

De dynamiek van succesvolle teams



“Inspirerend en ontspannen leidinggeven”

E-book | De Trainingsboerderij | Versie maart 2020

Voorwoord

Een inspirerend en inzicht gevend E-book over groepsdynamiek. In de kern gericht op leidinggevenden die te maken hebben met teams. Wij geloven er echter in dat de informatie in ons E-book voor iedereen van toepassing is die met groepen werkt ... in de sport, in een klas, in een bedrijf of zelfs in een familie!

En eigenlijk kun je wel zeggen dat dit de kern is van De Trainingsboerderij. We gunnen iedereen, iedere werknemer, leidinggevende, ieder kind, iedere volwassene, dat ze op een ontspannen manier ontwikkelen, uitdagingen aan durven gaan en het beste uit zichzelf halen, want ... *'Het mooiste wat je kunt worden is jezelf!'*.

Het E-book geeft waardevolle informatie, tips en inspiratie om de dynamiek in een team te beïnvloeden. Hierbij is de boodschap vooral: jij bent het voorbeeld! Dus pas de tips toe in jouw team ... én laat het je inspireren om in de spiegel te kijken, je motiveren om je persoonlijk te ontwikkelen én de beste versie van jezelf te ontdekken. We helpen jou hier graag bij!

De theorie over groepsontwikkeling komt van Bruce Tuckman. Onze eigen aanvullingen komen uit onze ervaringen (en frustraties ;-)), als leerkracht in het speciaal onderwijs, als werknemer en leidinggevende in het bedrijfsleven en uit onze rol als trainer en coach in persoonlijke ontwikkeling.

We wensen je heel veel inspiratie en zouden het gaaf vinden als je ons jouw ervaringen laat weten.

Veel leesplezier!

Hartelijke groet,

Sabine Wolters & Michel Leussink



Inleiding

Het is bijna cliché maar de wereld lijkt meer en sneller te veranderen dan ooit tevoren. 'De enige constante factor is verandering', zou je misschien wel kunnen zeggen. We weten nu nog niet welke functies blijven bestaan en welke nieuwe worden gecreëerd.

Als organisatie is het handig als je snel en soepel kunt inspelen op deze veranderingen. Als je er flexibel en volwassen mee om kunt gaan.

En toch, als er een verandering plaatsvindt dan is er regelmatig onrust, weerstand of misschien wel storm in de tent. Hoe kan dat nou?

De normale (instinctieve) behoefte van leidinggevendenden is om tijdens storm of onrust juist meer te sturen, meer te controleren en meer grip te willen hebben op wat er gebeurt. Waardoor we uiteindelijk als team vaak op de oude voet weer verder gaan en werknemers nog steeds niet optimaal verantwoording nemen en misschien zelfs wel blijven klagen. Herkenbaar?

Wil jij ook:

- Groeien in het leidinggeven?
- Effectiever omgaan met weerstand in jouw team?
- Eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid stimuleren?
- Transparantere communicatie in jouw team?
- Meer daadkracht en initiatief?
- Makkelijker en effectiever processen en veranderingen begeleiden?
- Gemotiveerdere medewerkers en collega's?
- Een team dat verder groeit naar volwassenheid?
- Meer productiviteit?

Dan is dit E-book zeker een aanrader. In dit E-book lees je over de verschillende fases die elk team doorloopt in de groei naar zelfstandigheid en volwassenheid. Verder geven we je naast deze theorie ook tips en werkvormen die je gelijk toe kunt passen.

Delen mag.

Voel je vrij om alles uit dit e-book toe te passen en te gebruiken. Je kunt het uitprinten en inbinden of je werkt er digitaal mee. In het laatste geval kun je ook gebruik maken van de linkjes in het document en er zo nog meer uithalen.

Wil je het e-book delen met anderen. Dan kun je het natuurlijk eenvoudig kopiëren en doorsturen. En, als de anderen zich ook zelf inschrijven voor het e-book, krijgen zij ook zelf de aanvullende tips en hebben ze ook zelf de vrijheid om te beslissen hoe ze hiermee omgaan. Het is maar net welke norm je in jouw team wilt neerzetten. Ik zou voor de eigen inschrijving gaan. Geef ze die eigen verantwoordelijkheid maar.

