

Positieve feedback, complimenten en waardering Geven en ontvangen!



Waarderen werkt!

Hoofdartikel door Miranda Langedijk

Iedereen vindt het fijn om gewaardeerd te worden. Dat is niet zo gek. Door complimenten

wordt een deel van het **brein** geactiveerd dat wordt geassocieerd met **beloning**. Hierdoor neemt de hoeveelheid **dopamine** toe. Dat geeft niet alleen een **goed gevoel**, maar versterkt ook je **cognitieve vermogens**, zoals het **geheugen**.

Waardering is een onderwerp dat in elk **(team)coachtraject** aan de orde komt. **Dat is niet voor niets**. De meeste mensen geven aan dat zij meer waardering, vooral van hun **leidinggevende**, zeer op prijs zouden stellen. Die leidinggevende is zich dat meestal niet bewust. Kijkend naar divers onderzoek zie je dat je **gewaardeerd voelen** gerelateerd wordt aan grotere **betrokkenheid** bij de organisatie en het werk, meer **motivatie**, **lager ziekteverzuim** en **betere prestaties**. Kortom: doen!

Waardering uiten

Maar hoe pak je dat aan? Managers zeggen vaak dat ze het **lastig** vinden om (meer) positieve feedback en complimenten te geven. En daar geven ze **verschillende redenen** voor:



AGENDA

Direct inplannen!

11 oktober 2013 (ochtend):

Workshop Train de trainer met SuccesManagementSpel

1 en 15 november 2013:

Training Effectief en assertief communiceren

7 en 21 november 2013:

Training Succes met Timemanagement

8 november en 29 november:

Presenteer jezelf en boost je netwerk skills

Zie ons [trainingsaanbod](#)



Het voorgaande geeft aan dat je over een aantal **positieve overtuigingen en vaardigheden** moet beschikken om op een effectieve manier anderen je waardering te tonen. **Om na te gaan hoe je daar zelf in staat kun je jezelf de volgende vragen stellen:**

- Hoe **belangrijk** vind ik het echt om anderen te waarderen?
- Herken en voel ik het bij mezelf wanneer ik **tevreden of blij** ben met iets?
- Heb ik **oog voor** wat er allemaal goed gaat?
- Wil en kan ik **tijd** maken voor het bewust waarderen van anderen?
- Weet ik **op welke manier** ik mijn waardering kan uiten?
- **Durf** ik expliciet te waarderen?
- Kan ik er mee **omgaan** als iemand **niet in staat** is om mijn compliment **in ontvangst** te nemen?

Goed om te weten: als je je **waardering uit en complimenten geeft**, zo blijkt uit onderzoek, dan heeft dat niet alleen positieve gevolgen voor de ander, je krijgt er **zelf** ook een **goed gevoel** door en je wordt **meer bevlogen**. *Meer over hoe je een compliment geeft in onze volgende winternieuwsbrief!*



Complimenten ontvangen

Het **ontvangen** van een compliment is echter niet voor iedereen makkelijk. Voor wie dat lastig vindt, bekijk het eens vanuit een **ander perspectief**. Vergelijk het compliment met een **mooi cadeau**: je doet moeite om een **persoonlijk cadeau** uit te zoeken, je pakt het mooi in, en overhandigt het met **weloverwogen woorden** die benadrukken wat jij zo in de ander waardeert.

En dan zegt de ander: **“Dat is toch helemaal niet nodig, joh!”** of **“Daar word ik toch gewoon voor betaald?”**.

Hoe geneigd ben je dan nog om de volgende keer met zorg een compliment te geven?

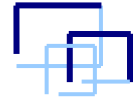
Hoe ga je zelf om met het **in ontvangst nemen** van complimenten? Misschien **bagatelliseer** je soms je eigen prestaties of heb je **moeite** de waardering te **aanvaarden**?

In het algemeen geldt dat **hoe positiever** je reageert op een compliment des te **laagdrempeliger** het voor een ander wordt om **jou complimenten te geven**. Houd het **simpel** en kies voor een **oprecht** en vriendelijk **“Dank je wel!”**.



