

2020 -2021

| Workshops en trainingen | Blz. |
|---|------|
| 1. MAATWERK OR-TRAININGEN 'One size does not fit all' | 3 |
| 2. BASISTRAINING STARTENDE ONDERNEMINGSRAAD Het fundament voor een goed functionerende OR | 4 |
| 3. MASTERCLASS OR Een denkexercitie van 3 uur op het scherpst van de snede | 5 |
| 4. ADVIES- EN INSTEMMINGSRECHT De fijne kneepjes van het vak | 6 |
| 5. CREËREN EN VASTHOUDEN VAN <i>DE DIALOOG</i> In de OR én in de OV <i>Ook</i> als het spannend wordt | 7 |
| 6. TEAMROLLEN GEVEN UNIEKE INFORMATIE Naar een optimale afstemming van de rollen in je team | 8 |
| 7. RATIONELER DENKEN EN DOEN IN DE OR (RET) Slim omgaan met beren op de weg en spinsels in je hoofd | 9 |
| 8. ONTWIKKELEN VAN EIGENAARSCHAP IN DE OR Hoe kunnen we het <i>samen</i> doen? | 10 |
| 9. MAAK JE DRUK OM WERKDRUK Hoe kun je als OR een goede bijdrage leveren? | 12 |
| 10. TEAMONTWIKKELING MET PAARDEN Leerzaam, ontspannend en inspirerend | 13 |



Maatwerk OR-trainingen

Een training op maat is onze corebusiness.
Al meer dan 20 jaar!

‘One size does not fit all’

Maatwerk is belangrijk omdat alle ondernemingsraden verschillend zijn. Hoeveel ervaring zit er bijv. in de OR, hoe is de verhouding met de bestuurder, welke onderwerpen krijgt de OR te behandelen, hoe ziet de cultuur van de organisatie eruit?

Onze trainers zijn zeer ervaren en willen maatwerk leveren waar u tevreden over bent.

Stappen naar een maatwerktraining:

Intake

Als het contact is gelegd, volgt de intakefase. Het intakegesprek kan op locatie of telefonisch plaatsvinden. In deze fase gaan we dieper in op de trainingsvraag. Tijdens de intake bespreken we de wensen en de verwachtingen van de ondernemingsraad. Ook stellen we tijdens de intake vragen over de kennis en competenties die OR-leden hebben of moeten ontwikkelen. Op basis van het intakegesprek maken wij een programma en een offerte.

Intake, ontwerp van het programma en de offerte zijn altijd geheel vrijblijvend.

Vorbereiding

Op basis van de verkregen informatie tijdens de intake ontwikkelt een ervaren trainer een praktijkgerichte en op maat-geschreven training. In de voorbereidingsfase worden de werkvormen en de oefeningen opgesteld die aansluiten bij de praktijk van de deelnemers.

De training | Onderwerpen die aan de orde kunnen komen:

- Specifieke thema's die op dat moment actueel en misschien ook urgent zijn
- De doelgerichtheid en doeltreffendheid van de OR
- Ontwikkelen van gemeenschappelijkheid
- De WOR / ARBO-Wet
- Effectief vergaderen / onderhandelen
- Samenwerken met de bestuurder
- Afstemming met de Toezichthouder (Rvt of RvC)
- Communicatie met de achterban
- Teamontwikkeling
- Of een specifieke workshop of training zoals in deze brochure staat beschreven

Service na de training.

Ook na een training blijven wij graag met onze klanten meedenken en ze adviseren. Voor korte OR-vragen bieden wij deze dienstverlening gratis aan.

Contact

U kunt geheel vrijblijvend contact opnemen om u verder te laten informeren over een maatwerk OR training. Telefonisch kunt u ons bereiken op 0575 542 417 of u kunt een e-mail sturen naar info@ijsselconsult.com ovv OR / maatwerk-training.



Basiscursus Startende ondernemingsraad

Met deze training bouw je aan het fundament van een goed functionerende OR.