[Klik hier om anderen per mail te informeren over het e-book.](#)

Groeien naar volwassenheid

Het groeiproces van een groep of team naar volwassenheid, blijkt volgens Bruce Wayne Tuckman, een vast patroon te doorlopen, de zogeheten groepsfasen. In 1965 publiceerde hij zijn bevindingen en theorieën in het artikel *'Developmental sequence in small groups'*. Het maakt bij dit groeiproces niet uit of het gaat over een bedrijf, een school, een klas, een projectteam, een afdeling, een sportteam of een vereniging. In elk team vinden deze fasen plaats. Tenminste, als het team de gelegenheid krijgt om naar de volwassenheidsfase (Performing) te mogen groeien. Hierin speelt leiderschap een belangrijke doorslaggevende rol.

De 5 GROEPSFASES

In elke groep of elk team is er sprake van verschillende fasen:

- **Forming**
- **Storming**
- **Norming**
- **Performing**
- **Adjourning**

Wanneer je weet dat deze fasen bestaan, er rekening mee houdt en er bewust aandacht aan besteedt, doorloop je deze fasen veel makkelijker. Met als uiteindelijk resultaat een betere groepsdynamiek en betere teamresultaten. De duur van het proces is afhankelijk van de context van het team. Hoe vaak komen ze bij elkaar, in welke omgeving, onder welke omstandigheden, met welk doel?

Je hebt als leidinggevende (directeur, projectleider, afdelingshoofd, teammanager, ondernemer, leraar) tijdens deze eerste periode van de groepsfasen een belangrijke rol in het creëren van positieve groepsdynamiek. Hierna is de toon gezet. De rollen, normen en waarden zijn dan grotendeels bepaald voor de rest van het bestaan van het team. In de eerste fase is de invloed van de leidinggevende van groot belang. De teamleden kijken hoe jij als leidinggevende reageert op het team.

“Een goed begin is ook hier het halve werk”.

Fase 1: Forming

In deze fase leren de teamleden en de leidinggevende elkaar (opnieuw) kennen. Teamleden kijken de kat uit de boom en taxeren zichzelf (opnieuw) ten opzichte van de anderen. Dit is de fase waarin de toon gezet wordt. De eerste indruk blijft hangen. Jij als leidinggevende hebt een belangrijke rol in het zetten van deze toon.

Jouw rol als leidinggevende

In deze fase geef jij houvast, bepaal jij de regels en geef je instructies. De groep gaat zich vormen. De medewerkers willen weten waar ze aan toe zijn. Houdt de touwtjes in deze fase in handen. Hier zul je later baat bij hebben.

Geef jouw teamleden vrijheid binnen duidelijke kaders.

Zorg voor rust, regelmaat en geef jouw team jouw aandacht. Laat zien en weten dat je er voor ze bent. Sluit iedereen in.

Tips:

- Maak voldoende tijd voor kennismaking met jou en vooral met elkaar door middel van gerichte kennismakingsopdrachten. Soms kennen teamleden elkaar al en tegelijkertijd is er nog zoveel bij elkaar te ontdekken. Leer elkaar opnieuw én anders kennen. Let naast informatie-uitwisseling ook op reacties. Je kunt tijdens werkvormen mooie observeren wie de leiders zijn in jouw team, wie afwacht, wie anderen op hun gemak stelt etc.
- Stel de teamleden op hun gemak, geef ze voldoende houvast en informatie, zorg goed voor ze.
- Zorg dat jij als leidinggevende de touwtjes stevig in handen houdt en veel structuur aanbiedt.
- Geef duidelijke, heldere informatie.
- Neem de leiding. Dit biedt duidelijkheid en duidelijkheid biedt veiligheid. Veiligheid die nodig is voor goede groepsdynamiek, waarin teamleden zich prettig en goed kunnen ontwikkelen.
- Let op je eigen overtuiging. Als jij positief bent en laat merken dat je het ziet zitten met het team (en de leden), zal dat een positief effect op het groepsproces hebben.

Fase 2: Storming

Yes, er is storm in de tent, er is onrust en weerstand.

In deze fase, die best al snel kan ontstaan, gebeuren er **twee belangrijke zaken: bondjes sluiten en positie verwerven**. De hiërarchie in het team wordt bepaald. Als fase 1 goed verlopen is, zal fase 2 sneller gaan.

Bondjes sluiten, erbij horen

In een team voelt iedereen de behoefte om erbij te horen en dit lukt beter als je medestanders hebt. 'Bij wie heb ik aansluiting, met wie wil ik vrienden worden, wat heb ik gemeen met de ander?' Ze gaan verbonden sluiten, ze zoeken gelijkenissen.

