



Teambuilding tips

Deel 2 van Motivatietips voor teams



TEAM? WAT IS EEN SUCCESVOL TEAM?

Een definitie van het (succesvolle) 'team', het team langs de meetlat en tien tips voor teambuilding.

Hoofdartikel door Miranda Langedijk

Een **team** bestaat uit twee of meer mensen die onder voorwaarden een deel van hun tijd en energie besteden aan de organisatie waar ze tijdelijk deel van uitmaken.

Daarbij geldt dat **het geheel meer is dan de som der delen**. Samen weet en kan je meer dan alleen de opgetelde vaardigheden en kennis zouden doen vermoeden - en het team als geheel heeft eigenschappen en biedt mogelijkheden die anders zijn dan de optelsom van de eigenschappen van de individuele leden. Die teameigenschappen kunnen een kracht zijn, maar ook verlamdend werken (bijvoorbeeld een cultuur waarin iedereen zo positief is dat een kritische noot niet meer gewaardeerd wordt ("je kunt hier beter je mond houden en ja en amen zeggen"). Als je kijkt naar teams kun je ze langs verschillende 'meetlatten' leggen. Ik noem er twee.

1 Hoe hecht is het team?

Zijn de individuele leden een onderdeel van de groep en is daar alles mee gezegd ('los-zand'-groep) of treedt het team op als een *eenheid*?
Neemt men samen verantwoordelijkheid voor elkaar en een gezamenlijk doel?

2 Hoe open of gesloten is het team?

Hier gaat het om de mate waarin het team zich heeft ontwikkelt. Een gesloten team neemt samen verantwoordelijkheid en stelt zich daarbij onafhankelijk op. Zo'n team is sterk intern gericht en staat minder open ten opzichte van anderen ('wij' tegen 'zij'). Een open team is wederzijds verbonden en gaat de relatie met anderen buiten het team op open wijze aan.

Het is zover! De herfstnieuwsbrief van **Langedijk Consult**. Een nieuwsbrief voor (wandel) coachingsklanten, opdrachtgevers, relaties, deelnemers aan (team)trainingen, workshops en intervisiegroepen.

De vorige twee nieuwsbrieven gingen respectievelijk over het motiveren van *jezelf* en motivatietips voor *teams*. Nu zoals beloofd *deel 2 van tips om teams te motiveren en ontwikkelen*: over **teambuilding**. Hierin **het team langs de meetlat**. Wat is een team eigenlijk en wanneer ben je als team succesvol?

Op pagina 3: **Tien tips voor teambuilding** vanuit **SuccesManagement** en het **4R- model**.

Op pagina 4 **een workshop bij KPN** en **Klanten in de schijnwerpers**: twee klanten over hun coachingstraject.

Tot slot (vanaf pagina 6) een interview met **Andries Bongers (HR-Kiosk)**, ondernemer, manager én professional over **ontwikkelen, Het Nieuwe Werken**, wit, zwart en grijs **ziekteverzuim** en het voorkomen van een **burnout**.

Zie hier het complete overzicht met **open trainingen** en **in company trainingen**

Een inspirerende herfst gewenst!



HET SUCCESVOLLE TEAM

- Bestaat uit taakvolwassen mensen die in goed overleg verantwoordelijkheid nemen voor, en gefocust werken aan, de gezamenlijke en individuele doelen.
- Heeft oog voor het hier-en-nu én voor de toekomst, voor inhoud ('wat doen we?') én proces ('hoe doen we dat en hoe gaan we met elkaar om?').
- Blijft leren en ontwikkelen. Zelf en samen.
- Is hecht, bij elkaar betrokken, en staat open voor anderen.
- Gaat uit van onderling vertrouwen.
- Bestaat uit collega's met positieve verwachtingen van elkaar.
- Biedt ruimte om je kwetsbaar op te stellen en bestaat uit mensen die dat durven en doen.
- Durft beslissingen te nemen en te accepteren.
- Communiceert effectief, binnen het team en met anderen.



Kortom: het succesvolle team bestaat uit mensen die graag samen, met plezier, energie en passie, aan de goede dingen werken.

TEAMBUILDING

Hoe word je nu zo'n succesvol team?

