



Vertrouwen!

Tips om je vertrouwen te vergroten



DE KRACHT VAN VERTROUWEN

Hoofdartikel door Miranda Langedijk



Wie gelukkig en succesvol wil zijn heeft veel te winnen bij het vergroten van het vertrouwen in zichzelf en anderen. Duidelijker dan Stephen Covey het zegt in zijn bestseller

'The speed of trust' (2006 – voor de crisis..., p14) kan ik het niet zeggen: "Mensen, relaties, teams, gezinnen, organisaties, landen, economieën en beschavingen overal ter wereld hebben één ding met elkaar gemeen, en als je dat ene ding weghaalt, zal dat leiden tot de ondergang van de sterkste regering, het succesvolste bedrijf, de meest florerende economie, de invloedrijkste leider, het sterkste karakter en de grootste liefde.

Maar als dit aspect wordt ontwikkeld en goed wordt ingezet, heeft het voldoende potentieel om in alle dimensies van het leven ongeëvenaarde successen en voorspoed te genereren. Toch is dit de minst begrepen, meest verwaarloosde en meest onderschatte mogelijkheid van onze tijd. Dat ene aspect is **vertrouwen**. Anders dan de meeste mensen denken is vertrouwen **geen softe, denkbeeldige eigenschap** die sommige mensen niet hebben en anderen wel; vertrouwen is een pragmatisch, tastbaar bezit dat we kunnen creëren – en veel sneller dan we waarschijnlijk voor mogelijk hadden gehouden.

Hoewel ondernemingschandalen, terroristische dreiging, kantoorpolitiek en verbroken relaties hebben gezorgd voor gering vertrouwen op bijna alle fronten, ben ik van mening dat het vermogen om vertrouwen op te wekken, te bevorderen en te vergroten niet alleen essentieel is voor ons persoonlijk en interpersoonlijk **welzijn**; het is ook de **essentiële leiderschapskwaliteit** voor onze nieuwe mondiale economie. Ik ben er verder van overtuigd dat niets zo snel is als de snelheid van vertrouwen. En anders dan de meeste mensen denken, is vertrouwen iets waar we invloed op hebben. **Sterker nog, we kunnen goed worden in het creëren van vertrouwen!**" Dit E-zine gaat er over hoe je dat doet.

Vertrouwen vergroten, hoe doe je dat?

De winter begint, de feestdagen komen er aan, een tijd van samen zijn met diegenen die je lief zijn. Samen aan tafel, bij de open haard, een sneeuwwandeling maken, skiën of met een boek op de bank. Tijd om **stil te staan** en te voelen hoe het je gaat en wat je wilt in het nieuwe jaar. Een thema waar ik al lange tijd bij stil wilde staan in een nieuwsbrief is **Vertrouwen**.

In de afgelopen maanden gaf ik diverse malen **workshops en teamcoaching** waarin dit thema regelmatig op bijzondere wijze aan de orde was vanuit de vraag hoe **mensen dichter bij elkaar te brengen en samen één richting op te gaan**. Ook in de individuele coaching speelt het vergroten van (zelf)vertrouwen vaak een belangrijke rol. Het maakt je krachtiger en het geeft heel veel ruimte en rust in je hoofd.

Bij deze dus **een artikel over het vergroten van vertrouwen**. Verder een **AANKONDIGING** op p7 en de inbox over balans creëren in je leven aan de hand van een vrolijk taartmodel (p8), een klant in de schijnwerpers en een **top-trainingsaanbod** van twee vrijdagen **om meer rust te creëren, op een prettige manier grenzen te stellen en 'nee' te zeggen en niet meer op te zien tegen feedback en kritiek**. (p7). Zie hier het complete overzicht met **open trainingen** en **in company trainingen**



Wat is vertrouwen?

Iedereen voelt wel aan waar we het over hebben als het gaat over vertrouwen. Als ik rondvraag zeggen de meeste mensen met verschillende woorden ongeveer het volgende: **Vertrouwen is het geloof dat je hebt dat anderen jouw positieve verwachtingen van hen zullen waarmaken. Dat de ander wil (de intentie heeft), kan (de capaciteiten heeft) en doet (gedrag vertoont) wat je van hem of haar verwacht.** Of, bij zelfvertrouwen, dat je zelf wilt, kunt en zult waarmaken wat je van jezelf verwacht.

