



## Werken aan relatievertrouwen!

### VERBETER JE (ZAKELIJKE) RELATIES:

### VERGROOT HET VERTROUWEN DAT JE IN ELKAAR HEBT

Hoofdartikel door Miranda Langedijk



Gun je iemand een opdracht of een baan, werk je graag met iemand samen en houd je een liefdesrelatie of vriendschap levend, zonder relatievertrouwen? De basis voor het versterken van relatievertrouwen is even simpel als ingewikkeld. Het is het vertonen van consequent gedrag dat vertrouwen doet toenemen. Dat is *simpel* omdat iedereen het kan bedenken: doe wat je zegt en zeg wat je doet!

Ik denk dat het *ingewikkeld* is, omdat *consequent* het goede doen, niet meevalt in de praktijk van alledag. Covey noemt 13 gedragingen die relatievertrouwen bevorderen (zie ook onze nieuwsbrieven [nr. 19 en 20](#)). Je kunt bouwen aan relatievertrouwen vanuit:

- Je karakter.  
Ben je **integer** en zijn je **intenties** positief? Wees rechte-doorzee, luister (en stel vragen), toon respect, creëer transparantie, zet fouten recht, toon loyaliteit en draag vertrouwen uit.
- Je competenties.  
Heb je de juiste **capaciteiten** en boek je de gewenste **resultaten**? Verbeter jezelf, zie de realiteit onder ogen, schep duidelijkheid over verwachtingen, leg verantwoording af en kom toezeggingen na.

Zie je, simpel. Dit zijn waarden waar waarschijnlijk niemand tegen is. Maar er consequent naar handelen, doe je dat? Elke dag, met iedereen en ook wanneer je moe bent of het druk hebt? Neem luisteren. Waarschijnlijk vind je het belangrijk om goed te luisteren, zeker naar degenen die je lief zijn. Doe je dat ook als je thuis komt na een lange dag werken? Stel je jongste kind stormt op je af en begint je uitgebreid verslag te doen van het onrecht dat hem is aangedaan door broer- of zuslief. Hoe goed luister je dan? En op het werk? Hoe vaak begin je met praten in plaats van met vragen stellen?

Verwachtingen managen? Je zegt dat je van je partner houdt, maar je bent bijna geen avond samen. Je meldt dat je deur altijd open staat, maar als een collega binnenkomt type je door. Je staat voor openheid en transparantie, maar als je niet naar een bepaalde bijeenkomst wilt dan meld je je ziek in plaats van te zeggen dat je gewoon een avond op de bank wil hangen. **Zeggen dat je ergens voor staat is iets anders dan gezien worden als iemand die ergens voor staat.**

Vertrouwen bouw je op door te **handelen naar wat je zegt te willen waarmaken**. Maar handelen alleen is niet genoeg. Denk je dat anderen jouw handelen wel zullen begrijpen? Heel vaak blijkt dat dat niet zo is. Er ontstaat ruis, alleen al omdat we allemaal vanuit ons eigen kader denken. Als je niet meldt wat je doet of bedoelt, dan heb je meer kans op ruis. Werken aan relatievertrouwen vergt dus ook effectief communiceren én dat impliceert het **'ondertitelen'** van je eigen gedrag.

#### AGENDA

13 december 2012:

**Train de Trainer  
SuccesManagementSpel**

7 februari 2013

**Professionele  
Presentatie Boost  
(Elevator Pitch)**

1 & 15 maart 2013:

**Training Effectief en  
assertief communiceren**

**Over deze training is een  
heel leuk artikel  
verschenen – met foto's  
en recensie – in  
Psychologie Magazine!**

8 maart 2013:

**Strategiesessie**



*I know you think you know what I said.  
But I don't know if what you think you heard is what I meant.*

Naast het 'ondertitelen' van je gedrag is het ook handig je resultaten te **onderstrepen**. Stel dat je een prachtig stuk werk neerzet, maar dit niet meldt en niemand merkt het op. Zulke miscommunicatie bevordert het vertrouwen niet. Zeker niet omdat mensen elkaar lang niet altijd even gemakkelijk aanspreken. Dus als je collega niet weet dat jij een bepaalde klus allang hebt afgerond (omdat je niet hebt teruggekoppeld) dan lijkt je minder betrouwbaar.

