

INFORMATIE BROCHURE van TRAINING

Centraal secretariaat:

Veertien Hond 32

4003 GK TIEL

T : 0344 – 695 900

E : info@rdta.nl

I : www.rdta.nl

BTW nr. NL8512.27.156B01

KvK nr. 54248671



Inhoudsopgave

Training

3

Duurzaam werken aan een blijvende ontwikkeling

Hoe werken wij? ASAP↑

3

Duurzaamheid met 3 C's

5

Hoe werkt het? Trainingen in beeld

6

Hoe werkt het bij RD TA

De offerte

6

Het programma

6

Voorbeeld

7

E-learning

7

Interne trainer

7

Belasting van de deelnemers

8

Afronding traject en opzetten intervisie

8

Individuele coaching

9

Conditie

9

Referenties

10

Wat zeggen klanten over ons?

BAM Infra, Tim Legerstee

10

ProRail, Hans van Raamsdonk

10

Gemeente Geldermalsen, Ineke Hazendonk

10

Een eerste kennismaking: De trainingsprofielen

11

Maak kennis met onze belangrijkste trainers

Daphne Pieterse

11

Leen van Ochten

12

Jan Bloem

13

Training

RDTA zit aan de HR kant van de zakelijke dienstverlening met standaard producten als assessments, coaching, training, outplacement, loopbaanoriëntatie en mediation. Dat doen wij echter alles behalve standaard!



Hoe werken wij? ASAP↑

Wij zijn ervan overtuigd dat een tevreden en gezonde medewerker flexibeler is, meer betrokken is, minder ziek is en als hij ziek is, is hij dat minder lang en dat hij een stapje harder loopt. Met andere woorden, hij rendeert veel meer voor het bedrijf. Vanuit deze overtuiging werken wij in al onze diensten.

RDTA is goed in het spiegelen van gedrag. We laten zien wat werkt en wat minder goed werkt. Dat laten we zien op onze eigenzinnige wijze waarbij we mensen op hele laagdrempelige wijze laten voelen en ervaren wat voor effect bepaald gedrag heeft.

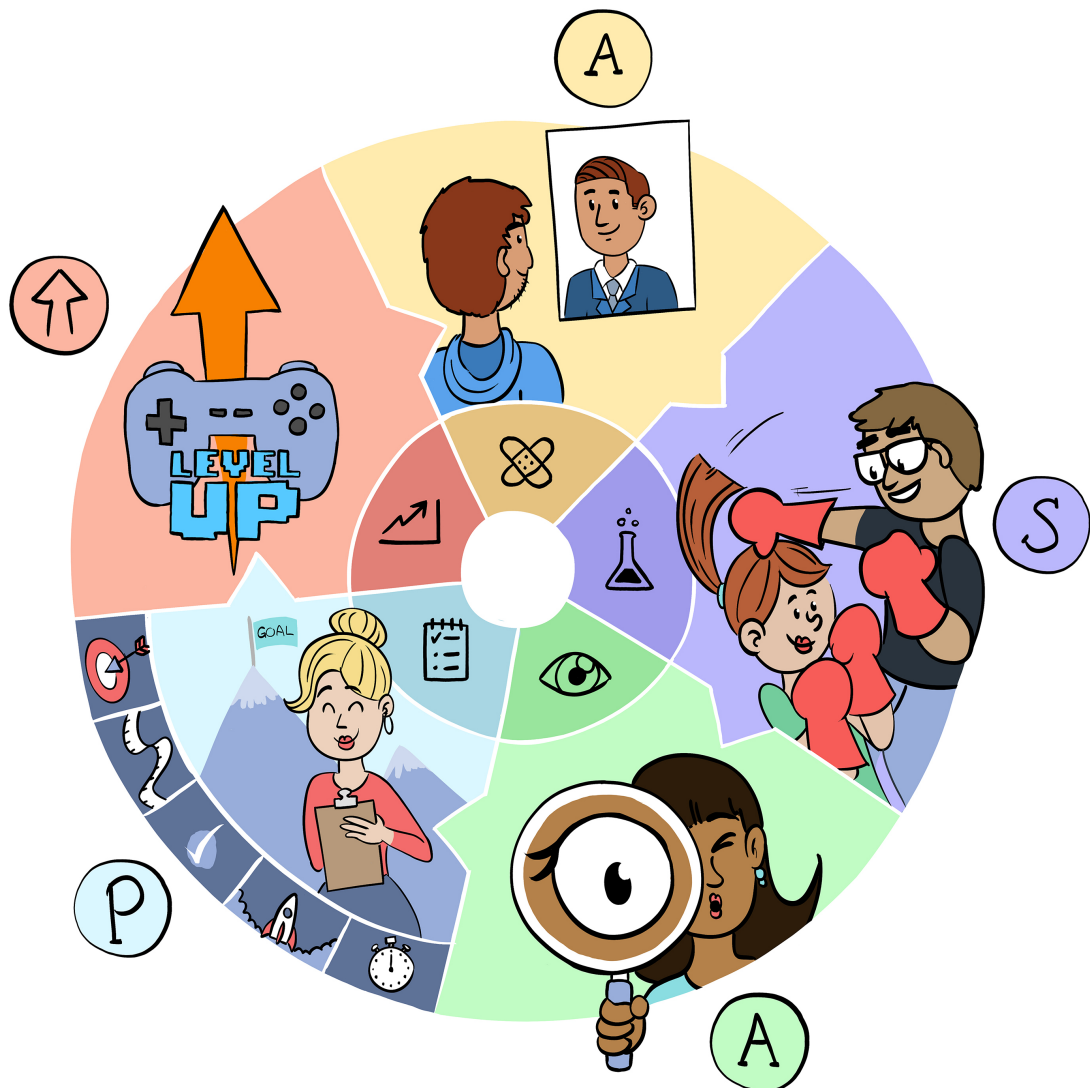
Door gedrag voelbaar en zichtbaar te maken, helpen wij inzicht te geven in wat goed en wat minder goed werkt. We overtuigen niemand maar we laten mensen zelf ontdekken wat het meest effectief is. Hiermee helpen we mensgerichte organisaties zodat zij optimaal rendement halen met hun aanwezige talent en tegelijk hun talent boeien en binden waardoor zij nooit meer talent verliezen aan concurrentie.