Wantrouwen

Het tegenovergestelde van vertrouwen is wantrouwen, of achterdocht. Dan ga je ervan uit dat mensen wel eens niet zouden willen of kunnen doen wat ze zeggen en beloven. Misschien twijfel je aan hun wil, ervaringen, competenties, invloed of doorzettingsvermogen. Ga maar eens na, wie vertrouw jij en wie niet? En waarom? En wie vertrouwt jou? En in welke mate heb je vertrouwen in jezelf? Relaties die gebaseerd zijn op vertrouwen geven vaak plezier. Relaties waarin wantrouwen speelt geven nogal eens maagpijn.

Slim vertrouwen

Als ik het heb over vertrouwen heb ik het niet over 'blind vertrouwen' of goedgelovigheid. Leren slim vertrouwen te schenken vergt werken aan je beoordelingsvermogen (goede analyse, logisch redeneren, het vermogen risico's te beheersen) en het vergroten van je neiging tot vertrouwen. Covey geeft dat in zijn 'Matrix Slim Vertrouwen' (p 298) zo weer:

		1. Goedgelovigheid	2. Beoordelingsvermogen
Geneigdheid tot vertrouwen	Veel	Blind vertrouwen	Slim vertrouwen
	Weinig	Geen vertrouwen	Wantrouwen
		3. Besluiteloosheid	4. Achterdocht
		Weinig	Veel
		Analyse	

Vertrouwen voel je. Het is zo'n buikgevoel. "Ja, met hem wil ik samenwerken, dat gaat leiden tot iets moois". Maar als je scherp wilt krijgen hoe je zelf invloed kunt uitoefenen op het vertrouwen dat jij in anderen en jezelf hebt en hoe jij het vertrouwen van anderen in jezelf wilt versterken, dan is het handig om vertrouwen uit het intuïtieve te halen en na te gaan wat je **doet**. Want vertrouwen is meer dan een gevoel of een verwachting. Het is gebaseerd op **concreet gedrag en behaalde resultaten**. En aan gedrag kun je werken.



Zakelijk belang

Dat werken aan het vergroten van vertrouwen is niet alleen maar 'plezierig'. Het heeft zakelijke gronden en is economisch van groot belang. Vertrouwen vergroot doelmatigheid. Organisaties waar weinig vertrouwen heerst merken dat bijvoorbeeld aan geroddel, conflicten, organisatiepolitiek, verborgen agenda's, te blussen brandjes, onethisch gedrag en het niet nakomen van afspraken. Vertrouwen is de basis van elke relatie. Als organisatie 'leef je' van de kwaliteit van je interne en externe relaties. Zo is de belangrijkste reden voor mensen om hun baan op te zeggen een slechte verstandhouding met hun baas...

Vertrouwen als verborgen succesfactor

INFORMATIEBRONNEN

Je bepaalt niet hoe de ander jou ziet maar je kunt er wel voor zorgen dat jij je optimaal gedraagt en effectief communiceert. Dat gedrag en die communicatie zijn informatiebronnen. Als je wilt werken aan de mate waarin mensen vertrouwen in je hebben kun je nagaan over welke informatiebronnen ze (kunnen) beschikken. Voorbeelden van positieve bronnen: een keurmerk, aanbevelingen, voorbeelden van je kennis en bijdragen, positieve teksten of ervaringen. Negatieve bronnen: roddels, geruchten, (voor)oordelen, negatieve teksten of ervaringen.

Vaak wordt verondersteld dat wanneer je een strategie hebt en die uitvoert, je de gewenste resultaten krijgt. Maar zonder vertrouwen gaat dit niet op. Neem een fusie waar de fuserende partijen elkaar niet vertrouwen. Gaat dat werken? Of wordt elke beslissing (verkeerd) begrepen in het licht van de achtergrond van de beslisser (tot welk 'kamp' behoort hij of zij)? Gaan de gesprekken over de dingen die werkelijk het proces blokkeren of wordt er vooral geklaagd in de wandelgangen? Hoeveel tijd en geld kost dat?

Het is één voorbeeld, maar zo zijn er vele. Pas wanneer je strategie en uitvoering koppelt aan vertrouwen ontstaat een positief resultaat. Want vertrouwen is direct van invloed op snelheid en kosten en daarmee op het resultaat.

Als het vertrouwen daalt, stijgen de kosten en daalt de snelheid.

