

DE SCHOOL
VOOR
TRANSITIE

DÉ EXPERT IN
TRANSITION BASED LEIDERSCHAP



De kracht van Transition Based Leiderschap

Organisaties, teams en medewerkers laten excelleren

De kracht van Transition Based Leiderschap

Leiderschap in context

- + *Peter had als HR directeur van een zorginstelling de opdracht een grote reorganisatie aan te sturen waarbij van meer dan honderd medewerkers afscheid genomen moest worden. Het betrof veelal medewerkers met lange dienstverbanden. Veel leidinggevenden doen een beroep op Peter en zijn team bij de vraag hoe ze de gesprekken moeten voeren. Ze worstelen met de vraag hoe ze er kunnen zijn voor hun medewerkers en tegelijkertijd oog voor de continuïteit van de business kunnen hebben.*
- + *Caroline startte als CEO van een organisatie aan de vooravond van een grote verandering. Haar voorganger had zijn pijlen voornamelijk gericht op de buitenwereld. Klanttevredenheid was de belangrijkste kpi waarop – met succes – gestuurd werd. Wat Caroline aantrof was een intern verwaarloosde organisatie waar door gebrek aan persoonlijke verbinding een cultuur van onveiligheid en angst was ontstaan. Het ziekteverzuim en het verloop waren bovengemiddeld groot.*
- + *Achmed is COO. Zijn tech-business groeit al jaren onophoudelijk. Zelfs in de crisis wisten ze – met een grote focus op de Aziatische markt – omzetstijgingen te realiseren. Kern van het succes is de innovatiekracht die zijn veelal jonge medewerkers aan de dag leggen. Toch is er een grote zorg. Ondanks de groeikansen die er zijn, ervaart Achmed de aansturing die jarenlang succesvol leek te zijn, nu als problematisch. Het leidt namelijk niet tot de verwachte loyaliteit en retentie die ook nodig zijn om de innovatie en groei te continueren.*

De meeste leidinggevenden zullen zich herkennen in onderdelen van de ervaringen van Achmed, Caroline en Peter. Ze weten dat leiderschap gaat over veranderen, uitdagingen aangaan, onzekerheid, je handen vuil maken en ze regelmatig in het haar hebben. Welke keuzes maak je? Welke richting zet je uit? Laat je het verleden het verleden of kijk je nog een keer terug? Hoe beweeg je naar de toekomst? Ga je gedoe en pijnlijke situaties uit de weg? Of ga je hands on op het probleem af, de koe bij de horens vatten?

Allemaal relevante vragen als je als leidinggevende invloed wil hebben, impact wil maken en resultaat wil boeken. De meeste uitdagingen waar leidinggevenden voor staan kennen geen *quick fixes* en de heilige graal van leiderschap lijkt nog niet gevonden. Wel is er een vorm van leiderschap die organisaties bewezen helpt daadwerkelijk te transformeren

in positievere werkplekken waar verbinding, plezier, beweging en duurzame groei centraal staan. Geen benadering van grote stappen, snel thuis. Wel een benadering die het hoofd, hart en handen werkelijk samenbrengt en van daaruit organisaties laat excelleren. Dit is kracht van **transition based leiderschap**.

Transition based leiderschap helpt leiders die de volgende stap willen zetten – voorbij trucjes en methoden – om vanuit authenticiteit effectief leiderschap te ontwikkelen. Het is een effectieve manier om onontgonnen potentieel van jezelf en anderen te zoeken, vinden en activeren.

Inleiding

Transition based leiderschap gaat over het in verbinding blijven met elkaar, werknemers en jezelf in tijden van (grote) druk en verandering. Het gaat over zelfkennis, het leren kennen van de wortels van je leiderschap en het laten excelleren van medewerkers door het versterken van persoonlijke veerkracht en emotionele intelligentie. Leiders die focus hebben op het vormgeven van transitie, brengen prestaties van hun teams en afdelingen naar een volgend niveau.

Daarbij is misschien wel de belangrijkste klus én uitdaging van een leidinggevende om een secure base te zijn voor de medewerkers waardoor dit proces van transitie ook in kwetsbaarheid verkend kan en mag worden.