In het begin van deze fase is het handig als er veel mogelijkheden zijn om in verschillende groepjes samen te werken; vrijblijvende contacten. Als blijkt dat de ander toch niet zo interessant of sympathiek is, wordt verder gezocht. Er worden klikjes gevormd. Lid zijn van zo'n klein groepje biedt veiligheid in de grotere groep. Dit proces kan soms heel subtiel verlopen. Herkenbaar aan de individuele gesprekken in de pauzes, bij het koffieautomaat, de onderlinge contacten (verbaal en non-verbaal) tijdens overleg. Het zoeken naar gelijkgestemden.

Klikjes zijn dus een heel normaal en zelfs noodzakelijk in deze fase.

Eigen positie

Tegelijkertijd zoeken de teamleden naar hun eigen positie in het team. Teamleden proberen uit hoe anderen op hen reageren. De een wil de rol van de leidinggevende, de andere zorgt voor humor of blijft graag op de achtergrond, weer iemand anders is zorgzaam. Jij wordt als leidinggevende ook uitgeprobeerd in deze fase. **De strijd om de macht vindt plaats**. Overigens gebeurt dit heel vaak onbewust. Het is mooi als jij als leidinggevende je hier bewust van bent, zodat je dit proces makkelijker herkent, en ontspannen doorloopt en kunt begeleiden.

Het innemen van de eigen voorkeurspositie gaat niet altijd zonder slag of stoot. Daarom wordt deze fase ook wel 'Storming' genoemd.

Als er binnen het team snel een leidersfiguur opstaat is dat erg goed voor de evolutie van het groepsproces. Een leidersfiguur maakt zich zichtbaar door beslissingen te willen nemen of te forceren door uitspraken te doen die de voortgang in het proces bevorderen (vanuit zijn standpunt). De nieuwe leidersfiguur geeft de andere leden de kans om hun eigen positie in te nemen. De ene sluit aan en gaat akkoord met wat de leidersfiguur voorstelt. Een ander vormt een tegenwicht.

Teams waarin niemand de leiding wil of kan nemen, blijven vaak erg lang hangen in deze fase voor ze kunnen doorgroeien naar een volgende fase.

Jouw rol als leidinggevende

In de Formingsfase houd je de touwtjes vooral strak in handen. Teamleden zullen hiertegen in opstand komen. Dat is mooi, want daardoor ontstaat er 'storm'. Tegengas zeg maar.

Prima, want je wilt ze ook leren om voor zichzelf op te komen, zelfstandigheid stimuleren en bevorderen. Daar waar je in de Formingsfase de touwtjes vooral strak laat, ga je nu, tijdens de Stormingsfase met de teamleden in overleg. Zijn ze het ergens niet mee eens? Vraag naar hun eigen ideeën. Geef ze de kans om het anders te doen, hun eigen ontdekkingen en leerervaringen op te doen en evalueer hoe het gegaan is. Geef ze verantwoordelijkheid binnen kaders. Beloon wat goed gegaan is en accepteer dat het niet altijd optimaal verloopt. Blijf in overleg en stimuleer de teamleden om te kijken naar hoe het een volgende keer anders, beter kan. Gun ze hun leerervaringen.

Tips:

- Bied verschillende werkvormen aan zodat de teamleden makkelijker gemeenschappelijke zaken kunnen ontdekken. Creatief, verbaal, non-verbaal, auditief, visueel, etc. Bijvoorbeeld door creatieve brainstormsessies, vergaderingen, subgroep overleg, proeftuintjes etc. Door verschillende vormen aan te bieden komt elk teamlid een keer in zijn kracht te staan en is iedereen betrokken.
- Stel duidelijke regels en grenzen. Leid het team. Overleg, vraag en corrigeer.
- Blijf duidelijk aanwezig. Geef aan hoe je verwacht dat de teamleden met elkaar omgaan. Geef zelf het goede voorbeeld. Blijf uitgaan van positieve intenties
- Zorg voor veel contacten. Laat de teamleden in kleine groepjes werken, varieer de samenstelling.