Als het gaat over effectief communiceren om relatievertrouwen te vergroten dan spelen je **houding, toon en woordkeuze** natuurlijk ook een rol. Zacht en met een verontschuldigende glimlach melden dat je een opdracht goed hebt afgerond, geeft minder vertrouwen dan dezelfde melding op een zelfverzekerde manier te brengen. "Ja" zeggen terwijl je "nee" schudt, dat helpt niet het vertrouwen te vergroten...

## Quick wins, wat kun je zelf doen:

### 1. Zelfreflectie.

Denk eens terug aan de afgelopen week en benoem de situaties waarin je gedrag hebt vertoond waarmee je het vertrouwen van anderen in jou groter of kleiner hebt gemaakt. Wat heb je feitelijk gedaan?

### 2. Feedback vragen.

Vraag 5 mensen in je omgeving om je eerlijke feedback te geven met betrekking tot de mate waarin ze jou ervaren als iemand die integer is, positieve intenties heeft, de juiste capaciteiten heeft en de gewenste resultaten levert. In welke mate bouw jij aan jullie relatie? Hoe doe je dat? Let op: ook nu open doorvragen en bedanken voor wat je terugkrijgt. Veel mensen vinden het best eng om feedback te geven, vooral als ze ander gedrag van je zouden willen.

### 3. Kleine, maar consequente, stappen.

Als je tijdens het lezen van dit artikel met betrekking tot bepaald gedrag van jezelf bedenkt "dat kan beter", doe dan in de komende maand elke dag één ding waarmee je dat persoonlijke doel in een concrete actie omzet. Wil je werken aan de mate waarin je attent bent, aan je snelheid van reageren, het oppakken van signalen, het stellen van vragen of het nakomen van beloften? Houd het klein, dus houd het bij één ontwikkelpunt, maar doe daar wel elke dag iets mee.

**Voorbeelden?** Doe iets met die trouwdag, maak iets bijzonders van het teamuitje, geef een cadeautje om iemand te bedanken, stuur een verjaardagskaart naar die klant die je waardeert of loop een rondje met de collega die het moeilijk heeft. Koppel goed en tijdig terug, check of je uitleg wordt begrepen, zeg niet alleen welgemeend sorry als je een fout maakt, maar maak het echt goed. Houd het overzicht over je planning en kom je afspraken na, ga na wat je inspireert en bouw aan je eigen enthousiasme en energie, verbreed of verdiep je kennis en deel die met anderen. Een maand iets volhouden kan. Dat is te overzien. Gewoon doen en evalueer wat de gevolgen zijn van je maand actie.

Ik ben benieuwd naar de opbrengsten van dit kleine experiment!

*Vertrouwen wekken  
bij anderen begint  
bij vertrouwen leren  
hebben in jezelf.*



## HOE MEER JE PRESTEERT, HOE MEER JE MAG ZEGGEN

*Interview door Miranda Langedijk met Tom Bersee, Regiopolitie Zaanstreek Waterland in september 2012*

Tom Bersee is Hoofd Dienst Informatie bij de Regiopolitie Zaanstreek-Waterland. In 2004 startte hij hier als Hoofd Kabinet van de korpsleiding. Het korps was toen net begonnen met een Missie & Visie programma. Een programma gericht op cultuurverandering via persoonlijke en professionele ontwikkeling van de politiemensen. Met als hoger doel samen te staan voor drie kernwaarden: de **burger centraal, professioneel en resultaat gericht** werken.

Als Tom over dit programma begint te vertellen dan glimmen zijn ogen. Hier is iemand aan het woord met passie voor zijn werk. Passie voor mensen en ontwikkeling. Ik ben geïntrigeerd. Het komt niet veel voor dat een organisatie tien jaar langs één min of meer rechte lijn gestaag werkt aan en investeert in de ontwikkeling van haar mensen gericht op één doel. Zulke trajecten worden vaak onderbroken, halverwege afgebroken of omgebogen, de doelen veranderen, er komt een fusie of reorganisatie doorheen of het ervaren belang en daarmee de interesse zakt weg.

