensen met fysieke en/of psychische beperkingen, ex-gedetineerden en bijzondere jeugdzorg. Voor persoonlijke ontwikkeling, professionele ontwikkeling of teambuilding.

Wat uit de interviews het meest naar voren kwam was het doel professionele en persoonlijke ontwikkeling. De doelgroep hierbij zijn veelal volwassenen/particulieren of bedrijven. Een tweede doelgroep die veel genoemd werd zijn kinderen met en zonder psychische en/of fysieke beperking.

Methodieken in paardencoaching

Bij paardencoaching wordt veelal gebruik gemaakt van de reguliere coachtechnieken en methoden met als aanvulling het “middel” paard. Daarnaast worden er ook nog tal van andere methoden gebruikt. Voorbeelden van coachtechnieken die worden toegepast in de paardencoaching zijn: Systemisch coachen, coachen met enneagrammen, (Berkel, 2002) intuïtief coachen en coachen met NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren) (Burton, 2011).

Ontstaan van paardencoaching

Paardencoaching is een uitdieping van Equine assisted therapy (Santens, 2012). Begin jaren '90 is de basis van paardencoaching ontstaan in de Verenigde Staten. Vervolgens werd in 1999 EAGALA opgericht door Lynn Thomas en Greg Kersten. Het doel van het oprichten van deze non-profit organisatie, was om enige structuur aan te brengen in de verscheidenheid aan interventies en om een basismethodiek uit te werken. EAGALA staat voor Equine Assisted Growth and Learning en biedt opleidingen in basiskennis over Equine Assisted Learning en Equine Assisted Psychotherapie

(EAGALA, 2012). EAGALA is ook overgewaaid naar Nederland en omgelegen landen. Daarnaast zijn er diverse andere methodes ontwikkeld. Eén daarvan is Systemisch Paardencoachen, welke Ruud Knaapen in 2001 als eerste in Nederland introduceerde. (Robijns & Passen, 2010) Sindsdien is het aantal aanbieders van paardencoaching alleen maar toegenomen. Ook worden er nu meerdere opleidingen aangeboden in paardencoaching.

3.4.1 Waarom een paard?

Een paard is een prooidier, een sociaal dier en leeft in kuddes. Sociaal gedrag vergroot hierbij hun overlevingskansen (Worthington, 2009). Het vermogen om de intentie van andere “dieren” te kunnen lezen is daarom van essentieel belang. Door deze informatie op non-verbale wijze over te brengen (spiegelen) aan de rest van de kudde, worden de overlevingskansen gemaximaliseerd (Gehrke, 2006). Een paard is dan ook in staat om, veel beter dan de mens, kleine spierbewegingen op te pikken die een boodschap kunnen bevatten. Een voorbeeld hiervan is het paard Slimme Hans. Slimme Hans was een paard dat eenvoudige rekensommen op kon lossen, door met zijn voet het gewenste antwoord op de grond te tikken. Men dacht dat dit paard een genie was. Echter bleek dat hij het antwoord van de som af kon lezen door onbewuste tekens, veroorzaakt door hele kleine spierspanning veranderingen bij zijn baas. Doordat paarden zo sensitief zijn en de kleinste visuele signalen op kunnen pikken, zijn ze heel goed in staat om de gemoedstoestand van een mens te peilen (Worthington, 2009).

Niet alleen de visuele signalen worden door het paard extra goed waargenomen, maar ook het energetische veld wordt extra sterk opgepikt. Dit gebeurt via het hart, dat bij het paard wel 4 á 5 keer zo groot is (McCraty, 2006) (Becker, 2004). Paarden zijn dan ook hoog gevoelig voor de emotionele omgeving (Gehrke, 2007). Omdat paarden geen frontale cortex hebben, zijn zij niet in staat om hun gevoel te scheiden van hun gedrag. Hierdoor regeren zij primair en emotioneel op de stimuli (McCraty, 2006). Zij hebben geen dubbele agenda, oordelen niet en hebben ook geen vooropgezette gedachten over hoe een relatie zou moeten zijn. Hierdoor zijn zij altijd eerlijk en duidelijk in hun feedback (Goleman, 2006)

Deze instinctieve, eerlijke en duidelijke feedback van het paard, moedigt mensen aan om te leren hoe je; vertrouwen ontwikkelt, integer en eerlijk te werk kunt gaan, om duidelijk te zijn in communicatie en intentie en om te accepteren hoe de dingen zijn, zonder kritiek en oordeel (Church, 2007) De les is dat zodra men hun eigen houding veranderd het paard anders reageert (EAGALA, 2012).

Naast al deze natuurlijke gedragingen en kenmerken van het paard is het ook een fysiek groot en krachtig dier en daardoor vaak intimiderend voor mensen. Voor sommigen kan dit een natuurlijke gelegenheid zijn om angst te overwinnen en vertrouwen te ontwikkelen. Het werken naast een paard schept op deze manier vertrouwen en geeft een mooi inzicht in de omgang met andere intimiderende en uitdagende situaties in het leven (EAGALA, 2012).

3.4.2 Efficiëntie

Bewezen is dat paarden een positief effect hebben op het welzijn van mensen. Hiervoor zijn verschillende onderzoeken aan te halen. Wetenschappelijk onderzoeken specifiek naar de effectiviteit van paardencoaching zijn echter schaars. Dit is ook niet verwonderlijk aangezien paardencoaching zich pas vanaf de jaren '90 is gaan ontwikkelen.

Wat uit onderzoek naar voren komt:

- Paardencoaching is efficiënt bij hyperactiviteit (Trotter, 2006). Ook bevordert paardencoaching adaptieve vaardigheden, en stimuleert het de sociale vaardigheden. (Trotter et al., 2008).
- Binnen de bijzondere jeugdzorg blijkt paardencoaching effectief. (Robijns & van Passen, 2010)
- Door middel van “heart rate variability” (HRV) is de relatie tussen paard en mens onderzocht. HRV is een nieuwe technologie waarbij veranderingen worden gemeten in de hartslag. Hiermee kan ook de interactie tussen de fysiologische, mentale en emotionele systemen

worden beoordeelt. Dit onderzoek heeft bewezen dat er tijdens de interactie met mens en paard, een onderlinge energetische relatie is. Volgens Gehrke helpen deze resultaten bij het kenbaar maken dat interacties met dieren en paarden in het bijzonder, een positieve emotionele impact hebben op de mens (Gehrke, 2007). Uit het onderzoek blijkt dat men door middel van HRV de verschillende mentale en emotionele staten kan bepalen tijdens een interactie tussen mens en paard.

Onderzoek gericht op dieren in de zorg neemt de laatste jaren toe. Paardencoaching blijft nog een vrij onduidelijke en ongedefinieerde vorm hiervan, waardoor specifiek onderzoek hiernaar lastig lijkt. Daarnaast is het krijgen van financiering voor dergelijk onderzoek moeilijk te realiseren (Santens, 2012).

3.4.3 Financiering van paardencoaching

Paardencoaching en andere AAI's worden op zichzelf niet vergoed door de zorgverzekering. In de aanvullende pakketten wordt reguliere coaching soms wel vergoed. Bijvoorbeeld als de aanbieder aangesloten is bij Nederlandse Federatie Gezondheidszorg (NFG). Vergoeding voor paardencoaching is alleen mogelijk indien dit onder een andere naam wordt genoemd en wordt aangeboden door een professional die is aangesloten bij een organisatie die erkend is door de zorgverzekering. Een totaal overzicht van de huidige financiering van de gezondheidszorg in Nederland is te vinden in bijlage IV.

4 Resultaten uit het werkveld

Tijdens dit onderzoek zijn 16 interviews afgenomen. De resultaten uit de interviews zijn in dit hoofdstuk per onderwerp verwerkt. Achtereenvolgend worden de onderwerpen professionaliteit, opleiding, samenwerking, erkenning en vergoeding door zorgverzekering besproken. In iedere paragraaf wordt eerst kort uitgelegd wat er uit de interviews naar voren komt, gevolgd door een aantal citaten. Hierna volgt een overzicht met belangrijke, opvallende en tegenstrijdige punten en tot slot een korte samenvatting.

4.1 Professionaliteit algemeen

Voorafgaand aan dit onderzoek is de definitie 'professionaliteit' omschreven als: *'Het deskundig en op een kwalitatief goede manier uitoefenen van het beroep (Thesaurus zorg en welzijn, 2012) waarbij de veiligheid en het welzijn van zowel mens als dier gewaarborgd wordt.'*

Sinds een aantal jaren is paardencoaching erg in opkomst en krijgt het steeds meer bekendheid. Desondanks is er geen definitie van paardencoaching. Vanuit de interviews komt naar voren, dat veel paardencoaches behoefte hebben aan meer duidelijkheid betreffende het beroep, waardoor een landelijke definitie gewenst is. Er zijn verschillende stromingen ontstaan in paardencoaching in Nederland. Deze lijken afkomstig uit de verschillende opleidingen voor paardencoaching, die als paddenstoelen uit de grond schieten. Deze verschillende stromingen zorgen voor een continue discussie, over de gewenste werkwijze, met betrekking tot het inzetten van paarden in een coachsessie. Hierdoor blijft het vakgebied in ontwikkeling en dat wordt door velen als iets positiefs ervaren.

Uit eerder onderzoek komt naar voren dat er in het werkveld vraag is naar professionalisering (A. Geerling, 2012). Professionaliteit is echter een veel omvattend begrip. Het eerste antwoord op de vraag, wat men van de professionaliteit van paardencoaching in Nederland vindt, is dan ook vaak: *'Wat versta je onder professionaliteit?'*. Tijdens de interviews is in eerste instantie bewust niet genoemd hoe professionaliteit in dit onderzoek gedefinieerd is. Dit om een beeld te krijgen van wat men er in het werkveld onder verstaat. De meningen betreffende professionaliteit waren divers. Wat men onder professioneel verstaat, varieert van; het verdienen van geld of het hebben van klanten, tot het inzichtelijk en op een overdraagbare manier werken. Ook denken veel paardencoaches, dat paardencoaching door buitenaf vaak als iets zweverigs wordt gezien, terwijl zij vinden dat dit helemaal niet het geval is.

Velen vonden het lastig om een oordeel te geven over de professionaliteit van paardencoaching in Nederland. Want waar valt of staat professionaliteit mee? Ook een veel gehoord antwoord is; *"Wie ben ik om te zeggen wat goed en wat fout is? Als je klanten hebt zul je wel iets goed doen toch?"* Toch blijven velen bij hun eigen werkwijze en werken zij niet graag samen met paardencoaches, die het op een andere manier doen. Een citaat uit één van de interviews was dan ook; *"Het is mooi, leuk en goed wat jij doet, maar voor mij werkt het niet"*.

Een aantal citaten uit het werkveld over professionaliteit;

- ✓ *"Resultaat gericht en volgens een gestructureerde methode werken, op een manier die inzichtelijk en overdraagbaar is naar anderen."*
- ✓ *"Als je klanten hebt dan ben je professioneel. Je kunt wel zeggen dat als je een diploma hebt, je dan professioneel bent, maar zo werkt dat dus niet. Er zijn tig opleidingen, je kunt drie dagen een opleiding doen en zeggen dat je coach bent."*
- ✓ *"Ik denk dat professionaliteit valt of staat met zelfkennis van de docent, dus weten waar je goed in bent, maar ook weten waar je valt. Als je zelf iets niet in huis hebt, moet je mensen erbij halen, die wel die kennis hebben."*

- ✓ *“Dat je je erin verdiept hebt, weet waar je het over hebt en een opleiding hebt gevolgd. En niet dat je een pony in de achtertuin hebt staan en vervolgens paardencoaching gaat doen.”*
- ✓ *“Ik vind professionaliteit het beheersen van beide kanten. De kennis en kunde omtrent paarden en mensen. En dan een derde aspect, hoe kunnen die twee samen komen op een verantwoorde manier. Zodat ze er allebei iets aan hebben en nog meer zodat geen van de twee er schade van ondervindt. Dat vind ik professionaliteit.”*
- ✓ *“Professionaliteit vind ik dat je een gedegen opleiding, vakkennis, ervaring hebt.”*
- ✓ *“Onder professionaliteit versta ik, dat iemand vanuit een gedegen opleiding de dingen, die hij heeft geleerd, in de praktijk brengt.”*
- ✓ *“Je moet professional zijn in je vak en dan ook nog in de methodiek van het toepassen van dieren.”*
- ✓ *“Dat je op een verantwoordelijke manier met mens en paard omgaat en dat je weet en bewust bent van de impact die het kan hebben, op alle betrokkenen en ook op jezelf bijvoorbeeld”*
- ✓ *“Ik denk dat er een hele hoop professionaliteit al is in ons land. Maar dat die mensen en diegenen die dat dus allemaal hebben, bereid moeten worden gevonden om dat te delen met anderen.”*
- ✓ *“Dat is geld verdienen met paardencoaching. Dan ben je professioneel bezig.”*

De meningen, over wanneer iemand wel of niet professioneel is, lopen erg uiteen. Een overzicht hiervan is te vinden in tabel 5.

Tabel 5 Punten in het kader van professionaliteit

Wanneer vindt men een paardencoach professioneel?
• Als men resultaatgericht en gestructureerd werkt.
• Als het werk inzichtelijk en overdraagbaar is aan anderen.
• Als men klanten heeft.
• Al men zelfkennis heeft.
• Als men een gedegen opleiding heeft gevolgd.
• Wanneer men kennis en kunde heeft van zowel paard als mens.
• Wanneer men paard en mens kan samenbrengen op een verantwoorde manier.
• Wanneer men geld verdient met het vak.

Gaandeweg is in de interviews genoemd, hoe professionaliteit in dit onderzoek gedefinieerd is. In de volgende subparagrafen wordt verder ingegaan op de onderwerpen, die in het kader van dit onderzoek, aan professionaliteit zijn gekoppeld. Deze onderwerpen zijn: deskundigheid, kwaliteit, welzijn en veiligheid.

Samenvattend:

Doordat in het interview niet gelijk werd verteld, wat er in dit onderzoek onder professionaliteit wordt verstaan, is er goed te zien hoe breed dit begrip wordt opgevat en hoe verschillend hierover wordt gedacht. Vaak vindt men zichzelf niet in de positie om te zeggen wat goed en wat fout is. Er bestaan ook geen richtlijnen en kwaliteitsnormen, waaraan dit kan worden getoetst. Sommigen zien het hebben van klanten als een maatstaaf. Paardencoaching is erg in opkomst en opleidingen hiervoor komen als paddenstoelen uit de grond. Dit is de reden dat er verschillende stromingen ontstaan. Deze verschillende stromingen zorgen ervoor dat er gediscussieerd wordt over de inhoud van het vak, wat volgens velen de ontwikkeling van paardencoaching ten goede komt.

4.1.1 Wat verstaat men onder deskundigheid?

In dit onderzoek is deskundigheid gedefinieerd als; *Vakkundig; met veel kennis van zijn vak* (van Dale, 2012). Een duidelijke omschrijving zou je denken, een paardencoach die zijn vak kent. Maar wat houdt dat dan precies in? Wat moet een paardencoach kennen en kunnen om vakkundig te werk te gaan?

Als er wordt gevraagd over deskundigheid, dan ligt de meeste focus bij de mens. Er wordt dan vooral gezegd, dat kennis en vaardigheden van coachmethodieken aanwezig moeten zijn. De meningen verschillen of deze kennis al dan niet uit een opleiding verkregen moet worden. Daarnaast wordt ook veel genoemd, dat men zich goed moet verdiepen in het begrijpen van paardengedrag, om dit vervolgens te kunnen integreren in de coachmethodieken. Of men wel of niet vindt, dat je een opleiding moet hebben gevolgd en wat voor opleiding dit dan zou moeten zijn, hangt vaak af van hun eigen achtergrond. Diegenen met een opleiding tot bijvoorbeeld reguliere coach vragen zich hardop af of je wel een deskundig paardencoach kunt zijn zonder een dergelijke opleiding. (Opleidingen komen in paragraaf Hoe denkt men over opleidingen?4.2 verder aanbod.) Mensen zonder coach opleiding vinden ervaring en individuele achtergrond van iemand veel belangrijker. Dit kan werk ervaring zijn vanuit de eigen professie, dus bijvoorbeeld als psycholoog, therapeut, bedrijfsmanager, personeelsmanager, docent etc. Maar ook ervaring met de eigen problematiek kan als belangrijk worden beschouwd. Zoals het hebben gehad van een burn out, of het hebben van kinderen met autisme.

Kennis van paarden wordt vaak als een vereiste genoemd. Hierbij wordt regelmatig het voorbeeld genomen, van iemand met een pony in de achtertuin die gaat paardencoachen, maar zelf verder niets van paarden afweet. En dat kan volgens velen niet de bedoeling zijn, dat kan geen deskundig paardencoach zijn. Wel opvallend hierbij is, dat hoewel kennis van paarden vaak als een vereiste wordt gezien, bijna niemand een opleiding heeft gevolgd op het gebied van paard.

Zelfkennis en persoonlijke ontwikkeling staan bij alle partijen hoog genoteerd. Dit wordt bijna altijd genoemd als vanzelfsprekend en belangrijk. Voordat je iemand anders gaat coachen moet je jezelf wel heel goed kennen, wordt er gezegd. Men vindt dat je moet weten waar de grens ligt, wat je kent en kunt en wanneer het misschien verstandiger is om een collega of iemand van een ander vakgebied in te schakelen. Het belang van samenwerken komt hierbij ook naar voren. In paragraaf 4.3 wordt verder ingegaan op samenwerking.

Citaten uit het werkveld over deskundigheid;

- ✓ *"Een paardencoach is in eerste instantie gewoon een coach, niet meer en niet minder."*
- ✓ *"Je moet goed ingericht zijn om paardengedrag te begrijpen en te kunnen integreren in de coachmethodiek. Maar het uitgangspunt is de mens."*
- ✓ *"Ik vind dat een coach aan twee aspecten moet voldoen. Dat is kennis in het coachvak met daarbij inzicht in de consequenties. Wat kan het coachen met zich meebrengen, en wat voor effect kan dit hebben voor de cliënt? Maar daarnaast ook een hoge dosis kennis van het paard. En wat mij betreft mogen die twee niet los van elkaar worden ingezet."*
- ✓ *"Je hebt gewoon coachvaardigheden nodig en dat is niet iets wat je uit de lucht plukt, daar moet je gewoon voor opgeleid worden. En daarnaast heb je gewoon ontzettend veel kennis en vaardigheden nodig van paarden."*
- ✓ *"Gezien het aantal opleidingen dat ik heb gedaan, moet ik eigenlijk wel zeggen dat je opgeleid moet worden."*

Wanneer men paardencoach deskundig vindt staat weergegeven in tabel 6.

Tabel 6 Punten in het kader van deskundigheid

Wanneer vindt men een paardencoach deskundig?	Tegenstrijdige punten
Als er voldoende zelfkennis is en er gewerkt wordt aan de persoonlijke ontwikkeling.	
Als men coachvaardigheden bezit.	De meningen verschillen of er een opleiding nodig is, en zo ja welke opleiding dit dan zou moeten zijn. Meestal is dit afhankelijk van de eigen achtergrond.
Als men kennis van paarden heeft.	Bijna niemand spreekt hier over het volgen van een opleiding.

Samenvattend:

Kennis van zowel mens als paard is belangrijk. De focus ligt hierbij het meest op de mens. Ook moet er kennis zijn van de verschillende coachtechnieken. Men verschilt van mening of deze kennis vanuit een opleiding tot bijvoorbeeld reguliere coach moet komen. De meningsverschillen vallen samen, met wat voor achtergrond iemand heeft. Of je voor de kennis over het paard, opgeleid moet zijn, noemt bijna niemand. Daarnaast wordt zelfkennis en persoonlijke ontwikkeling als noodzakelijk gezien.

4.1.2 Wat verstaat men onder kwaliteit?

Kwaliteit is in dit onderzoek gedefinieerd als; *Het voldoen aan de afgewogen eisen en verwachtingen van alle betrokken partijen* (D. Aerschot, van, 2003).