Fase 3: Norming

De weerstand ebt weg. Teamleden beginnen elkaar aan te vullen en er is sprake van echte samenwerking. **Teamleden beginnen elkaar te vertrouwen en te accepteren.**

Wanneer de teamleden in het team merken dat ze erbij horen en ze hun plek gevonden hebben, ontstaat als vanzelf het 'streven naar veiligheid'. **Ongeschreven regels worden vastgelegd.** Weten wat die regels zijn en je eraan kunnen houden biedt veiligheid in een groep. Het zijn niet altijd 'constructieve' regels. Soms is de norm ook: *'luisteren naar degene die het hardste schreeuwt'* of *'Als iemand zijn nek uitsteekt, trekken we hem terug'*. De voorbeeldfunctie en de corrigerende inbreng van de leidinggevende is daarom erg belangrijk. Door dit bij de beginfase van het team te doen, werk je als leidinggevende aan het positief werk- en leerklimaat dat in deze fase echt vorm kan krijgen.

De hiërarchie in het team is duidelijk. Ieder kent zijn plek en iedereen kent de grenzen. In deze fase ontstaat de mogelijkheid om nieuwe dingen te doen, veranderingen te ondergaan, te ontdekken en te experimenteren. Er kan gediscussieerd worden over verschillende ideeën. Het team is in staat om een gezamenlijk besluit te nemen.

Het verlangen naar emotionele veiligheid zit ook in het verlangen om echt jezelf te kunnen zijn in het team. Teamleden die zich sterk voelen, gaan meer van zichzelf laten zien. In het begin worden kleine risico's genomen om te kijken hoe de anderen reageren. Wordt er met respect en acceptatie gereageerd, dan stimuleert dat het proces om meer van jezelf te laten zien en te groeien. Teamleden gaan in deze fase in groepsverband spontaan in de ik-vorm spreken: 'Ik vind...'

Overigens kan deze fase op losse schroeven komen te staan wanneer er een nieuw teamlid in het team komt of als er iemand vertrekt. Er kan opnieuw onrust ontstaan over ieders plek in het team. Geef deze onrust even de tijd, meestal duurt het niet lang.

Jouw rol als leidinggevende

Je hebt in deze fase een ondersteunende, faciliterende functie. Wees nieuwsgierig naar eigen meningen en bevindingen. Laat merken dat niet iedereen in de groep het altijd met elkaar eens hoeft te zijn.

Stimuleer teamleden om zelf het een en ander op te lossen, stimuleer het leren van elkaar en het leren van eerdere leerervaringen. Streef naar zelfstandigheid. Kauw het niet voor, laat ze ontdekken en hun eigen kracht ervaren. Verwonder je en laat je verrassing merken.

Vraag eens, als je tips wilt geven, of ze het goed vinden dat je feedback geeft.

Tips:

- Ook al loopt het voorspoedig, blijf goed observeren. Wees alert op terugvallen in eerdere fases.
- Zet in op taken en acties die verdere kennismaking en verdieping stimuleren, waarbij eigen waarden en overtuigingen kenbaar gemaakt worden (wat vind jij belangrijk, waar geloof jij in?)
- Zorg voor teamuitdagingen die een grote kans hebben op succes. Niets verbindt een team beter als een succeservaring.
- Complimenteer als teamleden die in de ik-vorm spreken, zich laten zien.

Fase 4: Performing

Als de eerste 3 fases goed zijn doorlopen, kan het team in fase 4 terechtkomen. De Performingsfase is de fase van volwassenheid. De fase waarin een team echt succesvol kan zijn.

De teamleden hebben elkaars talenten en kwaliteiten leren kennen en waarderen. Ze maken zich geen zorgen meer over afwijzing. Ze kennen elkaars verschillen en waarderen ze. Ze vullen elkaar aan. **Iedereen wordt geaccepteerd om wie hij is en iedereen kan met zijn inbreng komen.**

In deze fase is het team een (h)echt team en er is duidelijk vooruitgang. Problemen worden geanalyseerd en opgelost.

Een team in dit stadium kan veel werk verzetten. Er is een positieve werksfeer en het groepsproces heeft positieve invloed op het werk van de individuele teamleden.

Wanneer er iemand bijkomt of vertrekt, verandert het team en worden alle fases (even) opnieuw doorlopen.

Lang niet elke team bereikt deze laatste fase!!

Jouw rol als leidinggevende

Het team functioneert zelfstandig, redt zich prima. Blijf in contact en observeer. Laat zien dat je er nog steeds bent en wees nieuwsgierig naar vorderingen. Geef aan, dat als ze hulp nodig hebben, ze zelfstandig om hulp kunnen vragen, bij het team en bij jou. Stimuleer het eigen initiatief. Behandel ze als gelijke.