Als je niet inspireert, leid je niet. Je doet misschien tal van andere dingen, zoals managen, maar je leidt niet. Het gevolg hiervan is dat mensen je ook niet werkelijk volgen en je onvoldoende invloed hebt om impact te kunnen creëren. Een leider weet daarom dat hij eerst zichzelf te leiden heeft. Hij weet wat zijn bronnen van inspiratie zijn en hij verbindt zich er ook daadwerkelijk mee. Van daaruit leidt hij anderen.

Een van de hardnekkigste mythes is die van de 'self-made leader'. Elke leider staat op de schouders van hen die hem voorgingen. 95% van leiderschap is aangeleerd en vraagt oefening.

Een secure base is een bron waardoor we ons welkom voelen en die ons inspireert en aanmoedigt om in verbinding de uitdagingen die het leven biedt aan te gaan.

De School voor Transitie leert leiders een secure base te zijn en de taal van transitie te spreken. Leiders die deze taal spreken, weten wie ze zijn en wat ze in de wereld in beweging willen brengen. Ze weten wat hun roeping is. Daarmee inspireren ze hun organisaties, teams en medewerkers.



Wat is transitie?

Transitie vormgeven is de toekomst belangrijke maken dan het verleden en bereid zijn te doen wat daarvoor nodig is.

Leiders worden voortdurend geconfronteerd met verandering. Van hen wordt verwacht deze veranderingen te leiden en daarbij aandacht te hebben voor zowel inhoud, proces als mensen. Verandering gaat over de beweging van situatie A naar situatie B. Transitie is het emotionele, cognitieve, fysieke én spirituele proces dat mensen doorlopen wanneer ze met verandering worden geconfronteerd. Transitie heeft de natuurlijke neiging om zich buiten ons blikveld te voltrekken. Leiders die geen aandacht hebben voor de transitie die medewerkers doormaken, is de kans op mislukking van de verandering groot.

William Bridges was één van de eersten die inzichtelijk maakte dat veranderingen in organisaties starten met een afscheid in plaats van met een nieuw begin. Het proces van transitie kent drie fasen die gedeeltelijk door elkaar lopen: afsluiten en loslaten van wat was, een neutrale zone en een nieuw begin. We hebben alle drie de fasen te doorlopen om tot een succesvolle verandering te komen. Het tempo waarin mensen de fasen doorlopen is verschillend en sterk verbonden met de individuele eerdere ervaringen.

Transitie vormgeven vraagt een emotioneel beschikbare leider die een secure base is voor de medewerker. De leidinggevende als secure base wijkt af van het traditionele hiërarchische beeld van een leider die boven zijn medewerkers staat en ze uitnodigt hun >

weg naar boven te vinden. Het zijn van een secure base betekent het zijn van de bron van waaruit medewerkers kunnen vertrekken om zich verder te ontwikkelen. De leider staat aan de basis, van waaruit de medewerker doelen realiseert. De leider bevraagt, moedigt aan, steunt en daagt uit. Hij faciliteert de stappen die de medewerker zet op weg naar het vinden en benutten van zijn volle potentieel. Hij geeft de medewerker ruimte waar mogelijk, en trekt de touwtjes even aan indien nodig. Zo zorgt hij voor een gevoel van veiligheid.

In de organisatie waar de leider zijn teamleden deze veilige basis geeft, gaan teamleden met meer energie en enthousiasme aan het werk. Ze durven risico's te nemen en maken (onorthodoxe) keuzes omdat ze weten dat hun leider "achter ze staat" en hun de ruimte biedt voor het opdoen van nieuwe ervaringen waaruit geleerd kan worden. Zowel succesvolle als faal ervaringen vormen een bron van ontwikkeling. Dat vraagt wel dat er in veiligheid en vertrouwen dialoog kan plaatsvinden over deze ervaringen. Met name als het gaat over faalervaringen kan het belang van vertrouwen en veiligheid niet worden overschat. Deze lerende dialoog geeft niet alleen meer plezier in het werk, maar zorgt ook voor het behalen van betere prestaties.



Voor wie is transition based leiderschap?