Het werkveld paardencoaching, heeft geen kwaliteitsnormen of regels. Er kan hooguit worden voldaan aan de eisen van de klant. Hierdoor legt elke paardencoach, voor zichzelf de lat op een bepaalde hoogte. Het kan daarom lastig zijn, om iets over de kwaliteit in het werkveld te zeggen. Dit is ook wat veelal naar voren komt uit de interviews; *'Ik kan niet echt zeggen hoe het met de kwaliteit gesteld is, want wie ben ik om te zeggen wat goed is en wat niet.'* Doordat het ontbreekt aan regels, kan een paardencoach zichzelf of anderen niet toetsen. Ook kan de kwaliteit in het werkveld niet worden gecontroleerd. Sommige paardencoaches sluiten zich aan bij een vereniging (als NOBCO) of een stichting (als AAIZOO), buiten het werkveld van paardencoaching. Ook zijn er coaches die zich hier niet bij aansluiten, maar wel handelen naar de ethische gedragscode van zo'n vereniging. Ieder heeft zo voor zichzelf een beeld van hoe de kwaliteit moet zijn. Klanten kunnen hierbij ook een goede maatstaaf zijn, *'heb je klanten dan doe je het goed'*, wordt gezegd. Heb je op den duur geen klanten meer dan weet je dat er iets niet goed gaat. Sommigen gaan ervan uit dat het kaf, zo vanzelf van het koren gescheiden wordt. Anderen zouden meer zien, in bepaalde richtlijnen voor kwaliteit. Al vindt men dan wel, dat hier iets tegenover moet staan, zoals vergoeding door zorgverzekering of opname in een kwaliteitsregister. Zodat er niet voor niets geld ingestoken wordt en aan allerlei eisen wordt voldaan. In andere sectoren zie je vaak dat een kwaliteitsregister aanbieders opneemt, die aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. (Zie ook hoofdstuk 0 voor de vergelijkbare sectoren.)

Evenals voor paardencoaches, zijn er voor de opleidingen tot paardencoach ook geen regels, normen of eisen waar zij aan moeten voldoen. Dit betekent ook, dat iedereen zomaar een opleiding tot paardencoach kan beginnen. Dit is ook wat er gebeurt. Enkele aanbieders sluiten zich aan bij bijvoorbeeld NOBCO en krijgen van daaruit een accreditatie. Echter is dit dan op gebied van coaching en zegt het niks over het waarborgen van het welzijn, of de kwaliteit van het inzetten van paarden. Bij het accrediteren van een opleiding krijgt men te maken met veel eisen, waaraan de opleiding moet voldoen, daarnaast kost het ook veel tijd en geld. Opleidingen die geen accreditatie hebben,

stellen voor zichzelf wel bepaalde criteria waaraan zij willen voldoen. Deze verschillen min of meer per aanbieder. Opleidingen komen in paragraaf 4.2 verder aanbod.

Citaten uit het werkveld, betreffende kwaliteit;

- ✓ *"Ik denk dat richtlijnen heel moeilijk zijn, iedereen heeft daar een mening over. Je wilt natuurlijk ook je eigen stijl en wat daarbij past."*
- ✓ *"Iedereen die een opleiding gedaan heeft vindt zichzelf natuurlijk heel deskundig en kwaliteit bieden. Dus wat is kwaliteit?"*
- ✓ *"Je kunt niet zeggen van dit is de kwaliteitsnorm waar iedereen aan moet voldoen. Want die is er niet. Maar ik denk wel bijna dat we die kant op moeten. Er zou beter gekeken moeten worden van wat kan iemand nou als hij van een opleiding af komt en is dat dan genoeg?"*
- ✓ *"De combinatie kennis van paarden én coachvaardigheden is voor veel mensen niet weggelegd."*
- ✓ *"Kwaliteit begint met een stuk persoonlijke ontwikkeling. Ik zou eigenlijk zeggen dat is waar je als coach mee begint."*
- ✓ *"Kennis van jezelf is het allerbelangrijkste, want een paard spiegelt een coach net zo hard als de deelnemer."*
- ✓ *"Ik kan wel roepen, ik doe maar wat, maar ik heb wel een hele hoge lat voor mezelf. Ik probeer wel kwaliteit te leveren."*
- ✓ *"Ik denk dat kwaliteit bepaald wordt door je klanten. Zij kunnen een heel ander beeld hebben van kwaliteit dan dat jezelf hebt. Dus wat anderen zeggen is veel relevanter dan wat je van jezelf zegt."*
- ✓ *"Ik heb het geloof in de markt. Dat als je geen goede diensten aanbiedt, je er vanzelf wel een keertje uitzelt."*
- ✓ *"Een aantal componenten bij elkaar maakt dat het kwaliteit is. Deels door een papiertje, maar deels ook helemaal niet. Ook een stuk persoonlijkheid en levenservaring."*
- ✓ *"We zijn allemaal bang en onzeker om commentaar te krijgen, en dat is begrijpelijk. Maar juist omdat we die kwaliteitseisen niet hebben zijn mensen zo onzeker, daar moeten we vanaf."*

De kwaliteit van een paardencoach hangt volgens velen af van meerder punten. Deze punten zijn weergegeven in tabel 7.

Tabel 7 kwaliteit van paardencoaching

Wanneer vindt men dat een paardencoach kwaliteit biedt?	Tegenstrijdige punten
Als men voldoende zelfkennis heeft.	Doordat het ontbreekt aan regels, kan een paardencoach zichzelf of anderen niet toetsen.
Als men kennis heeft van paarden en coachvaardigheden.	Er zijn geen richtlijnen/kwaliteitsnormen/criteria.
Als men een opleiding heeft gevolgd.	Sommige opleidingen hebben een accreditatie, alleen op het gebied van coaching en niet voor het inzetten van paarden.
Als men klanten heeft.	
Als men persoonlijkheid en levenservaring heeft.	
Als men zichzelf persoonlijk ontwikkelt.	

Samenvattend:

Iedereen bepaalt voor zichzelf wat hij/zij kwaliteit vindt. Er zijn geen kwaliteitscriteria dus kwaliteit is niet te toetsen of te controleren. Bij sommigen is er wel de behoefte aan een stukje erkenning en ook aan richtlijnen betreffende kwaliteit. Ook sluiten sommige paardencoaches zich aan bij een vereniging of stichting. Anderen vinden dat klanten een goede maatstaaf zijn voor kwaliteit. Opleidingen kunnen door iedereen opgericht worden, ook daar zijn geen kwaliteitscriteria voor. Sommigen zoeken wel naar een stukje kwaliteitserkenning. Een enkele opleiding is geaccrediteerd of heeft een keurmerk, echter is dit alleen op het gebied van coaching en niet voor het inzetten van een paard. De meeste opleidingen stellen zelf kwaliteitscriteria, deze verschillen per aanbieder.

4.1.3 Wat vindt men belangrijk in het kader van welzijn?

In het kader van dit onderzoek is welzijn gedefinieerd als; *toestand dat men zich goed voelt (mens) (van Dale, 2012).* Voor de paarden gelden de vijf vrijheden van Brambell om het welzijn te waarborgen;

- *vrij van honger, dorst en ondervoeding,*
- *vrij van fysiek en thermaal ongerief,*
- *vrij van pijn, verwonding en ziektes,*
- *vrij van angst en chronische stress,*
- *Vrij om natuurlijk gedrag te vertonen (FAWC, 1993)*

De laatste vrijheid van Brambell is het vrij kunnen vertonen van natuurlijk gedrag. Paarden zijn vluchtdieren en moeten daarom altijd de ruimte hebben om weg te kunnen. Het zijn geen natuurlijke vechters, maar ze zullen wel hun positie verdedigen als ze niet kunnen ontsnappen of als ze veel waarde hechten aan datgene wat ze misschien dreigen te verliezen (Mills en Nankervis, 2007). Om stresssituaties bij het paard te voorkomen en de veiligheid te handhaven is het verstandig om het paard de ruimte te geven. Door goed op de subtiele gedragingen en de houding van het paard te letten kan een heleboel onnodige stress en vervelende situaties vermeden worden. Kennis van paardengedrag is hierbij wel noodzakelijk, want vaak worden de eerste signalen van een paard genegeerd of niet gezien. Veel signalen hebben een natuurlijke betekenis, maar door leerervaringen en stress kan het gedrag veranderen. (Mills en Nankervis, 2007) Zoals eerder genoemd, zijn er in het werkveld van paardencoaching geen richtlijnen betreffende het welzijn van paard en mens. Hierdoor kan het welzijn van zowel paard als mens in het geding komen.

Vrijwel alle geïnterviewden vinden het welzijn van de paarden belangrijk. Het zou volgens hen ook goed zijn als er bepaalde welzijnscriteria zouden zijn. Wel denken zij, dat door de verschillende visies op welzijn, de meningen hierover te ver uit elkaar zullen liggen om tot overeenstemming te kunnen komen. Vaak wordt er gezegd; *‘Wie bepaalt die criteria dan?’* Er zijn al wel eens handleidingen en richtlijnen opgesteld voor paarden eigenaren, zoals: “De gids voor goede praktijken” van de sectorraad paarden. Deze geeft richtlijnen op het gebied van voeding, huisvesting en beweging, gezondheid, gedrag en transport. In 2013 kan deze gids worden goedgekeurd door de staatssecretaris. Als dit gebeurt, kunnen de richtlijnen ook gebruikt worden door de Landelijke Inspectie dienst. (Rijksoverheid, 2011³) (Sectorraad paarden, 2011) In 2012 is er tevens een welzijnsmonitor ontwikkeld voor de paardenhouderij, door dr. Kathalijne Visser van Wageningen UR Livestock Research. Deze welzijnsmonitor, kan op een betrouwbare en wetenschappelijk onderbouwde wijze het welbevinden van paarden meten en is op grote schaal inzetbaar. Er wordt vooral gekeken naar het dier zelf en er worden aspecten meegenomen als; voeding, huisvesting, gezondheid en gedrag. (Wageningen UR Livestock Research, 2012) Het welzijn van de mens kwam bijna niet ter sprake. Terwijl sommigen stellen dat wanneer er niet goed gecoacht wordt het welzijn van de mens wel degelijk schade kan oplopen.

Citaten uit het werkveld over welzijn;

- ✓ *"Je moet de belastbaarheid van je paard goed kennen."*
- ✓ *"Als puntje bij paaltje komt moeten die paarden toch gewoon meewerken, of ze willen of niet."*
- ✓ *"Paardenwelzijn heeft niet alleen te maken met huisvesting en het leven in kudde verband, maar ook met hoe belast ik het dier."*
- ✓ *"Iedereen gaat anders met zijn paarden om, wie bepaald dan wat goed of fout is?"*
- ✓ *"Ken de belastbaarheid en het type paard. Het ene paard kan meer aan dat het andere paard. En daarvoor moet je het paard kennen."*
- ✓ *"Regels omtrent welzijn zouden goed zijn, maar wie bepaalt die regels dan?"*
- ✓ *"Een coachee stelt zich bijzonder kwetsbaar op als hij zich laat coachen. En ik denk dat je dan heel goed moet weten wat je rol is zodat je de coachee goed laat weg gaan."*
- ✓ *"Als we voor het eerst met het paard werken kijken we hoe het paard zich in zijn rol voelt. Mijn ervaring is dat de meeste paarden zich erg fijn voelen in de rol."*
- ✓ *"Het constant aangaan van relatie en verbinding van het paard met de mens, dat heeft ook impact op het paard."*
- ✓ *"Ik vind dat de hele reguliere paardenhouderij heel slecht bezig is, i.v.m. welzijn. Daarom zou ik nooit met die mensen samen gaan werken omdat ik andere ideeën heb over het welzijn."*
- ✓ *"Er zouden richtlijnen moeten zijn, maar dat kun je vergeten. Er is geen onderwerp waarover de meningen zo ver uiteenlopen als over paardenwelzijn."*
- ✓ *"Vorig jaar hebben we een intervisie georganiseerd, over het welzijn van het paard, we hebben toen ongeveer 18 mensen opgehaald en die waren super enthousiast en er werd ook uitgesproken, dit willen wij echt vaker doen."*

De belastbaarheid van het paard komt veel naar voren. Er wordt vaak gesteld dat een coachsessie veel inspanning van een paard vraagt en dat hier rekening mee gehouden moet worden. Men vindt dat je goed moet kunnen bepalen, hoe vaak een paard kan worden ingezet. Het gedrag van het paard moet hierbij goed in de gaten worden gehouden. Veel geïnterviewden stellen dat als het paard niet mee wil werken, dit ook niet hoeft. Zij zeggen dan; Het paard dat mee wil werken, komt vanzelf wel naar je toe, een paard dat het zat is, laat dat ook wel merken. Toch beschikt niet elke paardencoach over meerdere paarden en moet in sommige gevallen het paard gewoon meewerken. Men vindt wel dat een paardencoach goed in staat moet zijn om het gedrag van het paard te beoordelen. Er worden vaak twee of hooguit drie sessies op één dag gedaan met een paard. Maar de meningen verschillen hier weleens over. Eigen gevoelens en ethische standpunten spelen hier ook vaak een rol in. Huisvesting en het belang van sociale contacten voor het paard, wordt slechts een enkele keer genoemd.

De punten die men belangrijk vindt betreffende welzijn, zijn vermeld in tabel 8.

Tabel 8 Punten die men belangrijk vindt omtrent welzijn van paard en mens.

Wat vindt men belangrijk omtrent welzijn?	Tegenstrijdige punten
• Allen vinden welzijnscriteria belangrijk.	• Men denkt dat welzijnscriteria onrealiseerbaar zijn.
• Goede huisvesting voor het paard en leven in kudde verband.	• Wordt slechts een enkele keer genoemd.
• Er moet rekening worden gehouden met de belastbaarheid van het paard.	• Als puntje bij paaltje komt moeten de paarden toch gewoon meewerken, of ze willen of niet.
• Men moet in staat zijn om het gedrag van het paard te beoordelen.	• Sommigen stellen dat je het paard waarmee je werkt moet kennen, anderen vinden van niet.
• Het constant aangaan van relatie en verbinding van het paard met de mens, heeft ook impact op het paard.	
• Welzijn van zowel mens als paard is belangrijk.	• Welzijn van de mens kwam bijna bij niemand ter sprake.
• Verkeerd coachen kan schade veroorzaken bij de coachee.	• Wordt slecht een enkele keer genoemd.
• Een coachee is kwetsbaar, men moet weten wat zijn/haar rol is.	

Samenvattend:

Vrijwel iedereen in het werkveld vindt welzijn een belangrijk punt. Men heeft het dan vooral over het welzijn van het paard. Het welzijn van de mens komt nauwelijks ter sprake. Ieder zorgt er op zijn eigen manier voor dat het welzijn gewaarborgd wordt, hier zijn geen welzijnscriteria voor. De meeste personen zien graag dat er welzijnsriteria worden opgesteld. Maar denken dat dit niet realiseerbaar is, omdat de meningen hierover te veel verschillen. Kennis van paardengedrag blijkt een belangrijk aspect te zijn als het gaat om welzijn. Vooral belastbaarheid van het paard komt vaak naar voren. De huisvesting van de paarden en de behoefte aan sociale contacten, wordt nagenoeg niet genoemd.

4.1.4 Hoe creëert men veiligheid?

In het kader van dit onderzoek is veiligheid gedefinieerd als; *Toestand waarin zowel de coach, de klant als het paard vrij zijn van gevaar of schade.* (Woorden-boek, 2012)

Het aspect veiligheid komt altijd naar voren zodra er, op wat voor manier dan ook, met paarden wordt gewerkt. Werken met paarden brengt hoe dan ook bepaalde risico's met zich mee. Het paard kan bijvoorbeeld schade aan objecten, of letsel bij personen veroorzaken. Mocht dit gebeuren, dan kan dit vervelende consequenties hebben. Ook financieel kan er dan behoorlijk geleden worden. In artikel 6:179 van het Burgerlijk Wetboek staat dat de eigenaar van een dier aansprakelijk is, voor de door dat dier veroorzaakte (letsel)schade. Dit betekent dat de coach (indien gebruik gemaakt wordt van eigen paarden) te allen tijden, aansprakelijk gesteld kan worden voor letsel van de coachee, veroorzaakt door het paard. Slechts enkele geïnterviewden geven aan dat het belangrijk is om een goede bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering te hebben. Onder alle geïnterviewden is er tijdens het coachen met paarden gelukkig nog nooit iets ernstigs voorgevallen. Bij paardencoaching is er een risico minder, omdat er niet op de paarden gereden wordt. Desondanks blijven er genoeg risico's over, een ongeval zit in immers in een klein hoekje. Ook in dit geval vindt men het belangrijk, dat je als paardencoach veel kennis van paarden hebt. De omgeving is hierbij ook belangrijk, zowel het paard als de coachee moet zich er veilig voelen. Het verschilt of er met eigen paarden gewerkt wordt

of met paarden van iemand anders. Sommigen stellen, dat je de paarden waarmee je werkt moet kennen. Anderen vinden dat kennis van gedrag voldoende is, en zij werken dus ook met voor hen onbekende paarden. Dat verschilt.

Citaten uit het werkveld over veiligheid;

- ✓ *"Ook vanuit verzekering is het goed om naar de veiligheid te kijken."*
- ✓ *"We kijken met elkaar naar de omgeving, waarin zowel mens als paard zich veilig voelen. De ondergrond bijvoorbeeld, die moet stevig zijn, dus geen gladde stenen of blubberige bak. Daarnaast is het erg belangrijk dat mens en paard zich veilig voelen in de omgeving. Ze moeten de omgeving gemakkelijk kunnen verlaten."*
- ✓ *"Als coach moet je ervoor zorgen dat je een plek inneemt van waar je de veiligheid constant kunt bewaken."*
- ✓ *"Veiligheid vind ik heel belangrijk, maar dit wordt niet altijd even goed gehandhaafd."*
- ✓ *"Er zijn wel bepaalde handleidingen voor veiligheid, het zou goed zijn als men zich daaraan houdt."*
- ✓ *"Je hebt verantwoordelijkheid zowel naar de coachee als naar het paard."*
- ✓ *"Veiligheid is erg belangrijk, ik werk met paarden die ik heel goed ken."*
- ✓ *"Veiligheid geldt zowel voor jezelf, je paarden als je klanten."*
- ✓ *"Je moet ten eerste veel van paarden weten, echt de paardentaal goed kennen, want coachees kennen die vaak niet. Dat zijn vaak mensen die voor het eerst met paarden in aanraking komen."*
- ✓ *"Je moet natuurlijk ook wel echt een goede verzekering hebben, want je kan niet voorkomen dat het nooit mis gaat. Paarden hebben ook gewoon hun eigen energie en het blijven grote dieren."*
- ✓ *"Het is wel heel belangrijk om goed om te kunnen gaan met paarden, je moet de deelnemer een goed en veilig gevoel kunnen geven."*

De belangrijkste punten die men genoemd heeft in verband met veiligheid, staan vermeld in tabel 9. Hoe men rekening houdt met de veiligheid in coachsessies is weergegeven in tabel 10.

Tabel 9 punten die men belangrijk vindt betreffende veiligheid.

Wat vindt men belangrijk betreffende veiligheid?	Tegenstrijdige punten
• Iedereen vindt veiligheid belangrijk.	• Veiligheid werd door weinig personen genoemd.
• Ook hierbij vindt men kennis van het paard belangrijk.	• Of men het paard waarmee gewerkt wordt moet kennen of dat kennis van paardengedrag voldoende is, daar verschillen de meningen over. • Een opleiding op gebied van het paard wordt weinig genoemd.
• Het belang van een verzekering wordt door bijna niemand genoemd.	• Indien met eigen paarden wordt gewerkt is de coach aansprakelijk voor (letsel) schade die het paard veroorzaakt.

Tabel 10 punten waar men rekening mee houdt in verband met veiligheid tijdens een coachsessie.

Hoe houdt men rekening met veiligheid?
• De ondergrond moet goed zijn.
• Een verzekering afsluiten (voor aansprakelijkheid?).
• De omgeving moet veilig aanvoelen voor mens en paard.
• De omgeving moet makkelijk te verlaten zijn voor de mens.
• De coach moet een goede plek innemen.
• Met paarden werken die men goed kent.
• Kennis van paarden/goede omgang met paarden.

Samenvattend:

Veel geïnterviewden noemden veiligheid niet uit zichzelf. Als het ter sprake komt blijkt dat iedereen het wel belangrijk vindt. Er wordt op verschillende wijze met veiligheid omgegaan (verschillende werkwijzen, settings etc.). Ook hier wordt kennis van het gedrag van het paard, als belangrijk genoemd. Er is verschil in mening of men het paard waarmee gewerkt wordt moet kennen of niet. Er is een zeker verantwoordelijkheidsgevoel van de coach richting de coachee en het paard. Er is een omgeving nodig waar zowel mens als paard zich veilig voelt. Dat veiligheid ook belangrijk is in verband met verzekering in geval van ongevallen wordt weinig genoemd.

4.2 Hoe denkt men over opleidingen?

De laatste jaren zijn er in Nederland diverse opleidingen/cursussen in paardencoaching opgericht. Deze opleidingen/cursussen verschillen van elkaar in duur, niveau, vooropleidingseisen, indeling van de opleiding en verplichting tot het volgen van de gehele opleiding of losse modules. Er zijn opleidingen waar vooral de aanbieder zelf zijn/haar kennis wil overbrengen, maar ook opleidingen waar voor ieder onderwerp een andere professional wordt ingeschakeld. De achtergrond van de aanbieders verschilt eveneens. Waar zij het over eens zijn is dat een paardencoach een grote dosis zelfkennis nodig heeft en dat de persoonlijke ontwikkeling daarom erg belangrijk is. De meeste opleidingen tot paardencoach zijn niet geaccrediteerd. Slechts enkele aanbieders hebben een post-hbo accreditatie of ander keurmerk. Echter gaat het hier dan om een accreditatie voor alleen het coachgedeelte en een keurmerk dat is opgesteld door de aanbieder zelf. Het proces hiernaartoe kost erg veel tijd, en er moet aan allerlei eisen voldaan worden. Of dit daarna ook nog wordt gecontroleerd is niet duidelijk. Hiermee wordt uiteindelijk geen garantie gegeven, dat de paarden op een goede manier worden ingezet, of dat hun welzijn wordt gewaarborgd.