*Ook in **teamverband** heeft het geven van complimenten en meer uiten van waardering een **positieve invloed**. Creëer in plaats van een **klaagcultuur** een **cultuur** waarin je oog hebt voor **wat goed gaat**. Vier samen **successen** en spreek mensen persoonlijk aan op die dingen waar zij **persoonlijk verantwoordelijk** voor zijn.*

*Juist ook als het goed gaat. Door elkaar op die manier te laten weten dat je ziet **welke bijdrage** een ieder levert aan het **eindresultaat**, vergroot je de **‘drive’** om ook een volgende keer jouw aandeel goed en tijdig te leveren. **Belonen** werkt op termijn **vele malen sterker** dan continu focussen op wat minder goed gaat.*



Quick Scan: hoe gewaardeerd voel jij je in je werk? En uit je zelf je waardering?

Met onderstaande quick scan kom je erachter in hoeverre jij je gewaardeerd voelt en zelf je waardering uit. Beantwoord de onderstaande vragen en tel de punten voor de antwoorden bij elkaar op. De uitslag volgt na de test.

		1 = Nooit	2 = Meestal niet	3 = Soms wel, soms niet	4 = Vaak	5 = Altijd
	Geef bij elk van de stellingen middels een cijfer aan hoe vaak deze stelling voor jou op gaat					
1	Als ik het goed doe, zegt mijn leidinggevende dat tegen mij	1	2	3	4	5
2	Mijn leidinggevende bedankt me als ik iets buitengewoon goed heb gedaan	1	2	3	4	5
3	Mijn collega's laten hun waardering blijken als ik iets goed doe	1	2	3	4	5
4	Ik kan er goed mee omgaan, wanneer mensen mij een compliment geven	1	2	3	4	5
5	Als ik een compliment krijg voor mijn werk, laat ik duidelijk en oprecht merken dat ik dat waardeer	1	2	3	4	5
6	Ik laat mijn waardering altijd blijken als mijn collega's iets goed doen	1	2	3	4	5
7	Als ik iets oplever heeft mijn leidinggevende oprecht interesse in hoe ik het heb aangepakt	1	2	3	4	5
8	Ik geef positieve feedback aan mijn leidinggevende	1	2	3	4	5
9	Mijn leidinggevende vertrouwt me regelmatig verantwoordelijke taken toe	1	2	3	4	5
10	Ik maak graag gebruik van de gelegenheid om een ander een compliment te geven	1	2	3	4	5

Tel nu de scores bij elkaar op. Op de volgende pagina tref je de beschrijving die bij jouw score past.



Uitslag

Minder dan 20 punten: Waardering ontvangen en uiten is lastig

Waarschijnlijk is het ontvangen en uiten van waardering voor jou een lastig punt. Krijg je wel voldoende, positieve feedback van voor jou belangrijke anderen? Krijg je het bijvoorbeeld alleen te horen als iemand ontevreden is? Ben je onzeker of je het wel hoort wanneer iemand tevreden is? Voel je je ongemakkelijk als anderen je een compliment geven of 'vergeet' je zelf je waardering uit te spreken? Misschien wil je hier eens nader naar te kijken en nagaan wat je nodig hebt om je prettiger en zekerder te voelen op dit punt? **Tip: ga na wat je behoefte is en ga hierover in gesprek.**

20-40 punten: Waardering ontvangen en uiten gaat (redelijk) goed

Heb je tussen de 20 en 40 punten, dan ben je waarschijnlijk redelijk tevreden over de mate waarin je positieve feedback geeft en ontvangt, hoewel je jezelf met enige regelmaat tegenkomt. Waardering in de ene situatie vind je waarschijnlijk makkelijker dan in de andere. Weet je wat je nog lastig vindt? Wat mis je of wat belemmert je om met nog meer aandacht en ontspanning vanuit jezelf te kunnen reageren? Wil je die specifieke punten oppakken of accepteer je dat ze (in bepaalde situaties) gewoon bij je horen? **Tip: vraag een ander eens de vragenlijst in te vullen voor/over jou.**