Bouwen aan je team betekent structureel werken aan je eigen ontwikkeling en de teamontwikkeling. Stel daarbij steeds een *specifiek doel*. Weten waar je naar toe werkt is een voorwaarde om de neuzen dezelfde kant op te krijgen.

Drie management-petten

Als manager van een team heb je daarbij drie petten op. Die petten zijn alle drie nodig om het team te helpen groeien:

- **Leider:** je bent richtinggevend bezig (extern en toekomstgericht)
- **Coach:** je begeleidt mensen in de gewenste richting (intern en toekomstgericht)
- **Manager:** je bent operationeel bezig (intern en gericht op het heden)

Hoe je elk van deze drie rollen invult hangt sterk af van de positie en ontwikkeling van je team en natuurlijk van je eigen competenties als manager...

Wat gaat goed en wat kan beter?

Hoe help je elkaar te groeien?

Wil je als team op een plezierige manier, laagdrempelig, gestructureerd én kernachtig inzicht krijgen in de kwaliteiten en ontwikkelpunten van een ieder en hoe die beter te benutten?

Wil je zelf en als team nu groeien?

Boek dan een **SuccesManagement workshop** en wij zorgen voor een hooggewaardeerde en uiterst effectieve bijeenkomst! Samen werken aan jezelf en het team door elkaar te (leren) coachen.

Een bijeenkomst waar je **ter plekke ervaart hoe je samen in gesprek kunt groeien**.

Ben je geïnteresseerd in een **SuccesManagement workshop**, een **meerdaagse SuccesManagement Team Training** of in **individuele coaching**? Persoonlijke aandacht, meetbare resultaten, transparant en effectief. Bel Miranda (06-13.54.10.47) of Nannette (075-614.54.27) om de mogelijkheden te bespreken



10 Teambuilding Tips vanuit succesmanagement

Teambuilding betekent werken aan **succesmanagement**: het bewust hanteren van (zelf)managementprincipes om sturing te geven aan je leven en werk, zodanig dat je jouw doelen realiseert, waarbij je gericht bent op continu leren en ontwikkelen.

Bij het ontwikkelen van Het SuccesManagementSpel, een management toolkit die Langedijk Consult veel inzet bij teambuilding, zijn we uitgegaan van het **4R – model**. Dit model geeft aan waar het in essentie om gaat bij **teambuilding** en **teamontwikkeling**:



1. Geef **R**ichting

- Bepaal de koers. Formuleer duidelijke en inspirerende doelen vanuit een heldere visie op wat nodig is om onderscheidend te zijn in de markt.
- Maak gebruik van de kennis en ervaring in het team bij het bepalen en varen van de koers. Creëer draagvlak en betrokkenheid, vraag mensen om hun mening en inbreng. Doe iets met de inbreng die je krijgt. Durf te beslissen én durf los te laten. Zorg voor de juiste persoon op de juiste plek en wees zelf een voorbeeld, niet alleen in woorden maar vooral ook in gedrag.

2. Bied **R**uimte en ondersteuning

- Geef het team (inclusief jijzelf!) ruimte en kansen om te groeien. Zorg voor een kader waarbinnen het team zelfstandig kan functioneren zonder steeds terug te hoeven naar het hoger management.
- Zet niet alleen de deur open, maar ga naar mensen toe. Stel vragen, toon interesse en weet wat er speelt. Help problemen op te lossen en faciliteer bij het realiseren van de doelen.

3. Creëer **R**ekenschap

- Werk je met mensen, dan draait alles om communicatie. Communiceer effectief over wat je zelf en samen doet. Neem mensen mee in het proces. Koppel terug. Luister voordat je gaat vertellen. Vraag meer en vraag door. Licht dit niet in je natuur of zou het beter kunnen: op dit gebied kun je heel veel leren en dat levert jou en je team heel veel op!
- Zorg voor duidelijkheid over de rollen, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van elk teamlid.
- Beloon goede prestaties, geef oprechte complimenten, waardeer. Leer samen ook negatieve feedback te geven en ontvangen. Feedback is de sleutel tot verbetering.