Er bestaan verschillende instellingen die een accreditatie of erkenning kunnen verlenen (CRKBO, NVAO, 2012). Door middel van een accreditatie, kan een opleiding naar buiten toe tonen, dat hij kwaliteit levert. Ook de Nederlandse organisatie voor beroeps coaches accrediteert opleidingen. Dit doen zij via het European Mentoring & Coaching Council (NOBCO, 2011). Het gaat hierbij dan om een accreditatiesysteem voor beroepscoaches, waar ze vier niveaus onderscheiden. Een accreditatie specifiek voor een opleiding tot paardencoach bestaat niet.

De reden waarom iemand een opleiding tot paardencoach al dan niet volgt verschilt. Er kan wel gesteld worden dat de achtergrond van de paardencoaches heel divers is, wat vaak als iets positiefs wordt gezien. Sommigen volgen een reguliere coach opleiding en hebben daarnaast al veel ervaring met paarden. Anderen volgen een paardencoach opleiding of opleiding alleen op gebied van paarden, en hebben al de nodige ervaring in het bedrijfsleven, de zorg of met eigen problematiek. De motivatie voor een opleiding komt vanuit datgene wat men nog denkt te moeten leren om paardencoaching te kunnen gaan aanbieden. Zijn dat de coachtechnieken, is dat het integreren van een paard hierin, of is dat juist algemene kennis rondom paarden. Een combinatie van opleidingen komt ook vaak voor. Toch worden de meeste opleidingen gevolgd op gebied van de mens en vindt men in vele gevallen hun eigen ervaring met paarden voldoende. Merendeel heeft geen opleiding gevolgd op het gebied van paard.

De verscheidenheid in opleidingen die gevolgd worden, resulteert in het ontstaan van verschillende stromingen in het werkveld. Dat is iets wat door velen als positief wordt gezien. Dit omdat er dan door kennis te delen, veel van elkaar geleerd kan worden. Wat eerder ook al naar voren kwam is dat niet iedereen een opleiding even belangrijk vindt. Wel vindt men dat een paardencoach zowel kennis van coachtechnieken als van paarden nodig heeft. Daarnaast wordt ook weer gezegd dat zelfkennis erg belangrijk is. Deze punten zijn weergegeven in tabel 11.

Citaten uit het werkveld over opleiding;

- ✓ *"Er zouden bepaalde toelatingseisen moeten zijn voordat men kan beginnen aan een opleiding tot paardencoach."*
- ✓ *"Toelatingseisen vind ik ook wel belangrijk. Dus dat je een gedegen vooropleiding of achtergrond hebt op het gebied van de mens."*
- ✓ *"Als mensen behoefte hebben aan meer kennis op gebied van coaching dan adviseer ik ze een coachopleiding te gaan doen bij een erkende opleider. Want daar zijn er heel veel van."*
- ✓ *"Ik vind dat we opgeleide coaches moeten hebben. Coaches met een professionele ruggengraat op het gebied van coaching."*
- ✓ *"Er zijn meerdere collega's die trajecten aanbieden. Er zou wel wat meer uniformiteit in mogen zitten. Ik denk dat het daar wel beter van wordt, maar dat is nog wel moeilijk denk ik."*
- ✓ *"Kennis van het paard, wat is het voor een dier, en waarom doet het paard zoals hij doet. Dat moet echt heel breed vind ik. En diverse methodieken in coaching, wie coach je nou op welke manier."*
- ✓ *"Ik denk dat het vak paardencoaching een interessante minor zou zijn op diverse HBO opleidingen."*
- ✓ *"Dat je het paardengedrag begrijpt en dat je zorgt dat het veilig is. Dat je begrijpt hoe mensen in elkaar zitten en kunt helpen veranderen."*
- ✓ *"Eigenlijk zou het onderdeel uit moeten maken van een studie psychologie bijvoorbeeld, of van een hbo opleiding in de zorg o.i.d. Maar ik zie dat eerlijk gezegd niet heel snel gebeuren."*
- ✓ *"Ik heb geen opleiding tot paardencoach gedaan. Ik heb bewust gekozen om dat niet te doen en voor een gewone coach opleiding te kiezen. Ik wou voor mezelf die twee apart en daarna ze gaan samenvoegen."*
- ✓ *"Ik vind het heel raar dat je een opleiding mag doen zonder dat je kennis van het paard hebt. Maar andersom net zo natuurlijk, als je een goede paardenopleiding hebt en daarnaast een boek over coaching leest ben je ook niet per definitie een goede paardencoach."*
- ✓ *"Je kan niet zeggen dat je perse een opleiding paardencoaching gedaan moet hebben. Want degenen die de opleidingen hebben opgericht hebben er ook niet een kunnen doen, omdat ze er toen nog niet waren."*
- ✓ *"Het is niet zo dat als je geen opleiding gevolgd hebt je geen kwaliteit te bieden hebt. Dat is ook heel afhankelijk van de achtergrond, en dat moet je per individueel persoon bekijken."*
- ✓ *"Ten eerste zou je opgeleid moeten zijn in je eigen beroep, daarnaast zou er een opleiding moeten zijn waarbij je het dier leert kennen en leert hoe je het in kunt zetten."*

Tabel 11 punten die opvallen omtrent opleiding.

Opvallende punten omtrent opleiding	Tegenstrijdige punten
De meeste opleidingen worden gevolgd gericht op de mens.	Sommigen vinden een opleiding niet belangrijk. De achtergrond en persoonlijkheid van iemand wel.
Kennis van paardengedrag wordt als belangrijk ervaren.	Kennis van paardengedrag wordt niet in verband gebracht met een opleiding.
Sommige opleidingen zijn geaccrediteerd.	Accreditatie speciaal voor het inzetten van paarden tijdens coaching bestaat niet.

Samenvattend:

Over het algemeen genomen vindt men het belangrijk, dat er veel kennis van zowel mens als paard aanwezig is. Ieder bepaalt voor zich welke kennis hij nog nodig denkt te hebben, en volgt daar al dan niet een opleiding voor. Toch zijn de meeste paardencoaches opgeleid op het gebied van de mens en niet van het paard. Er zijn opleidingen geaccrediteerd, maar dan alleen op het gebied van coaching, accreditaties specifiek voor paardencoaching bestaan niet. De verscheidenheid in het werkveld wordt vaak als positief gezien. Er kan zo van elkaar geleerd worden.

4.3 Hoe staat men tegenover samenwerking?

Er wordt al heel wat samengewerkt in het werkveld, maar op dit moment is deze samenwerking vooral kleinschalig. Paardencoaches zoeken elkaar op in de buurt, of werken af en toe samen met een psycholoog of therapeut. Sommige paardencoaches, die weinig ervaring hebben met paarden werken samen met iemand die wel kennis en ervaring heeft met paarden. Hier en daar zijn er wel partijen bezig om grootschaligere samenwerking op gang te brengen. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het organiseren van een paardencoachcongres of het opzetten van een vereniging. Opvallend is dat de meeste samenwerking die plaatsvindt, tussen paardencoaches uit dezelfde stroming zijn. Dit houdt in dat zij dezelfde werkwijzen hanteren, of dezelfde opleiding hebben gevolgd.

In het werkveld wordt kennis delen, als leuk en belangrijk bestempeld en zoeken veel mensen elkaar ook op. Ondanks dat, wordt ook veel genoemd, dat menig paardencoach niet in eigen keuken wil laten kijken. Paardencoaches willen leren van de ander, maar niet dat anderen leren van hun. Om binnen een sector door middel van samenwerking een verandering te bewerkstelligen, is het belangrijk dat partijen bereid zijn om elkaar te vertrouwen en af te zien van concurrentie. Op deze manier kan men betrokken zijn bij een samenwerkingsverband en zelf veranderen ten gunste van het gezamenlijke streven (Leurs, 2003).

Op 10 november 2012, heeft het eerste paardencoachcongres plaatsgevonden. Hier werd veel kennis gedeeld en kwamen alle verschillende stromingen samen. Dit is in het werkveld goed ontvangen en het was dan ook helemaal uitverkocht. Iedereen vond het voor herhaling vatbaar. Ondanks de verscheidenheid van de aanwezigen, kon iedereen goed door één deur. Vanuit het congres, zijn er per provincie intervisie groepjes opgericht. Een aantal provincies zijn al gestart met de intervisie bijeenkomsten. Doordat de intervisie groepjes zijn ingedeeld op provincie, variëren de deelnemers in opleiding en achtergrond. Dit in tegenstelling tot de intervisie groepjes die uit eigen initiatief worden opgesteld. Het zorgt er dus ook voor, dat er kennis wordt gedeeld tussen de verschillende stromingen van paardencoaching. Naast intervisie is er tijdens de interviews een enkele keer supervisie genoemd.

In het werkveld kennen veel mensen elkaar en zoeken zij elkaar ook op. Ook wordt er gezegd dat men van de ander wil leren en profiteren, maar andersom liever de boot afhoudt. Toch staat eigenlijk iedereen positief tegenover het delen van kennis en het samenwerken met anderen.

Doordat een paardencoach een hoge dosis zelfkennis nodig heeft, zou hij volgens velen voor zichzelf moeten kunnen bepalen waar zijn grens van kunnen ligt. En dus wanneer het verstandiger is om een collega of iemand van een ander vakgebied in te schakelen. Hier begint vaak de kleinschalige samenwerking met psychologen of therapeuten.

Citaten uit het werkveld over kennisdeling;

- ✓ *"Je ziet dat mensen heel graag willen leren, maar die kennis alleen voor eigen gebruik willen toepassen."*
- ✓ *"Iedereen heeft zijn eigen dingetjes bij het coachen en die zou je natuurlijk heel goed kunnen delen met elkaar."*
- ✓ *"Het is leuk elkaar te kennen en ondanks de verschillen toch door één deur te kunnen en iets voor elkaar te kunnen betekenen."*
- ✓ *"Ik kan met iedereen samenwerken. Alleen ik wil graag dat onderscheid houden omdat dat een principiële afwijking is van hoe ik tegen coaching aankijk."*
- ✓ *"Ik denk wel dat intervisie en kennis delen de professionaliteit ten goede komt."*
- ✓ *"Ik vind dat je zonder intervisie niet kan blijven werken."*
- ✓ *"Als je op je eigen eilandje blijft, dan blijft het wat het is, namelijk een ongedefinieerd veldje waarbij iedereen zichzelf toe kan benoemen."*

Waar men aan denkt betreffende samenwerking wordt weergegeven in tabel 12.

Tabel 12 punten die opvallen en soms tegenstrijdig zijn betreffende samenwerking.

Opvallende punten omtrent samenwerking	Tegenstrijdige punten
Kennis delen is belangrijk.	Liever niet in eigen keuren laten kijken.
Samenwerking met psychologen of therapeuten.	
Er is voornamelijk kleinschalige samenwerking.	Er zijn ontwikkelingen in de samenwerking (paardencoachcongres, intervisies per provincie).
Grootschalige samenwerking begint te ontstaan.	
Paardencoaches zoeken elkaar op, met dezelfde werkwijze/visie/opleiding.	Provinciale intervisie met paardencoaches die variëren in opleiding/visie/werkwijzen.

4.3.1 Welke partijen kunnen een rol spelen bij samenwerking?

De geïnterviewden is ook gevraagd of er partijen zijn die volgens hen een rol kunnen spelen in de samenwerking. Met welke partijen kan er samengewerkt worden om de professionaliteit in het werkveld te vergroten? In tabel 13 is een overzicht weergegeven van de genoemde partijen.

Tabel 13 Partijen waar mee samengewerkt kan worden.

Samenwerkingsverbanden
• Bedrijfsadviseurs
• Professionele paardentrainers
• Coaches
• Psychologen
• Therapeuten
• Ethologen
• Universiteiten en hogescholen
• Onderzoekers
• Opleidingen
• Beroepsvereniging
• GGZ
• Overheidsinstellingen

Uit onderzoek van Leurs M e.a. (2003), kwam het volgende naar voren: “Naarmate partijen meer positieve ervaring hebben met elkaar in samenwerkingsverbanden, minder worden opgeslokt door eigen ontwikkelingen, onderzoekskracht kunnen aanwenden en zich gesteund weten door relevant beleid staan zij meer open voor structurele samenwerking met elkaar.”

Citaten uit het werkveld over samenwerkingsverbanden;

- ✓ *“Ik denk in ieder geval dat het goed is en dat er wel wat meer samenwerking mag zijn.”*
- ✓ *“Ik denk dat opleiders zelf heel goed interviews en dergelijke kunnen organiseren.”*
- ✓ *“Het paardencoachcongres was een hele goede eerste stap. En dan zou het misschien wel breder mogen worden, dat er ook psychologen, coaches, professionele paardentrainer, ethologen bij komen. Die zouden het werkveld heel goed kunnen versterken.”*
- ✓ *“Ik heb niet bij voorhand vertrouwen in een overkoepelende organisatie, want daar zit Nederland al vol mee, dat zegt niet zoveel.”*
- ✓ *“Meer onderzoek naar het effect zou mooi zijn, samenwerking met bijvoorbeeld hogescholen en universiteiten kan daarbij helpen.”*
- ✓ *“Mensen die op wetenschappelijk niveau onderzoek doen naar de effecten van het werken met paarden in begeleiding en zorg.”*
- ✓ *“Paardencoaches zouden onderling meer samen moeten werken, om kennis uit te delen en ervaringen te delen”.*

4.3.2 Hoe denkt men over een beroepsvereniging?

Of er een beroepsvereniging zou moeten komen voor paardencoaches, daar verschillen de meningen over, zie tabel 14. Toch wordt er over het algemeen positief tegen aangekeken, maar dan vooral betreffende het stukje kennis delen en ervaringen uitwisselen. Wat men minder zou verwelkomen, zijn alle regels en eisen die men hierbij verwacht. Een ander nadeel is dat het geld kost, men vindt dat daar dan wel wat tegenover moet staan. Sommigen zien het nut en de meerwaarde van een beroepsvereniging niet in. Ook wordt door sommigen, paardencoaching als een aanvullende methodiek gezien en ben je in eerste instantie een therapeut of reguliere coach.

Citaten uit het werkveld betreffende een beroepsvereniging;

- ✓ *"Een beroepsvereniging heeft altijd een meerwaarde"*
- ✓ *"Ik zie het belang in van de vaardigheid en kwaliteit boven het commerciële stukje. Ik zou het heel mooi vinden als er binnen paardencoaching een vereniging komt, registratie maar ook kennis en bijscholing, misschien wel een stukje verplichting."*
- ✓ *"Ik vraag me zelfs af of je moet willen dat je een beroepsgroep hebt die paardentherapeut is. Ik denk dat je therapeut bent met als extra aantekening / kwalificatie dat je verder opgeleid bent om therapie met dieren te begeleiden."*
- ✓ *"Ik denk dat een beroepsvereniging heel goed is. Voor professionalisering en om van elkaar te leren. Om opleiding en ervaring uit te wisselen. Ik denk dat het belangrijk is."*
- ✓ *"Een beroepsvereniging kan, maar dan denk ik vooral aan het delen van kennis, dat zou een meerwaarde zijn. Ik vond het paardencoachingcongres heel goed."*
- ✓ *"Heb ik niet zoveel mee, dan zit je weer met cursussen die je moet doen voor punten of om aan eisen te voldoen. Kost veel geld en ik vind alles wat vastgelegd wordt heel moeilijk."*
- ✓ *"Als het een beroepsvereniging zou zijn die allemaal moeilijke en ingewikkelde criteria stelt, dan heb ik daar niet zo'n behoefte aan. Maar een beroepsvereniging in de zin van kennis en ervaring delen en misschien een soort gezamenlijke stem van "dit is paardencoaching" (Als dat al mogelijk is) dan ben ik daar wel voor."*
- ✓ *"Ja dat zou effectief kunnen zijn, maar dat lijkt me ook nog best ingewikkeld. Maar ja, je moet ergens beginnen."*

Tabel 4 redenen waarom men wel of niet een beroepsvereniging zou willen.

Waarom wil men wel een beroepsvereniging	Waarom wil men geen beroepsvereniging
• Kennisdeling	• Verplichtingen
• Uitwisselen van ervaringen	• Eisen en regels
• Om te professionaliseren	• Kost veel geld
• Gezamenlijke stem	• Kost tijd
• Meer serieus genomen	

4.3.3 Knelpunten in het opzetten van samenwerkingsverbanden

Er is gevraagd naar de knelpunten, die ervaren worden in het werkveld. Een veel genoemd punt waarom samenwerking niet echt grootschalig is, is dat mensen daar geen tijd voor hebben. Naast tijd kost het vaak ook geld om iets te organiseren, dit wordt ook als een knelpunt ervaren. Daarnaast wordt er gedacht en soms ervaren, dat men wel graag wil leren van een ander, maar niet de eigen kennis wil delen. Voor een totaal overzicht van de genoemde knelpunten, zie tabel 15.

De verscheidenheid in het werkveld zorgt ervoor dat de meningen over bepaalde zaken nogal ver uit elkaar liggen. Men ziet het niet zitten om hierover in discussie te gaan, omdat men denkt er toch niet uit te komen. Anderen zien de verscheidenheid en discussies juist als iets positiefs, iets waardoor het werkveld in ontwikkeling blijft.

Wat minder vaak genoemd wordt, maar wat wel als moeilijk wordt ervaren, is dat paardencoaching door buitenstaanders vaak als iets alternatiefs en zweverigs wordt gezien.

Citaten uit het werkveld betreffende knelpunten;

- ✓ *"Die verschillen moeten ook blijven bestaan daardoor kan paardencoaching ook alleen maar groeien."*
- ✓ *"Ik denk dat er echt al heel wat goeds is maar die mensen hebben dan geen tijd of er speelt geld mee. Misschien zouden ze wat collegialer moeten zijn."*
- ✓ *"Ik denk dat heel veel mensen paardencoaching heel zweverig vinden. Dus dat moet eerst de wereld uit, mensen hebben geen goed beeld van wat het is. Een beetje meer bekendheid is dus wel gewenst."*

- ✓ *“Er zijn mensen die er wel wat geld voor over hebben maar bij de meesten moet je denken aan tientjes werk”.*
- ✓ *“Mijn persoonlijke knelpunt is vooral tijd”.*
- ✓ *“Ik denk dat er toch bepaalde dingen te ver uit elkaar liggen”.*
- ✓ *“Er zijn ook veel andere manieren om met elkaar in contact te staan zoals social media, misschien hebben mensen daar genoeg aan”.*
- ✓ *“Wat ik als moeilijk heb ervaren voor mijn gevoel, maar dat is misschien ook maar mijn idee. Dat het te veel als een beetje alternatief zweverig gedoe is. Terwijl dat het helemaal niet is, het is een heel effectieve methode.”*
- ✓ *“Je moet ook lef hebben, je gezicht laten zien en je durven te onderscheiden”.*

Tabel 15 knelpunten die zijn genoemd bij samenwerking

Wat zijn de knelpunten voor samenwerking?
• Geld
• Tijd
• Verscheidenheid in het werkveld.
• Wel willen leren, maar niet willen delen.
• Paardencoaching wordt als iets zweverigs gezien.

Samenvattend:

Er vindt wel samenwerking plaats, maar vaak kleinschalig. Paardencoaches zijn het er over eens dat kennis delen erg belangrijk is en willen daarom ook graag leren van de ander. Desondanks is men ook huiverig en laat men niet graag in de eigen keuken kijken. Men zoekt vaak andere paardencoaches op, die dezelfde werkwijze, visie of opleiding hebben gevolgd. Er vinden ontwikkelingen plaats op het gebied van samenwerking, in de vorm van een paardencoachcongres en intervisie per provincie. Deze intervisie groepen, bestaan uit paardencoaches die juist wel variëren van achtergrond en werkwijzen.

Een beroepsvereniging wordt over het algemeen als iets positiefs gezien. Wat hierbij het meest naar voren komt is het delen van kennis en ervaring. Bij de personen die negatief tegen een beroepsvereniging aankijken, gaat het vooral om de verplichtingen die een beroepsvereniging met zich meebrengt, de eisen en de regels die worden gesteld, of dat het geld kost. Er zijn meer positieve dan negatieve redenen genoemd, voor het oprichten van een beroepsvereniging.