4

Aantal dagdelen in overleg. Het programma dat hieronder is uitgewerkt gaat uit van 2 dagen

Inhoud van de training:

- **De Wet op de Ondernemingsraden**
 - De belangrijkste artikelen en de vertaling naar de praktijk
 - Wat voor OR willen we zijn: de WOR als doel of als middel?
 - Belangrijke elementen uit het advies- en instemmingsrecht
- **De werkwijze van de OR**
 - Verschil tussen DB en OR
 - Hoe vaak een OR en een OV?
 - Voorbereiding op OR en OV
 - Commissies? Taak en werkwijze
- **De proactieve en de reactieve OR**
 - Kenmerken en verschillen
 - Strategie en consequenties
- **De OR als team**
 - Welke kwaliteiten en talenten heeft de OR?
 - Hoe kunnen deze optimaal benut worden?
- Communicatie in de OR
- Effectief en bevredigend vergaderen
- **Het overleg met de Bestuurder**
 - De agenda van de OV
 - Verslag van de OV
 - Ervaringen met de Bestuurder
 - Evt. uitnodigen van de Bestuurder
- **Het contact met de achterban**
 - Agenda en verslag beschikbaar voor de achterban
 - Raadplegen van de achterban: hoe en waarom
 - Ambassadeurs in de organisatie
- **Het OR werkplan**
 - Speerpunten voor het komende jaar
 - Initiatieven in het kader van het werkplan
 - Het stellen van prioriteiten

Mogelijkheden OR-startcursus

- Deze tweedaagse startcursus kan op maat worden gemaakt. Eigen onderwerpen en thema's kunnen aan deze OR-training worden toegevoegd.
- De bestuurder kan worden uitgenodigd om tijdens de cursus om verwachtingen uit te wisselen en afspraken te maken.
- Niet alle OR-leden hoeven nieuw te zijn. De kennis en ervaring van de ervaren leden kan worden benut tijdens deze training.

Locatie OR-startcursus

De OR is hierin leidend. Wij kunnen eventueel adviseren.

Meer info? Bel 0575-542 417 of mail naar info@ijsselconsult.com



Masterclass OR

(van drie uur, op bijv. de locatie van de OR)

‘Een denkexercitie op het scherpst van de snede’

5

Een inspirerende, interactieve en dynamische masterclass

Als je iets *op het scherpst van de snede* doet, dan doe je het met maximale inzet: je gaat tot het uiterste. Dat is waartoe deze masterclass je uitdaagt.

In drie uur tijd worden drie verschillende casussen uit de praktijk van de wereld van de ondernemingsraden behandeld.

In dialoog en debat met de OR wordt de achterkant van het gelijk opgezocht, wordt relevante jurisprudentie op een praktische manier gekoppeld aan casuïstiek, worden strategieën doorgenomen en wordt er gekeken hoe de OR maximaal invloed kan uitoefenen.

We blijven in het debat met beide benen op de grond, maar denken ook out of the box.

De masterclass kan uitstekend binnen de eigen organisatie worden gehouden. Bijv. tijdens een uitgebreide lunch of aan het einde van de middag.

Deze masterclass wordt gegeven door Ben Roelvink.



Ben Roelvink: directeur en coach bij IJsselconsult. Heeft meer dan 20 jaar ervaring met ondernemingsraden. Als OR-lid, als trainer, als bestuurder, als toezichthouder en als schrijver in vakbladen over arbeid en organisatie.

Contact

U kunt geheel vrijblijvend contact opnemen om u verder te laten informeren over een maatwerk OR training. Telefonisch kunt u ons bereiken op 0575 542 417 of u kunt een e-mail sturen naar info@ijsselconsult.com ovv OR / Masterclass.



Advies- en instemmingsrecht

De fijne kneepjes van het vak

Op enig moment kennen de meeste OR-leden wel de hoofdlijnen van de WOR.

Maar in de toepassing ervan begint het vaak te knellen.....