### Orde op zaken

In Tom's verhaal pakken we de draad op in juni 2000, met het aantreden van Gerard Huijser van Reenen als korpschef. Die komt al snel tot de conclusie dat er werk aan de winkel is. Niet alleen financieel, maar ook qua cultuur. "Er heerste de sfeer dat je een 'loser' was als je met de korpsleiding sprak. Het ziekteverzuim was erg hoog en er was anarchie. Opdrachten van leidinggevendenden werden genegeerd. Ik zag geen enkele trots in het korps." En na vier weken zegt hij: "Er zijn zaken die aandacht behoeven. Dat heeft te maken met leiding en sturing in de organisatie. Daar zal aandacht aan besteed moeten worden. Bijvoorbeeld het nakomen van afspraken. Ook met betrekking tot besluitvorming: het is niet erg om een besluit te wijzigen, maar het moet niet zo zijn dat bijna alle besluiten worden veranderd." (Gerard Huijser van Reenen in J. Kroese, Goed gewerkt, 2011, p 36)

Er volgen stevige maatregelen en een grote groep leidinggevendenden vertrekt, vrijwillig of op dringend advies van de korpsleiding.

## Werken aan relatievertrouwen in het groot

"Zoeken naar vrijwillige samenwerking is mooi maar leidt ook tot een stoelendans, haantjes gedrag, persoonlijke verwijten, geroddel, klagen over collega's en op de man spelen.

Als je een organisatie wilt veranderen moet je eerst de macht regelen: helder maken wie bepaalt, hoe het gaat en duidelijke tijdslimieten afspreken, anders houden mensen vast aan de bestaande orde.

Mensen iets laten inleveren, bijvoorbeeld op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden en verworven 'rechten', lukt maar sporadisch als de noodzaak niet heel duidelijk is, als het niet 'moet'."



Het huishoudboekje van het korps wordt op orde gebracht. Er worden wijkbureaus gesloten en er wordt zuiniger omgesprongen met de beschikbare middelen. Belangrijk is dat de korpsleiding het vertrouwen krijgt van het Regionaal College, de ondernemingsraad en het management. Als deze pragmatische veranderingen hun vruchten beginnen af te werpen is de organisatie er rond 2003 klaar voor om op zingevend niveau te gaan werken aan de professionaliteit.

## Succesfactor

Tom geeft dit aan als één van de succesfactoren: “Er was eerst orde op zaken gesteld. De trap is van boven naar beneden schoongeveegd, de structuur was helder en er waren geen grote financiële problemen meer. Het was ook duidelijk waar we naar toe wilden. In die eerste jaren was met strakke hand geleid om dit voor elkaar te krijgen. Nu werd het tijd om de mensen zelf meer verantwoordelijkheid op te laten pakken”. Hij vindt er geen doekjes om: “we hadden te maken met een erfenis uit het verleden van een verzuurde bureaucratische macho-achtige, ongeïnteresseerde en in zichzelf gekeerde cultuur.” Het doel vergde een 180 graden koerswijziging. “We wilden toe naar een cultuur waarin men op zoek gaat naar zelfrealisatie, emancipatie en autonomie. Waarin men zich bewust is van de organisatie, haar doel en het daaraan zelf actief bijdragen. We wilden de mensen in beweging laten komen.”

## Organisatieverandering: in beweging komen en blijven

“We startten daarbij met de top: een roulatiebeleid voor leidinggevenden. Iedereen moest uit de comfortzone. We wilden ook meer waarderen en zijn aan de slag gegaan met bewust belonen, bijvoorbeeld via individuele gratificaties voor korpsmedewerkers (een cultuurshock) en het sinds 2003 jaarlijks uitreiken van de Korpsaward voor een collega die een prestatie van formaat neerzette, gericht op de drie kernwaarden.

Leden van het managementteam zijn alle teams langs geweest om in gesprek te gaan over gewenst gedrag. Ook de teams zelf zijn in ontwikkeling gekomen en hebben gekeken naar wat goed ging en wat beter kon. De resultaten werden gepresenteerd aan de korpsleiding en gekoppeld aan teambuildingsactiviteiten.