Dat doen we met de **5 stappen van de ASAP↑ Methode**.

1. De 'auw' fase. Je weet dat er iets niet werkt, je weet dat er meer uit kan komen. In deze fase ben je ook bereid te kijken naar je eigen aandeel hierin. En spiegelen kan 'auw' doen. Ben je bereid oprecht en eerlijk naar jouw eigen input te kijken? Dat geeft je het waardevolle inzicht om te gaan sturen in de richting waar je op wil.
2. De 'speel' fase. Hierin gaan we experimenteren met nieuw gedrag. Je gaat gedrag terugbrengen naar hele simpele kapstok oefeningen (licht fysiek met divers materiaal als bokshandschoenen, tennisballen, springtouw, parachute, kaartspellen, en veel meer). Door deze simplificatie zie je direct het resultaat van het ene gedrag ten opzichte van het andere. In een veilige omgeving oefen je met gedrag en de effecten hiervan buiten je comfortzone. Maar altijd een methode die voor jou werkt. Want iedereen is anders; er is geen 'one size fits all'. Experimenteren is nodig om te voelen wat bij jou past én effectief is.
3. De 'aandacht' fase. Hierin hebben we aandacht voor eigen gedrag in relatie tot anderen. We gaan het met simplificaties geoefende gedrag vertalen naar de praktijk aan de hand van concrete opdrachten. Alle aandacht dus nu naar de praktijk waar je immers de verandering wilt zien. Gedrag wat werkt in de 'speel' fase, gaat ook werken in de 'aandacht' fase maar je moet dan wel het lef hebben om het in het echt te gaan inzetten.
4. De 'plan' fase. Hierin gaan we een routine maken. De bal is aan het rollen, de motivatie is hoog. Om te voorkomen dat men stilvalt en weer in de waan van de dag in oud gedrag schiet, heb je een plan nodig. Concreet en SMART zodat ook als de waan van de dag het overneemt, dat nieuw gedrag gebruikt blijft worden totdat het de nieuwe 'default setting' is en er niet meer over nagedacht hoeft te worden.

5. De 'level up' fase. Als je een gedragsverandering voor elkaar hebt gekregen, mag je best tevreden zijn! Veel mensen struikelen al in fase 1 omdat ze niet bereid zijn te kijken naar hun eigen rol. Gefeliciteerd! Je bent één van een select groepje! Echter stilstaan op de goede weg maakt nog steeds dat je aangereiden wordt. Het zou geen kwaad kunnen om weer bij fase 1 te beginnen voor een pijn in jouw organisatie die vervolgens aangepakt mag worden. Zo blijf je een lerende, ontwikkelende organisatie en blijf je gebruik maken van het momentum en het vertrouwen dat je al hebt gecreëerd.