‘.....want tussen droom en daad
staan wetten in de weg
en praktische bezwaren.’

6

In één dagdeel spijkeren we de OR bij in de fijne kneepjes van het advies- en Instemmingsrecht.

Denk bijvoorbeeld aan:

- Zorgvuldigheidseisen die de WOR stelt aan de ondernemer
- Het dilemma met de beleidsvrijheid van de ondernemer
- Visie op het begrip ‘Belangrijk’ (WOR 25)
- Essentiële elementen die in het advies van de OR aanwezig moeten zijn
- Wanneer en hoe doe je een beroep op ‘de nietigheid’
- Toelichting op het begrip ‘onredelijk besluit’ van de ondernemer
- Werking van de Ondernemingskamer
- Interessante en leerzame jurisprudentie
- Niet nakomen van de verplichtingen van de OK is overtreden van de Wet op de economische delicten. Wat betekent dat?

En we werken met praktijksituaties.

Een voorbeeld:

- De bestuurder heeft met zijn M.T. een ‘doorontwikkeling’ van een afdeling voorbereid. De OR heeft er ‘lucht’ van gekregen maar geen voorgenomen besluit ter advisering voorgelegd gekregen. Als de bestuurder hier naar wordt gevraagd doet hij het, naar de mening van de OR, af met ‘business as usual’. Het betreft volgens hem geen reorganisatie en er is al helemaal geen sprake van een ‘belangrijke’ wijziging. Dus ‘niks aan de hand’. De suggestie die hij geeft is ‘dat de OR niet zo moeilijk moet doen’.
Ook vanuit de achterban komen er veel signalen bij de OR dat ze het een slecht plan vinden en dat er met de voorstellen geen antwoord wordt gegeven op de bestaande problematiek.

De OR voelt er zich, al met al, bijzonder ongemakkelijk bij.

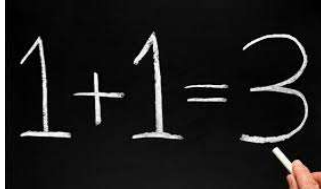
Hoe kun je het beste met zo’n situatie omgaan? Zowel wettelijk als strategisch.

Meer info? Bel 0575-542 417 of mail naar info@ijsselconsult.com

Creëren en vasthouden van *de dialoog*

In de OR én in de OV

Ook als het spannend wordt



| | | |
|---------|---|---------|
| Win | - | Verlies |
| Verlies | - | Win |
| Verlies | - | Verlies |
| Win | - | Win |

7

Met een goede dialoog heb je de meeste kans op een Win – Win situatie. Zowel in de OR als in de OV. Het proces loopt bevredigend en het resultaat is optimaal.

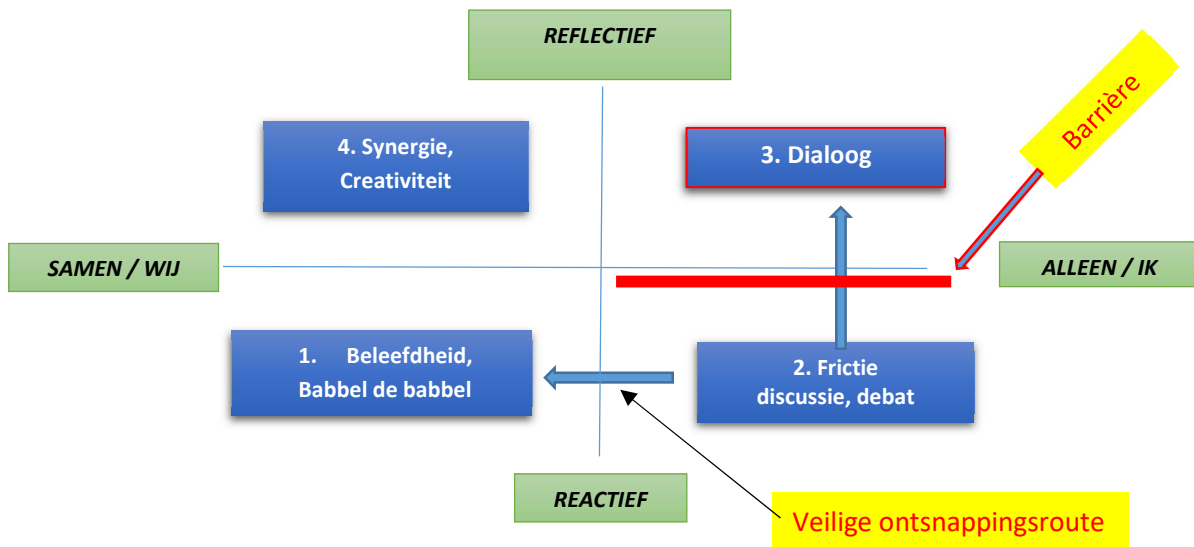
In deze Workshop leer je belangrijke vaardigheden om de regie te nemen én te houden op de dialoog. *Ook* als het spannend wordt. Want juist dan zijn de valkuilen groot om te vervallen in oude patronen.