Iedereen kan leidinggeven aan transitie. Het zijn van een secure base is het van nature aanwezige vermogen van mensen om hun volle potentieel te leven. Het bouwt voort op wat we eerder in ons leven zowel positief als negatief leerden. Het daagt ons uit verder te leren én barrières te slechten die ons van werkelijke vreugde en het ervaren van succes weghouden.

De term secure base is afkomstig uit het werk van John Bowlby, de grondlegger van de moderne hechtingstheorie. Hechting gaat over de menselijke, aangeboren behoefte om nabijheid en geborgenheid te kunnen ervaren bij iemand die een gevoel van veiligheid verschaft. Wij hebben allen zowel negatieve als positieve >

ervaringen als het gaat om veiligheid. Al deze ervaringen zijn van invloed op hoe wij ons als hebben gevormd, hoe we zelf hulp toelaten in onze groei én hoe we ons verbinden aan medewerkers en hen zowel steunen als aanmoedigen. George Kohlrieser heeft met zijn werk het thema hechting en secure base in de context van organisaties en leiderschap gebracht. Leidinggevend en excelleren als ze vanuit veiligheid (caring) het nemen van risico's aanmoedigen (daring). Het zijn van een secure base lijkt wellicht eenvoudig, maar blijkt voor velen een uitdaging. Je werkelijk verbinden vraagt onder andere het vermogen van leiders zich kwetsbaar op te stellen én medewerkers daarin uit te nodigen dat ook te doen.

*#1 Reden waarom leiders wereldwijd falen =
Leiders verbinden onvoldoende of onvoldoende goed*

Reflectievragen

- Hoe verbonden ben jij je met je team? En met je individuele medewerkers?
- Hoe zouden je medewerkers deze vraag beantwoorden? Wanneer heb je dit voor het laatst aan hen gevraagd?
- Wat is een reden voor je om je wel en wat is een reden om je niet werkelijk te verbinden met je medewerkers?

Verbinding gaat samen met het groeien in emotionele intelligentie, zoals leiderschaps-expert Daniel Goleman het noemt. Emotionele intelligentie stelt leiders in staat zich in te leven in anderen, zich te verbinden en daarin, in tijden van verandering, een voorbeeld zijn. De meeste leiders scoren zichzelf op emotionele intelligentie hoger dan hun volgers. Dat is zorgelijk omdat wereldwijde onderzoeken naar medewerkerstevredenheid laten zien dat medewerkers structureel te >

weinig betrokkenheid bij het werk ervaren. Het gebrek aan werkelijke verbinding met de leidinggevende is de belangrijkste negatieve factor daarbij. Leiders die een secure base zijn voor hun medewerkers, zijn bereid om datgene te doen wat nodig is om verbinding te creëren met hun medewerkers. Ze zijn in staat contact te maken met de pijn die veranderingen veroorzaken. Om van daaruit te inspireren en een beweging naar de toekomst mogelijk te maken.

Eerst verbinden, dan leiden. Eerst de pijn, dan de opbrengst.

Leiders gaan voor in transitie

Transitie laat zich niet eenvoudig managen en vraagt van leiders de bereidheid om met medewerkers stil te staan bij wat er >

verloren gaat alvorens de focus te verleggen naar het toekomstperspectief.

Je kan niet welkom heten, wanneer je niet werkelijk afscheid hebt genomen.

In de organisatiecontext onderscheiden we drie lagen waarop verandering kan optreden. Bij iedere verandering, zijn er verliezen. Deze verliezen en hun impact kunnen kleiner of groter zijn en kunnen zich op een of meerdere van niveaus tegelijkertijd afspelen.

- 1 Organisatieniveau
- 2 Professioneel niveau
- 3 Persoonlijk niveau

Het is de manier waarop mensen zich leren verhouden tot een nieuwe realiteit waarin >

iets verloren ging. Ook in organisaties wordt gerouwd. Medewerkers rouwen om verloren projecten, opgeheven teams, vertrokken leidinggevenden, misgelopen promoties, verbroken verbindingen, organisatieveranderingen, naamsveranderingen, maar ook om verliezen in de privésfeer zoals overlijden, echtscheiding, verloren vriendschappen etc.