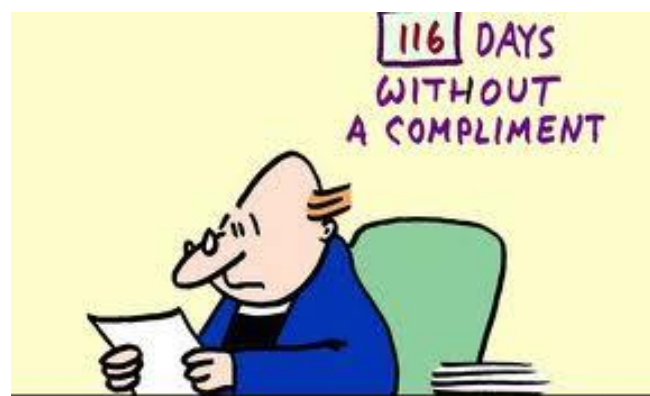
Meer dan 40 punten: Positieve feedback geven en ontvangen is een kwaliteit

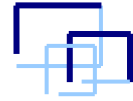
Met meer dan 40 punten vind je het waarschijnlijk fijn om positieve feedback te ontvangen en te geven. Je kent jezelf en je eigen reacties. Je ontvangt complimenten zonder schaamte of valse bescheidenheid en je bent eerlijk, open en direct in je reacties naar anderen.

Vraag: zien anderen jou ook zo?

Voor **ondersteuning op maat** (coaching of (team) training) vraag ons om een vrijblijvend advies of maak een afspraak met Miranda of Nannette: 075-614.54.27.

Je kunt natuurlijk ook onze **training Effectief en assertief communiceren** volgen op **1 en 15 november 2013!**





Training Effectief en assertief communiceren

De tweedaagse training **Effectief en assertief communiceren** heb ik als zeer zinvol ervaren. Je spiegelt je aan andere deelnemers, dit liet mij inzien dat ik sterker overkom dan ik me soms voel. Feedback hierop hielp mij om daar direct mee te gaan oefenen. Ik voel me nu sterk, heb vertrouwen in mezelf. En ik heb weer plezier in mijn werk!

Marion Verhulst,
Zorgbemiddelaar

Op **1 en 15 november 2013** vindt de eerstvolgende tweedaagse training '**Effectief en assertief communiceren**' plaats.

Effectief

Werken in een kleine groep aan **positieve en negatieve feedback** geven en ontvangen, omgaan met **kritiek, grenzen stellen** (m.b.v. een zeer handig en eenvoudig toe te passen model), 'nee' zeggen, het onderscheiden van vier gedragstypen en oefenen met **assertief gedrag** en **communicatie** waarbij jouw eigen praktijksituaties ruimschoots aan bod komen. Volop gelegenheid tot vragen stellen en veel **persoonlijke aandacht** in een **veilige en ontspannen sfeer**.

Resultaat

Meer **rust en balans**, minder rennen, zorgen voor meer waardering, **minder stress en frustratie**, meer het **overzicht** behouden, open, eerlijk en duidelijk **communiceren** en je **doelen** daadwerkelijk gaan halen!

Direct inschrijven voor deze training!

Meer informatie

Wil je ook **gericht voor jezelf opkomen, duidelijk(er) communiceren** en je **doelen** gaan waarmaken? Neem dan **contact** op met Miranda Langedijk (06-13.54.10.47) of Nannette (075-614.54.27) of schrijf je **direct in via de website**.

Deelname aan de training kost **€ 450,- ex BTW pp** voor twee hele dagen (van 9.00 - 16.00 uur), inclusief **uitgebreide documentatie koffie/thee en lekkers** op tafel en een **sfeervolle en mooi verzorgde lunch**. Voor bedrijven: Bij inschrijving van 2 of meer deelnemers: 10% korting op de prijs.

We werken in een kleine groep van maximaal 8 deelnemers en het animo voor deze training is altijd groot, dus schrijf je snel in!

De training **Effectief en assertief communiceren** heeft me inzicht gegeven. De diepgang van de cursus heeft me positief verrast: ook de onderliggende redenen van wat lastig is, zijn in de communicatie naar voren gekomen. En dat gebeurde eigenlijk al heel snel. De cursus gaf me ruimschoots handvatten om daarmee verder te kunnen. Miranda geeft humor aan het geheel door grote en kleine voorbeelden te geven. Het heeft mij heel veel gebracht en het is een hele goede stap om iemand verder te brengen daar waar het niet zo goed loopt. Volgens mij kan iedereen hier iets waardevols uit halen!