Tips:

- Zorg voor genoeg nieuwe impulsen, nieuwe uitdagingen.
- Geef het team verantwoordelijkheden en bevoegdheden die horen bij het uitvoeren van de functie en die het werk- en leerproces bevorderen.
- Blijft aanwezig, nu meer in een coachende rol.
- Wees alert op terugval naar vorige fases en pas je leiderschapsstijl aan de bijbehorende fase aan.

Fase 5: Adjourning (niet bij elke team)

Deze fase doorloopt niet elk team. Een duidelijk voorbeeld van Adjourning is het einde van een schooljaar of het einde van een (project)team. Er wordt een periode afgesloten, waarbij het afscheid in de nabije toekomst weer zorgt voor een andere dynamiek in een team. Dit geldt ook voor teams waarbij de leden in een andere teamsamenstelling komen te zitten, bijvoorbeeld bij een reorganisatie of heroriëntatie. Wanneer een team in de huidige samenstelling ophoudt te bestaan, kan dat, afhankelijk van de fase waarin het team zit, een ingrijpende gebeurtenis zijn. Voor teams in fase 3 en 4 zijn afscheidsrituelen erg belangrijk. Het is niet de eerste keer dat hechte teams met het afscheid in het vooruitzicht terugvallen in teamgedrag uit vorige fases. Er kan zelfs weer 'Storming' ontstaan. Soms kunnen mensen namelijk beter overweg met storm of boosheid, dan met verdriet of gemis. Dit gebeurt overigens meestal onbewust.

Jouw rol als leidinggevende

Zorg dat je veiligheid blijft bieden. Accepteer de verschillende emoties die er zijn en laat ook je eigen emoties zien die opkomen bij het naderende afscheid. Begeleid het proces. Maak jouw team bewust van het naderende afscheid. Geef aan dat iedereen dit anders kan en mag doen. Houd in de gaten in welke fase het team zit en pas je leiderschapstijl aan wanneer je merkt dat jouw team terugvalt in een vorige fase. Het is heel natuurlijk dat groepen terugvallen. Accepteer wat er is en blijf betrokken.

Tips:

- Neem als leidinggevende duidelijk de touwtjes in handen. Organiseer de mogelijkheid om afscheid te nemen van elkaar en van het team.
- Heb aandacht voor de verschillende emoties die er spelen. Voor de een is het gewoon om van team te veranderen, terwijl de ander voor het eerst de ervaring heeft gehad om in een mooi hecht team samen te werken.
- Kondig van tevoren aan dat er aandacht geschonken wordt aan het ontbinden van het team, aan afscheid nemen.
- Vraag het team om na te denken over de wijze van afscheid en geef hierbij kaders mee (tijd, geld, kwaliteit)
- Blick terug op het verleden van het team, geef aandacht aan wat er nu is en kijk alvast vooruit naar wat er voor iedereen individueel gaat komen.

Inspiratie:

- ⇒ [Hoe Louis van Gaal in 2014 Nederland naar de 3e plek in het WK helpt](#)
- ⇒ [Waar sta je nu in je groepsdynamiek](#)
- ⇒ [Hoe je gedachten je resultaat beïnvloeden](#)
- ⇒ [Leiderschapstraining](#)

Wat maakt het goed begeleiden en doorlopen van deze fases nou zo belangrijk?

Het blijkt dat succesvolle teams, teams die bovengemiddelde prestaties neerzetten, over het algemeen in de Performingsfase zitten. Mensen ervaren deze fase ook als prettig. Het geeft ze energie. Er is voldoening en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Veel teams die niet in hun groepsproces begeleid worden, blijven lang hangen in fase 2, met **verhoogd risico op blijvende klikjesvorming en pestgedrag**. (Met alle gevolgen van dien).

Dit heeft te maken met het feit dat teamvorming vaak onderkend wordt. Vaak wordt de focus gelijk gelegd op resultaten. De tijd voor de vorming van een goed team wordt bijvoorbeeld niet meegenomen in een planning, waardoor er direct aan het begin al uitloop is. Binnen afdelingen en organisaties wordt over het algemeen direct een resultaat verwacht. Natuurlijk ook heel belangrijk en vaak wordt daardoor wel het belang van groepsdynamiek onderschat. Door wel aandacht en tijd te besteden aan groepsvorming zal uiteindelijk de werksfeer positiever zijn, de motivatie vergroten, waardoor uiteindelijk ook het resultaat beter wordt.