Voor een goede dialoog moet er vaak eerst een belangrijke barrière worden genomen: die van discussie naar dialoog. Dit is niet eenvoudig omdat je je tijdens een meningsverschil al snel emotioneel ingraaft en

strijdt voor het eigen gelijk. Om de dialoog een kans van slagen te geven moet je het gelijk van de ander onderzoeken. Eerst begrijpen en daarna begrepen willen worden. Natuurlijk doet het eigen gelijk er ook toe en daar moet je je juist op laten bevragen.

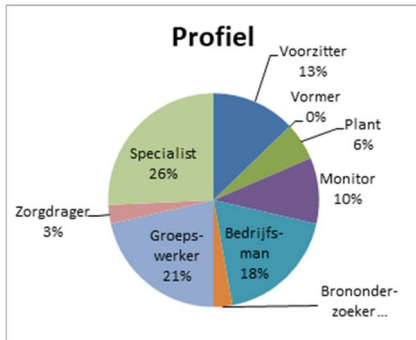
Met een open dialoog sla je de weg in naar creativiteit en een nieuw denken. Je creëert condities voor win-win situaties met verrassende oplossingen en conclusies.

We werken vanuit onderstaand model. **Om de methode goed te oefenen kunnen we werken met een acteur.**
Duur van de training: 1 à 2 dagdelen



Meer info? Bel 0575-542 417 of mail naar info@ijsselconsult.com

Teamrollen geven unieke informatie



Profiel van één OR-lid

Naar een optimale afstemming van de rollen in je team

Een team met getalenteerde teamleden is geen garantie voor een goedlopend team. Het is belangrijk dat alle rollen goed op elkaar zijn afgestemd. Daarmee vergroot je de kans op een team dat gesmeerd loopt. Hebben jullie zicht op de rol die het beste bij een ieder van de OR-leden past?

Duur van de workshop: 1 dagdeel

Doelstelling van de workshop is inzicht te krijgen vanuit welke teamrollen wordt bijgedragen aan de OR-activiteiten en hoe de samenwerking daartussen is te optimaliseren.

Het programma:

Oriëntatie op de theorie van teamrollen:

- Welke teamrollen zijn er te onderscheiden?
- Hoe hangen deze teamrollen samen?

Wie is wie?

Voorafgaand aan de workshop zal aan de deelnemers worden gevraagd om een vragenlijst in te vullen om de eigen teamrol vast te stellen. Aan de hand van de zo verzamelde teamrollen zal per deelnemer het profiel worden besproken op basis van de vraag: welk profiel hoort bij wie?

Van teamlid naar team

De volgende stap is om van het individu naar de bijdrage in het team te komen. Dit is een oefening waarbij de deelnemers gevraagd wordt te redeneren vanuit hun eigen teamrol en deze in samenhang te zien met die van anderen en het team als geheel. Dit geeft een beeld van de sterke punten van het team en ook de punten waar het team zich nog op kan ontwikkelen.