Twee mensen die samenwerken aan een project en die elkaar vertrouwen, hebben aan een paar woorden genoeg, verdelen vlot de taken, bespreken moeilijkheden en lossen deze samen op en werken met plezier. Twee elkaar wantrouwende collega's besteden tijd aan het controleren van elkaar ("hij doet het vast weer niet goed"), vangen elkaar vliegen af en vermijden het elkaar om hulp te vragen. Ze ervaren geen collegiale ondersteuning en maken minder plezier. Wie werkt er beter?

NOODZAAK

"One of the reasons this hidden variable is so significant in today's world is **that we have entered a global, knowledge worker economy that revolves around partnering and relationships**. The ability to establish, grow, extend and restore trust with all stakeholders – customers, suppliers and co-workers – is the **key leadership competency** of the new global economy". Covey & Merrill.

Veranderingen aanbrengen in zien, spreken en gedrag



Je hebt invloed op het vertrouwen dat je ervaart en creëert vanuit ZIEN (zet je de 'vertrouwensbril' op of niet), SPREKEN (hoe praat je over zaken en kun je problemen m.b.t. vertrouwen bespreken en oplossen) en GEDRAG (hoe handel je?).

Hoe win je vertrouwen?

Wie uitgaat van vertrouwen, neemt dat overal om zich heen waar. Omgekeerd zal degene die uitgaat van wantrouwen overal signalen oppikken dat hij/zij maar beter niet kan geloven in anderen (of zichzelf). Vertrouwen win je dus door te beginnen met het geven van vertrouwen.

Duo-coaching: vertrouwen helpt om beter samen te werken

Ik voer regelmatig gesprekken met mensen die het lastig vinden om met elkaar samen te werken en goed met elkaar te communiceren. Vaak hebben ze negatieve ervaringen met elkaar opgedaan en is er ruis ontstaan. Hebben ze dingen anders begrepen dan ze bedoeld waren, en is er wantrouwen gegroeid. Altijd zie je dat de ruimte voor goede samenwerking toeneemt wanneer er, vanuit duidelijkheid, begrip ontstaat. Ruimte waarin tenminste een van beiden start met het schenken van vertrouwen aan de ander.

ERFENIS

Vertrouwen is relatie, rol en situatie specifiek. Soms is vertrouwen deels overdraagbaar. Daar kun je flink last van hebben. Als de collega die voor jou komt je functie invulde niet betrouwbaar was, dan kun je met een behoorlijk **negatieve erfenis** zitten. Het kan ook in je voordeel werken. Als iemand hele positieve ervaringen heeft opgedaan met een andere manager, notaris, dokter of leraar, dan kan dat een basis zijn om het vertrouwen met jou sneller op te bouwen. Iemand heeft dan als het ware al een 'vertrouwensbril' op.

Startpunt: bij jezelf beginnen

Voor organisaties geldt hetzelfde. Wanneer je je medewerkers vertrouwt krijg je daarvoor waardering en respect terug. Heel direct zie je dit in een kantine waar men de medewerkers zelf de lunch laat pakken en afrekenen (zonder kassières). Het begint bij het weghalen van de kassa (geven van vertrouwen) en het gros van de medewerkers rekent eerlijk af. Het is natuurlijk ook niet voor niets dat een grote supermarktketen dat principe doorvoert via het zelf scannen van de producten die men aankoopt. Daarmee laat ze haar klanten weten dat ze hen vertrouwt (en bespaart ongetwijfeld enorm op de kosten en vergroot haar omzetsnelheid). Heb jij de moed om ervan uit te gaan dat jouw collega's, leveranciers en klanten eerlijk zijn en zich aan de gemaakte afspraken zullen houden? Hoe schenk jij vertrouwen en hoe betrouwbaar ben je?