Door de ASAP↑ methode toe te passen, helpen wij (HR) managers zodat zij meer rendement uit hun talent halen en zij tegelijkertijd hiermee hun talent ook boeien en binden zodat dit niet langer verloren gaat aan de concurrent.



Om te zorgen dat het gedrag niet wegebt als wij weg zijn uit de organisatie, nemen we een aantal stappen. Zo laten we geleidelijk 'los' en dragen we over aan de interne trainer. Die kan het proces overnemen. Ook nemen we een aantal stappen om tijdens het traject de onderwerpen te ankeren aan de dagelijkse praktijk. Door te werken met de 3 C's maken we de interventie duurzaam.

Duurzaamheid met drie C's

Wij willen duurzaamheid realiseren in onze dienstverlening. Hiertoe werken wij met drie C's:

- ✓ Circulair
- ✓ Co-creatie
- ✓ Concreet

Onze diensten zijn **circulair**. Wij zoeken aansluiting met de individuele problematiek van een organisatie en wij maken weer verbinding terug naar de organisatie. Dat is een duurzaam proces. Zie het als het lijmen van twee materialen; dat moet je met zorg doen en goed vasthouden en dan met beleid loslaten. Zo ook bij onze dienstverlening. De verbindingen moeten sterk zijn waar we aansluiten anders is het niet blijvend.

Als het proces circulair is, bloedt een interventie niet dood nadat de externe dienstverlener uit beeld is verdwenen. Dat werkt alleen met **co-creatie**. Dat betekent dat we het samen doen; samen ontdekken we het pad dat voor de organisatie werkt.



Er wordt veel tijd geïnvesteerd in het helder krijgen van de praktijk waar onze relatie tegenaan loopt. Nauwe samenwerking met onze relatie is hiertoe essentieel en samen creëren wij het meest optimale resultaat. Hierdoor kunnen wij **concreet** een planning neerleggen die moet leiden tot het resultaat welke wij vooraf hebben afgesproken. Maar co-creatie houdt ook in dat tijdens een interventie voortdurend overleg blijft plaatsvinden zodat de weg naar het resultaat toe ook aangepast kan worden als de situatie hierom vraagt.

De einddoelstelling wordt helder geformuleerd en indien mogelijk staan we er ook voor open om deze meetbaar te maken. Dan is het resultaat concreet meetbaar. In veel gevallen is dat mogelijk! Concreet houdt ook in: toepasbaar en praktijkgericht. Soms ontkom je niet aan theorieën en wetenschap maar

het moet concreet vertaald worden naar de praktijk van onze relatie. Concreet maken doen we op alle niveaus in het traject; in het voortraject waarin we gestructureerde en concrete offertes maken waarin de verwachtingen helder zijn. Ook tijdens het proces benoemen, confronteren en spiegelen wij op een heldere wijze. Evenals in het natraject waarin je van ons duidelijke evaluaties mag verwachten met concrete adviezen.