Mensen konden **stages** lopen in de organisatie en er kwam een **doorstroombeleid** voor politieursurveillanten. In 2005 zetten we het fit en gezond programma op. **Fysiek en mentaal fit** zijn essentieel. Het ging over gezonde voeding, stoppen met roken maar ook over mentaal stappen zetten. Het leidde tot een veel grotere flexibiliteit om te bewegen. Dat maakt dat je in een veranderende situatie minder ‘pijn’ ervaart. Je staat meer open voor nieuw gedrag. In 2009 werden de collega’s voor het eerst ook echt gestimuleerd om de regie over de eigen loopbaan te pakken en werd een **loopbaanmarkt** en loopbaanloket georganiseerd. Bedrijven werden uitgenodigd en mensen konden over en weer stages lopen.”

## Brigadiers

“Er is in dit traject eerst heel sterk ingezet op de middenlaag: de brigadiers. Zij moesten een veel grotere en belangrijker rol gaan vervullen. Zij hebben een **voorbeeldfunctie** richting anderen, ze vervullen vaak de coachrollen en doen de zware onderzoek verhoren. We wilden meer in hen investeren en ze op een voetstuk plaatsen. Zij konden het eerst deel nemen aan een breed workshop programma, waarvan de eerste tien helemaal door brigadiers zelf waren ontwikkeld. Het programma startte met een verplichte cursus persoonlijk vakmanschap. Dit werd een formele functie eis. Sommige collega’s hebben hemel en aarde bewogen om daar niet aan deel te hoeven nemen. Het



was een breekpunt in de oude cultuur. Toen de eerste groep terugkwam van die cursus waren ze heel enthousiast.

Men kon eerst maximaal 2 dagen in de tijd van de baas naar die workshops. Meer workshops volgen in eigen tijd was mogelijk. Je zag dat er steeds meer brigadiers waren die eigen tijd gingen investeren. Voor mij was het mooiste moment dat er brigadiers naar me toe kwamen die aangaven dat ze nu voor het eerst de kans zagen om te groeien. Persoonlijk en professioneel.

Uiteindelijk werd het hele programma zo gewaardeerd dat de hoofdagenten vroegen of zij ook aan deze workshops mee mochten doen, desnoods helemaal in eigen tijd. Zo werd het programma, **op verzoek, steeds verder uitgerold, naar meer collega's en met een steeds breder aanbod**. Recente workshops zijn bijvoorbeeld gericht op het opstellen van een Persoonlijk OntwikkelingsPlan, het c.v. nieuwe stijl en 'Hoe presenteer ik mezelf?'. Er is veel belangstelling. Sinds begin 2012 doet iedereen in de organisatie mee."

## Consistent en compleet

Naast grotere activiteiten en themadagen werden vele **kleinere acties** (uitreiking symbolische cadeautjes, opstellen ondersteunend materiaal) ondernomen. Er werd ook gestructureerd **gecommuniceerd** over het programma en de resultaten. Onder andere via een zogenaamde foto van de toekomst in 2006 en 2010, via een intranet website, met boekjes en een film. Tevens werd met enige regelmaat **onderzocht** hoe het programma beviel en hoe het nog verbeterd kon worden. Tom: "We zijn er in geslaagd om de gewenste cultuurverandering concreet te maken. De drie kernwaarden blijken voor veel collega's de reden te zijn waarom zij bij de politie werken."

## Resultaten

"Dat het Missie & Visie programma positieve resultaten heeft gehad zie je terug in de mensen. Ze nemen meer initiatieven en verantwoordelijkheid, er wordt veel minder geklaagd, men is bezig met het oplossen van problemen in plaats van het benoemen van redenen waarom dingen niet zouden kunnen. We houden elke drie jaar een medewerkers tevredenheidsonderzoek. Daarin zie je ook terug dat de trots op de organisatie substantieel is gestegen, van zo'n 40 à 50% naar 70%."

## Nationale politie

In Nederland wordt per 1 januari 2013 de **Nationale Politie**, een nationale politieorganisatie ingericht. Dit korps zal bestaan uit tien regionale eenheden, één landelijke eenheid en een landelijke concerdienst waarin de ondersteunende afdelingen zijn ondergebracht. Dit ene korps gaat alle huidige politiekorpsen en -diensten vervangen. De huidige 25 regionale politiekorpsen en het Korps landelijke politiediensten gaan op in een nationale politie die 10 regio's gaat kennen die samenvallen met de 10 te vormen OM-regio's. Dit betekent dat het korps Zaanstreek-Waterland fuseert met het korps Noord-Holland-Noord en Kennemerland. Samen gaan zij werken voor de regio Noord-Holland.