Tijd en geld wordt als een groot knelpunt gezien, dat samenwerking mogelijk in de weg staat. Daarnaast denkt men het niet eens te kunnen worden met elkaar, vanwege de grote verscheidenheid in werkwijze, visie en opleiding. Ook het feit dat veel mensen niet in de eigen keuken willen laten kijken wordt genoemd als een knelpunt. Daarnaast wordt gedacht dat paardencoaching als iets alternatiefs en zweverigs wordt gezien.

4.4 Vergoeding door zorgverzekeraars

Paardencoaching wordt op dit moment op zichzelf niet vergoed. Wat al eerder naar voren kwam, is dat er wel vergoeding wordt verkregen, als er bijvoorbeeld gewerkt wordt via een BIG geregistreerde psycholoog of therapeut. Er wordt dan niet genoemd dat er met paarden gewerkt wordt. Ook reguliere coaching wordt vanuit de aanvullende verzekering soms gedeeltelijk vergoed. De geïnterviewden is gevraagd, of zij vergoeding wenselijk zouden vinden en waarom wel of niet? Zie tabel 16 voor de antwoorden hierop. Aangezien er veel verschillende doelgroepen zijn, is niet iedereen even afhankelijk van vergoeding door de zorgverzekering. Bijvoorbeeld wanneer een coach voornamelijk met bedrijven werkt, in de vorm van teamcoaching, leiderschap of persoonlijke ontwikkeling. Toch vindt het grootste aantal van de geïnterviewden het belangrijk dat paardencoaching vergoed wordt. Sommigen vinden het een noodzaak, anderen vinden het belangrijk, maar hebben er zelf niet veel baat bij. Ook zeggen een aantal personen dat het wel belangrijk is, maar zeer moeilijk te realiseren. Dit is ook de reden dat sommigen de hoop op

vergoeding en het streven hiernaar hebben losgelaten. Er is ook een klein aantal personen dat het niet belangrijk vindt. Er wordt dan bijvoorbeeld gezegd, dat men iets moet over hebben, voor zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. Ook gebeurt het wel dat werkgevers het voor hun rekening nemen, bijvoorbeeld ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim. Vanaf januari 2007 zijn werkgevers verplicht om psychosociale arbeidsbelasting (psa) te voorkomen, of de werknemers hiertegen te beschermen. Psychosociale belasting kan bijvoorbeeld ontstaan door werkdruk en werkstress. (Universiteit Leiden, 2012)

Citaten uit het werkveld betreffende vergoeding;

- ✓ *“Ja dat vind ik dus wel belangrijk.”*
- ✓ *“Dat zou heel fijn zijn, maar dat is wat mij betreft niet aan de orde. Jawel als ik met een therapeut samenwerk, dan stuurt die de rekening en dan verdien ik weer heel weinig omdat ik weet dat ik niet de cliënt kan opzadelen met een dubbele rekening.”*
- ✓ *“Ik denk dat het heel lastig is en dat snap ik ook wel.”*
- ✓ *“Coachen in de zorgverzekering, dat doen ze gewoon niet. Dat moet je misschien ook loslaten als coach.”*
- ✓ *“Voor iemand die eerder paarden counseling of therapie met paarden aanbiedt, heeft het een gigantische meerwaarde. Want die mensen komen gewoon niet als het niet wordt betaald.”*
- ✓ *“Zou ik heel goed vinden als dat zou gebeuren. Het kan ook al wel maar dan moet je ergens ingeschreven staan.”*
- ✓ *“Ik heb een vrouw, die al een hele tijd bij mij komt en die krijgt het vanuit haar werk vergoed?. die hebben een potje voor persoonlijk ontwikkeling. En zij mag het zo declareren.”*
- ✓ *“Ik vind dat gewoon absolute noodzaak.”*
- ✓ *“Nee, dat is iets wat we losgelaten hebben. Dat is iets wat heel lastig is en alleen maar moeilijker zal worden. “*
- ✓ *“Ik denk dat als jij het de moeite waard vindt om aan jouw persoonlijke ontwikkeling te werken dat je dan de investering doet.”*
- ✓ *“We werken daar met mensen met ernstige gedragsstoornis, dat dus geheel vergoed wordt. Maar we werken dan vanuit een dekmantel., wordt dus niet genoemd dat het om paardencoaching gaat?”*

Tabel 16 Redenen waarom men wel of geen vergoeding zou willen voor paardencoaching vanuit de zorgverzekering.

Waarom wil men wel vergoeding	Waarom wil men geen vergoeding
Dat is belangrijk/noodzakelijk.	Dat moet je als coach loslaten.
Wel belangrijk, maar persoonlijk niet aan de orde.	Dat is erg lastig om voor elkaar te krijgen.
Wel belangrijk, maar op sommige manieren is dit al mogelijk.	Wel voor therapie, maar niet voor coaching.
	Daar moeten mensen zelf in willen investeren.

Samenvattend:

Velen staan positief tegenover vergoeding van paardencoaching en vinden dit belangrijk. Toch geeft merendeel ook aan dat het voor hun persoonlijk niet aan de orde is. Om paardencoaching daadwerkelijk vergoed te krijgen, wordt vaak als moeilijk realiseerbaar beschouwd. Een klein aantal van de geïnterviewden, vindt vergoeding niet belangrijk, of vindt dat mensen in zichzelf moeten investeren.

5 Resultaten vergelijkbare sectoren

Paardencoaching is nog een vrij nieuw beroep, waarbij vanuit het werkveld vraag is naar professionalisering. Vele sectoren hebben in een zelfde situatie gezeten, maar zijn inmiddels een welbekende en erkende beroepsgroep, die in sommige gevallen zelfs al zijn opgenomen in de zorgverzekering. Met de gedachte dat het wiel niet voor de tweede keer hoeft te worden uitgevonden, zijn twee van deze vergelijkbare sectoren onder de loep genomen. Hierbij is gekeken naar het ontstaan van het beroep, de huidige situatie en welke stappen er zijn ondernomen om hiertoe te komen. De sectoren die in dit hoofdstuk worden besproken zijn; Haptotherapie en Creatieve Therapie. Deze hebben beide in een vergelijkbare situatie gezeten als waar paardencoaching nu in zit. Daarnaast zijn de ontwikkelingen betreffende de vergoedingen van deze therapieën nog redelijk recent en hierdoor nog goed te vergelijken met de huidige maatschappij.

5.1 Haptotherapie

Omdat er nog geen documentatie beschikbaar is over de ontstaansgeschiedenis van haptotherapie, is er voor gekozen om een interview te houden met de Vereniging Van Haptotherapeuten (VVH). Eerst zal er kort worden uitgelegd wat haptotherapie is. Vervolgens wordt de huidige situatie van dit beroep beschreven, gevolgd door de ontstaansgeschiedenis. Daarna wordt de professionalisering van haptotherapie beschreven, de eisen waaraan moet worden voldaan om vergoeding mogelijk te maken en hoe dit in de praktijk gewaarborgd en gecontroleerd wordt. Tot slot een korte samenvatting.

Wat is haptotherapie?

In de folder van “Haptotherapie” van de VVH, wordt haptotherapie als volgt gedefinieerd:

“Haptotherapie is een therapie met als uitgangspunten voelen en ervaren. Daar waar problemen ontstaan tussen voelen en denken biedt de haptotherapie ondersteuning en begeleiding. Wanneer uw gevoelens en gedachten niet in overeenstemming zijn met het leven dat u leidt, kunnen er allemaal lichamelijke en geestelijke klachten ontstaan. Door middel van gesprekken, ervaringsoefeningen en aanraking, wordt aan den lijve voelbaar wat er speelt. U wordt geconfronteerd met wat u voelt en hoe u daarmee omgaat. Op die manier levert haptotherapie een bijdrage aan de bewustwording van uw gevoelsleven. Het doel is dat denken en voelen (weer) met elkaar in evenwicht komen. Daardoor wordt uw veerkracht groter, zodat u vitaler en sterker in het leven staat.”

Huidige situatie

Er zijn een aantal opleidingen voor haptotherapie, waarvan er twee zijn erkend door de VVH en de Stichting Post Hoger Beroep Onderwijs (SPHBO). Ongeveer 70 á 80 procent van de afgestudeerden van deze twee opleidingen komen naar de VVH toe, wat aangeeft dat er bij de haptotherapeuten grote behoefte is aan een beroepsvereniging. Echter voldoen deze afgestudeerden niet allemaal aan de eisen die worden gesteld, waardoor zij niet allemaal in aanmerking kunnen komen voor een lidmaatschap. Naast de VVH is er ook nog een beroepsvereniging die gespecialiseerd is in zwangerschapsbegeleiding, “De Vereniging Van Haptonomische Zwangerschapsbegeleiding” (VHZZB).

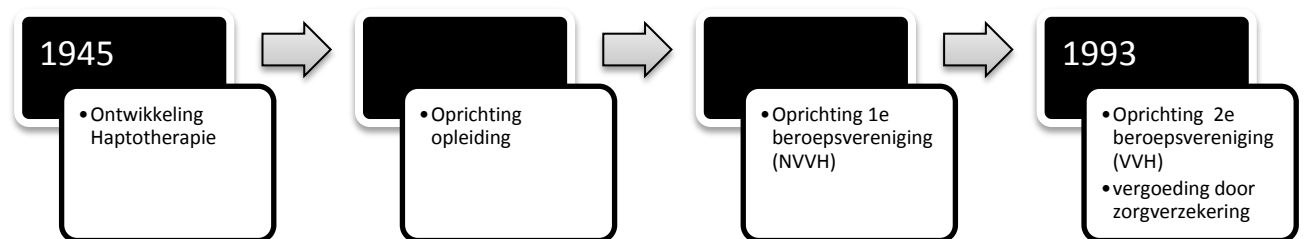
Vanaf 1993 wordt haptotherapie in de meeste gevallen gedeeltelijk vergoed door de zorgverzekering, onder de noemer “alternatieve therapie”. Dit is wanneer de haptotherapeut is aangesloten bij de VVH, en daarmee voldoet aan alle criteria die zijn gesteld door de beroepsvereniging en zorgverzekering. Uit onderzoek, uitgevoerd door de VVH, blijkt dat haptotherapeuten het erg belangrijk vinden dat er vergoedingen zijn, maar dat er tegelijkertijd verzet is tegen alle regels die daarbij horen.

In 2009 is er besloten om van koers te veranderen, om vanuit de alternatieve zorg op te schuiven naar de reguliere zorg. Hiermee wordt het toepassingsgebied van de haptotherapie, voornamelijk als beroepsvereniging, gericht op de zorg.

Ontstaansgeschiedenis

Haptonomie is na de tweede wereldoorlog ontwikkeld door Frans Veldman. Haptonomie is de wetenschap waar haptotherapie uit voort is gekomen. Vervolgens is er een opleiding opgericht die later is gesplitst in twee opleidingen. Nadien is er een beroepsvereniging opgezet "De Nederlandse Vereniging Voor Haptonomie" (NVVH), deze hield zich niet bezig met eisen of belangenbehartiging, maar vooral met de inhoud van het vak. Toen er behoefte kwam om serieus in de markt te komen, is in 1993 de VVH opgericht.

Vanuit hier is men druk bezig geweest om vergoeding vanuit de zorgverzekering mogelijk te maken. Het is niet duidelijk welke eisen er toen werden gesteld vanuit de zorgverzekering. De toenmalige voorzitter ging langs bij de zorgverzekeringen om in gesprek te gaan en een pleidooi te houden voor de haptotherapie. Opvallend is, dat onderzoek daar destijds niks aan heeft bijgedragen. Er was, en er is nog steeds, nagenoeg geen onderzoek gedaan naar de effectiviteit van haptotherapie. Echter spreken we hier over 20 jaar geleden, tegenwoordig worden wetenschappelijke onderzoeken en onderbouwingen steeds belangrijker en is de haptonomie daar op dit moment ook mee bezig.



Figuur.1 Tijdsbalk van de ontwikkeling van haptotherapie tot vergoeding door de zorgverzekering.

Professionalisering

De VVH is opgericht door een samenwerking van een aantal haptotherapeuten. Daarnaast zijn er enkele mensen van buiten het vakgebied betrokken geweest in de vorm van bijvoorbeeld een penningmeester. Ook is er incidenteel advies ingewonnen bij bijvoorbeeld een jurist of een bestuurskundige. Het doel was om de positie van de haptotherapeuten te versterken en om een positie in de gezondheidszorg te verkrijgen. Het eerste wat de vereniging hiervoor heeft gedaan is een reglement opgesteld. In dit reglement staan de meest basale regels die nodig zijn om als beroepsgroep serieus genomen te worden. De eisen en regels die hierin staan vermeld, zijn samengesteld door de beroepsvereniging zelf, maar komen overeen met de eisen die gesteld worden door de zorgverzekeringen om in aanmerking te komen voor vergoeding (Bijlage V).

Bij de haptotherapeuten zijn er veel verschillende stromingen en visies betreffende de uitvoering van haptotherapie. Er worden veel discussies gevoerd over het vak haptotherapie zelf. Daarnaast zijn er verschillende soorten opleidingen met allemaal hun eigen visie. Volgens de VVH zorgen die conflicten en wrijvingen ervoor dat het vak zich blijft ontwikkelen. Hierdoor krijg je aan de ene kant mensen die het vak van breed maatschappelijk belang vinden. En aan de andere kant zoals de beroepsvereniging, die zich richten op een positie in de zorg. Om deze reden heeft de VVH onder andere een domein beschrijving, een beroepscompetentie profiel en een beroepscode ontwikkelt. Hierdoor weten mensen dat alle leden van de VVH aan die eisen en dat profiel voldoen. Omdat haptotherapie net als paardencoaching een vrij beroep is, is er geen zicht op hoe andere haptotherapeuten die niet aangesloten zijn bij de VVH het beroep uitvoeren. Hierdoor is het voor cliënten vaak lastig en niet duidelijk om onderscheid te maken in wel en niet geregistreerde haptotherapeuten. Om deze reden

heeft de VVH nu een keurmerk, waardoor de leden van het VVH beter te onderscheiden zijn. Dit keurmerk betekent dus dat men voldoet aan de eisen die vanuit de VVH worden gesteld.

Eisen vanuit de zorgverzekering

De VVH heeft de ervaring dat de VGZ één van de voorlopers van de zorgverzekeraars is en dat zij als het ware de norm stellen, die anderen zorgverzekeraars snel zullen volgen. Coöperatie VGZ heeft na Achmea het grootste marktaandeel (bijna 25%) (Nederlandse zorg autoriteit, 2012).

Tabel 17 geeft een beknopt overzicht weer van de criteria die de VGZ stelt om voor vergoeding in aanmerking te komen binnen de alternatieve zorg. Zie bijlage IIII voor het gehele document.

Tabel 17 Criteria die nodig is om voor vergoeding in aanmerking te komen.

Criteria om voor vergoeding in aanmerking te komen binnen de alternatieve zorg	
✓	Klachtenregeling en tuchtrecht
✓	Opleidingsniveau ○ Men dient een opleiding te hebben gevolgd in de alternatieve c.q. complementaire zorg, die voldoet aan specifieke basiseisen. ○ Men dient te beschikken over voldoende medische basiskennis of psychosociale basiskennis, dat kan worden aangetoond met een geaccrediteerd diploma of certificaat.
✓	Bij- en nascholing ○ Er dient jaarlijks nascholing te worden gevolgd.

De beroepsvereniging toetst of laat toetsen, of alle leden aan de gestelde eisen voldoen. Per 1 januari 2017 moeten alle alternatieve beroepen die op dit moment al in de vergoeding zitten aan deze nieuwe eisen voldoen. Indien er niet aan deze eisen wordt voldaan, dan wordt de vergoeding stop gezet.

Citaat uit het interview;

- ✓ *“Dit wordt wel de norm. Dat kun je ook zo voorleggen. Als jullie vergoeding willen, zijn dit de consequenties.”*

Kwaliteitscontrole

Kwaliteitscontrole wordt door de zorgverzekeraar als erg belangrijk gezien, maar zij doen dit echter niet zelf. Ze dwingen beroepsgroepen om in koppels te organiseren, in de vorm van een koepelorganisatie. Deze koepelorganisaties worden dan verantwoordelijk gesteld voor de kwaliteit van de aangesloten leden. De haptotherapeuten zijn bijvoorbeeld samengevoegd met osteopathie, chiropractici en anderen. De zorgverzekeraars willen niet meer individueel in gesprek, maar alleen nog maar met een afgevaardigde. De koepelorganisatie waar de haptotherapeuten onder vallen, heeft ervoor gekozen dat elke beroepsvereniging voor zichzelf de kwaliteit waarborging en controle hanteert.

Elke vijf jaar wordt een lid bij de VVH gecontroleerd op de nascholingsverplichting, op de praktijkinrichting en eventuele extra collectieve nascholing. Wordt hier niet aan voldaan dan wordt het lid uit het register geschreven.

Volgens de VVH is het dus belangrijk om te kijken wat je wilt bereiken als beroepsgroep. Als vergoeding de doelstelling is, dan moet daar duidelijk voor worden gekozen, met alle eisen die daarbij horen. Wanneer men kiest voor een brede opzet van een beroepsvereniging, dan is men volgens de VVH tegenover zorgverzekeringen minder geloofwaardig. Of je moet heel duidelijk stellen dat je naast alle gewone leden, een aantal specialisten hebt die in het register staan die wel aan alle eisen voldoen en daardoor behandelingen tegen vergoeding kunnen aanbieden.

Enkele citaten;

- ✓ *"Het opzetten van de VVH heeft zeker tot meer uniformiteit geleid in het vakgebied."*
- ✓ *"We hebben periodes gehad van crisis. Dat er heel veel verzet was tegen een wat losser beleid. Iedereen zat in de stress en was bang dat we de positie zouden verliezen die we met zoveel moeite hebben opgebouwd. Dus zijn de regels weer aangescherpt en zijn de leden er merendeel van doordrongen dat ze daar gewoon aan moeten voldoen."*
- ✓ *"Eigenlijk zie je, voornamelijk dit jaar, en dat is vorig jaar al ingezet, dat er bij de zorgverzekering een hele sterke schifting plaatsvindt. Dus alles wat niet goed georganiseerd is, wat niet die basis elementen goed geregeld heeft, die gaan er straks gewoon uit."*
- ✓ *"Ze zijn alleen maar bezig om beroepsverenigingen er uit te knikkeren, dus ze zijn niet zo happig om met nieuwe clubs te praten."*
- ✓ *"De uitdaging voor ons is ook om dingen altijd te blijven uitleggen. We leggen uit dat het er niet om gaat dat we impliciet vinden door de regelgeving dat je geen goede haptotherapeut bent. Dat staat helemaal niet ter discussie."*

Om een overzicht te zien van een aantal belangrijke stappen die zijn ondernomen, zie tabel 18.

Tabel 18 Stappen die zijn ondernomen om het vakgebied te professionaliseren.

Professionalisering
1. Oprichting en accreditatie van opleidingen
2. Oprichten van een beroepsvereniging
3. Opstellen van een reglement
4. Domein beschrijving
5. Beroepscompetentie profiel
6. Beroepscode
7. Register
8. Wetenschappelijk onderzoek

Samenvattend:

Het werkveld heeft al heel wat ontwikkelingen doorgemaakt. In de toekomst zullen er meer veranderingen plaatsvinden, aangezien de eisen vanuit de zorgverzekering aangescherpt worden. De zorgverzekeraars zijn minder benaderbaar, wat blijkt uit de koepelorganisaties, waar de zorgverzekeraar alleen nog maar met een afgevaardigde in gesprek wil gaan. Er worden strengere eisen gesteld, voornamelijk als het gaat om de opleidingen en de vooropleidingen, maar ook als het gaat om onderbouwingen van het beroep door middel van wetenschappelijk onderzoek. Net als bij paardencoaching zijn er veel verschillende stromingen, visies en toepassingen bij haptotherapie. Als positief punt zorgt dit ervoor dat het vak zich blijft ontwikkelen. De negatieve kant is dat het hierdoor veel onduidelijkheid geeft naar klanten toe. Echter zijn er verschillende stappen ondernomen om dit tegen te gaan en om de beroepsgroep te professionaliseren.

5.2 Creatieve therapie

Een andere sector die in een vergelijkbare situatie heeft gezeten omtrent erkenning, acceptatie en professionalisering is creatieve therapie. Voor dit onderwerp is gebruik gemaakt van het boek; “handboek beeldende therapie” (de Bruyn et al, 2009), waar de ontstaansgeschiedenis en de weg van professionalisering tot de huidige situatie, duidelijk staat beschreven. Eerst zal worden uitgelegd wat creatieve therapie is. Vervolgens zal de huidige situatie beschreven worden, gevolgd door de ontstaansgeschiedenis en de ondernomen stappen die nodig waren om tot de huidige situatie te komen. Tot slot zal dit worden samengevat.

Wat is Creatieve Therapie?