*#2 Reden waarom leiders wereldwijd falen =
Leiders geven onvoldoende leiding aan transitie*

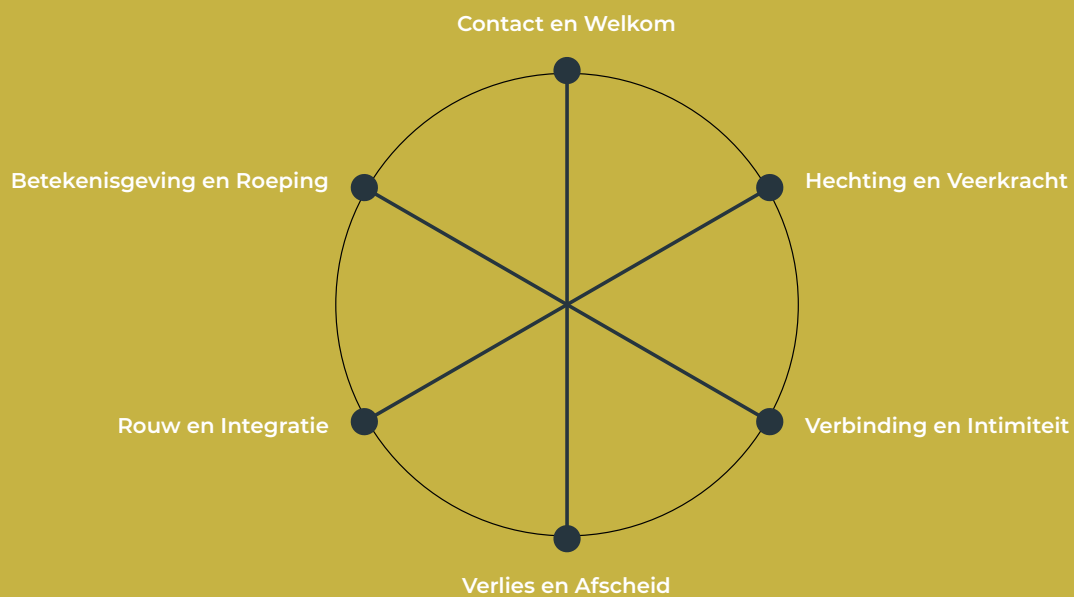
Reflectievragen

- Wat leerde je over transitie in je leven?
- Wat was een belangrijke transitie in jouw geschiedenis en hoe beïnvloedt dit je leiderschap?
- Hoe speelt transitie op dit moment in jouw leven? En hoe beïnvloedt dat je leiderschap?

Een transition based leider is bereid om stil te staan bij wat er verloren gaat en ruimte te geven hiervan afscheid te nemen alvorens de focus naar de toekomst te verplaatsen. Hij staat bewust stil bij de stappen van de transitiekring (zie kader) en is zich bewust van de noodzaak om afscheid te nemen en te rouwen om wat verloren gaat zodat het >

verlies geïntegreerd kan worden. Hij gelooft dat rouw nodig is om energie vrij te maken om nieuwe uitdagingen aan te gaan en voor mensen om zich te kunnen verbinden aan nieuwe initiatieven. Als deze ruimte er niet is, stagneren medewerkers. Deze stagnatie uit zich vaak in vormen van weerstand, demotivatie, isolatie etc.

Vormgeven aan transitie



(Transitiecirkel: Jakob van Wielink en Leo Wilhelm, mede geïnspireerd door het werk van George Kohlrieser e.a.)

De Transitiecirkel is een venster dat is ontwikkeld door Jakob van Wielink en Leo Wilhelm. Het laat zien hoe de thema's van *contact en welkom*, *hechting en veerkracht*, *verbinding en intimiteit*, *verlies en afscheid*, *rouw en integratie* verbonden zijn met betekenisgeving en roeping. De thema's zijn met elkaar verbonden. In elke nieuwe verbinding die wij aangaan zit een herhaling van thema's uit eerdere relaties, dit gaat uiteindelijk terug naar onze vroegste ervaringen en onze allereerste verbindingen.

Als we uitgaan van het feit dat alle relaties die wij aangaan ook een keer worden verbroken, zijn *verlies en afscheid* dus onlosmakelijk verbonden met *contact en welkom*. Je kunt niet welkom heten, voordat je afscheid hebt genomen. Deze cyclus van emotionele verbindingen aangaan, onderhouden, beëindigen en opnieuw aangaan is een fundamenteel onderdeel van secure base leiderschap.