Hoe werkt het? Trainingen in beeld

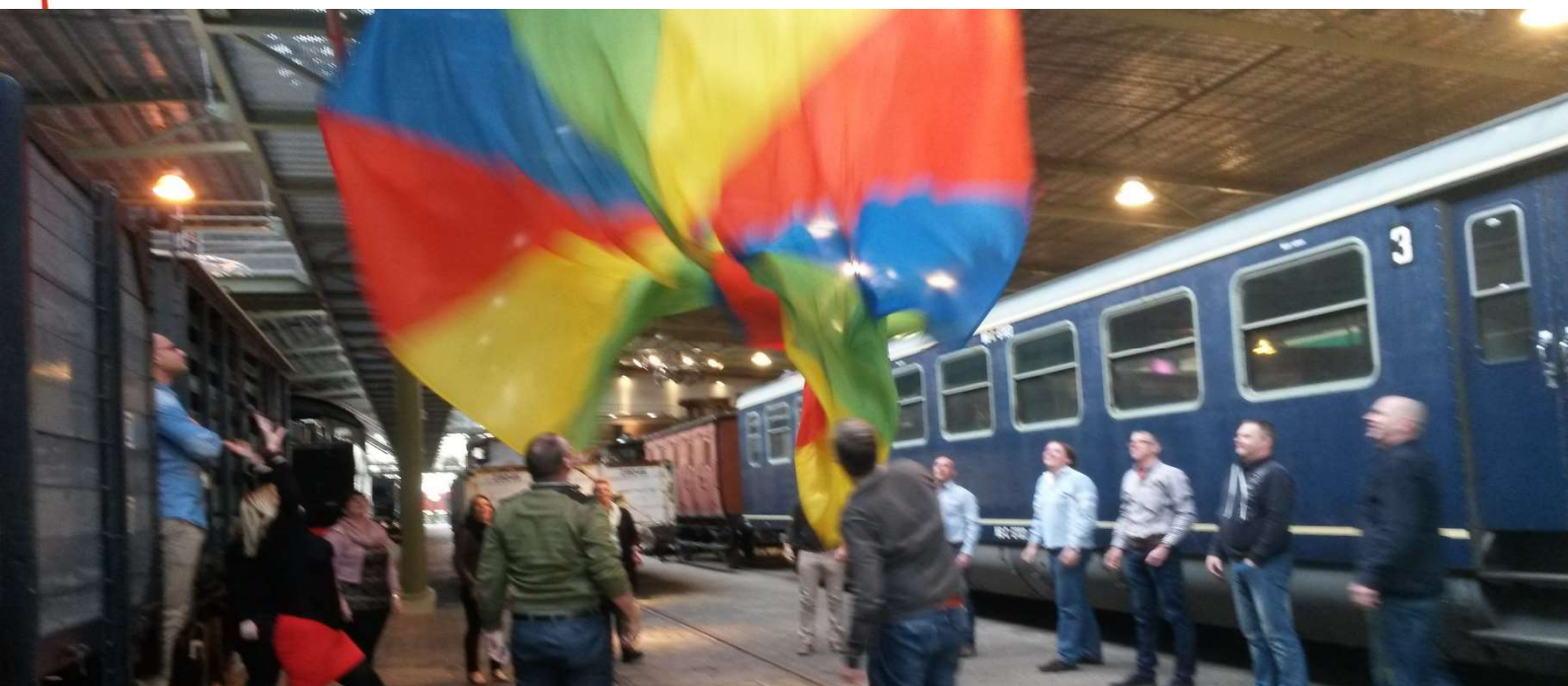
Doorgaans begint een traject met een gevoel dat verbetering mogelijk en zelfs noodzakelijk is. Soms is de vraag al helder. Soms ook nog niet. Door met RDTA een gratis strategiegesprek te gaan, kan deze vraagstelling al meer helder worden. Onze registerpsychologen zijn getraind in het doorvragen om de kern boven tafel te krijgen. Het gebeurt ook wel eens dat in zo'n gesprek een breed ontwikkelvraagstuk boven tafel komt waar wij niet zondermeer invulling aan kunnen geven. Daar zijn we ook eerlijk over. Voor de delen die wij wél uit kunnen werken, kunnen wij indien gewenst een voorstel voor maken. Dat is geheel gratis en vrijblijvend.

De offerte

In het voorstel volgt een korte weergave van het gesprek waarin de ambities en doelstellingen zo volledig mogelijk worden weergegeven. Hierin wordt ook een indicatie gegeven van het aantal uren dat wij vermoeden nodig te hebben, welke producten worden ingezet en uiteraard wat de investering hiervan bedraagt.

Het programma

Tijdens de sessies wordt op diverse manieren gewerkt aan de gestelde doelen om naar het einddoel toe te werken. Huiswerkopdrachten maken altijd deel uit van een meerdaags traject omdat het geoefende daar daadwerkelijk in de praktijk dient te worden toegepast. Dat zijn altijd kleine, behapbare onderdelen van de behandelde onderwerpen. Bij onze trainingen, workshops en MD trajecten hebben we een redelijk unieke aanpak waarbij we lastige, complexe theorieën weten terug te brengen tot een gevoel en een ervaring. Dit doen wij met 'kapstokoefeningen'. Het helpt mensen om theorie op te hangen aan een eigen gevoel en ervaring waardoor het veel beter beklijft. Het zelf voelen en ervaren in plaats van erover praten. Zo komen zelfs de meest complexe theorieën tot leven. Vervolgens leggen wij de verbinding naar de dagelijkse praktijk met concrete oefeningen, opdrachten en casuïstiek die is afgestemd op de situatie binnen de organisatie of binnen het team. Daarmee maken we de cirkel rond naar de praktijk waar de mensen mee te maken hebben. In die vertaalslag zijn wij sterk. Tevens schenken wij veel aandacht aan het stukje communicatie. Het is essentieel dat de deelnemers aan een traject ook in staat zijn om het nieuwe gedrag of de nieuwe technieken in te zetten in hun dagelijks werk. Daartoe dienen ook zij op de juiste wijze hun medewerkers, collega's, klanten, et cetera aan te kunnen spreken. Hiermee is dit een essentieel onderdeel van een duurzaam traject.