Vertrouwen is risico nemen

Vertrouwen gaat altijd gepaard met onzekerheid. Als je iets zeker weet (feitelijk) heb je geen vertrouwen (geloof) nodig. Je hebt dan immers zekerheid. Als er onzekerheid is neem je dus een risico door te vertrouwen. Zo kom ik af en toe mensen tegen die zeggen dat ze iemand niet vertrouwen tot hij of zij heeft bewezen te vertrouwen te zijn. Dat bewijs kan nooit geleverd worden. Want iemand kan je altijd op enig moment teleurstellen. Moet je daarom maar uitgaan van wantrouwen? Ik denk het niet. Wie zo wantrouwt krijgt wantrouwen

Als het vertrouwen stijgt, dalen de kosten en stijgt de snelheid



terug. Het is een soort selffulfilling prophecy: wanneer je mensen met wantrouwen tegemoet treedt zullen ze merken dat je hun woorden en gedrag niet gelooft. Dat je geheime agenda's vermoedt en dat je zaken snel in een negatief daglicht plaatst. Mensen worden daar voorzichtig van. Ze gaan de wantrouwer mijden en dingen voor zich houden. Daarmee voelt de wantrouwer dat zij niet oprecht en open zijn. Je krijgt wat je creëert.

Vertrouwen komt te voet en gaat te paard

Een simpele reden hiervoor is dat mensen (potentieel) verlies zwaarder wegen dan (potentiële) winst. Dus we rennen (letterlijk) harder om verlies te vermijden dan om iets extra's erbij te krijgen (zie ook onze [eerdere nieuwsbrief over het motiveren van jezelf](#)). Wantrouwen gaat over het vermijden van verlies (risico) en is daarmee aantrekkelijker dan vertrouwen (winst). Daar komt bij dat je niet kan bewijzen dat je vertrouwen terecht is (het kan altijd alsnog onterecht blijken), terwijl het wel vast te stellen is of iemand je verwachtingen niet is nagekomen (zekerheid). En zekerheid verkiezen we van nature boven onzekerheid.

Wil je echt de vertrouwensbril opzetten, dan vergeet dat dus een behoorlijk alerte houding en veel zelfreflectie om oude patronen te doorbreken. Vraag jezelf af: handel ik nu in vertrouwen? Of vraag het anderen: waaraan kun je zien en merken dat ik je vertrouw (of niet)?

Vijf cirkels van vertrouwen

Bouwen aan vertrouwen gebeurt volgens Covey in vijf cirkels, die zoals bij een steentje dat je in het water gooit, van binnen naar buiten golven maken en steeds breder effect hebben. Binnen elke cirkel kun je een bepaald principe onderscheiden dat je helpt te bouwen aan het vertrouwen. Zo bouw je in de eerste cirkel aan je eigen **geloofwaardigheid**: een combinatie van karakter en competenties waarmee je situaties tegemoet treedt. Van daaruit ga je werken aan je relaties met anderen. Dat kun je zelf doen, maar ook als organisatie en in het groot als markt en maatschappij.

Cirkel:	Het principe van:
1. Vertrouwen in jezelf.	Geloofwaardigheid
2. Relatievertrouwen	Consistent gedrag
3. Organisatievertrouwen	Afstemming
4. Marktvertrouwen	Reputatie
5. Maatschappelijk vertrouwen	Een bijdrage leveren

Meer over de vijf cirkels van vertrouwen en het vergroten van je geloofwaardigheid vind je in ons volgende e-zine (verschijnt bij het begin van de lente).

Langedijk Consult

Partner in Professionalisering

Effectief communiceren en (samen)werken!



Wil je met je team stappen zetten, dingen die onder tafel spelen op tafel krijgen en mensen dichterbij elkaar brengen en samen verder laten gaan, met de neuzen dezelfde kant op en in **VERTROUWEN**? Neem dan [contact](#) op met Miranda Langedijk (06-13.54.10.47) of Nannette de Boer (075-614.54.27) om de mogelijkheden te bespreken.

Langedijk Consult heeft veel ervaring op dit terrein. Wij ondersteunen graag managers die het beste uit hun team willen halen. We staan open voor een ieder met wie we werken, onze klanten waarderen onze aanpak zeer en we boeken positieve resultaten. Samen met het team en inspeland op wat er echt speelt en nodig is.

Wij leveren altijd maatwerk van hoge kwaliteit en we doen dit vanuit zoveel ervaring dat de kosten relatief laag blijven! Daar doe je als klant je voordeel mee.

We zijn heel blij met het vertrouwen van onze klanten, [zie hier enkele referenties](#).



Open training voor wie wil werken aan zelfvertrouwen in de communicatie!

Een goed begin van het jaar: de tools om je doelen te realiseren!

Op 3 en 17 februari 2012 geven wij in onze mooie trainingspraktijk te Zaandam weer de zeer succesvolle **tweedaagse open training 'Effectief en assertief communiceren'**. Deze training wordt hoog gewaardeerd door klanten en opdrachtgevers.