Succesvolle leiders helpen zichzelf en anderen met het onderzoeken en aangaan van de thema's op de transitiecirkel om zo tot het vinden en benutten van het volle potentieel van zichzelf en anderen te komen, en stagnatie te voorkomen. Om transitie vorm te geven hebben we ons daarom te verbinden met secure bases. Zij stellen ons in staat om vanuit veiligheid en verbinding nieuwe ontdekkingen te doen en verandering te realiseren.

Leiders focussen op psychologische veiligheid en excelleren

Transitie brengt mensen op de grens van hun comfortzone. Medewerkers die een leider hebben die verbinding maakt, vertrouwen uitstraalt, oprecht nieuwsgierig is en luistert – zonder meteen te reageren – voelen zich veilig en gewaardeerd op het werk. Vanuit deze *comfort zone* creëren leiders de ruimte om medewerkers uit te dagen op onderzoek uit te gaan en te experimenteren. Het is buiten de *comfort zone* waar nieuwe ervaringen worden opgedaan. Het nemen van risico's, oefenen met nieuw gedrag, boeken van successen, maar ook het opdoen van faal-ervaringen vindt hier plaats. Binnen de comfort zone vindt daarna het reflecteren en leren plaats evenals het vieren van de successen.

In deze ultieme balans van caring en daring ontstaat psychologische veiligheid. Deze is voorwaarde om te kunnen excelleren. Veiligheid is echter geen doel op zich, maar de noodzakelijke bedding van waaruit groei en ontwikkeling van individuen, teams en de organisatie als geheel kunnen ontstaan. In excellente teams leren mensen samen van succes en nóg meer van falen. Zo ontstaat >



een klimaat waarin mensen in maximale verbondenheid de gestelde doelen halen en daar ver aan voorbij gaan.

De focus van de transition based leider is steeds gericht op groei en ontwikkeling, morgen beter willen zijn dan vandaag. Het is niet beter willen zijn dan de ander, maar beter willen zijn jezelf in relatie met anderen. Dit vraagt om samen te werken, plezier te maken en bereidheid om alles te doen wat hiervoor nodig is. Vooral dat laatste vraagt bereidheid om risico's aan te gaan.

#3 Reden waarom leiders wereldwijd falen = Leiders nemen onvoldoende risico's

Reflectievragen

- + Hoe heb jij in je leven leren kijken naar risico nemen? Wie zijn daarin voor jou bepalend geweest?
- + Welke feedback krijg je van jouw leidinggevende over het nemen van risico's?
- + Welk risico heb je te nemen om een volgende stap in je leiderschap te zetten?

Leiders hebben zichzelf steeds de vraag te stellen faciliteer ik met mijn gedrag optimale groei? Ben ik niet alleen caring, maar ben ik ook daring? Heb ik mijn mind's eye en dat van mijn medewerkers gericht op excelleren? Wanneer het antwoord hierop 'Nee' is >

hebben ze te onderzoeken wat er nodig is voor zichzelf, hun medewerkers, het team en de organisatie om opnieuw focus aan te brengen.

De dialoog is de sleutel naar succes

Het belangrijkste middel dat leiders tot hun beschikking hebben is dialoog. Waarbij we een dialoog definiëren als *het zoeken van twee of meer mensen naar een waarheid die zij nog niet kenden*. Het voeren van een dialoog vraagt meer dan luisteren om te reageren, het vraagt nieuwsgierigheid naar het verhaal van de ander, het vraagt acceptatie van de beleving van de ander en het vraagt empathie, de wil om je in te voelen in de ander. >

Dialoog vraagt de bereidheid om moeilijke gesprekken aan te gaan, conflict te omarmen als bron voor groei, en deze in nieuwsgierigheid met elkaar te onderzoeken. Tijdens een dialoog zijn twee (of meer) mensen in verbinding, bespreken wat er besproken moet worden en kunnen ideeën worden gedeeld. Er zijn weinig organisaties waar dialoog werkelijk en structureel plaatsvindt.