Creatieve therapie, ook wel vaktherapie genoemd, is een overkoepelende term voor; beeldende therapie, danstherapie, muziektherapie, dramatherapie en psychomotorische therapie. Het zijn op zichzelfstaande beroepen die veel met elkaar verwant hebben. Er wordt gebruik gemaakt van de overkoepelende term “creatieve therapie”, omdat de geschiedenis van deze therapieën gezamenlijk is begonnen. Echter wordt er in het boek “handboek beeldende therapie”, specifiek ingegaan op de beeldende therapie. In het concept-beroepsprofiel (2007) van de Federatie Vaktherapeutische Beroepen (FVB), wordt onder creatieve therapie het volgende verstaan:

“De behandeling van psychosociale en/of psychiatrische problemen van cliënten, waarbij op methodische wijze gebruik wordt gemaakt van beeldende-, dans-, drama-, muzikale of psychomotorische interventies (vaktherapie, 2009).”

Definitie beeldende therapie:

“Beeldende therapie is een vorm van behandeling waarbij de ervaring van mensen ten behoeve van ontwikkelingsprocessen centraal staat. De beeldende therapeut hanteert het proces van beeldend vormen (tekenen, schilderen, beeldhouwen en andere beeldende vormen) en de zichtbare en tastbare beeldende producten die hieruit voortkomen, als middel binnen de therapeutische relatie. In een behandelsetting wordt beeldende therapie in combinatie met andere behandel- en begeleidingsvormen gericht op een specifiek behandeldoel aangeboden met als doel op emotioneel, cognitief, sociaal of lichamelijk gebied een wenselijke verandering, ontwikkeling, stabilisatie of acceptatie bij de cliënt te bewerkstelligen.”

Huidige situatie

Inmiddels beschikt de beroepsgroep over een eigen beroepsvereniging, die zich bezig houdt met belangenbehartiging en het doen van onderzoek naar de effecten van creatieve therapie. Er zijn vier erkende hogescholen, waar mensen worden opgeleid volgens een opgesteld beroepsprofiel. Er zijn richtlijnen opgesteld en er is kwaliteitsbewaking (C. Schweizer, C., 2009). Ook wordt creatieve therapie tegenwoordig in vele gevallen vergoed door de zorgverzekeraars (Artkeyology, 2012). Dit alles is bereikt door vele samenwerkingsverbanden met onder andere de GGZ, CONO en andere beroepsverenigingen.

Ontstaansgeschiedenis

Begin jaren '90 ontwikkelde de beeldende kunst zich zo dat het steeds meer werd gezien als ambacht, vrije expressie en zinvolle bezigheid. Ook veranderde in deze tijd het denken over opvoeding en de ontwikkeling van kinderen en andere doelgroepen. Deze nieuwe ideeën over kunstuitoefening en de betekenis van kunst voor mens en maatschappij zorgde ervoor dat na de tweede wereldoorlog ook de beeldende therapie ontwikkeld kon worden.

De uitgangspunten voor creatieve therapie kwamen enerzijds uit de praktijk van de ambachtelijke kunstbeoefening en anderzijds uit de sociale wetenschappen, vaak afhankelijk van de persoonlijke visie van de desbetreffende therapeut. Dit zorgde voor grote verdeeldheid in behandelvisies en theoretische methodes, waardoor er in veel gevallen geen transparantie was ten aanzien van het therapeutisch handelen.

Activerende therapie was de eerste vorm van creatieve therapie die in 1950 formeel werd geïntroduceerd als ABC-therapie (arbeids-, bewegings- en creatieve therapie). Deze therapie werd ingevoerd in de psychiatrische ziekenhuizen, waar zij op zoek waren naar een meer humane aanpak. In Nederland werd dit ingevoerd door van de Scheer, met als doel; arbeidstherapie en speelse vormen van ontspanning. Dit werd voornamelijk uitgevoerd door broeders en verplegers. Van deskundige therapeuten was in deze periode nog geen sprake. In 1957 is uiteindelijk de naam “creatieve therapie” geïntroduceerd.

Na de tweede wereldoorlog nam de medisch-wetenschappelijke zorg toe en betraden professioneel opgeleide verpleegkundigen en geschoolde inrichtingswerkers de instellingen. De vraag naar goed geschoold personeel nam toe en daarmee ook de vraag naar creatieve therapeuten.

Professionalisering

Omdat de ontwikkeling en professionalisering van de creatieve therapie erg nauwkeurig is gedocumenteerd, wordt dit in tabel 19 stapsgewijs beschreven.

Tabel 19 Stappen die zijn ondernomen om het vakgebied te professionaliseren.

Ontwikkeling en professionalisering van creatieve therapie	
✓	In 1900 vond ontwikkeling plaats van beeldende kunst en veranderden de denkwijzen over opvoeding en ontwikkeling.
✓	In 1950 werd de eerste vorm van creatieve therapie geïntroduceerd in de vorm van Abctherapie.
✓	In 1957 werd de naam creatieve therapie officieel geïntroduceerd.
✓	In 1960 vond de eerste grote landelijke studiedag plaats over creatieve therapie, voornamelijk georganiseerd door psychiaters en psychologen.
✓	In 1962 werd de eerste beroepsvereniging opgericht, Nederlandse Vereniging voor Expressieve en Creatieve Therapie (NVECT).
✓	Er werd een handelingstheorie opgesteld voor het therapeutisch werk, door met name Mark Kliphuis, docenten, studenten en diverse werkveldvertegenwoordigers.
✓	Vanaf 1965 werden studenten in een vierjarige opleiding geschoold en gekwalificeerd tot “creatief therapeut” op HBO niveau.
✓	Vanaf 1967 werd de plaats in het bestuur ingenomen door creatief therapeuten.
✓	In 1976 sloot de in 1960 opgerichte stichting muziektherapie zich aan en veranderde de naam in Nederlandse Vereniging voor Creatieve Therapie (NVKT), waarbij zich inmiddels ook het Centraal Beraad voor Dramatische Vorming (CBDV) had aangesloten.
✓	Na 1980 namen de creatief therapeuten het heft in handen in hun vereniging om ook van de belangenbehartiging een centraal doel te kunnen maken (Brom,1984). Professionalisering werd door de beroepsgroep zelf, stevig ter hand genomen.
✓	Vanaf begin jaren '80 werd voor de opleiding creatieve therapie de ministeriële erkenning officieel geregeld. Alle Mikojel-opleidingen gingen een creatieve therapie opleiding opzetten. Na een lange periode van taakconcentratie en fusie bleven er uiteindelijk vier opleidingen over.
✓	In 1982 veranderde de documentatiebladen in een officieel tijdschrift.
✓	In 1985 stelde de NVKT het professioneel Statuut Kreatief Therapeut op: hierin is de relatie tussen de therapeut en de werkgever geregeld.
✓	In 1987 werd het beroepsregister voor creatief therapeuten vastgesteld evenals de eerste beroepscode voor de creatief therapeut.
✓	In 1990 werden de secties dans en tuin toegevoegd.
✓	In 1992 werd een vernieuwde beroepscode voor de creatief therapeut vastgesteld
✓	In 1997 betrokken de beide beroepsgroepen een CONO-kamer (Coördinerend Orgaan

Nascholing en Opleiding) in de GGZ. De vereniging werd veranderd in NVCT (Nederlandse Vereniging voor Creatieve Therapie).
✓ Het werkveld en het beroepsprofiel werd in kaart gebracht
✓ Vanaf 2000 werken vaktherapeuten mee aan de ontwikkeling van multidisciplinaire richtlijnen in de GGZ. Ook werden zij betrokken bij de ontwikkeling van wetenschappelijke aantoonbare werkwijzen.
✓ Tegenwoordig wordt er meer onderzoek gedaan dan ooit tevoren.
✓ In 2006 is de federatie van vaktherapeutische beroepen (FVB) opgericht. Op verzoek van het CONO heeft de federatie voor de verschillende therapievormen in 2007 een concept opgesteld voor een gemeenschappelijk beroepsprofiel. Aan de hand van dit profiel is er ook een opleidingsprofiel geschreven, waarin staat aan welke kwalificaties een afgestudeerde creatief therapeut dient te voldoen.
✓ In 2007 is er een eigen beroepsorganisatie voor beeldende therapie opgericht, Nederlandse Vereniging Beeldende Therapie (NVBT), deze is verenigd met de andere creatieve beroepsgroepen via de FVB.



Figuur 2. Tijdsbalk creatieve therapie

Vanuit de beroepsgroep creatieve therapie wordt er gestreefd naar waardering en erkenning. Verschillende bestuurlijke organen dragen bij aan de maatschappelijke positionering, namelijk; NVBT, FVB, Abva, CONO. Daarnaast wordt geprobeerd, door middel van het bewaken en verbeteren van kwaliteit, een gewenste positie te verkrijgen binnen de gezondheidszorg. Het is hierbij belangrijk om in te spelen op de externe belangen, waarbij het op prijs wordt gesteld om goed geïnformeerd te zijn over wat er verwacht mag worden. Daarnaast ligt er een grote nadruk op verantwoording en transparantie.

Het vakgebied creatieve therapie speelt hierop in door middel van een beroepsvereniging, eigen deskundigheidsdomeinen, een beroepsprofiel, een kwaliteitsregistratiesysteem, een eigen beroepscode, een tuchtrecht en kwaliteitscriteria voor de opleidingen. Ook wordt er gebruik gemaakt van nascholing, zijn er specialisatiemogelijkheden en wordt er intervisie en supervisie georganiseerd. Deze worden als een belangrijk instrument beschouwd, om goede uitoefening van het beroep te waarborgen.

Het registratiesysteem wordt beheerd en onderhouden door de Stichting Registratie Vaktherapeutische Beroepen (SRVB). Hierbij zijn er drie soorten belangen, namelijk; de externe organisaties en individuen, de beroepsgroepen en de individuele beroepsbeoefenaar. Er wordt gebruik gemaakt van twee registratie niveaus, afhankelijk van het opleidingsniveau, werkervaring en aanvullende eisen.

Citaat:

“Het registratiesysteem draagt bij aan de profilering en positionering van de beroepsgroep door duidelijkheid en transparantie te vragen van de beroepsbeoefenaren.”

De erkenning van de beroepsopleidingen is verkregen na onderzoek door onderwijsspecialisten en de beroepsgroep zelf, waarna is vastgesteld dat het een opleiding tot beeldende therapie betreft. Ook de beroepsverenigingen heeft deze opleidingen erkend. Er zijn werkveldcommissies, die bestaan uit beroepsbeoefenaars uit verschillende werkvelden, die geraadpleegd en ingesteld dienen te worden door de opleidingen.

Niet alleen in Nederland wordt creatieve therapie uitgeoefend, maar over heel de wereld. Er is een Europees platform genaamd; European Consortium for Arts Therapies Educations (ECArtE), waarvan de leden, afkomstig van opleidingen uit Europa, regelmatig bijeenkomen. Tweejaarlijks worden er congressen georganiseerd waar kennisdeling en bewaking van de kwaliteit van de opleidingen plaatsvindt. Ook op wetenschappelijk gebied wordt er aan de weg getimmerd door expertisecentra, waar onderzoek wordt gedaan naar aspecten van onder andere het beroep. Dit gebeurt in samenwerking met de FVB en de NVBT.

Citaten:

- ✓ *“Er is altijd een wisselwerking tussen beroepspraktijk, opleidingen en beroepsvereniging. Deze wisselwerking is onmisbaar voor een stevige positionering van het beroep”*
- ✓ *“De beoefenaars van beeldende therapie hadden verschillende achtergronden. Veelal waren het kunstenaars die nauw samenwerkten met psychiaters en psychologen.*
- ✓ *“Ook binnen de eigen beeldende of creatieve gelederen vormden de verschillen tussen methodiserende kunde en spontaniserende kunst een bron van discussie en soms zelfs verdeeldheid die de duidelijkheid van het vakgebied soms in de weg stond.”*

Zie tabel 20 voor een overzicht van een aantal belangrijke stappen die zijn ondernomen.

Tabel 20 Stappen die zijn ondernomen om het vakgebied te professionaliseren.

Professionalisering
1. Oprichten van een beroepsvereniging (1962)
2. Oprichting en accreditatie van opleidingen (1965)
3. Erkenning HBO opleidingen (1980)
4. Tijdschrift (1982)
5. Professioneel statuut
6. Beroepsregister en beroepscode (1987)
7. Beroepscode (1992)
8. Wetenschappelijk onderzoek
9. Europese kennisdeling
10. Federatie Vaktherapeutische Beroepen (2006)

Samenvatting

Creatieve therapie is ontstaan uit twee verschillende vakgebieden, namelijk vanuit de kunst en de therapie. Dit zorgde ook mede voor verdeeldheid in visie en methoden van uitvoering van het vak. Toch kwam men er uiteindelijk achter dat er vanuit de externe belangen behoefte is naar verantwoording en transparantie in het vakgebied. Hier hebben zij op ingespeeld door middel van onder ander een beroepsprofiel, beroepscode, kwaliteitseisen en controle hierop. Hiermee wordt er goed ingespeeld op de omgeving. Daarnaast wordt er ook veel gebruik gemaakt van samenwerkingsverbanden met externe instanties zoals; CONO, GGZ e.a. Maar ook met beroepsverenigingen van andere beroepsgroepen. De eerste beroepsvereniging is niet opgestart door creatief therapeuten, maar door psychiaters en psychologen. Pas later hebben de creatief therapeuten zelf het heft in handen genomen. Dit is ook het moment dat men zich meer ging richten op de professionalisering. In het register wordt een verdeling gemaakt in niveaus.

6 Conclusie

In de conclusie wordt eerst de onderzoeksvraag en het doel van het onderzoek beschreven. Vervolgens wordt er ingegaan op professionalisering, vergoeding en samenwerking, tot slot wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag.

6.1 Onderzoeksvraag en doel van het onderzoek

In dit onderzoek is informatie verzameld om de volgende onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden; Hoofdvraag:

- *Welke interne en/of externe samenwerkingsverbanden kunnen de professionaliteit bij paardencoaching in Nederland vergroten en in hoeverre kunnen er stappen worden ondernomen, om in de toekomst terugbetaling door de zorgverzekering mogelijk te maken?*

Het doel van het onderzoek is om paardencoaches inzicht te geven in mogelijke samenwerkingsverbanden en elkaars visie hierop. Met deze informatie kunnen zij samenwerkingsverbanden op gang brengen of verder uitbreiden. Dit om zo de professionaliteit in het werkveld te vergroten. Daarnaast kunnen zij zich een beeld vormen van de diverse stappen die nodig zijn om paardencoaching terugbetaalbaar te maken door de zorgverzekeraar.

6.2 Professionalisering

- Voorafgaand aan dit onderzoek is de definitie 'professionaliteit' omschreven als: *'Het deskundig en op een kwalitatief goede manier uitoefenen van het beroep (Thesaurus zorg en welzijn, 2012) waarbij de veiligheid en het welzijn van zowel mens als dier gewaarborgd wordt.'*

Diversiteit in het werkveld

Het begrip professionalisering wordt erg breed opgevat door de geïnterviewden, hierdoor is goed te zien hoe verschillend men hierover denkt. Zou dit een reden zijn dat samenwerking moeilijk op gang komt? Paardencoaching is de laatste jaren in opkomst en ook de opleidingen hiervoor komen als paddenstoelen uit de grond. Deze opleidingen zorgen voor verschillende stromingen. Er ontstaan eilanden, doordat paardencoaches uit dezelfde stromingen elkaar opzoeken en hierdoor alleen kennisdeling binnen elke stroming plaatsvindt. Veel geïnterviewden geven aan, niet te willen oordelen over anderen. Doordat er geen richtlijnen of kwaliteitseisen bestaan voor het vak paardencoaching, valt de professionaliteit ook nergens aan te toetsen. Dit leidt ertoe dat ieder voor zichzelf bepaald wat goed en wat fout is. Omdat dit vaak afhankelijk is van de opleiding die men heeft gevolgd, worden de eilandjes die zijn ontstaan op deze manier onderhouden.

Opleiding betreffende paarden

Bij bijna alle onderdelen van professionaliteit, zoals genoemd in dit onderzoek, wordt aangegeven dat kennis van paarden erg belangrijk is. Het is nodig om deskundig te zijn, om kwaliteit te leveren, om welzijn te waarborgen en om veiligheid te creëren. Desondanks, wordt het volgen van een opleiding betreffende paardengedrag, door bijna niemand genoemd. De motivatie voor het volgen van een opleiding, komt vanuit datgene, wat men nog denkt te moeten leren om paardencoaching te kunnen gaan doen. Maar kan ieder voor zichzelf bepalen welke kennis er nog mist? Uit onderzoek van Annet Geerling blijkt zelfs, dat veel aanbieders van interventies met paarden, geen opleiding hebben ontrent paard (A. Geerling, 2011). Het merendeel van de geïnterviewden die geen opleiding hebben op het gebied van paard, vinden hun eigen ervaring voldoende. Ook zijn er mensen die een paardencoach opleiding hebben gevolgd en vinden dat hierdoor voldoende kennis betreffende het paard is vergaard. Echter bestaat een gemiddelde opleiding tot paardencoach uit vijf tot tien dagen en is niet bij elke opleiding paardenervaring een vereiste. Het komt er dan op neer dat men vijf of tien dagen genoeg vindt, om paarden op een deskundige en kwalitatief goede manier in te zetten, waarbij veiligheid en welzijn voor zowel mens als dier gewaarborgd lijkt.

Geschikte paarden

Over de geschiktheid van de paarden verschillen de meningen. Sommigen stellen dat je de paarden moet kennen, anderen niet. Er bestaan echter verschillende soorten paarden, allen met hun eigen karakter en graad van gevoeligheid. Gevoelige paarden zijn vaak goed om in te zetten, omdat zij de coachee duidelijk spiegelen. Maar zorgt deze gevoeligheid ook niet voor meer stress bij het paard en voor meer risico's richting de coachee? Paardencoaches die de paarden niet kennen alvorens zij met een coachsessie beginnen, moeten puur aan het gedrag van het paard aflezen, of een situatie veilig is en of het welzijn van de paarden gewaarborgd is. Echter blijkt ook, dat natuurlijk gedrag van het paard kan veranderen door leerervaringen en stress (Mills en Nankervis, 2007).

Richtlijnen en kwaliteitseisen

De verschillende visies in het werkveld, zorgen ervoor dat het moeilijk is om bepaalde richtlijnen of kwaliteitseisen op te stellen. Men vindt zichzelf niet in de positie om te zeggen wat goed en wat fout is. Tegelijkertijd, weet men ook niet, wie dat wel op een goede manier zou kunnen doen. Dit terwijl er wel al verschillende richtlijnen bestaan, voor zowel welzijn als veiligheid betreffende het paard. Er wordt gedacht, dat de visies op bijvoorbeeld het welzijn van de paarden, te ver uit elkaar liggen om het hier over eens te worden. Echter wordt er alleen gekeken naar de verschillen en naar de zaken waar men het niet over eens is. Toch blijkt uit dit onderzoek dat er naast de verschillen, ook overeenkomsten zijn. Bijvoorbeeld als het erom gaat, wat men moet kunnen en kennen om een goede paardencoach te zijn. Zelfkennis, kennis van paardengedrag en coachtechnieken zijn de sleutelwoorden. Daarnaast heeft iedereen zijn eigen kwaliteiten, methodieken en technieken. Onder sommige paardencoaches, is er wel degelijk behoefte aan richtlijnen en kwaliteitseisen. Dit is te zien, doordat sommige paardencoaches zich aansluiten bij een vereniging (als NOBCO) of een stichting (als AAIZOO). Ook zijn er coaches die zich hier niet bij aansluiten, maar wel handelen naar de ethische gedragscode van een dergelijke vereniging. Dat er behoefte is aan richtlijnen blijkt ook bij de opleidingen in paardencoaching, doordat men zelf keurmerken gaat ontwikkelen, of zich laat accrediteren.

Accreditatie voor opleidingen

De meeste opleidingen stellen zelf kwaliteitscriteria, welke verschillen per aanbieder. Een enkele opleiding is geaccrediteerd of heeft een keurmerk. Maar wat houdt zo'n accreditatie of keurmerk in? Het gaat hierbij veelal om een accreditatiesysteem voor beroepscoaches, want een accreditatie specifiek voor een opleiding tot paardencoach bestaat niet. Men kan zich daarom afvragen, of de veiligheid en het welzijn van zowel paard als mens, met een accreditatie beter gewaarborgd wordt? Om een opleiding voor paardencoach te accrediteren, zouden er dan niet op zijn minst criteria moeten zijn betreffende veiligheid en welzijn?