Belasting van de deelnemers

Voor de inhoudelijke dagen wordt doorgaans een voorbereiding van de deelnemers verwacht. Deze voorbereiding bestaat uit het doorlezen van theoretische stukken die in de trainingsdagen niet meer behandeld wordt. Wel wordt er geoefend met de theorie zodat deze kennis gemakkelijker en beter wordt opgeslagen. Hiervoor is een goede voorbereiding echter wel noodzakelijk. Afhankelijk van de snelheid van de lezer moet er gerekend worden op één à twee avonden werk. Ook moet tijd worden gereserveerd voor de tussentijdse oefeningen welke tussen de trainingsdagen door soms gegeven kunnen worden. Dit houdt in het oefenen van het geleerde in de dagelijkse praktijk.



Concreet maken met individuele actieplannen

Bij vrijwel alle trajecten komen op enige wijze de actieplannen terug richting het einde van een traject. Hierin begeleiden wij de deelnemers om het geleerde om te zetten in concrete plannen naar de toekomst. Deze plannen dienen SMART gemaakt te worden en kunnen ook onderdeel uitmaken van een POP traject of afspraken met de leidinggevende. Het is niet ongebruikelijk dat deze actieplannen kort en individueel gepresenteerd worden aan een directie of MT. Dit is de Plan fase van de ASAP↑ Methode.

Afronding traject en opzetten intervisie

Het traject wordt doorgaans afgesloten met een afrondingsdag waarbij de deelnemers ook mogelijkheid hebben om leerpunten in te brengen waar zij extra aandacht in behoeven. Tevens worden de actieplannen concreet gemaakt en besproken en eventueel ook gepresenteerd. Indien gewenst zetten wij aan het einde van het traject met de Interne Trainer een intervisie groepje op en de eerste drie datums worden reeds vastgelegd. Intervisie is bedoeld om met de groep deelnemers te sparren over het geleerde en hoe dat in praktijk is gebracht. Ervaringen worden uitgewisseld en ook kan men leren van ideeën en ervaringen van elkaar. Ook kan de Interne Trainer tijdens deze bijeenkomsten korte stukjes theorie herhalen en opnieuw oefenen als hier behoefte aan is. De



intervisie zorgt voor de verankering van het traject en de duurzaamheid ervan en hieruit komen vaak ook weer de vervolgvragen naar boven die weer kunnen leiden tot een nieuwe leercyclus. De Level Up fase van de ASAP↑ Methode. De frequentie van de bijeenkomsten wordt door de groep en de Interne Trainer zelf bepaald. Indien E-learning is opgezet, wordt hier het beheer van de omgeving overgedragen aan de Interne Trainer. Die kan de E-learning omgeving blijven gebruiken om het traject verder uit te rollen en te laten beklijven.

**Individuele coaching**

Indien gewenst kunnen de deelnemers verder op hun individuele ontwikkelpunten ingaan door middel van een persoonlijk traject waar één op één de nodige handvatten en oefeningen wordt geboden om hier vlot stappen in te nemen. Deze sessies kunnen wanneer nodig worden ingezet en zij kunnen variëren van twee tot acht sessies. Het aantal sessies is

afhankelijk van de vraagstelling en de voortgang van het traject. Er kan, naar behoefte, op ieder moment worden gestopt met de sessies. Bij MD trajecten wordt standaard vier uur ingeruimd per persoon om individueel met de trainer te kunnen sparren over de zaken waar de manager tegenaan loopt in diens praktijk. Dat zijn doorgaans onderwerpen die niet geschikt zijn om plenair te bespreken tijdens de bijeenkomsten. Er wordt een totaal aantal uren aan persoonlijke coaching ingekocht en deze kan worden 'opgemaakt' door de deelnemers. De één heeft hier meer behoefte aan dan de ander en op deze wijze kan het 'potje' worden opgemaakt. Eventuele extra uren kunnen altijd ingekocht worden indien noodzakelijk.