Ines Leijen, Dirigent en muziekdocent



Klant in de schijnwerpers

Coaching on the job van een groot management team binnen het GVB

In de **zomer van 2012** zijn we door het **GVB** gevraagd een **plan van aanpak** te maken voor het begeleiden van een **veranderingstraject**. In september van 2012 is ons op basis van dit plan een **grote aanbesteding** gegund. Een opdracht waarmee we in oktober van dat jaar startten. Erg leuk: **individuele en teamcoaching** van zo'n kleine **50 managers op drie niveaus**. Eén van onze coaches, **Karin Peperkamp**, begeleidt in dit traject de **teammanagers**, **Miranda Langedijk** verzorgt de coaching van de **unitmanagers en de directie**.



Doel

Het versterken van persoonlijk, coachend en verbindend leiderschap, effectief timemanagement en het verbeteren van de interne samenwerking en communicatie.

Het verlagen van het verzuim onder de medewerkers en het implementeren van een cultuurverandering waarbij de klant centraal staat.

Aanleiding en noodzaak

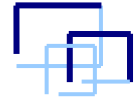
De enthousiaste en **kwaliteitsbewuste inzet** van alle **medewerkers** is voor het GVB de **slutel** tot een **succesvol resultaat**. Het personeelsbestand vernieuwt, verjongt en is multicultureel samengesteld. Directe **aanleiding** voor het coachtraject was het veel te **hoge verzuim** onder deze medewerkers. Het GVB heeft **onderzoek** gedaan en **trainingen** gegeven op dit gebied. Het verzuim bleef echter veel te hoog. Gekozen is voor een **organisatie brede aanpak** via **coaching on the job**. Hiermee krijgen de **unit- en teammanagers** de gelegenheid die **competenties** te ontwikkelen die zij in hun eigen situatie nodig hebben om de **verzuimproblematiek effectief op te lossen**. Dit vraagt om een **cultuurverandering**, waarbij veel meer wordt **samengewerkt**, medewerkers open staan voor **feedback**, managers **coachend leidinggeven**, iedereen met **één mond** spreekt en men elkaar **aanspreekt** op het **nakomen van afspraken**.

Resultaat

Eind juni 2013 is de **eerste fase** van dit traject met zeer **positieve resultaten** afgerond. De managers geven **unaniem** aan dat er in de organisatie **zeer hard en met effect gewerkt** is aan de beoogde **doelen**, waardoor zowel het kort frequent als het langdurig **verzuim** flink is **gedaald** en de managers op verschillende manieren **meer** zijn gaan **samenwerken**. Elk individueel traject is als een **maatwerk** traject aangeboden en doorlopen. De **klanttevredenheid** over het hele traject heen is dan ook **buitengewoon hoog**.

De **managers** hebben aangegeven zich graag te **willen blijven ontwikkelen**. Daarom doorloopt een deel van de managers in 2013-2014 bij ons een **vervolg coachingstraject** om nog enkele nieuwe, **specifieke doelen** te gaan realiseren. Vrijwel alle managers nemen daarnaast in het **najaar van 2013** deel aan de door Langedijk Consult verzorgde **groepscoaching**, in de vorm van **intercollegiaal overleg en/of intervisie**.

We zijn er **trots** op dat we door het GVB gevraagd zijn het **vervolgtraject** in 2013-2014 verder vorm te geven en te begeleiden. Daarnaast worden we steeds **vaker** gevraagd de **individuele coaching** te verzorgen van **managers en professionals** in de organisatie.



Even kennismaken...

door Karin Peperkamp, coach bij Langedijk Consult

Mijn naam is **Karin Peperkamp**. Kort na de zomer van **2012** zijn we met het team van **Langedijk Consult** gestart bij het **GVB**.

In de afgelopen 15 jaar heb ik veel ervaring opgedaan als **trainer, coach en adviseur** in een groot aantal sectoren; van non-profit tot overheid en commercie. Ik begeleidde medewerkers en organisaties in **cultuurveranderingstrajecten**, resultaatgericht en effectief **(samen)werken, teamwerk, procesmatig werken, persoonlijk leiderschap** en **empowerment**.