We werken in een kleine groep aan feedback geven en ontvangen, omgaan met kritiek, grenzen stellen (m.b.v. een zeer handig en eenvoudig toe te passen model), 'nee' zeggen, assertief gedrag en effectief communiceren.

Door deze training ga je meer zelfvertrouwen ervaren en effectiever communiceren met anderen. Deelnemers ervaren veel veiligheid en boeken grote resultaten.

Voor bedrijven: Bij inschrijving van **2 of meer deelnemers: 10% korting** op de deelname prijs van **slechts € 450,-** ex BTW voor twee trainingdagen van 9.00 uur tot 16.00 uur. Inclusief hand-out, persoonlijke oefeningen en een mooie lunch. Zeer geschikt voor wie tegen geringe kosten snel grote resultaten wil boeken!

Voor [meer informatie over de training](#) graag contact opnemen met Miranda Langedijk (06-13.54.10.47) of Nannette de Boer (075-614.54.27) of direct [inschrijven via de website](#). Schrijf je snel in en wees verzekerd van een plek!

HELP, we hebben een missie!

Stel je hebt als organisatie een missie en een visie. Je hebt helder waar je voor gaat en waar je voor staat. Waar anderen je voor kunnen inschakelen en waar ze je op kunnen aanspreken. Stel dat je die missie en visie hebt uitgewerkt in concrete doelen en afspraken. Dan ben je waarschijnlijk heel tevreden. Toch kom ik regelmatig in organisaties die in die fase **allesbehalve tevreden** zijn. Ze merken dat hun mooie doelen namelijk niet leiden tot het gewenste gedrag. **De gemaakte afspraken worden niet of nauwelijks nagekomen. Mensen spreken elkaar niet aan, er is veel wandelgangen-praat, soms zijn er zelfs kampen of vallen er mensen echt buiten de groep.** Kortom: er heerst frustratie en men vraagt zich af: "Waarom doen we niet allemaal wat we hebben bedacht? En hoe gaan we dat veranderen?"

Met het ingaan van het nieuwe jaar gaat Langedijk Consult een heel mooie **samenwerking** aan met **Henk Pruikma en Jan Hoogenhout**, die net als ik een grote passie hebben voor en ervaring met het faciliteren van organisaties die tegen deze problemen aanlopen. Samen maken we een plan om het vertrouwen te vergroten, de benodigde competenties te versterken, voorbeeldgedrag te stimuleren en **tot afspraken te komen** die men wil en kan nakomen en **die zichtbaar geleefd gaan worden.**

We richten ons in het bijzonder op scholen en zorginstellingen.

Ben je geïnteresseerd in wat wij voor je kunnen betekenen? Miranda (06-13.54.10.47) of Nannette (075-614.54.27).

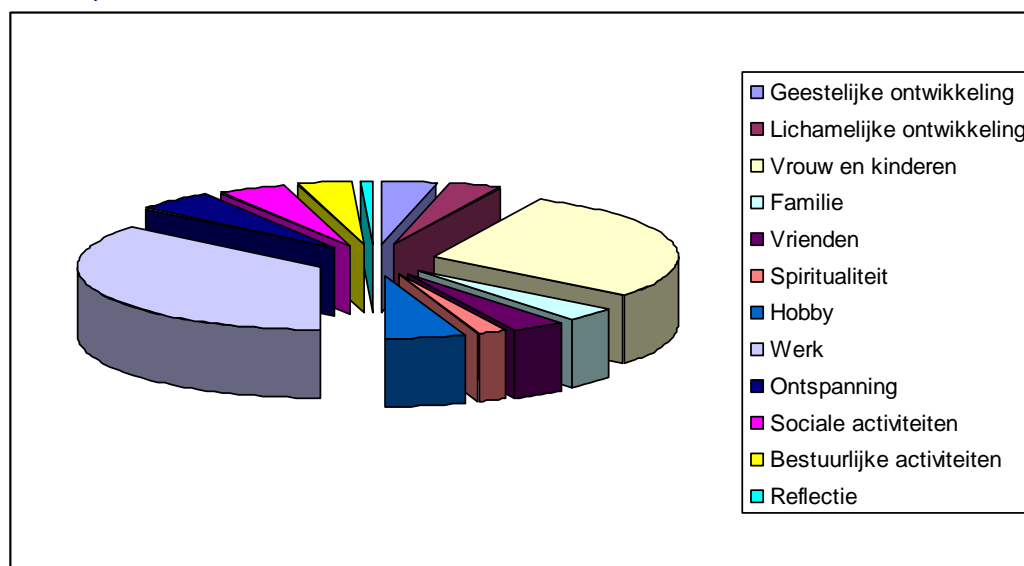


INBOX: Het leven is verrukkelijk!