OPTIONEEL: Assessment

Indien gewenst kan vooraf het traject een Assessment worden gedaan van de deelnemers. Dit kan een Totaal Assessment zijn waarin alles wordt meegenomen (capaciteiten, persoonlijkheid, gedrag, drijfveren, praktische vaardigheden en competenties en talenten) maar ook een Focus Assessment is mogelijk waarbij er een beperkter beeld wordt geschetst. Tenslotte is het ook mogelijk om een Scan te maken op slechts één deelgebied zoals bijvoorbeeld Persoonlijkheid (Gedrag en/of Drijfveren).

De verzamelde gegevens kunnen dienen als handvatten tijdens het traject maar het kan ook gebruikt worden om een jaar na het traject te beoordelen of het traject een meetbare verandering heeft laten plaatsvinden bij de deelnemers.

Conditie

Uiteraard volgt altijd een gedetailleerd voorstel maar je kunt zelf al een inschatting maken op basis van onze vaste tarieven. Onze prijslijst staat op de website en is altijd actueel. Houd rekening met uitvoerende uren maar ook met voorbereiding. Deze tijd wordt gebruikt voor het opstellen van syllabi en het vermenigvuldigen hiervan, het uitwerken van organisatie of team specifieke cases, het uitwerken van de dag en lesplanningen, het voorbereiden van materialen, et cetera.



Referenties:

Hier tref je een aantal referenties aan. Er zijn er meer te zien (ook in beeld en geluid) op onze site. Benieuwd naar specifieke referenties van een specifiek traject of in een bepaalde branche? Vraag ernaar! Waarschijnlijk kunnen we je in contact brengen of hebben we hier ook een referentie van.

Tim Legerstee, HR Business Partner, BAM Infra Energie & Water West BV.

We hebben met 30 collega's een teambuilding gehouden waarbij er door middel van fysieke oefeningen theorie in de praktijk is gebracht. Deze collega's werkten tot voor kort op verschillende werklocaties. In Zwammerdam zijn enkele maanden geleden diverse verschillende afdelingen samengevoegd (die voorheen op eigen locaties werkten). Doel van deze bijeenkomst was dat de medewerkers echt kennismaken, elkaar(s kwaliteiten) beter leren kennen, elkaar durven te vertrouwen, in actie durven te komen, communiceren, op de hoogte zijn waarvoor ze bij collega's terecht kunnen, zich proactiever opstellen en de 'eilandjes' achter zich laten, kortom: beter samenwerken. Ik ben erg tevreden over de workshop, net als mijn collega's. Vooraf werd er aan mij gevraagd of we weer zo'n saaie, langdradige PowerPoint-presentatie zouden gaan krijgen over allerlei theorieën. Dit is absoluut niet het geval geweest! Het mooie is dat we door de praktische oefeningen toch theorie hebben behandeld maar op een hele speelse, tastbare manier. De groep leende zich hier ook voor (doeners) en vond dit erg leuk om te doen (belangrijk!). Het resultaat is dat het 'ijs' tussen de collega's is gebroken en er op de bovengenoemde doelstellingen zichtbaar vooruitgang is geboekt. De invulling die RDTA aan deze ochtend heeft gegeven, is een verrassende en verfrissende. De fysieke oefeningen (met blinddoek, bokshandschoenen, kaarten, eieren) hebben het kwartje echt laten vallen!



Hans van Raamsdonk, Adviseur Leren & Ontwikkelen, ProRail

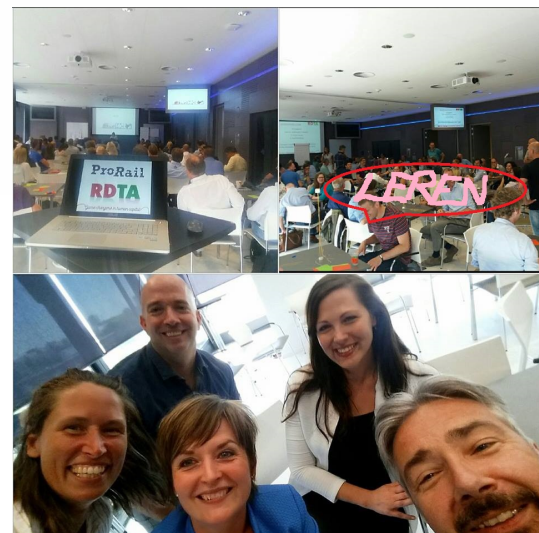
RDTA is met vijf trainers aan de slag geweest om ons te helpen met de volgende stap. Waar ik met verbazing naar heb zitten kijken, is dat met de ASAP Methode RDTA in staat is om in een dagdeel duidelijk te maken waar anderen twee volle dagen voor nodig hebben! Hierdoor kom je snel bij de kern en zijn mensen ook in staat om er daadwerkelijk wat mee te gaan doen. Het is hands-on, praktisch en toepasbaar. En het werkt! Ik zie het werken! Niet voor niets doe ik inmiddels al jaren zaken met RDTA!