4. Stimuleer samenwerken aan **R**esultaat

- Geef het team een gezamenlijke uitdaging. Een ambitieus project waarin de kwaliteiten van een ieder nodig zijn. Een project dat stimuleert maar wel haalbaar is.
- Stimuleer het werken in tweetallen. Je moet elkaar eerst leren kennen om te weten wat je van elkaar kunt leren. Houd het werk interessant en afwisselend en creëer wederzijds begrip. Laat taken rouleren, laat mensen bij elkaar in de keuken kijken. Delegeer vanuit vertrouwen in de ander.
- Onderneem samen leuke dingen en maak tijd om elkaar beter te leren kennen en regelmatig lekker te lachen en even te ontspannen.



Denk ook eens aan een bedrijfsuitje in het teken van het helpen van anderen. Zie bijvoorbeeld www.denteuwewinst.nl



SUCCESMANAGEMENT: WERKEN MET HET 4R MODEL

- Richting, Ruimte, Rekenschap en Resultaat -

SuccesManagement Zomerworkshop bij KPN

In de eerste 6 maanden van 2011 verzorgde Langedijk Consult diverse workshops met Het SuccesManagementSpel. O.a. voor docenten en coaches van een **opleidingsinstituut** in Limburg, voor een landelijk **seminar met Managementboek.nl**, voor een **Rotaryclub** aan zee en voor managers van **Philadelphia** in Amsterdam.

De meest recente workshop betrof een zomerworkshop voor **KPN**. Met een hele leuke, open en enthousiaste groep **KPN managers** in het kader van hun mooie MD programma voor young en high potentials. Deze workshop gaf Miranda Langedijk samen met co-trainer Henk Pruiksmā. De deelnemers aan de workshop gaven aan zeer tevreden te zijn en de bijeenkomst werd hoog gewaardeerd:

“Ik vond het een zeer goede middag! Het heeft me nieuwe inzichten gegeven in oplossingen voor problemen en de energie om deze punten meteen op te pakken”.

Merel van den Boomen, marketing manager KPN

“De workshop leverde me handvatten op voor coaching, van anderen en mezelf.”

Patrick Spaan, manager Getronics Nederland

“De workshop heeft me het inzicht opgeleverd dat ik het super interessant vind om zulke gesprekken te voeren. Het spel is een tool en leidraad, maar ook goed om met mijn team naar een gezamenlijk doel te streven.” **Daphne Jaspars, teamleider KPN**

Meer referenties en ervaringen van de deelnemende KPN managers zijn te lezen op www.langedijkconsult.nl, onder ‘Referenties’.

Zelf een inspirerende teambijeenkomst of spelworkshop organiseren?

Boek nu onze SuccesManagement Workshop en bel Miranda (06-13.54.10.47) of Nannette (075-614.54.27)



KLANTEN IN DE SCHIJNWERPERS

Hoe ervaren klanten onze coaching?

Professionalisering en burnout preventie

Ik vond het heel erg fijn om met je te werken. Je was er **op het moment dat ik er aan toe was om belangrijke stappen te zetten** en je hebt me gesteund zodat ik die stappen ook daadwerkelijk kon zetten. Confronterende opmerkingen kwamen binnen als een **uitdaging, successen** beschreef je als iets van mij, waar ik blij mee mocht zijn en trots op kon zijn. Het belangrijkste is voor mij dat ik ervaren heb **dat ik zelf een keuze heb** en daarmee de ruimte kan voelen die nodig is om te groeien. Keuzes maken en mezelf de ruimte geven is **niet alleen voor mij goed maar ook voor de organisatie en niet in het minst voor thuis**. In het begin zei ik: "Het lukt me toch niet." Nu weet ik: "Ik kan het wel." En daarmee ben ik minder afhankelijk van wat anderen van me vinden.