"Veel van de projecten die we nu in het fusieproces ingaan worden geleid door onze mensen uit Zaanstreek-Waterland. Ik denk dat dat ook komt doordat we een cultuur hebben gecreëerd waarin we snel kunnen handelen. We nemen beslissingen, zijn praktisch ingesteld, 'doenerig', soms misschien wat kort door de bocht maar met korte lijnen. We weten denk ik ook goed hoezeer we elkaar nodig hebben om de doelen te realiseren.

In de andere twee korpsen zie je meer formaliteit, bureaucratie. De staf is groter en de leiding is verder van de basis verwijderd. Maar ook in dit nieuwe proces zijn we in een fase waarin we sterk op zoek zijn naar elkaars meerwaarde."



“Het aantal fusies dat lukt is net zo groot als het aantal dat niet lukt. Belangrijkste oorzaken:

- Cultuurverschillen
- De meerwaarde komt er niet uit
- Te weinig commitment van het management. Managers verdwijnen vaak te snel of ze nemen de echt cruciale beslissingen niet. Bijvoorbeeld daar waar de werkwijze aangepast zou moeten worden. Of daar waar afdelingen die het niet goed doen eigenlijk niet zouden moeten blijven bestaan.

Als je je bewust bent van cultuurverschillen dan kun je anticiperen op wat nodig is door:

- Er diepgaand kennis van te nemen, de verschillen te bestuderen zonder oordeel.
- De verschillen bewust te benoemen (i.p.v. ze te verdoezelen of als kleiner voor te doen).
- Mensen bij elkaar te laten kijken. Op zoek te gaan naar die dingen waarvan je kan leren.
- De verschillen positief waarderen en samen kunnen lachen om elkaars culturen.

Ik probeer dat hier ook te doen. Steeds op zoek gaan naar waar de ander sterk in is.” Tom Bersee

## Persoonlijke kernwaarden

Ik vraag Tom naar zijn eigen kernwaarden. Waar staat hij voor?

Tom: “Ik ben in een fase in mijn leven waarin ik steeds meer en bewuster bezig ben met wat ik echt belangrijk vindt. Ik ben steeds dichterbij mezelf gekomen. Ik sta voor betrouwbaarheid, ik houd van harmonie en ik wil een nuttige bijdrage leveren aan de wereld met de mensen met wie ik werk en leef. Een bijdrage aan een plezierige sfeer, waarin mensen tot hun recht komen en verantwoordelijkheid nemen. Ik vind het fijn om samen te zoeken naar waar we heen willen en te werken aan resultaat. Je hoort vaak dat als de sfeer goed is dat de rest dan vanzelf komt. Dat geloof ik niet. Het vergt doelgericht werken.

Ik wil zelf ook graag fysiek en mentaal in beweging blijven. Daarom volg ik nu bijvoorbeeld weer een studie. Ik stel mezelf kwetsbaar op, ben ook gecoacht en gespiegeld, ik heb veel trainingen gedaan. Door schade en schande steeds wat bewuster geworden. Dat geeft rust.”

**Met dank aan Tom Bersee voor het open en inspirerende gesprek!**

*Miranda Langedijk*



## EERSTE NATIONALE WANDELCOACHDAG: voor herhaling vatbaar

*Verslag van een zonnige kennismaking met wandelcoaching in 't Twiske, door Nannette de Boer*

Op 8 september 2012 organiseerden we de eerste Nationale WandelCoachDag in natuurgebied 't Twiske. Een manier om kennis te maken met een andere vorm van coaching: al wandelend en in een groep. Het aantal aanmeldingen dat we ontvingen was overweldigend, het hoogste van Nederland!

Door het enthousiasme van alle deelnemers, de inspirerende natuur en het prachtige weer is het een succesvolle dag geworden.

Het doel van de wandelcoaching was om uit de waan van de dag te stappen en je doel voor de komende periode helder te maken. Kortom: meer rust krijgen en deze rust ook vast houden.