Ineke Hazendonk, beleidsmedewerker, Gemeente Geldermalsen

Tijdens de Dag van het Vrijwilligerscompliment 2014 in Geldermalsen, werd onder andere een workshop 'Grenzen stellen' aangeboden door RDTA. Daphne Pieterse gaf deze middag twee interactieve workshops voor vrijwilligers in Geldermalsen. De oefeningen gaven de deelnemers inzicht in het herkennen van hun grenzen en hoe ze die kunnen bewaken en doorbreken. Daphne heeft een interactieve manier waarop de deelnemers inzicht krijgen in zichzelf. De gezichtsuitdrukking op het moment dat iemand zijn/haar grens ontdekt en daarop reageert of daarna handelt is prachtig. De deelnemers waren stuk voor stuk enthousiast over de training.



Gemeente Geldermalsen



Een eerste kennismaking: de trainersprofielen

Op de volgende pagina's treft u de trainersprofielen aan van een aantal van onze vaste trainers. Andere profielen zijn uiteraard opvraagbaar.

Daphne Pieterse

Persoonlijk en Betrokken. Werken aan jezelf van binnenuit. Zelf tot inzicht komen door te DOEN. En ik help je daarbij.

Concreet, duidelijk en praktisch. Ik werk als trainer veel met metaforen waardoor je sneller en gemakkelijker de lijn ziet. Ik ben een trainer die gemakkelijk improviseert maar daarbij wel het einddoel in de gaten houdt waar we met de training naartoe gaan. Dat maakt het interactief maar ook flexibel. De einddoelstelling is altijd in mijn achterhoofd. Alleen de weg er naartoe kan variëren. Door te doen, leid ik je tot inzicht.



Doelstelling

Vaardigheden leren kan saai maar ook pittig zijn. Theorie is niet altijd Jip & Janneke geschreven maar wel essentieel als goed fundament voor ontwikkeling. Wat doet dit voor jou? Wat brengt het je? Wat kun jij ermee? Vervolgens help ik met de vertaalslag naar de praktijk. Hierbij gebruik ik doorgaans veel metaforen en bruggetjes die vaak ter plekke naar boven komen. Omdat ik volledig aansluit bij de groep op dat moment en wat jou helpt om het in te kunnen gaan zetten. De vertaling naar de praktijk; daar is waar het om gaat.

Profiel

- Register Psycholoog NIP
- Voedingsdeskundige
- Neurofeedback practitioner
- Trainer en coach
- Docent voor de verschillende trainingen en acteur voor praktijksimulaties

Ik werk het liefst in de zakelijke dienstverlening (dus met volwassenen en professionals) omdat zij goed in staat zijn om na te denken over hun gedrag en het effect daarvan op anderen. Ze zijn heel duidelijk zelf probleemeigenaar en ik help hen op een bepaalde weg. Hierdoor kan ik op een hoger cognitief niveau met volwassenen aan de slag en wordt ik uitgedaagd om ook theoretisch 'on top of my game' te blijven.

Een aantal bedrijven waarvoor ik werk en heb gewerkt is:

- Garcia Jeanswear B.V.
- Vitens
- Webhelp
- Rittal/Phoenix/EPlan
- Ministerie van Justitie
- BAM
- ProRail
- Politie

Leen van Ochten

Enthousiaste professional met gevoel voor zeer uiteenlopende doelgroepen. Mensen omschrijven me als mensenmens. Met mijn authentieke, betrokken aanpak weet ik mensen te motiveren. Ik ga uit van zelfstandigheid, ik behandel mensen als professionals en ik help hen de ruimte en verantwoordelijkheid te nemen die daarbij hoort. Mijn doelgroep is gericht op mensen die vastlopen op velerlei gebied en gemotiveerd zijn om hierin verandering aan te brengen. Je moet wel zelf willen. Ik kan je helpen, ik kan je gedrag spiegelen, ik kan nieuw gedrag met je oefenen, ik kan je helpen met analyseren waarom je vastloopt, ik kan je helpen om effectiever gedrag uit te proberen... maar uiteindelijk zal je zelf de stappen moeten nemen en zal je het zelf moeten doen.



