

A group of diverse business professionals in a networking event, exchanging business cards. The scene is set outdoors in front of a building entrance. A woman in a brown dress is handing a card to a man in a grey suit. Other people in the background are also engaged in conversations and exchanging cards. The overall atmosphere is professional and collaborative.

**Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen
wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?**

© TIOUW.com BV 2018



Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

Binnen organisaties en bedrijven spelen twee vragen een grote rol, namelijk:

- 1. Hoe krijg ik mijn medewerkers zo ver dat zij gaan doen wat de bedoeling is?**
- 2. Hoe zorg ik ervoor dat zij dat vervolgens ook blijven doen?**

Deze twee vragen spelen natuurlijk vaak een rol bij reorganisaties en verandering op het werk, maar zelfs als daar geen sprake van is, dan nog is het vaak lastig om medewerkers de juiste dingen te laten doen. Gelukkig is er een wetenschappelijk goed onderbouwde manier om dit voor elkaar te krijgen.

De tweede vraag is het gemakkelijkst te beantwoorden. Er is veel wetenschappelijk bewijs dat Organizational Behavior Management (OBM) de beste manier is om ervoor te zorgen dat medewerkers boven zichzelf uitstijgen en het gewenste gedrag steeds blijven doen. Bovendien doen zij het gewenste gedrag met een stuk meer motivatie en enthousiasme dan daarvoor wanneer je met OBM aan de slag gaat. En tenslotte kweekt u, wanneer u OBM in uw organisatie inzet, veel meer loyaliteit bij uw medewerkers. Werken voor uw club wordt zo leuk dat medewerkers steeds minder ergens anders zouden willen werken.

Wat OBM laat zien, is dat wat er gebeurt nadat een medewerker gewenst gedrag heeft vertoond veel meer invloed op toekomstig gedrag heeft dan wat dan ook. Binnen OBM hanteren we hier het ABC-model voor. In dit model staat B (behavior) voor het gewenste gedrag. De A staat voor Antecedenten, alles wat er gebeurt voordat gewenste gedrag plaatsvindt. De C staat voor Consequenties, alles wat daarna gebeurt. Wat OBM zo krachtig maakt, is dat alleen OBM de focus bij prestatieverbetering legt op de consequenties.

Tegelijkertijd moet de medewerker wel op de een of andere manier worden aangezet om het gewenste gedrag op zijn minst één keer te doen. Om medewerkers aan te zetten om te doen wat de bedoeling is, zijn de juiste woorden onmisbaar. Pavlov, de oervader van OBM, was al begin twintigste eeuw al bezig met de invloed van woorden.

The method of inducing hypnosis in man involves conditions entirely analogous to those which produced it in our dogs. [...] At present the more usual method consist in the repetition of some form of words, describing sleep, articulated in a flat and monotonous tone of voice [i.e., direct verbal suggestions of relaxation and sleep]. Such words are, of course, conditioned stimuli which have become associated with the state of sleep. In this manner any stimulus which has coincided several times with the development of sleep can now by itself initiate sleep or a hypnotic state. [...] Most of the procedures producing hypnosis become more and more effective the more frequently they are repeated. (Pavlov, 1927, Lecture 23)



Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

Nu is het niet de bedoeling dat u uw medewerkers meteen in slaap hypnotiseert, maar het idee dat de woorden die u gebruikt invloed hebben op het gedrag van anderen staat centraal in de ABC-NLP Business Practitioner opleiding. Skinner, de grote voorman van OBM maakte dan ook een onderscheid tussen communiceren om de wereld te beschrijven en communiceren om de wereld te veranderen. Dit onderscheid staat centraal in de ABC-NLP Business Practitioner opleiding. Soms is het van belang om heel precies te specificeren wat er aan de hand is. Dat geldt niet alleen voor de OBM aanpak, maar voor veel meer situaties binnen organisaties. Vaker is echter het geval dat u communiceert om iets gedaan te krijgen. U wilt met uw woorden gewenst gedrag initiëren of positief bekrachtigen met complimenten. Welke van deze twee activiteiten u ook doet, in beide gevallen maakt het veel uit in hoe u uw woorden kiest. Daarnaast is het ook van belang dat u uw woorden ondersteunt met wat Skinner intern gedrag noemt, en dat u goed rekening houdt met het interne gedrag van de mensen tot wie u zich richt. In de ABC-NLP Business Practitioner opleiding leert u precies hoe u dat het beste doet.