### Speed date

Ons vertrekpunt was horecagelegenheid Paviljoen 't Twiske. Na een warm welkom van Miranda en een toelichting op het programma, begon de wandelcoaching met een persoonlijke quick scan: hoe voelde je je de afgelopen tijd? Ben je ontspannen? Ben je positief naar de toekomst, ben je doelgericht?

Een echte speed date met behulp van een virtuele landkaart als warming-up zorgde voor enige hilariteit en daarmee direct voor ontspanning. Na het kiezen van een interessante gesprekspartner, wandelden we richting havenkom en stelden de deelnemers zich aan hun "date" voor: wie ben ik en wat heeft me hier gebracht?

### Het echte werk: coaching

Het uitzicht op de rustige haven en de uitvarende bootjes gaf inspiratie voor de volgende gerichte oefening met behulp van onze 4D coachmethodiek: Dromen, Denken, Durven, Doen.

In 1-op-1 coachgesprekken oefenden de deelnemers afwisselend als coach en coachee met doorvragen, vertellen, luisteren en feedback geven. Hierbij boden kaartjes met gerichte coachvragen uit Het SuccesManagementSpel de coaches houvast.

De coachgesprekken werden afgewisseld met momenten van zelfreflectie: wat heb ik nodig om mijn droom te realiseren? Wat houdt me tegen, wat helpt me verder en wat ga ik nu ondernemen?

Na een wandeling van ongeveer twee uur, omgeven door de prachtige natuur en lekker gestoofd door de zon, kwamen we terug bij ons vertrekpunt.





## Positiever en doelgerichter naar huis

Terugkijkend op een enerverende ochtend werd duidelijk dat alle deelnemers de wandelcoaching positief hadden ervaren en ideeën voor de (nabije) toekomst hadden opgedaan.

Het positieve gevoel blijkt ook uit de eindscore van de quick scans. De eindscore lag gemiddeld 3 punten hoger dan de beginscore. Men heeft vooral een positievere kijk op de toekomst gekregen. Ook voelde men zich aan het eind fysiek meer ontspannen. Een aantal deelnemers scoorde zelfs 7 punten hoger aan het eind van de wandeling. Zij voelden zich vooral veel doelgerichter.

## Het is een fijn gevoel dat binnenkort heel wat dromen worden gerealiseerd!

### Ervaringen van deelnemers

Na afloop van de wandeling was er gelegenheid om na te praten onder het genot van een heerlijke lunch in de zon. Tijdens de lunch hebben we drie deelnemers gevraagd naar hun ervaring met wandelcoaching.

**Machteld Meijer**, sinds enkele jaren zelfstandig trainer/consultant op het gebied van IT-management frameworks, heeft zich samen met haar man Dirk aangemeld voor de wandelcoachdag. Ze is er onbevangen ingestapt en er met nog meer ideeën voor de toekomst uitgekomen.

**Machteld:** "Ik heb gemerkt dat sommige deelnemers meer ervaring met coaching hadden dan anderen. Wat ik echter bijzonder vind, is hoe gemakkelijk mensen gevoelige onderwerpen met onbekenden bespreken en daarin zeer open zijn. Ik heb zelf tijdens de wandeling ook fijne gesprekken gevoerd."



De openheid van alle deelnemers is ook **Guihong Chi**, onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek, opgevallen.

**Guihong:** "Door de veilige sfeer kon men persoonlijke zaken vrijuit bespreken. Daarnaast vond ik het doel en de structuur van de wandelcoaching heel waardevol. De enthousiaste deelnemers en Langedijk Consult hebben samen deze dag tot een succes gemaakt. Ik ga nu naar huis met een fijne herinnering aan de mensen die ik heb ontmoet."

**Gerty Hanekamp**, trainingsacteur, is tot de conclusie gekomen dat wandelcoaching niet alleen individueel, maar ook voor teams heel zinvol is.

**Gerty:** "Dat komt vooral door de combinatie van pittige vraagstukken met bewegen in de natuur."

De wandelcoach dag was super! Veel inspirerende mensen ontmoet. Het wandelen geeft toch die extra dimensie. Met onbekenden praten over je dromen, doelen en vervolgens toch echt concreet worden door het gewoon te gaan doen! En daar hielp het heerlijke weer natuurlijk ook bij. Bedankt Miranda en alle andere aanwezigen. En succes iedereen met het gewoon doen!