Beste Miranda, het was prettig om je gisteren te spreken op het Ondernemerscongres te Amsterdam. Graag voldoe ik aan je verzoek om mijn 'taart' verhaal op te schrijven zodat je het in je nieuwsbrief kunt plaatsen. Ik heb het nu voor het eerst op papier gesteld en dat was best een leuke ervaring. Hopelijk hebben je lezers er iets aan en kunnen ze er inspiratie uit putten. Vriendelijke groeten, **Hans Cats, Managing Director Teleswitch Europe BV**

Ik stel mij de invulling van mijn leven voor als een taart die in diverse punten is gesneden. Zo heb ik een taartpunt voor:

- Geestelijke ontwikkeling (lezen en leren)
- Lichamelijke ontwikkeling (sport)
- Vrouw en kinderen (Vrouw, dochter en zoon)
- Familie (broer, zus, vader, moeder)
- Vrienden (een paar echte)
- Spiritualiteit (levensbeschouwing of religie)
- Hobby (motorrijden)
- Werk (Teleswitch Europe)
- Ontspanning (spelletje doen of effe lekker niks)
- Sociale activiteiten (Consulent ondernemersklankbord, lid van KIVA.org)
- Bestuurlijke activiteiten (voorzitter MCA, voorzitter Audi TT Club, voorzitter Beheer Bedrijvencentrum Spoorzicht)
- Reflectie (nadenken over je rol in alle diverse taartpunten en hoe het beter of anders kan)



Iedere taartpunt heeft een andere smaak en door de afwisseling smaakt het leven beter en intenser. Bezig zijn met het één, zet het overige in een ander perspectief. Hierdoor verliezen of winnen sommige activiteiten aan 'belangrijkheid'. Het helpt naar mijn mening om een completer en evenwichtiger mens te worden. Een gezegde luidt: "Afwisseling van spijs doet eten" en dat geldt ook voor mijn taartpunten. Hoe ziet jouw taart eruit? **Hans**



KLANT IN DE SCHIJNWERPERS

Teamcoaching bij De Voedselbank

Beste Miranda,

Graag wil ik je nog hartelijk bedanken voor de coaching van ons team. We hebben het allemaal als een heel plezierige en nuttige bijeenkomst ervaren.

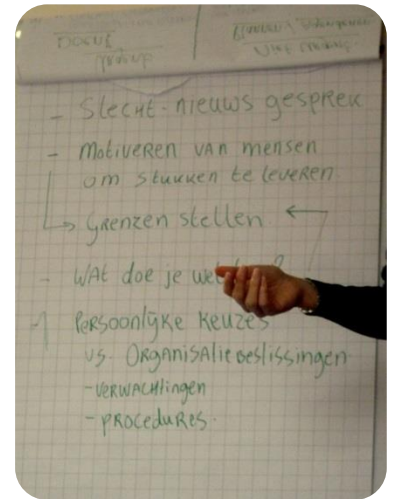
Persoonlijk was ik onder de indruk van de veilige sfeer die je wist te creëren en de effectieve instrumenten die je benutte.

Ik denk dat we allemaal meer inzicht hebben gekregen in de diverse valkuilen waar we in kunnen vallen en daarbij heb je ons nuttige tips gegeven in de richting van een oplossing.

Daarmee heb je ons op de goede weg geholpen.

Nogmaals hartelijk bedankt en ik wens je een fijne feestmaand.