Vervolgens wordt er door sommige opleidingen een keurmerk uitgegeven. Met een dergelijk keurmerk, kan aangetoond worden dat de opleiding met succes is gevolgd en dat er voldaan wordt aan een bepaalde kwaliteit en de daarvoor gestelde eisen. Of de kwaliteit vervolgens ook gecontroleerd wordt is niet duidelijk. Vanuit de vergelijkbare sectoren kwam er duidelijk naar voren, dat bepaalde eisen zoals intervisie, supervisie en nascholing erg belangrijk zijn en dat deze vervolgens ook goed gecontroleerd moeten worden. Alleen hierdoor kan men transparantie bieden en verantwoording afleggen, waar vanuit de zorgverzekeraar, klanten en andere externe belangen, behoefte aan is.

6.3 Vergoeding

Paardencoaching als methodiek

Een manier om momenteel paardencoaching vergoed te krijgen, is wanneer er niet genoemd wordt dat er paarden worden ingezet als onderdeel van een therapie of behandeling. Daarnaast moet men bijvoorbeeld een BIG-geregistreerde psychotherapeut, therapeut of psycholoog zijn. Hierbij gaat men er dus in eerste instantie vanuit, dat iemand een coach of therapeut is en dat het paard als methodiek wordt ingezet. Dit hoeft niet verkeerd te zijn, aangezien er uit de interviews naar voren komt, dat men vindt dat er een gedegen opleiding nodig is, om op een professionele manier te kunnen werken als paardencoach. Echter heeft men het hier alleen over opleidingen gericht op de mens en wordt het paard hierbij niet genoemd. Betreffende het inzetten van het paard, worden vanuit de BIG registratie of andere verenigingen die vergoeding mogelijk maken, geen aanvullende eisen gesteld. Het welzijn evenals de veiligheid, van zowel de coachee als van het paard, kan zo niet gewaarborgd worden. Als paardencoaching als methodiek wordt gezien zouden er aanvullende eisen moeten zijn betreffende het inzetten van een paard.

Eisen vanuit de zorgverzekering

Paardencoaching wordt op zichzelf niet vergoed door de zorgverzekering. Op dit moment is het lastig om met een zorgverzekeraar in contact te komen als het gaat om nieuwe vergoedingen. Ook beroepen waar al wel vergoeding voor is, wordt het moeilijker gemaakt om in aanmerking te blijven voor vergoeding. Er worden nieuwe eisen gesteld, waar zij in de toekomst aan moeten voldoen (VVH). De zorgverzekeraar stelt een aantal belangrijke eisen die vanuit de vergelijkbare sectoren naar voren zijn gekomen. Er moet bijvoorbeeld een klachtenregeling en een tuchtrecht zijn. Er worden eisen gesteld aan het opleidingsniveau, zoals specifieke basis kennis en men moet beschikken over een geaccrediteerd diploma of certificaat. Ook dient er jaarlijks bij- en nascholing te worden gevolgd. Daarnaast is het belangrijk dat dit alles wordt gecontroleerd vanuit een beroepsvereniging.

Om de kwaliteit in het werkveld te verbeteren en om tot vergoeding te komen, hebben vergelijkbare sectoren verschillende stappen ondernomen. Belangrijke stappen hierbij waren, het beschrijven van het beroep (beroepsprofiel), het oprichten van een beroepsvereniging en het accrediteren van opleidingen door een externe instantie. Dat er bij paardencoaches behoefte is aan duidelijkheid door middel van een beroepsprofiel, kwam meerdere malen naar voren. In paardencoaching wordt gewerkt met verschillende doelgroepen, waardoor niet elke paardencoach even afhankelijk is van eventuele vergoeding door zorgverzekeraars.

6.4 Samenwerking

Samenwerking met interne partijen

Geconcludeerd wordt dat een beroepsgroep het er samen (of voor een groot deel) over eens moet zijn, waar ze naar toe willen. Er kan op die manier draagvlak gecreëerd worden, voor de stappen die ondernomen moeten worden, om tot het doel te komen. Het zal duidelijk zijn dat onderlinge samenwerking hierbij noodzakelijk is. Tijdens dit onderzoek is gebleken, dat samenwerking steeds meer op gang komt, ook samenwerking tussen verschillende stromingen. Dit bleek onder andere uit het paardencoach congres dat werd georganiseerd en de intervisie per provincie, die daaruit voort kwam. Doordat de intervisie groepjes zijn ingedeeld op provincie, variëren de deelnemers in opleiding en achtergrond. Door de kennis vanuit deze verschillende achtergronden met elkaar te delen, kan er een hoop van elkaar geleerd worden en worden er minder eilanden gecreëerd. Door de verschillende ideeën en visies over de werkwijze en de rol van het paard in het geheel, ontstaan er discussies. Door deze discussies, blijft het werkveld in ontwikkeling en kan hierdoor het vak op een hoger niveau worden getild.

Tussen de opleidingen in paardencoaching is op dit moment weinig samenwerking. Dit resulteert erin dat de opleidingen op meerdere punten van elkaar verschillen. Dit heeft ook zeker invloed op de

diversiteit die terug te zien is in het werkveld. Samenwerking tussen de opleidingen, zou de professionalisering van paardencoaching enorm bevorderen.

Samenwerking met externe partijen

Ook samenwerking met diverse externe partijen is nodig om het werkveld te professionaliseren. Belangrijke externe partijen zijn instanties, die de opleidingen kunnen accrediteren, voor zowel het coachgedeelte als het paarden gedeelte. Samenwerking met ethologen, hogescholen en universiteiten is hierbij erg interessant, omdat zij onder andere kunnen ondersteunen bij het doen van onderzoek, het geven van advies, of het ontwikkelen van richtlijnen specifiek voor paardencoaching, betreffende welzijn en veiligheid. Beroepsverenigingen van bijvoorbeeld reguliere coaches, therapeuten of psychologen zouden ook een rol kunnen spelen. Door zich hierbij aan te sluiten of om als voorbeeld te dienen, als er besloten wordt om zelf een vereniging op te zetten.

6.5 Antwoord op de hoofdvraag

- ✓ *Welke interne en/of externe samenwerkingsverbanden kunnen de professionaliteit bij paardencoaching in Nederland vergroten en in hoeverre kunnen er stappen worden ondernomen om, in de toekomst, terugbetaling door de zorgverzekering mogelijk te maken?*

De interne samenwerkingsverbanden, die de professionaliteit in het werkveld kunnen vergroten staan weergegeven in tabel 21.

Tabel 21 Interne samenwerkingsverbanden om de professionaliteit te vergroten.

Interne samenwerkingsverbanden	Op welke manier?
✓ Intervisie	• Per provincie, met verschillende stromingen bij elkaar. • Komt al meer op gang. • Door de diversiteit in het werkveld kan er veel van elkaar geleerd worden.
✓ Supervisie	• Door elkaar te beoordelen, kan de kwaliteit in het werkveld verbeterd worden.
✓ Opleidingen onderling	• Kwaliteit kan beter gewaarborgd worden als een aantal dingen gelijk worden getrokken. Bijvoorbeeld instroomeisen, niveau, duur, intervisie, nascholing en bijscholing.
✓ Beroepsvereniging	• Beschrijving maken van het beroep (beroepsprofiel). • Gezamenlijke stem creëren naar de buitenwereld toe. • Kennis platform.

De externe samenwerkingsverbanden die de professionaliteit in het werkveld kunnen verbeteren, staan weergegeven in tabel 22.

Tabel 22 Externe samenwerkingsverbanden om de professionaliteit te vergroten.

Externe samenwerkingsverbanden	Op welke manier?
✓ Hogescholen/universiteiten	• Kunnen ondersteunen bij het doen van onderzoek. • Kunnen ondersteunen bij het aanscherpen van bepaalde richtlijnen. • Kunnen ondersteunen bij het ontwikkelen van lesmaterialen.
✓ Accreditatie instellingen	• Het accrediteren van paardencoach opleidingen.
✓ Beroepsverenigingen en stichtingen van andere sectoren	• Kan men zich bij aansluiten. • Kunnen als voorbeeld dienen.
✓ Ethologen	• Kunnen ondersteunen bij het doen van onderzoek. • Kunnen ondersteunen bij het opstellen van bepaalde criteria rondom welzijn en veiligheid specifiek voor paardencoaching.
✓ Psychologen/therapeuten/coaches	• Doorverwijzing van klanten. • Kan kennis mee uitgewisseld worden.
✓ Instanties en Overheidsinstellingen (gemeente, GGZ, e.d.)	• Kunnen contracten mee afgesloten worden. (bijvoorbeeld voor re-integratie, burn-out preventie etc.).

In tabel 23 zijn de stappen weergegeven die ondernomen kunnen worden om in de toekomst wellicht vergoeding mogelijk te maken door de zorgverzekering. Gebleken is, dat vergoeding door de zorgverzekeraar steeds moeilijker wordt. De regels en eisen waaraan moet worden voldaan, worden steeds meer aangescherpt en daarnaast zijn de zorgverzekeraars moeilijk benaderbaar. Maar naast het eventueel realiseren van vergoeding, wordt het werkveld door onderstaande stappen ook geprofessionaliseerd, wat de kwaliteit van paardencoaching alleen maar ten goede komt.

Tabel 23 Stappen die ondernomen kunnen worden om tot vergoeding door de zorgverzekering te komen.

Stappen die ondernomen kunnen worden om terugbetaling door de zorgverzekering wellicht mogelijk te maken
1. Beroepsvereniging oprichten
2. Beroepsprofiel opstellen
3. Competentieprofiel opstellen
4. Klachtenregeling en tuchtrecht opzetten
5. Accrediteren van opleidingen
6. Jaarlijkse bij- en nascholing

7 Discussie

In dit hoofdstuk worden een aantal resultaten besproken. Vervolgens zal er kort worden ingegaan op de methodiek van dit onderzoek.

7.1 Resultaten discussie

Samenwerking tussen verschillende stromingen

Uit het onderzoek komt naar voren dat verschillende samenwerkingsverbanden kunnen helpen om het werkveld te professionaliseren. Alle geïnterviewden staan open voor het delen van kennis, toch wordt nu vaak gezien dat de kennis alleen gedeeld wordt met vergelijkbare paardencoaches. Kan dit in de toekomst veranderen? Staat men dan wel open voor andere visies en werkwijzen? Tijdens de uitvoering van dit onderzoek, hebben er op dit gebied al ontwikkelingen plaatsgevonden. Er is een paardencoachcongres georganiseerd en er zijn intervisiegroepen gestart per provincie. Bij beide ontwikkelingen zijn er paardencoaches betrokken, uit verschillende stromingen. Dit zou een goede opstap kunnen zijn, voor toekomstige samenwerkingsverbanden, die het werkveld kunnen professionaliseren.

Tijdens het onderzoek is er een aantal malen aangekaart dat anderen terughoudend zouden zijn, om in de eigen keukens te laten kijken. Dit, terwijl er in alle gesprekken gezegd is, dat zij zelf wel open staan om kennis te delen. Is dit dan aan het veranderen? Of denkt men dit, maar is het eigenlijk niet zo? Ook op het paardencoachcongres is ervaren dat er wel degelijk openheid is, naar elkaar toe.

Het opstellen van richtlijnen

De verschillende visies in het werkveld, zorgen ervoor dat het moeilijk zal zijn om bepaalde richtlijnen of kwaliteitseisen op te stellen. Er wordt gedacht dat de visies, op bijvoorbeeld het welzijn van de paarden, te ver uit elkaar liggen om het hier over eens te worden. Opvallend is dat er alleen gekeken wordt naar de verschillen en naar de zaken waar men het niet over eens is. Toch blijkt uit dit onderzoek dat er naast de verschillen, ook overeenkomsten zijn. Maar men vindt zichzelf niet in de positie om te zeggen wat goed en wat fout is. Tegelijkertijd, weet men ook niet wie dat wel op een goede manier zou kunnen doen. Dit, terwijl er op het gebied van welzijn, al meerdere reglementen zijn opgesteld.

Het zou kunnen dat men deze richtlijnen te algemeen vindt. Ze zijn natuurlijk niet specifiek gericht op het inzetten van paarden bij coaching. Evenwel zou men deze zorgvuldig onderzochte en opgestelde richtlijnen wel als basis kunnen zien. Door te kijken naar de overeenkomsten en bestaande richtlijnen als basis te hanteren, is er wel degelijk een goed startpunt voor richtlijnen en kwaliteitseisen.

Behoeftes aan erkenning

Wat opvalt, is dat sommige opleidingen in paardencoaching of paardencoaches zelf, behoefte hebben aan erkenning en om ergens bij te horen. Dit valt op te maken uit het feit, dat men zelf keurmerken gaat ontwikkelen, zich laat accrediteren, of zich aansluit bij een beroepsvereniging. Toch komt er uit de interviews naar voren, dat er bij veel geïnterviewden een bepaalde weerstand heerst tegen de regels en eisen die men hierbij verwacht. Het zou kunnen dat men bang is, niet aan de verwachte eisen en regels te kunnen voldoen. Hierdoor zouden zij niet in deze ontwikkelingen mee kunnen gaan en misschien wel bang zijn dat zij hun beroep niet meer uit kunnen oefenen.

Uit dit onderzoek bleek dat deze weerstand ook bij de vergelijkbare sectoren aanwezig was. Het is dus niet alleen in het werkveld van paardencoaching zo, dat men ertegen opziet om aan allerlei eisen te voldoen.

Opleiding betreffende het paard

Uit onderzoek van A. Geerling, blijkt dat het merendeel van de aanbieders van paardencoaching slechts eenzijdig opgeleid is. Dit bleek eveneens uit de resultaten van de interviews. Hoewel men kennis van zowel mens als paard belangrijk vindt, wordt er het meest gefocust op de mens. Kennis van het paard wordt bij elk punt van professionaliteit wel als belangrijk aangestipt. Toch zijn er weinig, die noemen, hier een diploma voor te bezitten of dit nodig te vinden. Vaak vindt men hun eigen paardenervaring voldoende, ook al zijn hier geen opleidingen voor gevolgd. Maar kan men dit voor zichzelf bepalen? Moet dit dan niet aangetoond kunnen worden? Het kan zijn dat men denkt, door met paarden in de praktijk te werken, je vanzelf genoeg verstand krijgt van paardengedrag. Praktijk ervaring is natuurlijk ook erg belangrijk wanneer er gewerkt wordt met paarden, maar kennis van het gedrag van paarden is daarbij onontbeerlijk. Het hoe en waarom van een paard, kan men niet alleen uit de praktijk halen en een gedegen opleiding hiervoor is gewoon noodzakelijk.

Veiligheid van het werkveld

Hoewel er uit de interviews naar voren komt dat iedereen veiligheid belangrijk vindt, wordt dit slechts enkele keren door de geïnterviewde zelf aangekaart. Dat veiligheid belangrijk is in verband met verzekering in geval van ongevallen of schade, wordt slechts een enkele keer genoemd. Dit komt overeen met het onderzoek van A. Geerling, waar maar één respondent een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering noemde in verband met veiligheid. Wat zegt dit over de veiligheid in het werkveld? Het lijkt dat men veiligheid als iets vanzelfsprekends ziet, maar het kan ook zijn dat er onvoldoende over nagedacht wordt. Er wordt wel genoemd dat werken met paarden risico's met zich mee brengt, en er nooit 100% veiligheid gegarandeerd kan worden. Hieruit blijkt dat men wel degelijk op de hoogte is van de risico's. Omdat er naar voren kwam, dat men de eigen ervaring met paarden vaak als voldoende beschouwt, gaat men er misschien ook al vanuit, hiermee voldoende veiligheid te waarborgen. Sommigen zeggen alleen te werken met eigen paarden en deze goed genoeg te kennen. Maar of er nou met een bekend of onbekend paard wordt gewerkt, op iedere individu kan de reactie van het paard weer anders zijn.

Belastbaarheid

De belastbaarheid van het paard wordt door veel mensen genoemd. Er wordt veel gezegd, dat een paard niet verplicht is om mee te werken aan een coachsessie. Veel paardencoaches beschikken echter niet over meerdere paarden, die zij kunnen inzetten tijdens een coachsessie. Heeft dit dan niet als gevolg, dat het paard uiteindelijk toch gewoon moet meewerken? Een klant betaalt immers voor een coachsessie met het paard.

7.2 Methodische discussie

Verschillende factoren hebben invloed gehad op de volledigheid van de verkregen informatie. Sommige interviews werden op locatie afgenomen, andere telefonisch. Ook waren de tijdstippen van afname verschillend. Desondanks is de verkregen informatie uit de interviews betrouwbaar en kon deze goed met elkaar vergeleken worden.

De onderzoekers waren voor het onderzoek nog redelijk onbekend met paardencoaching. Hierdoor kan het zijn, dat zij zich hebben laten beïnvloeden door de verschillende groepen. Wel hebben zij hierdoor een frisse blik op het werkveld en zijn zij hierdoor onbevooroordeeld. Daarnaast hebben zij zich aan de vooraf opgestelde definitie van paardencoaching vast kunnen houden en is er voorafgaand aan het afnemen van de interviews, de bestaande literatuur over paardencoaching en andere paard ondersteunende interventies geraadpleegd.

Voor de volgorde van de afname van de groepen die geïnterviewd zijn, is bewust gekozen. In de praktijk bleek dit soms lastig, aangezien niet iedere geïnterviewde op even korte termijn beschikbaar was. Toch bleek, dat wanneer iemand uit een nieuwe groep geïnterviewd werd, er inmiddels genoeg informatie beschikbaar was.

Eén van de criteria die gesteld zijn bij paardencoaches, is dat zij al minimaal een jaar het vak moeten uitoefenen. Van te voren was het niet altijd even duidelijk hoelang iemand al paardencoach was. Hierdoor is het zo, dat twee van de geïnterviewde paardencoaches niet aan deze eis voldeden. Er is toch voor gekozen om deze interviews mee te nemen. Dit omdat zij het werkveld met een frisse blik bekijken.

Vooraf was gepland om ook zorgverzekeraars te interviewen. Doordat er erg slecht contact te leggen is met de zorgverzekeraars, is dit niet gelukt. Wel is er contact geweest via e-mail, en is er op deze manier voldoende informatie verzameld. De betrouwbaarheid van deze informatie kan echter niet volledig gecontroleerd worden en is dus niet 100%.

De informatie van de twee sectoren die in vergelijkbare situatie hebben gezeten, is verschillend verkregen. Van creatieve therapie was voldoende documentatie over dit onderwerp beschikbaar. Voor haptotherapie was dit niet het geval en is er gekozen voor het afnemen van een interview met de beroepsvereniging. Hierdoor kan het zijn, dat de informatie van haptotherapie minder volledig is dan die van creatieve therapie. In de loop van 2013 komt er een boek uit over het verloop van deze sector. Aan de hand daarvan kan de volledigheid van de informatie in dit onderzoek gecontroleerd worden.

8 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden er enkele aanbevelingen gedaan voor het werkveld paardencoaching. Deze aanbevelingen hebben betrekking op de verbetering van de professionaliteit van paardencoaching.

Beroepsvereniging oprichten

Er wordt geadviseerd om een beroepsvereniging voor paardencoaches op te richten.

1. De beroepsvereniging dient als aanspreekpunt voor externe partijen en creëert een gezamenlijke stem voor het vakgebied. Kennisdeling moet vanuit de beroepsvereniging gestimuleerd worden en de vereniging moet dienen als informatie platform. Vanuit de vereniging moet de samenwerking met externe partijen zoals; ethologen, psychologen en hogescholen of universiteiten, verder worden ontwikkeld en geprofessionaliseerd.
2. Uit dit onderzoek blijkt dat men nog niet toe is aan richtlijnen en kwaliteitseisen. Het oprichten van een beroepsvereniging is hierbij een opstap, zodat daar wel naartoe gegroeid kan worden.
3. Om de verschillende stromingen naast elkaar te laten bestaan binnen de vereniging, dienen er bij de oprichting van de beroepsvereniging verschillende paardencoaches betrokken te zijn.

Duidelijkheid creëren

Omdat er geen eenduidige definitie is van paardencoaching en een beschrijving van het beroep ontbreekt, blijft er veel onduidelijkheid rondom paardencoaching bestaan. Daarom is het nodig om:

1. Een beroepsprofiel op te stellen. Op deze manier wordt er voor de buitenwereld, maar ook zeker voor het werkveld zelf een stuk duidelijkheid gecreëerd rondom het beroep. Ook het zweverige imago kan hierdoor afgeschud worden. In het beroepsprofiel moet beschreven worden wat paardencoaching is. Omdat de meningen en visies over de uitvoering van paardencoaching verschillen, is het belangrijk te kijken naar de overeenkomsten. Dat is het vertrekpunt om paardencoaching te omschrijven.
Er kan voor worden gekozen, om per doelgroep een omschrijving te maken, van wat paardencoaching inhoudt. Het belangrijkste is, dat de meerderheid van de paardencoaches, zich er in moeten kunnen vinden en zich ermee willen identificeren.
2. Het eigen aanbod te omschrijven en dit duidelijk naar buiten toe communiceren. Het is raadzaam om dit vervolgens samen te brengen op de website van de beroepsvereniging, zodat overzichtelijk wordt waar iedereen zich bevindt en wat men precies aanbiedt.
3. Een competentieprofiel te ontwikkelen. In het competentieprofiel, moet worden omschreven, wat een paardencoach moet kennen en kunnen. Eventueel kan er per niveau of per doelgroep een competentieprofiel worden gemaakt. Bij het opstellen hiervan, is samenwerking met bestaande paardencoach opleidingen, ethologen, die gespecialiseerd zijn in het gedrag van paarden en bijvoorbeeld reguliere coaches aan te raden. Vervolgens zal dit competentieprofiel als basis moeten dienen in iedere paardencoach opleiding.