De ABC-NLP Business Practitioner is het antwoord op de eerste vraag. Dit programma is uniek in Europa. Zoals u waarschijnlijk weet wordt er in Amerika veel aandacht besteed aan presenteren en formuleren en wordt hierin op brede schaal in organisaties op getraind. In Nederland behoort u met deze ABC-NLP Business Practitioner tot de pioniers. Zoals duidelijke moge zijn: de ABC-NLP Business Practitioner opleiding combineert NLP

met het ABC-model uit OBM. Op die manier is het de meest ideale NLP opleiding voor bedrijven en organisaties. Ook combineert deze opleiding goed met de OBM Practitioner opleiding.

Het volledige programma bestaat uit negen dagen en is hieronder in detail beschreven. Eventueel kan dit programma ook in zeven hele intense dagen worden gegeven. Daarnaast is het mogelijk om elk onderdeel als losse module te krijgen. Een module kan een halve dag, een hele dag, twee dagen of drie dagen duren. Wanneer u precies voor wilt weten welk format het beste bij uw wensen past, neem dan direct contact op voor nader overleg en een speciaal op uw situatie toegespitst voorstel en offerte. Mocht u de opleiding wel willen doen, maar niet incompany, dan is er een openbare inschrijving van deze opleiding bij de Vrije Universiteit. De opleiding heet dan: [Verbaal Conditioneren](#) en heeft hetzelfde programma.

Voor die mensen die meteen aan de slag willen geven we alvast een opdracht mee. Het is de bedoeling om tijdens deze opleiding het geleerde meteen in de praktijk te brengen. Dus de opdracht is: zoek een casus waarbij u medewerkers direct kan aansporen tot gewenst gedrag. Idealiter, is het een casus waarbij ook OBM wordt ingezet voor prestatieverbetering, maar dit is niet verplicht.

1. Ter voorbereiding van de opleiding is er een reader met relevante wetenschappelijke literatuur en een online video van ongeveer een

Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

uur waarin het theoretische kader wordt behandeld. Op die manier kunnen we de focus tijdens de bijeenkomsten leggen op het oefenen van de stof en het beantwoord krijgen van uitdagende vragen.

2. Tijdens de opleiding voert u een praktijkopdracht uit in de vorm van het schrijven van een paper over een van de onderwerpen van de negen bijeenkomsten (een beschrijving hiervan volgt hieronder). Dit paper kan u natuurlijk gebruik maken bij de promotie van uw werkzaamheden of om uw inzicht in de materie te demonstreren. Het paper wordt binnen de opleiding gebruikt om uw vermogen tekstueel mensen verbaal te conditioneren te testen en aan te scherpen.
3. U houdt een logboek bij van de momenten dat u of bewust bent van hetgeen u tijdens deze opleiding hebt geleerd hebt ingezet binnen de casus of wanneer u zichzelf hebt betrappt het geleerde automatisch en zonder daarbij na te denken heeft gebruikt. Daarnaast kunt u optioneel in uw logboek noteren wanneer een van beide gebeurt in andere situaties dan uw casus.

Na deze opleiding bent u in staat om alle onderdelen van verbaal conditioneren, namelijk uw eigen interne gedrag, uw formuleringen en uw inzicht in de mensen tot wie u zich richt te gebruiken. Op die manier vergroot u uw effectiviteit in het initiëren van gewenst gedrag en in het sociaal belonen.