Voorbeeld van een OR groepsfoto

| | Voorzitter | Vormer | Plant | Monitor | Bedrijfsman | Brononderzoeker | Groepswerker | Zorgdrager | Specialist |
|--------|------------|--------|-------|---------|-------------|-----------------|--------------|------------|------------|
| Arjen | 13 | 9 | 4 | 8 | 13 | 2 | 10 | 7 | 4 |
| Danny | 2 | 4 | 7 | 1 | 9 | 5 | 33 | 6 | 3 |
| Erwin | 3 | 16 | 4 | 6 | 11 | 4 | 8 | 8 | 10 |
| Gerard | 6 | 10 | 2 | 12 | 16 | 3 | 6 | 10 | 5 |
| Martin | 9 | 9 | 9 | 1 | 10 | 17 | 6 | 2 | 7 |
| Roel | 9 | 0 | 4 | 7 | 13 | 2 | 15 | 2 | 18 |
| Gerrit | 9 | 6 | 8 | 4 | 13 | 2 | 11 | 8 | 9 |
| | 7 | 8 | 5 | 6 | 12 | 5 | 13 | 6 | 8 |

De oogst van de workshop

Opmaken van de balans en vertaling van het geleerde naar de praktijk van de OR.

Meer info? Bel 0575-542 417 of mail naar info@ijsselconsult.com



Rationeler denken en doen in de OR (RET)

Slim omgaan met beren op de weg en spinsels in je hoofd

Als OR-lid en als trainer weten wij uit ervaring dat een ondernemingsraad zich dikwijls afhankelijk weet van anderen; bijv. van de bestuurder, van een leidinggevende, van de achterban maar ook van andere OR-leden. Deze afhankelijkheden kunnen je op de proef stellen. Ze kunnen gevoelens geven van onmacht of onrecht en ze kunnen ons gaan irriteren.

9

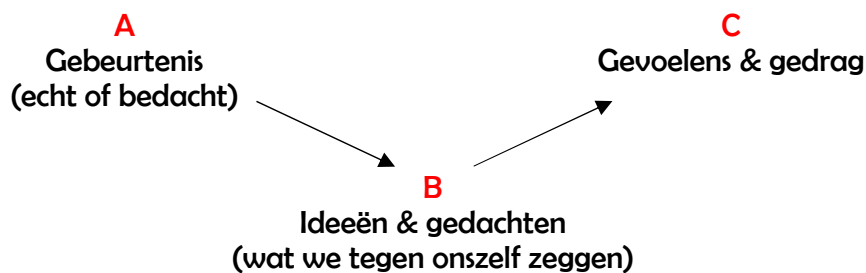
Met deze training leer je beter omgaan met allerlei situaties in het OR-werk die aanleiding kunnen zijn voor ergernissen, stress en niet-productief gedrag.

Het uitgangspunt bij de RET is dat het niet de gebeurtenissen zelf zijn die deze gevoelens en bijbehorend gedrag veroorzaken, maar onze gedachten over die gebeurtenissen.

Je leert bijv. om belemmerende gedachten om te buigen naar een helpende variant. Je effectiviteit neemt toe en het OR-werk wordt leuker.

Gedurende deze training krijg je inzicht in veel voorkomende belemmerende ideeën en overtuigingen.

Op basis van de RET (Rationele Effectiviteits Training) leer je deze gedachten om te buigen met een praktisch stappenplan. Je breidt je repertoire uit door daadwerkelijk door een andere bril te leren kijken.



Met de RET is de OR beter in staat om te handelen in lijn met zijn waarden en kan de OR de aanwezige kwaliteiten en talenten bewuster inzetten.

De OR ervaart meer regie over het eigen gedrag en er is meer overzicht en rust.