Samenwerking tussen opleidingen

Er moet meer samenwerking komen tussen de bestaande opleidingen tot paardencoach, om de volgende redenen;

1. Betere kwaliteit garanderen door op bepaalde gebieden één lijn te trekken;
 - Toelatingseisen
 - Niveau
 - Duur
 - Verplichte onderdelen
 - Basiskennis
 - Bij- en nascholingDaarnaast kan iedere opleiding zijn eigen kwaliteiten blijven inzetten om zo uniek te blijven.
2. Ook kan er gezamenlijk nagedacht worden, hoe de opleidingen op een goede manier geaccrediteerd kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld, dat niet alleen het coachgedeelte wordt beoordeeld, maar dat er ook eisen worden gesteld aan het inzetten van de paarden. Dit kan eventueel breder getrokken worden, dan alleen paardencoaching. Het zou ingezet kunnen worden bij alle interventies met paarden. Samenwerking met opleidingen van andere beroepsgroepen die paarden inzetten kan een goede aanvulling zijn. Ook samenwerking met hogescholen, kan wellicht helpen om tot een accreditatie te komen.

Intervisie en landelijk contact

Naar aanleiding van het paardencoachcongres, zijn er intervisie groepen opgestart per provincie.

1. De intervisies dienen ingevuld te worden naar aanleiding van de wensen die er zijn in de betreffende provincie. De provincies dienen wel onderling contact op te zetten. Er kan bijvoorbeeld eens per jaar een vergadering worden georganiseerd, waar van iedere provincie een intervisie lid aanwezig is. Er kunnen dan onderwerpen bepaald worden, waar men vervolgens in de eigen provincie mee aan de slag kan gaan.
2. Het paardencoachcongres was een groot succes, het is een goed idee om dit congres jaarlijks te organiseren. Er wordt aanbevolen om ieder jaar een andere provincie aan te wijzen die de organisatie op zich neemt.

Toekomst visie

In het werkveld moet men gezamenlijk tot een duidelijke toekomst visie komen. Waar wil men met paardencoaching naar toe? Bijvoorbeeld het streven naar vergoeding door zorgverzekeraars. Welke professionaliseringstappen moeten hierbij worden genomen?

1. Indien ervoor gekozen wordt om te gaan voor vergoeding door de zorgverzekeraar, is het belangrijk dat de krachten gebundeld worden. Er moet als beroepsgroep (of deel daarvan) voor gekozen worden. Er is duidelijk geworden dat niet iedere paardencoach evenveel belang heeft bij vergoeding door de zorgverzekering. Daarom is het aan te bevelen het werkveld onder te verdelen per doelgroep, zodat er per doelgroep een visie ontstaat waar naartoe kan worden gewerkt.
2. Er wordt vaak vernomen dat men zich in de naam 'paardencoaching' niet helemaal kan vinden of dat het onduidelijkheid schept. Belangrijk is, dat naar de buitenwereld toe duidelijk wordt wat men doet en hoe men dit doet. Een suggestie voor een andere naam is: coachen met behulp van paarden.

Welzijnsrichtlijnen

Om het welzijn van de paarden die worden ingezet, te kunnen waarborgen, is het nodig om bepaalde welzijnscriteria op te stellen.

1. Omdat men denkt dat er in het werkveld nogal wat meningsverschillen zijn betreffende paarden welzijn, kan er advies gevraagd worden aan ethologen en/of aan hogescholen/universiteiten. Dit zijn vaak onafhankelijke partijen, die puur het welzijn van de paarden voor ogen hebben. Ook zijn er al een aantal documenten met welzijnsrichtlijnen, bijvoorbeeld de welzijnsmonitor paardenhouderij van dr. K. Visser van Wageningen UR Livestock Research en “De gids voor goede praktijken” van de sectorraad paarden.
2. Welzijnsrichtlijnen kunnen heel goed samen met richtlijnen voor veiligheid opgesteld worden. Deze twee overlappen elkaar veel. Bijvoorbeeld: Onvoldoende ruimte is niet welzijnbevorderend voor een paard, maar kan daarnaast ook onveilige situaties met zich mee brengen, omdat het paard niet kan vluchten. Ook kan men denken, aan het type paard dat het best gebruikt kan worden, om zowel veilig als zonder stress te kunnen werken. En met welke type paard beter niet?
3. Het zal nu nog een stap te ver zijn om deze criteria te realiseren, maar dit is zeker iets, om naar toe te werken voor de komende tien jaar.
4. Omdat paarden ook maar gewoon wezens blijven, met hun eigen energie, kan men niet altijd voorkomen dat er eens iets mis gaat. Daarom is het noodzakelijk de risico's goed te inventariseren en ook te kijken naar een goede verzekering. Dit is lastig, er wordt vaak niet op de paarden gereden, dus verzekeringstechnisch is een instructeurs diploma dan meestal niet nodig. Toch kunnen verzekeraars aanvullende eisen stellen. Goed informeren naar de voorwaarden van een verzekeraar is daarom erg belangrijk.

Aanbevolen vervolg onderzoek

Tijdens het onderzoek zijn er onderwerpen naar boven gekomen, die toekomstig onderzoek nodig maken;

1. Het welzijn van het paard werd als erg belangrijk gezien. Voornamelijk de belastbaarheid van het paard kwam veel naar voren. Er is wel onderzoek gedaan naar bijvoorbeeld de stress bij politiepaarden, of bij sportpaarden, maar er is nog weinig tot niets bekend over de belasting van het paard tijdens een coachsessie. De mentale belasting is bij coaching zwaarder dan de lichamelijke belasting. Om goede richtlijnen op te kunnen stellen zou het zeer wenselijk zijn, om hier onderzoek naar te doen. Hierdoor kan het welzijn van het paard tijdens coachsessies beter gewaarborgd worden.
2. Onderzoek naar de effectiviteit van paardencoaching zou zeer wenselijk zijn, waardoor het belang van paardencoaching zichtbaar wordt. Dit kan helpen om meer erkenning te krijgen vanuit de zorgverzekeraars, maar ook vanuit de maatschappij. Gebleken is dat wanneer men ervoor kiest een plek in de gezondheidszorg in te nemen, er behoefte is aan wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van de behandeling.

Literatuurlijst

Boeken, onderzoeken, tijdschriften en artikelen:

- Baarda, D.B., Goede, de M.P.M, e.a. (2005), *Kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Becker, R. O. (2004). *Cross currents: The perils of electropollution, the promise of electromedicine*, New York: Penguin.
- Bekoff, M. (2007) *Encyclopedia of Human-Animal Relationships*. Westport/Connecticut/London: Greenwood Press.
- Berkel, R. van (2002) *Coachen met het enneagram*, Deventer: Kluwer.
- Bruyn, de, J. Schweizer, C. Haeyen, S., Henskens, B., Visser, H., Rutten-Saris, M. (2009), *Handboek beeldende therapie*, Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Burton, K. (2011) *Coachen met NLP voor Dummies*, Amsterdam: Pearson Benelux bv.
- Fine, A.H. (2010) *Handbook on Animal Assisted Therapy*. London/Burlington/San Diego: Academic Press.
- Geerling, A. (2011), *Het paard als partner, Een inventarisatie van paardondersteunde interventies in therapie, coaching en training*, in opdracht van stichting AAIZOO.
- Gehrke, E. K. (2007) *Analysing and sustaining positive energetic environments in organizational settings*, Journal of Business and Behavioral Sciences.
- Gehrke, E.K. (2006) *Developing Coherent Leadership in Partnership with Horses—A New Approach to Leadership Training*.
- Grier, K. C. (1999) *Childhood socialization and companion animals*. United States, 1820-1870. *Society & Animals*.
- Leurs M. Mur-Veeman I. e.a.(2003), *Integrale samenwerking gaat verder dan de samenwerking tussen professionals: introductie van het DISC-model*. TSG
- McCraty, R. , Atkinson, M. e.a. (2006), *The coherent heart: Heart-brain interactions, psychophysiology coherence, and the emergence of system-wide order*, Boulder Creek, CA: HeartMath Research Center.
- Mills, D. en Nankervis, K. (2007) *gedrag van het paard*. Baarn:Tirion Uitgevers
- Nederlandse zorg autoriteit (2012) *Marktscan zorgverzekeringsmarkt 2008-2012*
- Robijns, S. & Passen, S. van (2010) *Exploratief onderzoek naar de bruikbaarheid en meerwaarde van de ervaringsgerichte methodiek Equicoaching binnen de bijzondere jeugdzorg. 'Coaching in galop'*.
- Ritvo, H. (1987) *The Animal Estate, The English and other Creatures in the Victorian Age*. Cambridge/MA: Harvard University Press.
- Schweizer, C., Bruyn, de, J. e.a. (2009), *Handboek beeldende therapie*, Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Sectorraad paard (2011) *Gids voor goede praktijken*.
- Trotter, K. Chandler, K.C. e.a. (2008). *a comparative study of the efficacy of a group equine assisted counseling with at-risk children and adolescents*. Journal of creativity in mental health.
- Trotter, K. (2006) *The Efficacy of Equine Assisted Group Counseling with At-Risk Children and Adolescents*, University of north texas.
- Turner, J. (1980) *Reckoning with the Beast: Animals, Pain, and Humanity in the Victorian Mind*. Baltimor: Johns Hopkins University Press.
- Weerd M. de & Oldenbroek J.K. (2010) *Het paard in Nederland*, Wageningen: Centrum voor Genetische Bronnen Nederland (CGN).
- Worthington, Dr. M. K. (2009) *De natuur van het paard*. Amersfoort: Bloemendal Uitgevers.

Internet:

- AAIZOO (2012), Animal Assisted Interventions, gevonden op 10-09-2012 op <http://www.aaizoo.nl/>
- Aerschot, D., van (2003), "kwaliteit", gevonden op 27-09-2012, op <http://users.telenet.be/dirk.van.aerschot/vlaamsbrabant/documenten/voorafgaand/verklarende%20woordenlijst.pdf>
- Artkeyology, 2012, vergoedingen, gevonden op 07-10-2012 op <http://www.artkeyology.nl/vergoedingen.html>
- BCP (2012), Beroepsvereniging voor Coaches en PaardenCoaches, gevonden op 15-09-2012 op <http://www.facebook.com/pages/Beroepsvereniging-voor-Coaches-en-PaardenCoaches/383818068315131>
- Consumentenbond, 2012
- CRKBO (2012), Centraal Register Kort Beroepsonderwijs, gevonden op 05-01-2013 op <http://www.crkbo.nl/>
- EOCP (2012), Europees Opleidingscentrum Paardencoaches, gevonden op 17-09-2012 op <http://www.eocp.nl/index.php?op=viewpage&page=5>,
- Benning, T., Dellaert, B. (2012) Maatwerk in de zorg niet altijd duurder dan standaardzorg, gevonden op 11-10-2012 op <http://www.eur.nl/ese/nieuws/economieopinie/artikelen/detail/article/40514-maatwerk-in-de-zorg-niet-altijd-duurder-dan-standaardzorg/>
- EAGALA (2012) *Enriching Every Life Through Horses!*, gevonden op 01-12-2012 op [http://www.eagala.org/EAGALA Organization](http://www.eagala.org/EAGALA_Organization)
- Educatief centrum Keulseweg (2012) Opleiding equine assisted coach, gevonden op 12-09-2012 op <http://www.keulseweg.nl/>
- Equithérapie (2012), SHP-E, gevonden op 11-09-2012 op <http://www.equithérapie.org/page/Het-Keurmerk-Equithérapeut-SHP>,
- Farm Animal Welfare Council (1993), de vijf vrijheden van Brambell, gevonden op 20-09-2012 op <http://www.groenkennisnet.nl/dierenwelzijnsweb/Pages/nieuws.aspx?npid=2177>
- Friesch Dagblad (2012), "De dure zorg en de gevestigde belangen", geplaatst op 31 augustus 2012, gevonden op 17-09-2012 op <http://www.frieschdagblad.nl/index.asp?artID=61145>
- Haverkort, H. (2012), "Ouderenzorg 1,2 miljard euro per jaar goedkoper", geplaatst op 24 september 2012, gevonden op 17-09-2012 op <http://www.nu.nl/nieuws/2917187/ouderenzorg-12-miljard-euro-per-jaar-goedkoper.html>
- Het CAK (2012) Regeerakkoord, gevonden op 18-12-2012 op <http://www.hetcak.nl/portals/portalserver/portals/cak-portal/pages/k1-7-12-afspraken-regeerakkoord.html>
- Levine (1999) domesticatie van het paard, gevonden op 01-12-2012 op http://documents.plant.wur.nl/cgn/literature/reports/Rapport_Het_paard_in_Nederland.pdf
- Nederlandse Federatie Gezondheidszorg, NFG 2012 gevonden op 19-09-2012 op <http://www.de-nfg.nl/>
- NHL (2012) Opleidingen en cursussen "Paard en Hulpverlening" Gevonden op 12-09-2012 op <http://www.nhl.nl/werkenstudie/7744/paard-en-hulpverlening.html>,
- NOBCO (2012), EQA keurmerk en accreditatie opleidingen, gevonden op 18-10-2012 op <http://www.nobco.nl/opleidingen/eqa-opleidingen>,
- NPCF (2012), "Maak de zorg structureel beter", Nederlandse Patiënten Consumenten Federatie gevonden op 20-09-2012 op http://www.npcf.nl/index.php?option=com_aiportfolio&view=article&Itemid=2&id=94:Verkiezingen%202012&standpunt=4693
- NVAO (2012) Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie, gevonden op 05-01-2013 op <http://www.nvao.net/>

- Per Saldo (2012) De belangenvereniging van mensen met een persoonsgebonden budget, "Pgb komt terug, maar hoe?" gevonden op 19-11-2012 op <http://www.pgb.nl/nieuw-pgb-komt-terug-maar-hoe>
- PGB (2012) Persoons Gebonden Budget, gevonden op 12-12-2012 op <http://www.pgb.nl/dit-is-een-persoonsgebonden-budget-pgb/wmo-gemeente>
- Rijksoverheid (2012)¹ "veranderingen persoonsgebonden budget, gevonden op 12-12-2012 op <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgebonden-budget-pgb/veranderingen-persoonsgebonden-budget>
- Rijksoverheid (2012)² Wet op Beroepen Individuele Gezondheidszorg, gevonden op 19-09-2012 op <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-de-zorg/registratie-in-big-register-van-beroepen>
- Rijksoverheid (2011)³ Goede richtlijnen paardenwelzijn in Gids voor Goede Praktijken, gevonden op 15-12-2012 op <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2011/11/09/goede-richtlijnen-paardenwelzijn-in-gids-voor-goede-praktijken.html>
- Skipr (2012), "Actiz : Wees eerlijk over de toekomst van de zorg", geplaatst op 28-08-2012, gevonden op 20-09-2012 op <http://www.skipr.nl/actueel/id12017-actiz-wees-eerlijk-over-de-toekomst-van-de-zorg.html>
- Stichting Counselling (2012) Counselling en Coaching opleidingen in Nederland – Erkenning gevonden op 20-09-2012 op <http://www.counselling.nl/coaching/erkenning.html>
- Thesaurus zorg en welzijn (2012), "professionaliteit", gevonden op 27-09-2012, op <http://www.thesauruszorgenwelzijn.nl/professionaliteit.htm>
- Trouw, z.a. (2012), "Meer verantwoordelijkheid langdurig zieken", geplaatst op 24-09-2012, gevonden op 24-09-2012 op <http://www.trouw.nl/tr/nl/4492/Nederland/article/detail/3321307/2012/09/24/Meer-verantwoordelijkheid-langdurig-zieken.dhtml>
- Universiteit Leiden (2012) Psychosociale arbeidsbelasting, gevonden op 15-01-2013 op <http://www.vgm.leidenuniv.nl/gezondheid/psa-welzijn/psychosociale-arbeidsbelasting.html>
- UWV (2012) Zorgverzekeringswet, gevonden op 15-12-2012 op <http://www.uwv.nl/Particulieren/themadossiers/zorgverzekeringswet/index.aspx>
- Van Dale (2012) "Welzijn", gevonden op 27-09-2012 op <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=welzijn&lang=nn>
- Van Dale (2012) "vakkundig", gevonden op 27-09-2012 op <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=vakkundig&lang=nn>
- Visser, M. (2012), "zorgkosten in de afgelopen 12 jaar verdubbeld", Elsevier, gevonden op 4 april 2012 op www.elsevier.nl/web/Nieuws/Nederland/335305/Zorgkosten-in-de-afgelopen-twaalf-jaar-verdubbeld.html?rss=true
- Vaktherapie (2012), Creatieve therapie, gevonden op 10-12-2012 op www.vaktherapie.nl
- Wageningen UR, (2012) "Welzijnsmonitor paardenhouderij maakt dierenwelzijn concreet", gevonden op 19 februari 2013 op <http://www.wageningenur.nl/nl/show/Welzijnsmonitor-Paardenhouderij-maakt-dierenwelzijn-concreet.htm>
- Welzorg (2012) regeerakkoord, gevonden op 18-12-2012 op <http://www.welzorg.nl/awbz-plannen-uit-het-nieuwe-regeerakkoord/>
- Woorden-boek (2012), "veiligheid", gevonden op 27-09-2012, op <http://www.woorden-boek.nl/woord/veiligheid>
- Zorgnavigatie (2011), marktaandeel zorgverzekeraars, gevonden op 8-10-2012 op http://www.zorgnavigatie.nl/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=10

Mondeling:

- Santens, A. (2012)

Bijlage I Lijst van geïnterviewden

Tabel 24 Initiatiefnemers van eerdere samenwerkingspogingen.

Organisatie en initiatiefnemer	Methode van interviewen
Europees Opleidingscentrum Paardencoaches (EOCP), Deborah Smulders	Telefonisch
HorSense, Frans Jaspers	Op locatie
3PK's, Inge Kroesen	Op locatie

Tabel 25 Sectoren in vergelijkbare situaties.

Organisatie	Methode van interviewen
Beroepsvereniging voor haptotherapeuten, Marja de Jong	Telefonisch

Tabel 26 Paardencoaches.

Bedrijf en paardencoach	Methode van interviewen
Aarden met Paarden, Sascha Schalkwijk	Telefonisch
AV coachen met paarden, Annelotte Verhagen	Telefonisch
De tao van het paard, Petra Koopmans	Op locatie
Equus Libris, Elke Wiss	Telefonisch
Indra coachen met paarden, Inge Oude Avenhuis	Telefonisch
Liemburg Paard en Kracht, Marike Liemburg	Op locatie
Silmaril Ranch, Cynthia Privee	Op locatie
Tattje trainingen en coaching, Heike Tattje	Op locatie

Tabel 27 Opleidingen tot paardencoach.

Opleiding en geïnterviewde	Methode van interviewen
Educatief centrum Keulseweg, Marjolein Meijer	Op locatie
Werken met paarden, Corine Vogelaar	Op locatie

(3PK, EOCP en HorSense zijn geïnterviewd zowel als initiatiefnemers als ook voor opleiding tot paardencoach)

Tabel 28 Overige partijen.

Organisatie en geïnterviewde	Methode van interviewen
Stichting AAI ZOO, Marie-José Enders-Slegers	Op locatie
Stichting Zorg PK's, Andries van Weperen	Op locatie

Tabel 29 Zorgverzekeraar.

Zorgverzekeraar	Methode van interviewen
CZ	Per mail
Menzis	Per mail
Coöperatie VGZ	Per mail
Zilveren kruis/Achmea	Per mail

Bijlage II Het aantal geïnterviewden samen met de hoofdvragen

Het aantal geïnterviewden per partij, samen met de hoofdvragen die zijn gesteld per partij, staan vermeld in tabel 30. Na de hoofdvragen werd er doorgevraagd naar aanleiding van de antwoorden die werden gegeven. Sommige geïnterviewden vielen onder meer dan één partij. Bijvoorbeeld een initiatiefnemer van samenwerkingsverbanden, die ook onder de categorie paardencoach valt. In dit geval zijn er vragen gesteld uit beide groepen.