Zoals een tuinman een boom weer tot bloei en groei brengt, heb jij gezorgd voor licht en lucht tussen mijn takken, ruimte om te ademen, gelukkig te zijn en de zon op m'n bast te voelen. Miranda, voor mij ben jij de beste tuinman. **Brechje**

Ik ben gewoon erg positief over het hele traject. Toen ik bij je kwam had ik het gevoel **dat ik 'op bezoek was in mijn eigen leven'** en ik zorgde niet goed voor mezelf. **Ik was ziek, maar werkte toch gewoon door. Werk was belangrijker dan mijn eigen rust, gezondheid en geluk.** Ik weet niet hoe je het deed, maar zonder haast aanwezig te zijn (weinig te zeggen of te vragen) heb je mij mezelf leren bekijken, leren kennen, leren zien en leren veranderen. **Ik vertelde de juiste dingen, op een manier zoals ik zelf niet gewend ben.**

Je hebt een soort natuurlijke houding waardoor ik **heel open naar mezelf heb leren kijken**. Je regisseert het hele proces op een heel onopvallende manier, maar wel (gevoelsmatig) op de juiste manier. Ik had soms het gevoel dat je me niet eens zoveel vroeg, en toch gaf ik precies de goede, nuttige antwoorden (aan mezelf). Je kan **steeds goed (en scherp) essentiële zaken aan elkaar koppelen en samenvatten, zoals ik het zelf niet had bedacht.**

Een mens verandert niet van de ene op de andere dag, maar ik heb heel veel inzichten opgedaan, waardoor ik veel bewuster in het leven sta. Ik zie veel beter wat er gebeurt en hoe ik handel. Dat maakt me **in mijn werk effectiever én efficiënter**. Af en toe doe ik weer te veel of heb ik het te druk. Maar zo'n situatie los ik nu op, door te kijken, te voelen en daarna te handelen.

Mira

Wij coachen in Noord- en Zuid-Holland veel **leerkrachten en directeuren** in het **basis en voortgezet onderwijs** op de combinatie **professionalisering en burnout preventie**.

Voor een afspraak of referenties van (bovenschools) management - Bel Miranda (06-13.54.10.47) of Nannette (075-614.54.27)



Een interview met Andries Bongers: ervaring is nooit genoeg!

Wij coachen managers en professionals. Mensen met passie voor hun vak. In dat kader interviewen wij regelmatig één van hen. Over de thema's waar zij en wij mee bezig zijn: effectief en efficiënt werken, professionalisering en burn-out preventie. Hier het interview door dr. Miranda Langedijk, (team)coach, trainer en strategisch HRM consultant, met Andries Bongers, een veelzijdig mens: **ervaren manager, ondernemer, adviseur, auteur, spreker, voetbaltrainer en semi-professioneel (opera)zanger.**



*Sommige mensen lijken nauwelijks onderhevig te zijn aan de effecten van de tijd. Andries Bongers is zo iemand. Wij ontmoetten elkaar zo'n 20 jaar geleden voor het eerst bij **IBM** waar hij bijna 30 jaar in diverse functies werkzaam was, waaronder in de marketing en verkooporganisatie, maar ook bij P&O. De laatste 12 jaar was hij er manager van de afdeling die de salarisadministratie verzorgde voor een paar duizend organisaties (IBM ASAP).*

*In 2000 is Andries met vervroegd pensioen gegaan en richtte hij twee bedrijven op: **De Bongerd en FreeBeans BV**, die zich respectievelijk bezighouden met het begeleiden van transformatie processen van ondernemingen en het maken en leveren van een*

softwareprogramma en totale dienstverlening op het gebied van flexibel belonen, inkomensmanagement en communicatie over de arbeidsrelatie.

Andries hoeft je niet te interviewen. Hij vertelt. Hij is een geboren spreker en hij kan putten uit een grote ervaring, in het bijzonder op het gebied van belonen, verzuim en leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Hij heeft duidelijke meningen die hij niet onder stoelen of banken steekt. Hij verwerkt zijn visie graag tot vrolijke columns en artikelen die de lezer aanzetten tot reflectie. Zie bijvoorbeeld het kader met de intro van zijn column over de effecten van het feminisme voor de psychische gezondheid van de werkende vrouw...

*"In januari ben ik 70 geworden. Ik ben heel blij met mijn gezondheid. Ik beseft me dat ik daardoor in staat ben heel actief te zijn. Niet alleen in het werk, maar ook daarbuiten. Bijvoorbeeld als **voetbaltrainer**, maar ook als **(opera)zanger**. Ik treed zo'n 40 keer per jaar op met (semi) professionele zangers.*

Blijvend ontwikkelen

Ik werk met veel plezier. Dat komt doordat ik kan blijven leren. Als je in je vakgebied goed wilt zijn vergt dat permanent studeren. Er is een cultuurverandering aan de gang waarbij steeds duidelijker wordt verwoord dat mensen **zelf verantwoordelijk zijn voor hun **eigen carrière**. Maar het blijft nog te vaak bij woorden. Ik kom regelmatig werkgevers tegen die**

Hij is auteur van het boek: **"Flexibel belonen, hoger loon en lagere lasten"** en medeauteur van **"Innoveren met Personeel"**.