Clementine van de Werd, Cliëntencoördinator Voedselbank



dichtbij

ZAANDAM - Langedijk Consult te Zaandam verzorgt individuele- en teamcoaching voor managers en professionals die, effectiever en in balans, succesvoller willen (samen)werken en communiceren. Het bedrijf hecht waarde aan maatschappelijk betrokken ondernemen en via de Nieuwe Winst kan dat mede worden vormgegeven door zo nu en dan maatschappelijke instellingen te helpen via (team)coaching, training en intervisie. Dankzij bemiddeling van De Nieuwe Winst werd nu een vraag voorgelegd van De Voedselbank Zaanstreek. Steeds meer mensen zijn aangewezen op De Voedselbank. Op dit moment werken er 120 vrijwilligers bij de Stichting. Dat vraagt om een duidelijke planning, goede communicatie en afstemming van taken. Dat is niet eenvoudig bij een organisatie die vooral drijft op 'doeners'. [Lees het hele artikel van Marjo Post.](#)



De Nieuwe Winst is een geweldige organisatie, ze zorgt voor WIN-WIN situaties.

Zoekt u als organisatie een effectieve manier om uw maatschappelijke betrokkenheid in de praktijk te brengen? Veel maatschappelijke organisaties in de Zaanstreek gebruiken op hun beurt graag uw kennis en menskracht. De Nieuwe Winst brengt u bij elkaar.



Langedijk Consult

gespecialiseerd in professionalisering en burn-out preventie

Wij bieden resultaatgerichte **professionele (team)coaching, training en intervisie** aan managers en professionals **die effectiever willen communiceren en (samen)werken**. Wij verzorgen individuele, team- en organisatieprojecten. [Wij werken landelijk.](#)

KERNWAARDEN: persoonlijk, transparante afspraken, duurzame resultaten, integer en uiterst effectief.

PERSOONLIJK RESULTAAT

Iedereen heeft zo zijn of haar onzekerheden en valkuilen. Sta je niet ten volle in je kracht, dreig je uit balans te raken of is de balans al enige tijd zoek? Of merk je dat de communicatie met anderen een stuk effectiever (en prettiger) zou kunnen zijn? Wil je als leidinggevende effectiever coachen, draagvlak creëren, omgaan met weerstand en veranderingen leiden? In alles wat wij doen kiezen we voor een persoonlijke benadering en besteden we de uiterste zorg en aandacht aan onze klanten. [Zowel individueel als in teams.](#)

TEAMTRAJECTEN:

- **effectiever en prettiger (samen)werken en communiceren**
- **resultaatgericht werken, vraag- en klantgericht communiceren en professioneel presenteren en positioneren; komen tot zelfsturende teams**
- **burn-out en verzuim preventie, re-integratie begeleiding**
- **effectief en efficiënt vergaderen en timemanagement**
- **missie en visie bepaling, draagvlak creëren en eigen verantwoordelijkheid vergroten**
- **versterken van coachend, situationeel, persoonlijk en verbindend leiderschap**
- **cultuurverandering: van denken naar doen, van praten over naar praten met, van zorgen voor naar zorgen dat, van reactief naar proactief en voorbeeldgedrag, van eilandjes naar samen sterk**

**Wij werken aan het creëren van de voorwaarden
voor wendbaar en weerbaar excelleren!**

ZELF WERKEN AAN PREVENTIE OF HERSTEL VAN WERKSTRESS OF BURN-OUT?

Langedijk Consult: Partner bij werkstress en burn-out preventie en herstel!

Wij bieden:

- **professionele maatwerk coachingstrajecten** voor maximale persoonlijke aandacht om zo snel en effectief mogelijk die stappen te zetten die maken dat je weer met plezier en energie kunt werken en genieten van je leven.
- deelname aan onze [Training Effectief en assertief communiceren](#). Dé basis om een burn-out te voorkomen of er niet (opnieuw) in te vervallen. Deze training bieden we ook in company aan.
- maatwerk **(proces)begeleiding, teamcoaching en trainingen** voor organisaties en teams om werkstress en burn-out gestructureerd bespreekbaar te maken, te voorkomen en om samen weer met plezier en energie aan de slag te gaan. Vraag naar onze referentieprojecten!

Neem [contact](#) op met Miranda Langedijk (06-13.54.10.47) of Nannette de Boer (075-614.54.27) voor meer informatie of plan een afspraak in voor een gesprek.

Je vindt ons ook op social media:    

We vinden ontwikkeling belangrijk. We begeleiden stagiair(e)s uit het WO, HBO en MHBO.

Langedijk Consult is een SBB erkend leerbedrijf.



[Abonneren op deze nieuwsbrief](#) kan heel eenvoudig hier. Afmelden gaat net zo simpel.

Vind je onze content interessant? Wij waarderen het natuurlijk wanneer je dat deelt met anderen!

© Langedijk Consult