Uw trainer:

Licensed NLP Master Trainer & VU-university certified OBM trainer/coach Joost van der Leij

Als enige in de wereld geeft Licensed NLP Master Trainer™ Joost van der Leij de Licensed NLP Business Practitioner™ op een top 100 universiteit, namelijk de Vrije Universiteit van Amsterdam. Door Neuro-Linguïstisch Programmeren (NLP) te combineren met Organizational Behavior Management (OBM) wordt NLP van een wetenschappelijk framework voorzien. Naast Licensed NLP Master Trainer™



is Joost van der Leij ook een VU-university certified OBM trainer/coach. Hij werkt zowel nauw samen met het Aubrey Daniels Research Institute for Behavior Analysis (ADRIBA) van de Economie en Bedrijfskunde faculteit van de Vrije Universiteit en de Nederlandse experts op het gebied van OBM, als met Richard Bandler, de grondlegger van NLP. Joost is er trots op dat hij de enige Nederlandse NLP trainer is die door Richard Bandler wordt bedankt voor zijn bewezen diensten in een van de boeken van Richard Bandler. Kortom, met Joost van der Leij haalt u de Nederlandse expert op het gebied van NLP en de combinatie met OBM in huis!



Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

Literatuur

U ontvangt een reader met alle relevante literatuur op de eerste dag van de opleiding. In deze reader zijn de volgende artikelen opgenomen die de wetenschappelijke grondslag van deze opleiding vormen. De artikelen zijn op leesvolgorde genummerd:

1. Skinner, B. F. Science and Human Behavior. Macmillan, 1960. Hoofdstuk 3: Why Organisms Behave.
2. Skinner, B. F. Science and Human Behavior. Macmillan, 1960. Hoofdstuk 14: Function Versus Aspect.
3. Tooby, John, and H. Clark Barrett. "Resolving the Debate on Innate Ideas." *The Innate Mind*, 2005, pp. 305–337.
4. Deyoung, Colin G. "Cybernetic Big Five Theory." *Journal of Research in Personality*, Volume 56, June 2015, Pages 33-58
5. Seymour, Ben, et al. "The Neurobiology of Punishment." *Nature Reviews Neuroscience*, vol. 8, no. 4, 2007, pp. 300–311.
6. Pavlov, Ivan Petrovich, and W. Horsley Gantt. *Lectures on Conditioned Reflexes*. Classics of Psychiatry & Behavioral Sciences Library, 1991. Lecture 23
7. O'doherty, John. "Reward Predictions and Computations." *Neurobiology of Sensation and Reward Frontiers in Neuroscience*, 2011, pp. 311–327.
8. Mayer, G. Roy, et al. *Behavior Analysis for Lasting Change*. Sloan Publishing, 2014. Hoofdstuk 17: Achieving Stimulus Control.

9. Mayer, G. Roy, et al. *Behavior Analysis for Lasting Change*. Sloan Publishing, 2014. Hoofdstuk 19: Teaching, Expanding and Refining Verbal Behavior.
10. Skinner, B. F., and Henry D. Schlinger. *Verbal Behavior*. Echo Point Books & Media, 2015. Hoofdstuk 3: The Mand
11. Ashby, Wr. *An Introduction to Cybernetics*. Methuen, 1970. Hoofdstuk 1: What is New
12. Miller, George A. *Plans and the Structure of Behavior*. Martino Fine Books, 2013. Foreword van Donald Broadbent
13. Clark, Andy, "Whatever next? Predictive brains, situated agents, and the future of cognitive science" *Behavioral and Brain Sciences* - 05/2013

Daarnaast ontvangt u de volgende boeken als naslagwerk:

Joost van der Leij: Breintraining

Joost van der Leij: Het Neurogram®

Joost van der Leij: Logica van Onzekerheid

Joost van der Leij: Meer Dan Waar

Joost van der Leij: Psychologie Zonder Inhoud



Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

Doelen van het programma

We onderkennen drie hoofddoelen in het programma:

1. Een betere beheersing van hoe u formuleert wat u wilt zeggen en overbrengen. Beter kunnen luisteren naar wat iemand zegt en daarbij de connectie kunnen maken naar welke soort verbale conditionering daar in het verleden waarschijnlijk aan gekoppeld zat. Het vermogen om oude conditioneringen te doorbreken en te vervangen door nieuwe verbale conditioneringen die beter voor de ander zijn. En het vermogen dit zowel één op één te doen als met grotere groepen.
2. Een betere beheersing van uw eigen interne en externe gedrag zodat u in staat bent om uw communicatie met de juiste bewegingen van hoofd en handen te ondersteunen. Op die manier leert u onder andere om toehoorders mee te nemen op een emotionele reis zodat u hen meer raakt en meer betrokken maakt bij hetgeen u wilt overbrengen.
3. Een goed inzicht in hoe toehoorders in het verleden door middel van positieve en negatieve consequenties zijn geconditioneerd om meestal ongewenst gedrag in stand te houden en gewenst gedrag te laten uitdoven en hoe u met de woorden die u gebruikt en OBM in staat bent om negatieve conditionering te doorbreken en te vervangen door positieve bekrachtiging.