#4 Reden waarom leiders wereldwijd falen = Leiders zijn conflict mijndend

Reflectievragen

- + Wat leerde jij over conflict in je leven?
- + Wat is je primaire neiging bij conflict?
- + Hoe beïnvloedt jouw primaire neiging de effectiviteit van je leiderschap?

Succesvolle teams kenmerken zich niet door de afwezigheid van conflict, maar juist door de aanwezigheid van conflict en het vermogen ze aan te wenden voor groei. >

Succesvolle leiders zien conflict niet als iets negatiefs maar fundamenteel positief, omdat conflicten in essentie over verschillen gaan. Door het aangaan en oplossen van conflicten kan het volle potentieel van medewerkers, teams en de organisatie worden ontdekt en benut.



Leiderschap begint en eindigt met roeping

Roeping maakt het verschil tussen transactioneel leiderschap (dingen gedaan krijgen) en transformationeel leiderschap (het beste in mensen naar boven halen). Transition based leiders werken – ook als ze het misschien nog niet zo letterlijk benoemen – vanuit een dieper gevoel van roeping. >

Iedereen heeft een roeping. Het is wie je op de diepste laag van je identiteit bent en wat je in de wereld in beweging wil zetten. Leiders die hun roeping kennen en leven, zijn in staat met overgave hun pad te volgen en de keuzes die daarbij horen te maken. Het leven vanuit roeping levert helderheid, focus en vertrouwen om te handelen op.

*#5 Reden waarom leiders wereldwijd falen =
Leiders geven onvoldoende vorm aan roeping*

Reflectievragen

- + Welke woorden typeren jou?
- + Welk hogere doel streef je na?
- + Wat wil jij in de wereld in beweging zetten?

Mensen die in hun werk uiting kunnen geven aan hun roeping, scoren hoger op betrokkenheid en betekenis van hun werk. Transition based leiders kennen hun roeping en gaan anderen voor om hun roeping helder te krijgen en vorm te geven. >

Iedereen heeft één roeping. De vorm en invulling hiervan kan over tijd variëren afhankelijk van de omstandigheden. In de werkcontext faciliteren leiders de organisatorische en professionele uiting van hun eigen roeping en die van hun teamleden.



Bouwen aan een organisatie van vertrouwen, verbinding en groei

Het creëren van een organisatie, waarin medewerkers vanuit verbinding worden uitgedaagd en gestimuleerd om te leren en te ontwikkelen is geen *quick fix*. Het vraagt toewijding, geduld, een *growth mindset* gericht op leren en ontwikkelen, vallen en opstaan en vooral oefenen. Het vraagt commitment van de top en het geven van het goede voorbeeld.

Wat we zien in deze organisaties is:

- + Er ontstaat een cultuur van veiligheid en onderling vertrouwen.
 - + Mensen ontwikkelen en spreken een gemeenschappelijke taal.
 - + Leiders en hun medewerkers ervaren meer plezier en samenwerking.
 - + Er ontstaat een cultuur waarin fouten maken mag en steeds één vraag centraal: wat zijn we aan het leren?
 - + Er ontstaat in teams en in de organisatie een innovatieve kracht.
 - + Door de dialoog die op gang komt tussen leidinggevenden en hun medewerkers ontstaat ruimte om complexe thema's te bespreken, waardoor er minder mensen uitvallen door (langdurige) ziekte en gebrek aan motivatie.
 - + Er vindt verdieping plaats in de contacten met klantrelaties.
 - + Enzovoorts >
- Vele organisaties hebben het gedachtegoed al omarmt. Een paar voorbeelden:
- + Een **consultancybureau** gebruikt de uitgangspunten om de interne gesprekken te verbeteren en tegelijkertijd de relaties met klanten te verdiepen en verstevigen.
 - + Een **grote corporate** gaat na een naamswijziging met medewerkers in gesprek over de impact van deze verandering en de individuele behoeften van medewerkers om zich (opnieuw) te kunnen verbinden met het bedrijf.
 - + Een **onderwijsinstelling** gebruikt het gedachtegoed om docenten te ondersteunen in de cruciale rol die zij spelen in het voorleven van het aangaan van verbindingen en het werken aan vertrouwen en veiligheid, waardoor (jonge) mensen zich aangemoedigd voelen om zich ten volle te ontwikkelen.
 - + Een **financiële instelling** biedt zowel leidinggevenden als medewerkers de mogelijkheid om hun (persoonlijk) leiderschap en veerkracht in tijden van verandering te vergroten om zo effectiever met de verandering om te gaan.
 - + Een **logistieke dienstverlener** laat medewerkers op alle niveaus hun leiderschap verder ontwikkelen om de veiligheid en openheid in de organisatie te vergroten.
 - + Een **wereldwijde dienstverlener in de scheepvaart** heeft veiligheid op schepen hoog in het vaandel staan. Ze beseffen dat fysieke veiligheid vergroot op het moment dat medewerkers een emotioneel veilige omgeving ervaren waarin ruimte is voor leren en ontwikkelen van zowel fouten als successen.