**Petra Muller**, LCO  
Manager Rabobank

Zaanstreek op



"Ik wilde nog even zeggen dat ik echt een betere focus heb na de wandelcoaching. Een dag die je weer met grote zorgvuldigheid prachtig verzorgd hebt. Heel mooi. Hartelijk bedankt."

**Susan**





Ik vond het verrassend en leuk toen ik hoorde dat we elkaar gingen coachen. De wandelcoaching kwam op mij heel uitnodigend over, doordat de doelstelling heel gericht en sfeerbepalend was. Het voelde heel veilig om met onbekenden in gesprek te gaan.

Het viel me op dat de deelnemers veel raakpunten hebben ondanks de verschillende achtergronden. En hierdoor onstond er grote diepgang in de gesprekken.

De coachmethodiek uit [Het SuccesManagementSpel](#) bood me veel houvast bij het doorvragen. En het invullen van de quick scan aan het begin en eind van de wandeling vond ik heel nuttig. Ik ga nu doelgerichter naar huis!"

**Ook wij vonden deze eerste Nationale WandelCoachDag een mooie ervaring en we hebben genoten van deze leerzame en leuke dag!**

## Team-wandel-workshop

Lijkt het jou ook leuk om samen met je team een wandelworkshop te volgen? Dat kan. Wij verzorgen regelmatig (team)wandelcoaching op maat vanaf twee uur tot een hele dag (desgewenst in combinatie met reguliere teamcoaching).

De ideale manier om **er samen op uit te trekken**, de **onderlinge band en de communicatie** te versterken **en samen te werken aan jezelf en elkaar!**

Voor meer informatie over (team)wandelcoaching en het maken van een afspraak kun je [contact](#) opnemen met Miranda Langedijk (06-13.54.10.47) of Nannette de Boer (075-614.54.27).



## ELEVATOR PITCHES: SNEL EN KRACHTIG PRESENTEREN

Wil je jezelf krachtig en professioneel presenteren op een manier die bij deze tijd past? Een **Elevator Pitch** presentatie (op video) is hiervoor het uitgelezen medium. Snel, helder en professioneel. En overall inzetbaar.

Met een **iPitch video**, een product van onze partner *Innovatie.tv*, breng je je innovatieve ideeën en projecten op een professionele manier onder de aandacht van je klanten of je werkgever. Wij geven regelmatig **in-company Elevator Pitch Clinics en workshops**, maar je kunt ook deelnemen aan een **Professionele Presentatie Boost** bij ons op locatie.

Tijdens de workshop werk je aan je eigen **Elevator Pitch**, een professionele **fotoshoot** voor een mooie portretfoto voor de website of op LinkedIn en wordt je professionele **iPitch video** gefilmd in de studio.

Neem voor meer informatie (ook over onze 'Presenteren op maat' en Elevator Pitch workshop) [contact](#) op met Miranda (06-13.54.10.47).

Onze eigen iPitches over de [Elevator Pitch Clinics](#) en [Het SuccesManagementSpel](#) kun je bekijken op Youtube.



## EVEN KENNISMAKEN...

*door Jan Hoogenhout, coach bij Langedijk Consult*

Ik ben Jan Hoogenhout. Sinds 2012 maak ik deel uit van het enthousiaste team van Langedijk Consult.

Mijn expertise ligt in individuele coaching en training in het **onderwijs**. Tussen 1978 en 2008 ben ik op **verschillende scholen** in verschillende functies werkzaam geweest in het **Middelbaar Beroeps Onderwijs** en het **Voortgezet Onderwijs**: van **leraar** tot **directeur, rector** en **bestuurder**.

Een ervaring die ik in het onderwijs, maar ook in andere branches nu volop in zet bij de **coaching van leidinggevenden, bestuurders en professionals**. In de afgelopen periode begeleidde ik voor Langedijk Consult o.a. diverse leerkrachten en daar waar directie en docent er soms niet meer zo goed uitkwamen hielp ik het gesprek verder op gang.

Wil je meer weten over mijn manier van werken of een afspraak met me maken, dan kun je me via e-mail bereiken op [info@langedijkconsult.nl](mailto:info@langedijkconsult.nl).



## 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