Het programma heeft een hoog interactief karakter. De onderwijsvormen bestaan uit kennisoverdracht (“college”), taalpatroon van de dag, discussie over de gelezen literatuur en de online video, presentaties van de eigen voortgang binnen de eigen casus, demonstraties en oefenen in plenaire en subgroepen. De eerste drie dagen van het programma focussen op het eerste hoofddoel, het tweede drietal op het tweede hoofddoel en de laatste drie dagen op het derde hoofddoel. Hieronder staat het programma per dag nader uitgewerkt.



Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

Opzet bijeenkomsten

Het programma bestaat uit drie delen. Elk deel sluit aan bij een van de drie hoofddoelen. De kern van de opleiding is om beter in staat te zijn medewerkers aan te zetten tot het gewenste gedrag door taal te gebruiken. Hiervoor is het nodig om in deel één goed te snappen hoe het brein werkt en welke interne gedragingen er nodig zijn om goed te communiceren. In deel twee trainen we het onbewuste om de juiste formuleringen te gebruiken. In deel drie gaan we nader in op specifieke breinpatronen bij medewerkers waarvan het belangrijk is om er rekening mee te houden wanneer u mensen mee wilt krijgen met uw verhaal. In deel drie gaan we dan met name in op hoe het brein omgaat met tijd en identiteit.

Programma:

Dag 1 ochtend - doel: meer grip op de eigen emoties krijgen om ervoor te zorgen dat u de juiste emotie voelt om uw communicatie te versterken.

- Kennismaking.
- Inleiding in de materie.
- Wederzijdse verwachtingen.
- Taalpatroon van de dag: de hulpwerkwoorden, met name zouden en moeten.
- Kennisoverdracht: drie manieren van leren: imprinting, associatief leren & instrumenteel leren.
- Kennisoverdracht: verschil tussen specifiek en niet specifiek gedrag;

tussen intern gedrag en extern gedrag.

- Demonstratie: intern gedrag, namelijk beheersen emoties en gevoelens.
- Oefenen: intern gedrag, namelijk beheersen emoties en gevoelens.


Bijbehorende literatuur:

- Skinner, B. F. Science and Human Behavior. Macmillan, 1960. Hoofdstuk 3: Why Organisms Behave.
- Davidson, Donald. "Three Varieties of Knowledge." Subjective, Intersubjective, Objective, 2001, pp. 205–220.
- Xu, Fei. "Rational Statistical Inference and Cognitive Development." The Innate Mind, Volume 3, Jan. 2008, pp. 199–215.

Dag 1 middag - doel: inzicht te krijgen in uw eigen aangeboren gedragspatronen die uw communicatie negatief kunnen beïnvloeden.

- Kennisoverdracht: kritiek op het behaviorisme: blanco leermachine versus evolutie.
- Demonstratie: evolutionaire gedragstypes uitzoeken volgens het Neurogram® model.

Bijbehorende literatuur:

- Skinner, B. F. Science and Human Behavior. Macmillan, 1960. Hoofdstuk 14: Function Versus Aspect.
 - Tooby, John, and H. Clark Barrett. "Resolving the Debate on Innate Ideas." The Innate Mind, 2005, pp. 305–337.
- 



Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

Dag 2 ochtend - doel: inzicht krijgen in de onderliggende structuur bij aangeboren gedragspatronen

- Korte herhaling van de vorige dag.
- Presentatie stand individuele casi.
- Taalpatroon van de dag: als en wanneer.
- Kennisoverdracht: evolutionaire gedragstypes, de Big Five persoonlijkheidskenmerken en neurotransmitters.

Bijbehorende literatuur:

- Deyoung, Colin G. "Cybernetic Big Five Theory." *Journal of Research in Personality*, Volume 56, June 2015, Pages 33-58

Dag 2 middag - doel grip krijgen op uw eigen conditioneren uit het verleden zodat u beter snapt hoe conditioneren werkt en hoe u met uw communicatie negatieve conditionering van uw medewerkers kan doorbreken.