Duur van de workshop: 1 dagdeel

Meer info? Bel 0575-542 417 of mail naar info@ijsselconsult.com

Ontwikkelen van Eigenaarschap in de OR



Hoe kunnen we het *samen* doen?

Duur: 1.5 dagdeel

In veel organisaties wordt toegewerkt naar zelfsturing en resultaatverantwoordelijkheid door teams. Medewerkers worden daar zelf verantwoordelijk voor behaalde resultaten en de wijze waarop die gerealiseerd worden. De OR wil dikwijls zelf ook meegaan in deze ontwikkeling.

10

Van resultaatverantwoordelijkheid kan alleen sprake zijn als alle OR-leden professioneel eigenaarschap tonen en dat blijven doen.

In deze workshop behandelen we 7 elementen, die ondersteunend kunnen zijn bij een verdere ontwikkeling van het eigenaarschap in de OR.

Doelstelling van de workshop is inzicht te krijgen op welke wijze eigenaarschap binnen het team ontwikkeld kan worden en met behulp waarvan dat gerealiseerd kan worden.

Het programma:

Oriëntatie op de voorwaarden voor eigenaarschap:

- Wat verstaan we onder eigenaarschap?
- Welke verwachtingen leven er over dit onderwerp?
- Hoe ziet de huidige en de gewenste situatie eruit?

Aansluitend bespreken we met elkaar de 7 elementen van 'Professioneel eigenaarschap' en gaan per element de diepte in door een korte oefening, groepsbespreking of analyse van de situatie zoals deze wordt ervaren.

1. Willen: Het 'willen' is sterk gekoppeld aan de intrinsieke motivatie. Welke motieven spelen zoal mee?
2. Kunnen: Iemand zei eens: 'Je zou het misschien wel willen, maar je moet het ook nog 'Kunnen'. Weten we ons competent? Hebben we de vaardigheden die noodzakelijk zijn om effectief te zijn?
3. Vertrouwen: Een belangrijke basis om lekker te kunnen werken en samenwerken. Hoe zit het met ons vertrouwen naar onze bestuurder, het management en in de OR?
4. Betekenis geven: Heb ik het idee dat ik een toegevoegde waarde heb als OR(-lid)? Heb ik een bijdrage om het verschil te maken?
5. Regelruimte: Ervaar ik voldoende professionele ruimte en autonomie om mijn eigen stijl, kennis en kwaliteiten in te kunnen zetten?

6. **Transparantie:** Is er sprake van een open communicatie? Of heb ik ervaring met verborgen agenda's en politieke spelletjes?
7. **Overzicht:** Zie je als OR-lid de verbanden van de onderwerpen die in de OR behandeld worden? Zie je door de bomen het bos nog?

De samenhang voor professioneel eigenaarschap

Deze randvoorwaarden staan niet op zichzelf maar moeten in samenhang met elkaar worden gezien en ingezet.

Vertrouwen

De voorwaarde 'Vertrouwen' wordt met een vragenlijst van Lencioni verder onderzocht in het team. Dat kan vervolgens leiden tot een "groepsfoto" zoals hieronder weergegeven. Op basis daarvan wordt verdieping gezocht.

| | Casper | Johan | Veronique | Eshter | Rocco | Louis | Leo | Gemiddeld |
|---|--------|-------|-----------|--------|-------|-------|-----|-----------|
| Afwezigheid van vertrouwen | | | | | | | | |
| Verontschuldigen | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| Fouten toegeven | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1,5 |
| Elkaar persoonlijk kennen | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1,8 |
| | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5,3 |
| Angst voor conflicten | | | | | | | | |
| Passie en openheid | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,5 |
| Teamvergaderingen | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3,0 |
| Echte issues komen op tafel | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,8 |
| | 9 | 7 | 8 | 9 | 6 | 9 | 9 | 8,3 |
| Gebrek aan betrokkenheid | | | | | | | | |
| Kent elkaars bijdrage | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,8 |
| Eenheid in afspraken | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,0 |
| Duidelijke afspraken en plannen | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,5 |
| | 8 | 8 | 9 | 8 | 9 | 9 | 8 | 8,3 |
| Vermijden van verantwoordelijkheid | | | | | | | | |
| Elkaar aanspreken | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2,0 |
| Solidariteit | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1,5 |
| Elkaar uitdagen | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,5 |
| | 6 | 6 | 4 | 8 | 7 | 5 | 6 | 6,0 |
| Verwaarlozen van resultaat | | | | | | | | |
| Offers brengen | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,5 |
| Effecten van niet realiseren | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2,0 |
| Krediet geven | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2,0 |
| | 7 | 5 | 7 | 7 | 5 | 7 | 7 | 6,5 |
| | 2,3 | 2,1 | 2,2 | 2,5 | 2,2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |

De oogst van deze workshop

Wat zijn de lessen die we kunnen trekken en waar wil de OR c.q. willen de OR-leden aan werken? Als OR en als OR-lid gaan we na hoe we concreet invulling kunnen gaan geven aan het eigenaarschap.

Meer info? Bel 0575-542 417 of mail naar info@ijsselconsult.com



Maak je druk om werkdruk

Hoe kun je als OR een goede bijdrage leveren?

De kosten van werkverzuim door stress zijn opgelopen tot 2,8 miljard euro per jaar. Zo'n 1,3 miljoen werknemers hebben last van burn-outklachten. Dat melden TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in november 2019.

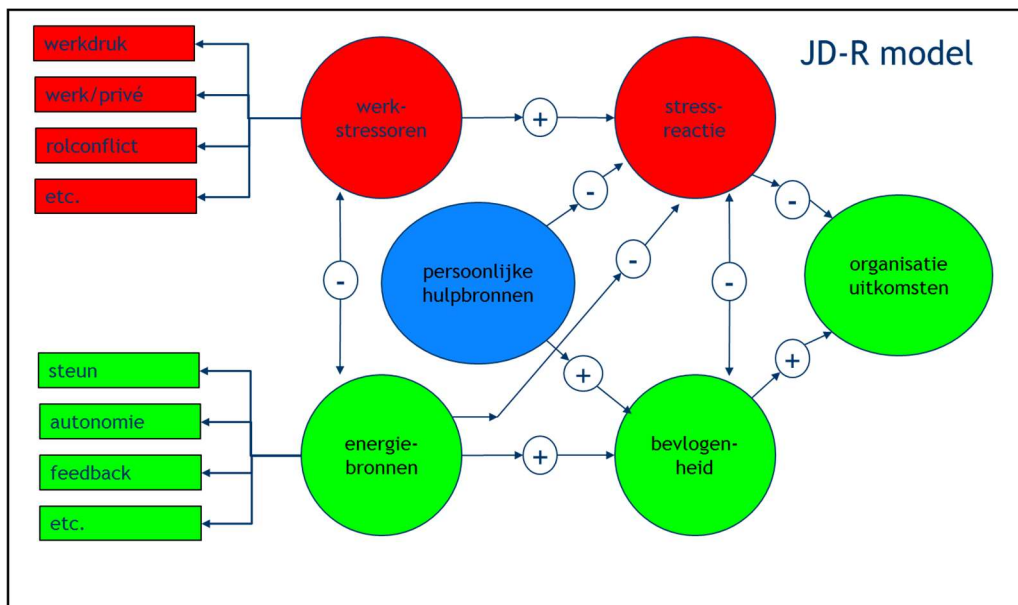
12

Volgens TNO moet de werkstress aan twee kanten aangepakt worden. Aan de ene kant door bij de bron de werkbelasting te verlagen en aan de andere kant bij de werknemer de veerkracht en belastbaarheid te vergroten.

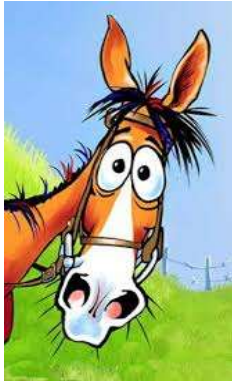
WAT KAN DE OR DOEN?