Vanuit mijn achtergrond als antropologe ben ik in mijn bedrijfscoaching zeer enthousiast over **organisatie brede, individuele coaching** in het kader van **cultuurontwikkeling**. Daarmee kun je namelijk effectief de persoonlijke gewoontes, overtuigingen en valkuilen die de gewenste ontwikkeling in de weg staan, aanpakken. Mijn visie is dat **cultuurontwikkeling effectiever** bewerkstelligd kan worden door op brede schaal één op één aandacht te geven aan **gedragsverandering** richting de gewenste cultuur: **persoonlijk leiderschap** in het perspectief van de **organisatiemissie en –waarden**.

Langedijk Consult kreeg bij het **GVB** in eerste instantie de vraag een **persoonlijk on-the-job traject** te offrenen om het **ziekteverzuim** te reduceren.

Vanuit onze **expertise** met **cultuurveranderings trajecten** hebben wij de coachingopdracht in een **breder kader** geplaatst, waarbij we ook expliciet aandacht besteden aan **persoonlijk leiderschap, cultuur, communicatie** en **samenwerken**.

Op basis van die brede systeemaanpak kregen we van de directie de kans om het **huidige cultuurveranderingstraject** (GVB Next) te mogen **versterken**. Wij coachen hier een kleine **50 unit- en teammanagers persoonlijk on-the-job en in groepsverband**. Het **afgelopen jaar** hebben we **veel positieve resultaten** behaald op zowel individueel, team- als organisatieniveau. Met **veel enthousiasme** zet ik mij samen met Miranda ook **komend jaar** weer voor dit omvangrijke traject in.

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** of bel naar ons kantoor (075-614.54.27).

Meer over het traject dat we bij het GVB verzorgen tref je aan op de vorige pagina.



Nieuws!

Prijsverlaging Het SuccesManagementSpel!

In 2009 hebben Miranda Langedijk en Wendy de Peuter **Het SuccesManagementSpel** op de markt gebracht: **dé coachings toolkit** voor effectieve **individuele coachingsgesprekken** en geweldige **teambijeenkomsten**.



Luisterend naar alle enthousiaste gebruikers van ons spel, willen we graag **nog meer mensen** helpen hun **doelen te bereiken** door het spelen van dit spel. Met de recessie in ons achterhoofd: **minder geld te besteden en meer uitdagingen om te overwinnen**, hebben we de prijs van Het SuccesManagementSpel **per 1 oktober 2013** sterk verlaagd **naar € 42,50 incl. BTW**.
Gratis verzenden!

Zoek je:

Snel nieuwe inzichten én de vertaling naar een concreet actieplan?

Een origineel én zinvol Sinterklaascadeau?

Een inspirerend relatiegeschenk om iemand succes te wensen?

Bestel Het SuccesManagementSpel vanaf **1 oktober 2013** voor **€ 42,50 incl. BTW** en zonder verzendkosten in onze **klantvriendelijke webwinkel**. Betalen kan per factuur of Ideal.

Teletraining Effectief omgaan met uitstelgedrag

Yvonne de Bruin van **Sloworganizing** organiseerde in september 2013 **drie inspirerende teleseminars** (een training die je per telefoon kunt volgen) over **uitstelgedrag**. Een praktische en leuke manier om **snel stappen** te zetten!
In het **teleseminar van 16 september 2013** heeft Yvonne **Miranda als deskundige live geïnterviewd** over dit onderwerp. Deelnemers aan de training ontvingen daarmee **direct tips en trucs** om hun uitstelgedrag aan te pakken.

Heb je zelf wel eens **last van uitstelgedrag** en wil je dit graag **aanpakken**? Ga dan snel naar ons **artikel** over het **aanpakken van uitstelgedrag** op www.langedijkconsult.nl.

Je kunt hier je eigen 'uitstel- stijl' toetsen met de **quick scan**.

En je krijgt natuurlijk ook **concrete anti-uitstel tips!**

Tip:
Download het hele interview met Miranda:
45 Minuten inzichten en concrete tips!