- Kennisoverdracht: conditionering in het verleden en verwachtingen naar de toekomst. Hoe in het verleden ongewenst gedrag is beloond en gewenst gedrag is uitgedoofd en hoe dit de verwachtingen voor de toekomst vormgeeft.
- Demonstratie: intern gedrag, beelden van het verleden en toekomst beheersen.
- Oefenen: intern gedrag, beelden van het verleden en toekomst beheersen.

Bijbehorende literatuur:

- Seymour, Ben, et al. "The Neurobiology of Punishment." *Nature Reviews Neuroscience*, vol. 8, no. 4, 2007, pp. 300-311.

Dag 3 - doel: grip krijgen op uw eigen interne dialoog zodat u tijdens presentatie geen last heeft van gedachten die uw verhaal onnodig interrumperen.

- Korte herhaling van de eerste twee dagen.
- Presentatie stand individuele casi.
- Taalpatroon van de dag: "hoe meer hoe meer".
- Kennisoverdracht: het bewustzijn als eindresultaat van intern gedrag.
- Demonstratie: intern gedrag, beheersen van gedachten.
- Oefenen: intern gedrag, beheersen van gedachten.
- Bespreken opzet paper.
- Elkaar helpen met de eigen casi.
- Kennisoverdracht: het voorspellend brein en hoe de piramidestructuur van het brein verwachting en waarneming tegen elkaar uitspeelt. Hoe Bayesiaanse statistiek het probleem van armoede van de stimulus oplost (Poverty of Stimulus argument tegen het behaviorism).

Bijbehorende literatuur:

- Pavlov, Ivan Petrovich, and W. Horsley Gantt. *Lectures on Conditioned Reflexes*. Classics of Psychiatry & Behavioral Sciences Library, 1991. Lecture 23



Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

- O'doherty, John. "Reward Predictions and Computations." *Neurobiology of Sensation and Reward Frontiers in Neuroscience*, 2011, pp. 311–327.

Dag 4 - doel: leren communiceren om te verhelderen.

- Korte herhaling van de eerste drie dagen.
- Presentatie stand individuele casi.
- Kennisoverdracht: triangulatie, de wereld beschrijven en de wereld veranderen.
- Oefenen: specificeren van en met taal, de 11 belangrijkste taalpatronen.
- Kennisoverdracht: taal, conditionering en Bayesiaanse statistiek.

Bijbehorende literatuur:

- Davidson, Donald. "Three Varieties of Knowledge." *Subjective, Intersubjective, Objective*, 2001, pp. 205–220.
- Xu, Fei. "Rational Statistical Inference and Cognitive Development." *The Innate Mind*, Volume 3, Jan. 2008, pp. 199–215.

Dag 5 - doel: leren communiceren om te beïnvloeden.

- Korte herhaling van de eerste vier dagen.
- Presentatie stand individuele casi.
- Kennisoverdracht: tacting en manding; hoe initieer je gewenst gedrag met verbaal conditioneren.

- Oefenen: gedrag initiëren met taal, de 23 belangrijkste taalpatronen.

Bijbehorende literatuur:

- Mayer, G. Roy, et al. *Behavior Analysis for Lasting Change*. Sloan Publishing, 2014. Hoofdstuk 17: Achieving Stimulus Control.

Dag 6 - doel: hypnotische communicatie om medewerkers aan te zetten tot gewenst gedrag.

- Korte herhaling van de eerste vijf dagen.
- Presentatie stand individuele casi.
- Kennisoverdracht: hypnotische taalpatronen.
- Oefenen: hypnotische taalpatronen.
- Kennisoverdracht: hypnose.
- Demonstratie: hypnose.
- Oefenen: hypnose.

Bijbehorende literatuur:

- Mayer, G. Roy, et al. *Behavior Analysis for Lasting Change*. Sloan Publishing, 2014. Hoofdstuk 19: Teaching, Expanding and Refining Verbal Behavior.
- Skinner, B. F., and Henry D. Schlinger. *Verbal Behavior*. Echo Point Books & Media, 2015. Hoofdstuk 3: The Mand



Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

Dag 7 - doel: inzicht in hoe ons brein werkt en het beste cybernetisch kan worden beschreven.