Gedurende 1 tot 1.5 dagdeel geven we de OR inzicht in de belangrijkste processen, wettelijke kaders en praktische handvatten om in de eigen organisatie mee aan de slag te gaan.

- Wat zegt bijv. de ARBO-wet over de plichten van de werkgever?
- Wat zijn de belangrijkste bronnen van werkdruk?
- Hoe ziet het model van TNO eruit?
- Wat is een Risico-Inventarisatie & Evaluatie?
- Heeft de OR instemmingsrecht en hoe is dit effectief te benutten?
- Wat wordt verstaan onder Psychosociale Arbeidsbelasting?
- Wat is de rol van de preventie-medewerker en hoe benut je de mogelijkheden van de Arbeidsinspectie?



Meer info? Bel 0575-542 417 of mail naar info@ijsselconsult.com



Teamontwikkeling met paarden

LEERZAAM, ONTSPANNEND EN INSPIREREND

Als je met je OR een keer op een andere manier wilt werken aan de ontwikkeling van je team.

Duur: 1 dagdeel

Al werkende ervaart de OR de kracht en het plezier van een goed functionerend team.

HOE WERKT TEAMONTWIKKELING MET PAARDEN?

Het team gaat oefeningen doen met het paard. Allerlei aspecten komen aan de orde. Zoals leiderschap, verbinding, eigenaarschap, communicatie en de balans in de groep. Collega's leren elkaars kwaliteiten te zien en te benutten.

Er wordt niet op de paarden gereden en ervaring met paarden is niet nodig. Ook als je bang bent voor paarden en pony's is deze methode geschikt.

Op een heldere en nuchtere wijze gaan we aan de slag; actief én in gesprek.

Teams worden hechter, sterker en functioneler. De opdrachten en oefeningen dagen uit om te communiceren, af te stemmen en samen te werken.

Er heerst een ongedwongen sfeer met humor en veel leermomenten.

Dit alles onder supervisie van twee bevlogen coaches én een paard.

EXTRA MOGELIJKHEDEN...

Het is mogelijk deze activiteit te combineren met een andere workshop van IJsselconsult en ook met een lunch, diner of borrel.



Meer info? Bel 0575-542 417 of mail naar info@ijsselconsult.com

Bureau voor Organisatieontwikkeling, Training en Coaching

Wie zijn wij?

Ijssselconsult is in 1990 opgericht. Onze professionals zijn gespecialiseerd in de ontwikkeling van mens en organisatie. We zijn met onze programma's gericht op:

- Een zichtbare en duurzame doorwerking in de praktijk
- Ondersteuning die efficiënt wordt uitgevoerd
- Trainingsprogramma's met concrete resultaten



Ben Roelvink



Leen Quist



Sylvia Alaerds



Margriet Wubs



Miranka Land



Michael Amende

Wat onze klanten over onze trainingen zeggen:

- Zeer leerzaam!
- Leuk, gezellig, nuttig en boven verwachting.
- Op schaal van 1 tot 10 een 9. Top!
- Teambuilding was vooral belangrijk in deze nieuwe groep. Dat doel hebben we bereikt.
- Trainer ziet goed wat er in het team speelt en wat nodig is.
- Duidelijk en praktisch! En ook ontzettend interessant.
- Ik heb al vaak een dergelijke training gevolgd, maar er nog nooit direct zoveel winst er uit kunnen halen. Super!

Onafhankelijke externe toetsing:

CRKBO
Ijssselconsult is geregistreerd bij het CRKBO.
En dus geen BTW!



NOBCO
Onze coaches zijn aangesloten bij het NOBCO, worden getoetst op vakbekwaamheid en zijn gehouden aan de gedragscode.



Meer info? Bel 0575-542 417 of mail naar info@ijssselconsult.com