Doelstelling

Ik kan goed luisteren en analyseren. Op vragende wijze probeer ik jou te helpen om tot inzicht te komen wat wel en niet werkt. Er is niet één Juiste Weg. Er is wel een juiste weg die voor jou werkt. Ik help je die te zoeken en te vinden. Dat doe ik niet altijd even conventioneel. Mijn doelstelling is dat JIJ geholpen bent en dat JIJ verder komt.

Profiel

- ✓ Trainer en coach
- ✓ Manager bij de Gemeente Amsterdam
- ✓ Gecertificeerd sportinstructeur
- ✓ Docent voor de verschillende trainingen

Vanuit mijn eigen ervaring ben ik in staat om in te spelen op de meest uiteenlopende hulpvragen. Mijn benadering is zowel een theoretische (onderbouwd met duidelijke modellen) als ook praktisch. Ik kan ervan genieten om mensen te zien groeien en obstakels te overwinnen waarvan ze voorheen dachten dat het onmogelijk was. Ik help hen hun uitdaging onder ogen te zien, reik gedragsalternatieven aan en stimuleer hen om deze actief toe te passen. Dit daagt mezelf ook weer uit om theoretisch en praktisch zo scherp mogelijk te blijven.

Een aantal bedrijven waarvoor ik werk en heb gewerkt is:

- ✓ Gemeente Amsterdam
- ✓ ProRail
- ✓ Phoenix Contact
- ✓ BHV.NL
- ✓ Déhora Academy
- ✓ Ubbink
- ✓ Back 2 Basics
- ✓ Stichting Welzijn Baarn

Jan Bloem

Creatief, innovatief, intens, volgend en doorpakkend op de juiste momenten.

Stabiliteit door flexibiliteit. Als trainer heb ik niet jouw wijsheid in pacht, laat staan 'de wijsheid'. Het is wel zaak jouw ervaring te toetsen. Zowel het ervaren als toetsen probeer ik als psychofysieke ervaring vorm te geven. Ik help je als trainer met het verder ontwikkelen van kwaliteiten die erg goed van pas komen om oplossingen te genereren voor problemen die zijn ontstaan.



Doelstelling

Ik werk met een gefaseerde doelstelling. Het eerste doel is dat de professional in kwestie het ervaren probleem durft om te zetten in een uitdaging. Wanneer het lastig blijkt, zal het volgende doel zijn om de psychofysieke ervaring als informatiebron te leren gebruiken. Vervolgens is het doel het opdoen van concrete ervaringen en in een veilige testomgeving om inzicht te krijgen in wat voor jou goed en minder goed werkt. Op deze manier komen we uit op het uiteindelijke doel: jij als professional zet jouw opgedane kennis, vaardigheden en ervaringen dusdanig in zodat je in staat bent bijvoorbeeld grensoverschrijdende situaties adequaat c.q. professioneel op te lossen.

Profiel

- Klinisch bewegingswetenschapper
- Integratief Bewegingstherapeut
- Neurowetenschapper
- Internationaal expert op het gebied van geweld en weerbaarheid
- Technisch Directeur Topsport Karate Bond Nederland
- Erkend leraar / trainer vechtsport en zelfverdediging /weerbaarheid

Mijn expertise en inzichten zijn niet louter theoretisch van aard. In mijn leven ben ik continu geconfronteerd met grensoverschrijdende situaties, had ik moeite met het op de juiste wijze kanaliseren van mijn emoties en moest ik in de sport en in mijn werk topprestaties leveren. Dit heeft een goede, werkbare interactie opgeleverd tussen theoretische kennis en ervaringsdeskundigheid. Dit gecombineerd met creativiteit, relativerend vermogen, humor en omgevingsbewustzijn, maken mij tot een toegankelijke coach, waarbij mensen zich doorgaans goed op hun gemak voelen.

Een aantal bedrijven waarvoor ik werk en heb gewerkt is o.a.:

- EPlan
- Consolid
- Boer & Croon
- Nederlandse Politie Academie
- Interpolis
- Rechtbank Rotterdam
- RC Universiteit Groningen
- Brandweer Rotterdam