Ook schrijft hij artikelen en columns voor bekende **vakbladen** als de Gids voor Personeelsmanagement, Personeelbeleid, BG-Magazine en is hij verbonden aan het redactieteam van Salarisrendement.

Andries gaf diverse **Masterclasses** op het gebied van strategisch belonen en beloningsbeleid. Hij is een veelgevraagd **spreker, bestuurslid** van de NVP-sectie Arbeidsvoorwaarden en Omstandigheden en lid van de Raad van Advies van de Beroepsvereniging Adviseurs Belonings- en Formatie management.



tegen hun werknemers zeggen “je hoeft je niet te ontwikkelen voor mij, doe het voor jezelf”. Maar de reactie van die werknemers is dan toch vaak: “is daar dan een budget voor”? Ik benadruk het belang van ontwikkeling voor jezelf. Ook als er geen ruimte is moet je zelf zorgen voor je eigen groei. Juist dan.

Hoe iemand er tussen 50 en 60 bij zit is in dat kader **een direct gevolg van zijn inzet en gedrag toen hij 40 was**. Het beeld dat iemand optimaal functioneert rond zijn 40e wordt wel bijgesteld. Die grens verschuift eerder naar 50. Mits je je blijft ontwikkelen.

Zelf heb ik het gevoel dat ik nog nooit zo effectief ben geweest als nu door de combinatie van ervaring en actuele kennis.

Ervaring alleen is nooit genoeg. De wereld verandert continue. Je moet je blijven oriënteren, naar trends kijken en je kennis up-to-date houden. Ouderen kunnen vanuit hun ervaring een situatie misschien sneller door hebben. Maar zonder actuele kennis en dus een visie van waar je heen moet, heb je daar niets aan.

Dat geldt niet alleen voor ‘hoofd’- werkers maar ook voor ‘hand’-werkers. Neem een monteur. Die heeft nu te maken met een heel andere techniek dan 20 jaar geleden.

Het Nieuwe Werken

Het nieuwe werken (HNW) gaat ook over die autonomie. Veel te vaak wordt met HNW alleen verwezen naar plaats en tijd onafhankelijk werken. Maar het is juist het inzien van het belang van **je eigen winkel te runnen** dat HNW nieuw kan maken.

Als ik iets niet goed doe gaat mijn winkel naar de knoppen. Dat je dat gevoel hebt, ook als je in loondienst werkt. Hoe meer men die visie heeft des te beter het gaat met een bedrijf. Zo zie je bijvoorbeeld dat het **ziekterverzuim in kleine bedrijven veel geringer** is dan in grote bedrijven. Daar hebben werknemers al veel meer de directe relatie met ‘hun winkel’.

Ziekterverzuim

Het ziekterverzuim van vrouwen is trouwens over het algemeen hoger dan dat van mannen.

‘Die eigen winkel’ moet je als vrouw met jonge kinderen niet willen draaien langer dan 3 dagen per week.

Doe je dat wel dan neemt het afbreukrisico enorm toe. **Zo krijgen veel vrouwen tussen 30 en 40 een burn-out**. Als vrouwen het in het werk goed doen en gevraagd worden meer te werken zouden ze dat eigenlijk niet moeten doen. **Sterker nog, als werkgever moet je een vrouw tegen zichzelf beschermen. Ik wil bijvoorbeeld niet dat mijn werkneemster met jonge kinderen meer werkt dan die drie dagen per week, hoewel ze dus heel goed is”.**

In augustus 2011 werd Miranda, als hierin gespecialiseerde wandelcoach, zelf geïnterviewd over burnout preventie door verslaggeefster Mischa Blok. Een leuk gesprek in ‘t Twiske, te horen op Radio 1 bij Tros in Bedrijf tijdens een special over Burnout.