Zoek je een meer **persoonlijke ondersteuning** meld je dan aan voor onze **training Succes met Timemanagement** op **7 en 21 november 2013**. Deze training geven we ook **één op één, on the job en in company**.

Voor meer informatie over de training of aanmelden graag **contact** opnemen met Miranda Langedijk of Nannette de Boer (075-614.54.27) of **direct inschrijven via de website**.



[Z]aan de Wandel 2013

Wandelen in de strijd tegen borstkanker

Op **zondag 8 september 2013** vond voor de derde keer **[Z]aan de Wandel** plaats. Een **sportieve wandeldag** voor jong en oud met als doel geld in te zamelen voor de **strijd tegen borstkanker**.

Er zijn heel veel organisaties die **dit fantastische initiatief** van Dick Dekker op allerlei manieren ondersteunen. Als lid van **Rotary De Zaan-Zaandijk** hebben wij vanuit **Langedijk Consult** die dag ook met alle plezier ons **steentje bijgedragen door het mede inschrijven en ontvangen van de ruim 2800 wandelaars**.

Het was **mooi om te zien** hoeveel mensen dit **wandelevenement** ook dit jaar weer tot een **groot succes** hebben gemaakt. Een geweldige, **goed geoliede organisatie** met vele **enthousiaste vrijwilligers** en **positief gestemde deelnemers**. **Wij werden er warm van!**

De **opbrengst** van [Z]aan de Wandel 2013 is **€ 65.000,-!** Dit bedrag is bestemd voor **onderzoek** naar de genezing en betere behandeling van borstkanker door het **Nederlands Kanker Instituut/Antoni van Leeuwenhoekziekenhuis**. Daarnaast wordt dit jaar ook een **project** van het **Zaans Medisch Centrum** ter bevordering van betere informatie voor borstkanker patiënten ondersteund.

Op www.zaandewandel.nl kun je alle **informatie** over het evenement en de **foto's** nog eens rustig bekijken.

Loop je volgend jaar ook mee?





Van elkaar leren

door Jan Hoogenhout, coach bij Langedijk Consult

Uit onderzoek blijkt dat **uitwisselen van ervaringen en kennis** een excellente manier is om **kennis en vaardigheden te vergroten**. In het onderwijs stimuleren leerkrachten die uitwisseling regelmatig bij hun leerlingen. **Ontwikkelen zij zich zelf ook door met elkaar uit te wisselen?**

Dat blijkt **niet vanzelfsprekend** te zijn. Vaak werken ze eenzaam aan hun eigen ontwikkeling. Mogelijk omdat ze in de meeste gevallen ook op zichzelf zijn aangewezen tijdens het lesgeven. Gelukkig zijn er goede uitzonderingen. In het **primair onderwijs** is **meer aandacht** voor uitwisseling dan in het vervolgonderwijs. Leerkrachten in het **VMBO** zullen **eerder samenwerken** en leren dan leerkrachten van een gymnasium. Op de ene school heerst een cultuur waarin iedereen alleen werkt, op een andere school wordt samen leren en werken gestimuleerd.

Samenwerken en leren wordt **niet vanzelfsprekend** herkend als een middel bij uitstek om met elkaar te **excelleren**. Pas als een manager of een deskundige die **samenwerking**, in het kader van een heldere visie, **consequent onder de aandacht** brengt en de mensen helpt en **faciliteert** om op een goede manier samen te werken en van elkaar te leren, zien collega's de **voordelen** in en gaan zij zich **meer kwetsbaar** opstellen. Vervolgens helpt het te **ervaren** dat het plezierig is om je kennis en vaardigheden te delen met een collega.

Langedijk Consult helpt mensen te herkennen hoe **uitwisseling** de persoonlijke kwaliteit vergroot. We focussen daarbij op het belang van **positieve feedback** en het **loslaten van (voor)oordelen**. Van elkaar leren vergt **wederzijds respect** en oprechte interesse in elkaars kwaliteiten en ontwikkelpunten. Die **serieuze interesse** in de kwaliteiten en valkuilen van de ander helpt je je **eigen kwaliteit** te vergroten.