Een tweede aspect is dat de teamsamenstelling regelmatig verandert en er dan geen aandacht besteed wordt aan het opnieuw doorlopen van de fases. Belangrijk om te weten, dat telkens wanneer er iemand bijkomt of vertrekt, het team niet meer hetzelfde is en opnieuw alle fases (even) moet doorlopen. Een nieuw lid, én het team waar hij/zij in terecht komt, is er erg bij gebaat om weer even opnieuw kennis te maken. Ieder lid wil zijn favoriete plek vinden in het team. Soms gaat dat vlot, en soms zorgt dat opnieuw voor 'Storming'. Een logisch gevolg dus.

Het ideale leerklimaat ontstaat in fase 3 en wordt aangewend in fase 4. Het loont dus echt de moeite om teams in die richting te begeleiden.

Kortom:

- Maak van de teamvorming een duidelijk aandachtspunt en plan er tijd voor in.
- Schenk ook na het doorlopen van de fases aandacht aan het onderhouden van fijne groepsdynamiek.
- Geef het team de ruimte om fouten te maken, zonder direct naar maatregelen te grijpen (instrueren) en daarmee het team terug te trekken of te duwen naar 'Forming'. Blijf overleggen en 'stuur' het team naar 'Norming' en 'Performing'.
- Bij veranderingen in de teamsamenstelling is het logisch dat de fases opnieuw (kort) doorlopen worden. Heb aandacht voor 'nieuwe' kennismaking.
- Zet per fase een verschillende stijl van leiderschap in:
 - Forming: Instrueren
 - Storming: Overleggen
 - Norming: Faciliteren
 - Performing: Overlaten
 - Adjourning: Afhankelijk van het proces: Faciliteren, overleggen en overlaten.

Veel succes met het creëren van geweldige groepsdynamiek!

En het aller-allerbelangrijkste

Zorg goed voor jezelf! Jij bent het voorbeeld. Maak gebruik van je eigen talenten.

We zitten in een veranderende wereld. Een wereld waarbij we niet meer toewerken naar allemaal zesjes en allemaal hetzelfde moeten kunnen. Je kunt van alles leren, en je weet niet wat je hiervan in de toekomst nodig hebt.

Wat je wel altijd en overal meeneemt is jezelf. Zorg dat je jezelf kent, dat je de regie over je eigen leven hebt. Dat je je eigen eigen-aardigheden kent. Je vastgeroeste patronen, je voorkeuren, je wensen. Maak je dromen werkelijkheid.

Wij geloven dat jij, als leidinggevende, het verschil kunt maken. Jij bent de bron tot succes van jouw team en voor jezelf. Als jij laat zien dat je jezelf kent, jezelf bent, straalt omdat je optimaal gebruik maakt van je eigen kwaliteiten en talenten, geef je jouw teamleden ook toestemming om ook zichzelf te ontdekken, hun talenten in te zetten. Daarmee geef je hen én jezelf het grootste cadeau. Zodat ze straks geen kopie zijn, geen gemiddelde, geen doorsnee. Wel hun eigen unieke ik. En hoe gaaf is het als jij daaraan bijgedragen hebt?

Meer weten over aan aansturen van teams?

Je weet nu hoe het vormingsproces van een succesvol team verloopt en waarschijnlijk heb je ook delen ervan herkend.

Maar hoe doe je dat, die verschillende leiderschapsstijlen? Wat is je voorkeur en welke juist niet? Het goed leiding geven vraagt in eerste instantie goed leiderschap over jezelf, objectief waarnemen wat er gebeurt, de zaken vanuit verschillende invalshoeken kunnen zien en met woorden de juiste motivatie overbrengen. Tijdens onze trainingen krijg je meer inzicht en groei je in jouw persoonlijke en professionele leiderschap. Hoe communiceer je met jezelf en met een ander. Hoe motiveer jij jezelf en jouw team?

Naast trainingen begeleiden we, op interim basis, organisaties in veranderprocessen en laten we teams groeien. Regelmatig doen we dit in combinatie met een training op onze eigen trainingslocatie 'De Trainingsboerderij'.

Meer informatie

Mail of Bel ons voor een afspraak.

Telefoon: 06-40727687 (Sabine)
06-49312721 (Michel)
E-mail: info@detrainingsboerderij.nl
Website: www.detrainingsboerderij.nl
Adres: Pruisische veldweg 220
7552AE Hengelo (ov)



Graag tot ziens op De Trainingsboerderij in Hengelo!

Hartelijke groet,

Sabine Wolters & Michel Leussink

**"Samenkomen is het begin,
Samen blijven is vooruitgang,
Samenwerken is succes"**

Henry Ford