*Hier onderbreek ik Andries. Hoe zit het dan met de autonomie? Mag de vrouw hierin niet haar eigen beslissingen nemen?
Hij denkt erover na.*

“Tja, nu geef je me een draai om mijn oren met mijn eigen theorie. Maar ik heb zo vaak gezien dat het mis loopt, dat ik vind dat je de zorg in deze moet laten prevaleren.



Een manager moet zich bezig houden met dat ziekteverzuim. **Ik kom nog steeds managers tegen die melden dat ze het verzuimbeleid hebben uitbesteed.** Waarschijnlijk zijn ze dan zelf de oorzaak van het verzuim. **Een manager moet faciliteren en zorgen dat het leuk is.** In

Feminisme is de uitvinding van een slimme vent

Column door Andries Bongers

Ik kreeg kortgeleden een hoofdstuk uit een schoolboek "Huishoudkunde" (1960) onder ogen, bedoeld voor meisjes die zich op het huwelijk moesten voorbereiden. Het is nog helemaal niet zo lang geleden, maar voor sommige lezers zullen het lijken op citaten uit de Middeleeuwen...

"Maak dat het eten klaar is. Maak de zaken op voorhand klaar, de avond voordien als het moet, zodat een heerlijke maaltijd hem opwacht als hij terugkeert van zijn werk. Het is een vorm van duidelijk maken, dat je aan hem hebt gedacht en je bezorgd bent over zijn noden."

"Wees op tijd klaar. Neem voor jezelf een kwartier rust voor hij thuis komt om te ontspannen. Werk uw opmaak een beetje bij, doe een band in je haren en wees fris en bevallig. **Wees opgewekt en een beetje interessant.**"

"Breng het geluid op een minimaal niveau. Bij zijn aankomst zet je het geluid af van wasmachine, droogkast of stofzuiger. Probeer de kinderen kalm te krijgen. Wees blij hem te zien. Verwelkom hem met een warme glimlach en toon de oprechtheid van uw wil om hem te bevallen."

"Denk eraan dat hij de meester is in huis. Wanneer hij klaar is met eten, ruim de tafel af en **doe vlug de afwas.** Als je man vraagt om te helpen, wijs zijn voorstel af want hij zou zich mogelijk verplicht voelen om het steeds weer te doen."

Jachtig bestaan

Lees - na uw verbazing, ergernis of woede - deze 'opdrachten' nog eens door en vergelijk dat eens met het huidige leven van een gehuwde vrouw met jonge kinderen. Turf in bovenstaand stuk nu eens de werkelijke inspanningen van een vrouw uit die tijd, en vergelijk dat eens met het jachtige gedoe van een carrièrevrouw: vroeg op, haastig aankleden, ontbijten en de kinderen naar de crèche brengen. Dan te laat door file, de eerste stomme vergadering bijwonen, je moeten meten met de mannen in de groep - hoewel je beter bent maar niemand gelooft dat - op je veertigste, of meestal eerder, tegen een burn-out aanlopen, en op je vijftigste naar een pensioen verlangen dat pas ingaat als je 67 bent. Sinds tien jaar bestaat de netto instroom in de WAO/WIA vrijwel uitsluitend uit vrouwen. De oorzaken zijn meestal vage klachten als psychische aandoeningen.

Uit onderzoek in 2002 bleek al dat minimaal 65 procent van het ziekteverzuim in Nederland niet arbeidsgerelateerd was, maar voortkwam uit privé en/of sociale problemen (stress/psychische oorzaken buiten het werk). Zijn de gevolgen van het jachtige bestaan wel verantwoord, en wegen ze op tegen de economische voordelen?

basis van competenties. En het relateren van feitelijke kennis aan de toekomst. Werken vanuit visie. Veel bedrijven zijn te weinig met de toekomst bezig".

de zorg lag het ziekteverzuim jarenlang rond de 10 à 12%. Dat was **in grote mate het gevolg van ontevredenheid.** Veel bedrijven doen ook geen echte opinion survey (medewerkers tevredenheidonderzoek). **Ze willen niet weten hoe er gedacht wordt. Dat is te confronterend en dan moet je er iets mee doen.**

Er is wit, zwart en grijs ziekteverzuim.