- Korte herhaling van de eerste zes dagen.
- Presentatie stand individuele casi.
- Taalpatroon van de dag: nog en niet.
- Kennisoverdracht: relatie behaviorism en cybernetica. Veranderingsmodel extern en intern gedrag. Relatie met MORCA uit OBM. Terugkoppeling en control feedback.
- Oefenen: in kaart brengen en veranderen van intern gedrag.
- Kennisoverdracht: relatie ABC-analyse en veranderingsmodel extern en inter gedrag.
- Oefenen: in kaart brengen combinatie ABC-analyse en intern gedrag.

Bijbehorende literatuur:

- Ashby, Wr. An Introduction to Cybernetics. Methuen, 1970. Hoofdstuk 1: What is New
- Miller, George A. Plans and the Structure of Behavior. Martino Fine Books, 2013. Foreword van Donald Broadbent

Dag 8 - doel: negatieve associaties doorbreken, zowel bij uzelf als bij anderen.

- Korte herhaling van de eerste zeven dagen.
- Presentatie stand individuele casi.
- Taalpatroon van de dag: ja ladders en nee.

- Kennisoverdracht: associatief leren.
- Demonstratie: associatie leggen tussen emoties.
- Oefenen: associatie leggen tussen emoties.
- Kennisoverdracht: emotionele associaties leggen met behulp van verhalen.
- Oefenen: verhalen presenteren met emotionele associates.

Bijbehorende literatuur:

- Mayer, G. Roy, et al. Behavior Analysis for Lasting Change. Sloan Publishing, 2014. Hoofdstuk 26: Preventing Unwanted Behavior: Antecedent Methods.

Dag 9 ochtend - doel: inzicht in hoe ons brein met identiteit omgaat.

Korte herhaling van de eerste acht dagen.

- Presentatie stand individuele casi.
- Taalpatroon van de dag: toekomstige, tegenwoordige en voltooid verleden tijd.
- Kennisoverdracht: twee manieren om associaties te maken met intern gedrag: via de vorm of via de inhoud.
- Demonstratie: negatieve associates verbreken en vervangen door positieve associaties qua inhoud.
- Oefenen: negatieve associates verbreken en vervangen door positieve associaties qua inhoud.



Hoe krijg je medewerkers zo ver dat ze doen wat de bedoeling is en dat zij dit blijven doen?

Dag 9 middag - doel: inzicht in hoe ons brein met tijd omgaat.

- Kennisoverdracht: neurologische basis van hoe het brein omgaat met tijd.
- Demonstratie: leren werken met associaties rond tijd.
- Oefenen: leren werken met associaties rond tijd.
- Kennisoverdracht: rekening houden met associaties rond tijd bij andere mensen en hen verbaal conditioneren hun toekomstverwachting positief bij te stellen door ongewenst gedrag te laten uitdoven en gewenst gedrag positief te bekrachtigen.
- Demonstratie: wegnemen van geplande beloningen voor ongewenst gedrag en vervangen door het plannen van positieve bekrachtiging voor gewenst gedrag bij jezelf en bij anderen.

Bijbehorende literatuur:

- Clark, Andy, "Whatever next? Predictive brains, situated agents, and the future of cognitive science" Behavioral and Brain Sciences - 05 / 2013

Diploma

Bij een succesvolle afronding ontvangt u het certificaat "Licensed NLP Business Practitioner™" van The Society of NLP™

Meer informatie

Voor meer informatie, een toegespitst voorstel of een offerte, neem contact op met Joost van der Leij op 06 - 506 218 09 of joost@tiouw.com

Trainingen kunnen plaatsvinden op locatie of in onze trainingsruimte Amstelveen. Het adres is: Startbaan 8, 1185 XR, Amstelveen.

Voor meer informatie zie ook onze website: www.abcnlp.nl en vraag gerust ons gratis eBook [Van baas naar coach](#) aan. Ook verwijzen we graag naar onze engelse website omdat deze meer de inhoud van ABC-NLP weergeeft: www.abcnlp.org