Tabel 30 Aantal geïnterviewden en hoofdvragen

Wie	Aantal	Hoofdvragen
Groep 1	3	• Welke initiatieven heeft u genomen om de samenwerking tussen paardencoaches en andere partijen te vergroten? • Welke initiatieven heeft u genomen om de samenwerking tussen paardencoaches te vergroten? • Wat zijn de knelpunten waar u tegenaan bent gelopen? • Wat zijn volgens u de belangrijke punten van aandacht in paardencoaching? • Wat verstaat u onder professionaliteit?
Groep 2	2	• Sinds wanneer is haptonomie opgenomen in de zorgverzekering? • Wat heeft doen besluiten om een beroepsvereniging op te starten? • Welke andere initiatieven zijn er ondernomen om de professionaliteit in uw vakgebied te vergroten? • Wat was er nodig om tot vergoeding door zorgverzekeraars te komen?
Groep 3	8	• Hoe lang bent u al paardencoach? • Wat vindt u van de professionaliteit in het werkveld van paardencoaching? • Wat verstaat u onder professionaliteit? • Hoe denkt u over samenwerking tussen paardencoaches? • Wat kan er volgens u anders/beter in het werkveld van paardencoaches en waar is behoefte aan? • Hoe denkt u over de volgende punten; deskundigheid, kwaliteit, welzijn en veiligheid? • Zijn er nog andere samenwerkingsverbanden die volgens u de professionaliteit zouden kunnen vergroten?
Groep 4	5*	• Hoe is de opleiding tot stand gekomen? • Wat zijn volgens u de belangrijke punten van aandacht in een opleiding tot paardencoach? • Wat vindt u van de professionaliteit in het werkveld van paardencoaching? • Wat verstaat u onder professionaliteit? • Hoe denkt u over de volgende punten; deskundigheid, kwaliteit, welzijn en veiligheid? • Hoe staat u tegenover samenwerking tussen opleidingen? • Zijn er nog andere samenwerkingsverbanden die volgens u de professionaliteit zouden kunnen vergroten?
Groep 5	2	• Wat doet uw partij precies? • Wat vindt u van de professionaliteit in het werkveld van paardencoaching? • Wat verstaat u onder professionaliteit? • Wat kunt u betekenen om de professionaliteit van paardencoaching te vergroten? • Heeft u initiatieven genomen om de samenwerking in het werkveld te vergroten?

* Drie van de initiatiefnemers van samenwerkingsverbanden zijn tevens aanbieders van opleidingen. Zij zijn bij beide groepen mee geteld.

Bijlage III Voorbeeld van coderen

Om een beter beeld te kunnen vormen, van hoe het coderen in zijn werk gaat, zijn de verschillende fases hieronder weergegeven.

Fase 1. Open coderen

In deze fase worden er labels toebedeeld aan stukken tekst uit de interviews. Hieronder ter illustratie een paar willekeurige vragen uit de interviews met de labels die hier aan zijn toebedeeld:

Wat vindt u van de professionaliteit van paardencoaching in Nederland?

Moeilijk te zeggen. Wat versta je onder professionaliteit? Dat is geld verdienen met paardencoaching. Dan ben je professioneel bezig. Daar vind ik niet zo heel veel van. Er zijn er veel, de diversiteit is groot. Daarnaast is het een beetje een vaag vak. Er zijn zoveel manieren van uitvoeren en aanpakken, ik vind het divers. [Professionaliteit]

U geeft zelf al aan dat er veel verschillende werkwijzen zijn. Wat vindt u daarvan?

Ik heb daar geen oordeel over. Ik vind diversiteit wel iets om na te streven, dus dat is het positieve. [Diversiteit] Ik weet dat er mensen zijn die zich afvragen hoe je dan een standaard van kwaliteit kunt krijgen, een soort keurmerk zeg maar. Daar geloof ik niet zo dus in die zin zal ik over professionaliteit niet zoveel negatiefs zeggen, ik vind het juist goed dat er veel diversiteit is. [Diversiteit] [Professionaliteit]

Wat denkt u dat de knelpunten zijn in de samenwerking?

Ik denk dat er nogal wat eilandjes zijn. En dat snap ik ook wel want je wilt graag je eigen bedrijf opzetten en je geld verdienen met wat je doet. Dus je eigen belangen. En die mogen zeker bestaan maar dat mag niet ten koste gaan van de kwaliteit. [Knelpunten]

Welke aspecten dienen aan bod te komen in een opleiding tot paardencoach?

Ik denk dat je in ieder geval de reguliere coachtechnieken moet kennen om die te kunnen toepassen. Wat mij betreft zouden er nog meer werkvormen voor in de bak ontwikkeld mogen worden. Ik heb wel behoefte aan wat meer inspiratie. Ik ken wat werkvormen en ben geneigd om telkens dezelfde methode te kiezen om mee te werken. Ik ben daarom wel van plan nog een vervolg opleiding te gaan doen. [Opleiding]

Fase 2. Axiaal coderen

In deze fase worden alle labels die in de interviews zijn toebedeeld verzameld en onderverdeeld in thema's. In tabel 31 een voorbeeld van een deel van de onderverdeelde thema's. Labels kunnen bij meer dan één thema worden ingedeeld.

Tabel 3 Voorbeeld van axiaal coderen.

Professionaliteit	Opleiding	Samenwerking	Terugbetaling/vergoeding
Welzijn	Coachtechnieken	Knelpunten	Toegankelijkheid
Veiligheid	Voor opleidingseisen	Openheid	Veranderingen
Deskundigheid	Accreditatie	Concurrentie	Beroepsvereniging
▪ Kwaliteit ▪ kwaliteitssysteem ▪ Kwaliteitsnormen ▪ Erkenning	▪ Paardenkennis ▪ Ervaring met paarden	Kennis delen	Zorgverzekering
Kennis delen	Persoonlijke ontwikkeling	▪ Externe partijen ▪ Interne partijen	PGB
Zelfkennis			

Bijlage IV De financiering van de Nederlandse Gezondheidszorg

Huidige Financiering

Hieronder volgt een beschrijving van de verschillende instanties die zorg dragen voor de financiering van de gezondheidszorg.

- **Zorgverzekeringswet**

In Nederland is iedereen verplicht om een basisverzekering af te sluiten. Daarnaast kan men ervoor kiezen om een aanvullende verzekering te nemen (uwv, 2012). Als men extra hulp of zorg nodig heeft, kan er een beroep worden gedaan op de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) of de Algemene Wet Bijzondere Ziekte (AWBZ) (Rijksoverheid, 2012).

- **Wet Maatschappelijke Ondersteuning**

De WMO heeft als doel mensen zo lang mogelijk zelfstandig te laten wonen en leven. Het is onder andere bedoeld voor mensen die hulp in huis, woning aanpassingen en/of aangepast vervoer nodig hebben. De uitvoering valt onder de gemeenten en om in aanmerking te komen voor de WMO is er een indicatie nodig vanuit de Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) of vanuit de gemeente. Afhankelijk van de gezondheid en thuissituatie bepaald de CIZ en/of gemeente, op hoeveel en welke zorg en/of aanpassingen men recht heeft (Rijksoverheid, 2012).

- **Algemene Wet Bijzondere Ziekten**

De AWBZ is gericht op mensen met een ziekte, ouderdom en/of beperking en dekt daarbij de zorgkosten die te hoog zijn om individueel te dragen. Om aanspraak te kunnen maken op de zorg van AWBZ heeft men een indicatie nodig vanuit de Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ), of wanneer het kinderen onder de 18 jaar betreft, vanuit de Bureau Jeugdzorg (BJZ). Afhankelijk van de gezondheid en thuissituatie bepaald de CIZ en/of de BJZ op hoeveel en welke zorg men recht heeft. Met een verkregen indicatie kan men zorg ontvangen vanuit een zorgkantoor door middel van een persoonsgebonden budget (pgb) of via Zorg In Natura (ZIN) (Rijksoverheid, 2012).

Voor zowel de WMO als voor de AWBZ zijn er eigen bijdrages vereist, die worden bepaald en geïncasseerd door het Centraal Administratie Kantoor (CAK) (Rijksoverheid, 2012).

- **Persoonsgebonden budget**

Mensen die in aanmerking komen voor een pgb, krijgen een bepaald budget toegekend om zelf zorgverleners in te huren en/of hulpmiddelen aan te schaffen. Dit kan met een pgb- AWBZ, een pgb- WMO of met een pgb- wet speciale werkvoorzieningen (wsw) (pgb, 2012). De pgb wordt in 2012 alleen nog maar verstrekt aan mensen met een indicatie voor zorg met verblijf (Rijksoverheid, 2012).

- **Zorg In Natura**

Naast het pgb, kan men ook kiezen om de zorg in natura (ZIN) uit te laten keren. Dat betekent dat men niet zelf de zorg hoeft in te kopen, maar dat de zorg geregeld wordt via de gemeenten of een instelling. Er wordt op die manier gebruik gemaakt van de instellingen, organisaties of leveranciers waarmee de desbetreffende gemeente afspraken heeft gemaakt (pgb, 2012). Het voordeel is dat er minder zelf geregeld hoeft te worden, het nadeel kan zijn dat de keuze beperkt is en men meer gebonden is aan bepaalde tijden, dagen en mensen.

- **Vergoedingsregeling Persoonlijke Zorg**

In sommige gevallen heeft men recht op Vergoedingsregeling Persoonlijke Zorg (VPZ). Dit is wanneer je geen recht hebt op pgb en wanneer zin geen passende zorg kan aanbieden. Het zorgkantoor besluit of iemand recht heeft op vpz. Sinds 1 januari 2012 heeft men alleen recht op vpz als men persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding of kortdurend verblijf nodig heeft, met een minimale

zorgvraag van tien uur per week. Je krijgt dan net als bij het pgb een budget om zelf zorg in te kopen en moet zelf bijhouden welke zorg is gekocht en wat de kosten daarvan zijn. Deze administratie moet men vervolgens aan het zorgkantoor laten zien (Rijksoverheid, 2012).

Veranderingen na regeerakkoord

Door de financiële crisis zijn er een hoop bezuinigingen, zo ook in de gezondheidszorg. Er wordt voorgenomen om tot en met 2017 vijf miljard euro te bezuinigen op de Nederlandse gezondheidszorg (welzorg, 2012). Het nieuwe kabinet heeft een regeerakkoord samengesteld, waar de nieuwe afspraken omtrent de Nederlandse Gezondheidszorg zijn opgenomen. Het regeerakkoord moet nog aan de eerste en tweede kamer worden voorgedragen alvorens het definitief wordt ingevoerd (Het CAK, 2012). Toch geeft dit nieuwe regeerakkoord een idee over hoe de financiering er in de toekomst uit zal zien.

- **Nieuwe afspraken omtrent de financiering in de zorg**

De AWBZ wordt vanaf 2017 veranderd in een nieuwe landelijke voorziening (Het CAK, 2012). Zowel de ZIN als de PGB zullen deel uit gaan maken van deze nieuwe voorziening, waarvandaan ook de inkoop en de indicatiestelling zullen worden geregeld (welzorg, 2012).

Vanaf 2017 valt verpleging niet meer onder de AWBZ, maar onder de Zorgverzekeringswet (ZVW). Ook begeleiding en verzorging valt nu nog onder de AWBZ, maar zal vanaf 2015 vallen onder de WMO, met als gevolg dat de gemeenten verantwoordelijk zullen worden voor deze taken (Het CAK, 2012).

Naast de verschuivingen van verantwoordelijkheden en taken, zijn er ook een aantal bezuinigingen opgenomen in het regeerakkoord. Onder andere op de begeleiding en verzorging. Er wordt vermeld dat de mensen die de zorg het hardst nodig hebben, aanspraak zullen houden. Ook de regeling “Compensatie eigen risico”, waarbij men in bepaalde gevallen een bedrag van het eigen risico terug ontvangt, zal worden afgeschaft. Dit geldt ook voor de Wet tegemoetkoming chronische ziekten en gehandicapten (Wtcg) (Het CAK, 2012).

In 2013 zal de vpz samengevoegd worden met de pgb (Rijksoverheid, 2012). De pgb die in 2012 alleen nog maar verstrekt werd aan mensen met een indicatie voor zorg met verblijf, is per 2013 weer voor meer mensen toegankelijk (Rijksoverheid, 2012). Namelijk voor mensen met een indicatie voor verblijf, persoonlijke verzorging en/of verpleging. Maar ook voor mensen met een indicatie voor begeleiding, voor minimaal tien uur per week. De mensen die in 2012 al een pgb hebben, hoeven pas vanaf 2014 aan deze eisen te voldoen. Verder geldt dat de indicatie minstens een jaar geldig moet zijn, behalve voor mensen die palliatieve zorg nodig hebben (Rijksoverheid, 2012). Dit komt mede door de 150 miljoen euro die extra beschikbaar wordt gesteld. Daarnaast zal het kabinet maatregelen treffen om fraude met het pgb te bestrijden (Rijksoverheid, 2012). Vanaf 2014 zal de eigen bijdrage worden verhoogd en zal er een limiet worden gesteld aan het totaal uitgekeerde bedrag.

Zorgverzekeraars

Sinds 1 januari 2006 zijn alle Nederlands ingezetenen verplicht een basis zorgverzekering af te sluiten (zorgverzekeringswet). De overheid heeft vervolgens één basispakket samengesteld, zie tabel 32.

Tabel 4 Samenstelling basispakket.

Basispakket 2012/2013
Geneeskundige zorg, zoals huisarts, ziekenhuis, medisch specialist en verloskundige
Ziekenhuisverblijf
Tandheelkundige zorg (tot 18 jaar, vanaf 18 jaar alleen specialistische tandheelkunde en kunstgebit)
Hulpmiddelen (vanaf 2013 vallen alle loophulpmiddelen zoals rollators hierbuiten)
Geneesmiddelen (eigen bijdrage)
Kraamzorg (eigen bijdrage van 4 euro per uur)
Ziekenvervoer (ambulance en zittend vervoer, eigen bijdrage)
Paramedische zorg (beperkt fysiotherapie/oefentherapie voor chronisch zieken, logopedie, ergotherapie)

Naast het basispakket worden er door iedere zorgverzekeraar aanvullende verzekeringen aangeboden, welke niet onder de Zorgverzekeringswet vallen. Dit betekent dat zorgverzekeraars zelf mogen bepalen wat ze aanbieden en onder welke voorwaarden. Ook mag een zorgverzekeraar iemand weigeren voor een aanvullende verzekering. Voor ouderen of zieken mag een hogere premie gevraagd worden.

Zorgverzekeraars mogen aanvullende voorwaarden aan een behandeling stellen, zowel voor de basis- als voor de aanvullende verzekering. De verzekerde dient voor een behandeling, medicijn en/of hulpmiddel toestemming te vragen aan de zorgverzekeraar. Zo kunnen zorgverzekeraars contracten aangaan met bepaalde behandelaars.

Er zijn vier grote overkoepelende organisaties die bijna 90% van de markt in handen hebben. Dit zijn; CZ, Coöperatie VGZ, Zilveren kruis/Achmea en Menzis. De verzekeringen/polissen die onder de overkoepelende organisaties vallen staan weergegeven in tabel 33.

Tabel 5 zorgverzekeraars

Overkoepelende organisatie	Hieronder vallende verzekeringen	Marktaandeel
CZ	• CZ Groep • Delta Lloyd • OHRA	20%
Menzis	• Menzis	13%
Coöperatie VGZ	• VGZ • Univé • IZA • Trias • IZZ • UMC • Stichting ziektekostenregeling krijgsmacht	25%
Zilveren Kruis /Achmea	• Zilveren Kruis Achmea • Agis • FBTO • OZF Achmea • Interpolis • De Friesland (wordt onderdeel van Achmea) • Avero Achmea	30%

Paardencoaching en andere AAI's worden op zichzelf niet vergoed door de zorgverzekering. In de aanvullende pakketten wordt reguliere coaching soms wel vergoed. Bijvoorbeeld als de aanbieder aangesloten is bij NFG. Vergoeding voor paardencoaching is alleen mogelijk indien dit onder een andere naam wordt genoemd en wordt aangeboden door een professional die is aangesloten bij een organisatie die erkend is door de zorgverzekering.

Doordat de financiering van de Nederlandse Gezondheidszorg regelmatig aan veranderingen onderhevig is, kunnen de onderzoekers van dit onderzoek nimmer aansprakelijk of verantwoordelijk worden gesteld voor eventuele fouten in bovenstaande tekst.

Bijlage V Toetsingscriteria zorgverzekeraar

Kader Coöperatie VGZ UA toetsingscriteria vergoeding alternatieve (beweeg)zorg

Om voor vergoeding van de gegeven behandelingen alternatieve zorg in aanmerking te komen, worden door Coöperatie VGZ UA* de volgende criteria gesteld:

I. Klachtregeling en tuchtrecht

De alternatieve beroepsverenigingen die zijn aangesloten bij de door Coöperatie VGZ erkende Koepelorganisaties dienen te beschikken over een klachtregeling en een onafhankelijk (operationeel) tuchtrecht:

- de klachtregeling is beschreven en op aanvraag beschikbaar en wordt altijd kenbaar gemaakt aan de cliënten.
- er is een onafhankelijk (operationeel) tuchtrecht die voldoet aan de vigerende wet- en regelgeving. Deze is beschreven en op aanvraag beschikbaar en wordt op verzoek en/of indien aan de orde kenbaar gemaakt aan de cliënten.

II. Opleidingsniveau

Een beroepsgerichte, aanvullende opleiding in de alternatieve zorg dient een beroepsbeoefenaar zodanig op te leiden, dat deze in staat is om als zelfstandig beroepsbeoefenaar binnen de gezondheidszorg te functioneren.

Om dit te borgen heeft Coöperatie VGZ voorwaarden opgesteld waaraan elke therapeut dient te voldoen. Het betreft de volgende voorwaarden:

Voorwaarde 1: Opleiding in de alternatieve c.q. complementaire zorg

Naast kwaliteitsnormen ten aanzien van de kennis van specifieke handelingen in de opleiding tot alternatief beroepsbeoefenaar is een aantal specifieke eisen ten aanzien van het opleidingscurriculum van belang. Het betreft de specifieke basiseisen gericht op patiëntveiligheid, zodat er voldoende waarborgen zijn voor het leveren van veilige zorg.

Deze specifieke basiseisen zijn:

- voldoende medische basiskennis of psychosociale basiskennis (zie verder punt 2 Basiskennis)
- kennis van specifieke handelingen in de opleiding tot alternatief beroepsbeoefenaar;
- voldoen aan de vereisten voor deugdelijke zelfstandige praktijkvoering;
- bewustzijn van de grenzen aan de eigen deskundigheid (is het “pluis” of “niet pluis”)

De therapeut dient te beschikken over een diploma/certificaat van een relevante beroepsgerichte, aanvullende opleiding in de alternatieve zorg. De koepelorganisatie toetst of laat toetsen of hieraan door haar leden wordt voldaan.

Voorwaarde 2: Basiskennis

Voldoende medische basiskennis of psychosociale basiskennis dient te worden aangetoond via het bezit van:

a. Een diploma van een erkende (dat wil zeggen: een door de NVAO geaccrediteerde) HBO-Bachelor opleiding met medische basiskennis¹ of psychosociale basiskennis²;

Of:

b. Een EVC-certificaat (Erkenning van Verworven Competenties)³ waarmee ervaren therapeuten kunnen aantonen dat zij door ervaring en bijscholing over voldoende medische en/of psychosociale basiskennis beschikken (gelijkwaardig aan het niveau van een NVAO-geaccrediteerde HBO-Bachelor opleiding);

Of:

c. Een diploma of bewijs van een door Coöperatie VGZ erkend accreditatie-instituut waaruit blijkt dat de module medische en/of psychosociale basiskennis van de gevolgde opleiding alternatieve zorg gelijk is aan die van de door de NVAO geaccrediteerde HBO-Bachelor opleiding. Het accreditatie instituut dient objectief inzichtelijk te kunnen maken dat de alternatieve opleiding hieraan voldoet. De therapeut dient uiterlijk 1 januari 2017 hieraan te voldoen. In het overgangstraject naar 2017 zal de therapeut inzichtelijk moeten maken dat hij of zij is gestart met een HBO-Bachelor opleiding met medische- of psychosociale basiskennis met het oog op het tijdig behalen van een diploma op het gewenste HBO-Bachelor niveau, óf dat hij gestart is met de procedure tot het behalen van het certificaat Erkenning van Verworven Competenties (EVC).

Voorwaarde 3: Bij- en nascholing

Voor zowel de medische- en psychosociale basiskennis als voor de (aanvullende) opleiding alternatieve zorg geldt dat de kwaliteit van de opleiding geborgd is via jaarlijkse bij- en nascholing en via vastgelegde afspraken over minimale opleidingsduur en visitatie. De koepelorganisatie toetst of laat toetsen of hieraan door haar leden wordt voldaan.

(* Coöperatie VGZ UA omvat: VGZ, Univé Zorg, IZA, IZZ, UMC en Cares (met de merken VGZ, Univé, IZZ, IZA, UMC, Zekur, Blue, Plus).