Wit verzuim dat is helder, dat is echt ziek. Dan heb je bijvoorbeeld griep of een gebroken been. **Zwart** verzuim betekent je ziek melden terwijl je kerngezond bent maar liever op het strand ligt of meubels koopt op een werkdag. Daarop zou ontslag moeten volgen.

Grijs verzuim is niet naar het werk willen of denken dat je dat niet kan. Dat is de medewerker die met een verstukte enkel thuis blijft. Dat vergt aandacht. Aandacht is iets anders dan simpelweg controleren en druk uitoefenen. Je zult je wezenlijk moeten afvragen waarom iemand geen zin meer heeft. Dat gebeurt niet zo vaak. Dat is ook één van de verschillen tussen bezig zijn met **P&O of HRM.** Het laatste gaat over de inzetbaarheid van mensen op



Visie versus 'Waan van de dag'

Hij ervaart het zelf ook. "Dan ga je met een organisatie aan de slag, iedereen is enthousiast en er komen hele goede plannen op tafel. Maar als men niet echt de **noodzaak van een verandering** voelt, dan gaat iedereen daarna weer mee in de vaart der volkeren. Er wordt geen tijd ingeruimd voor plannen, het uitwerken daarvan en innovatie". Hij is één van de docenten in de leergang innoveren met personeel. "Daar zie je het ook. De eenling die enthousiast terugkeert naar de organisatie met goede ideeën en plannen. Maar daar aangekomen is iedereen met de **waan van de dag** bezig. Hoe krijg je dan de handen op elkaar om samen met nieuwe ideeën aan de slag te gaan?"

Naar eigen zeggen is hij gestructureerd chaotisch. "Ik moet zelf ook mijn eigen stukken nalezen. Als ik niet zie waar ik zelf fouten maak, dan kan dat arrogant overkomen. Ik moet mezelf ook houden aan de afspraken die ik met mezelf maak. Dat is lastig. Daarom heeft iedereen denk ik een klankbord nodig. Ik plan dat maar in".

Hij ergert zich aan leidinggevendenden die kretologie bezigen. "**Dat je een visie hebt moet blijken in je gedrag.** Veel te vaak kom ik managers tegen die zelf niet het goede voorbeeld geven. Van simpele regels overtreden, zoals parkeren op bezoekersplaatsen – hoezo klantgericht? – tot ronduit respectloos met medewerkers omgaan. **Een gebrek aan visie** blijkt ook bij leidinggevendenden die zich niet meer inzetten voor de ontwikkeling van 55 plussers. Terwijl die groep juist zo waardevol kan zijn. Zij hebben veel ervaring, bloeien op wanneer ze uitgedaagd worden en **ze gaan de waarheid vertellen omdat ze niet meer zo bang zijn voor hun carrière**".

Verwachtingen en twijfels

Zelf is hij erachter gekomen dat de wereld is wat je er van verwacht. "Daarbij kun je beter niet te veel verwachten. Want steeds in teleurstellingen terecht komen is niet zo prettig". Dus is hij weerbaarder geworden en verlangt hij niet wat niet haalbaar is. Hij is wat diplomatieker geworden en stelt in het werk liever een goede vraag dan te komen met een oordeel. "Ik zoek naar het waarom. Net zoals kinderen dat doen moet je **gewoon blijven doorvragen**. Ik kom uit een arbeidersgezin, uit een noodwoning. Ik had altijd het gevoel dat ik me moest waarmaken. Het gevoel 'minder te zijn dan anderen' is na verloop van tijd verdwenen. **Ik hoef niet meer zo aan mezelf te twijfelen**. Ik heb veel bereikt. Ik kan nu ook zeggen, 'dat kan ik niet'. Ik ben milder geworden. Maar ik blijf een streber, ik wil wel succesvol zijn. Maar ik weet heel goed, er zijn andere dingen belangrijk voor geluk".

Met dank aan Andries Bongers voor het bijzondere gesprek,
Miranda Langedijk

TIP: Zie ook eens www.hr-kiosk.nl

Deze site, door Andries beheerd, is **de actuele vraagbaak voor alle antwoorden op het gebied van de arbeidsrelatie**. Meer dan 220.000 unieke bezoekers.



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