CapeNed: internationaal uitwisselen

Stichting CapeNed stimuleert sinds 2009 uitwisseling tussen Nederlandse en Zuid-Afrikaanse scholen. Daarvoor werkt de stichting samen met **Docenten voor Afrika**. Heel praktisch doordat Nederlandse leerkrachten tijdens de Nederlandse **zomervakantie** op een school in Zuid-Afrika aan de slag gaan.

Het **voortgezet onderwijs in Zuid-Afrika** en Nederland **verschilt** van elkaar. Op de Highschool in Zuid-Afrika wordt op **veel latere leeftijd** dan in Nederland **gedifferentieerd naar leervermogen**. De school is ook veel meer dan in Nederland de plek waar jongeren sporten, musiceren, zich creatief ontwikkelen, enz. Uiteraard is het ook in veel opzichten hetzelfde. De **kerntaak** van elke school is dat jongeren **kennis en vaardigheden ontwikkelen** waarmee zij goed voorbereid worden op hun leven als volwassene. Toch zijn het de **verschillen** die uitwisseling zo **leerzaam** maakt.

Langedijk Consult

Partner in Professionalisering

Effectief communiceren en (samen)werken!



CapeNed heeft er in 2013 voor gekozen om op basis van 'excelleren in leren' uit te wisselen. Een Zuid-Afrikaanse school die excelleert in de ontwikkeling van de **muzikaal-ritmische intelligentie** van hun leerlingen gaat daardoor uitwisselen met een Nederlandse school die extra aandacht aan **muzikale projecten** besteed. Een Nederlandse school die het accent legt op de **lichamelijk kinetische intelligentie** van hun leerlingen wisselt uit met een Zuid-Afrikaanse school waar **sport** centraal staat.



Als **medeoprichter en voorzitter van CapeNed** heb ik door deze uitwisselingen de **meerwaarde van collegiale samenwerking** leren kennen. Ik heb geleerd van **Zuid-Afrikaanse leerlingen** hoe zij door samen te leren, te sporten en te musiceren **met veel plezier leren**. Maar ik heb ook geconstateerd dat docenten **in beide landen** vaak veel **moete** hebben **met collega's op school uit te wisselen**. Dit **uitwisselingsprogramma** heeft mij daarmee geholpen de **tools te ontwikkelen** om directie en docenten in hun eigen praktijk te helpen **wél de stappen te zetten** die maken dat je **open staat voor en meer haalt uit elkaar**. Parallele processen waarin je blijft groeien.

Langedijk Consult is gespecialiseerd in professionalisering en burn-out preventie.

Wij bieden resultaatgerichte professionele (team)coaching, training en intervisie aan managers en professionals die succesvoller willen communiceren en (samen)werken. Wij verzorgen individuele, team- en organisatietrajecten. Wij werken landelijk.

De managers en professionals die wij coachen werken hard. Ze hebben hart voor hun vak en doen de dingen graag goed en effectief. Ze zijn gericht op persoonlijke ontwikkeling en groei. Ze willen optimaal presteren én weten dat dat vergt dat ze goed voor zichzelf zorgen en goed samenwerken en communiceren. Maar tussen weten, voelen én doen zit soms een kloof. Die helpen wij overbruggen!

Kernwaarden: persoonlijk, meetbare resultaten, transparant, integer en uiterst effectief.

Persoonlijk resultaat

Iedereen heeft zo zijn of haar onzekerheden en valkuilen. Sta je niet ten volle in je kracht, sta je onder druk, 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? 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**
- **burnout en verzuim preventie, re-integratie begeleiding**
- **missie en visie bepaling, cultuurverandering, van denken naar doen**
- **effectief vergaderen en timemanagement**

Bel nu voor meer informatie of een intakegesprek met Miranda Langedijk (06-13.54.10.47) of Nannette de Boer (075-614.54.27)

Je vindt ons ook op social media: 

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

Langedijk Consult

Dr. Miranda C. Langedijk
HRM advies, (team)coaching, training
Schoenerstraat 73
1503 BB Zaandam

T 075-614.54.27
M 06-13.54.10.47
E miranda@langedijkconsult.nl
W www.langedijkconsult.nl

P 11/11