Referenties

- + Wielink, J. van, Fiddelaers-Jaspers, R., & Wilhelm, L. (2023). *Taal van Transitie. Je roeping als leider in een wereld van verandering.**
- + Craig, N. (2020). *Leiden vanuit purpose. Betekenisvolle doelen realiseren door met focus en vertrouwen te handelen.**
- + Bowlby, J. (1988). *A Secure Base. Parent-Child Attachment and Healthy Human Development. Tavistock professional book.* London: Routledge.
- + Goleman, D. (2013). *Emotionele Intelligentie. Emoties als sleutel tot succes.* Amsterdam: Business Contact.
- + Kohlrieser, G. (2018). *Laat je niet gijzelen. Over leiderschap, verbinding, dialoog en werkelijke verandering.**
- + Kohlrieser, G., Goldsworthy, S., & Coombe, D. (2018). *Care to Dare. De praktijk van secure base leiderschap.**
- * Heeze: Circle Publishing.

De School voor Transitie | Dé expert in Transition Based Leiderschap

De School voor Transitie is een secure base voor mensen en organisaties die vorm willen geven aan werkelijke verandering. Dit doen wij zowel in de vorm van incompany trajecten, open inschrijving opleidingen als individuele begeleiding.

Onze incompany trajecten zijn maatwerk en afhankelijk van de vraag één- of meerdaagse programma's waarin wij met medewerkers werken met thema's zoals hierboven beschreven. Deze programma's worden aangevuld met inspiratie- en intervisiemomenten en begeleiding in het doorvertalen van de secure base visie in de processen en systemen binnen de organisatie.

Zo helpen wij organisaties om verbinding, dialoog en kwetsbaarheid te vergroten en ze van daaruit in staat te stellen het beschikbare potentieel van individuen, teams en de organisatie als geheel optimaal te benutten. >

De open inschrijving trainingen zijn gericht op de ontwikkeling van het ambacht van secure base begeleiding van zowel individuen als teams. Ze bieden bijvoorbeeld de mogelijkheid om een selecte groep medewerkers zich verder te laten ontwikkelen in het begeleiden van jouw organisatie in de ontwikkeling naar een secure base.

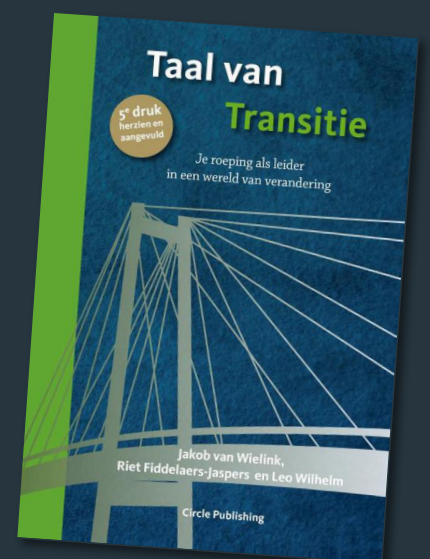
Individuele begeleiding kan worden ingezet om individuele medewerkers te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling. Dit kan zowel los of als aanvulling op één van onze programma's zijn.

Ben je nieuwsgierig hoe dit gedachtegoed kan bijdragen aan het excelleren van jezelf, je medewerkers en je organisatie?

Op onze website lees je er meer over www.deschoolvoortransitie.nl of neem direct contact op via info@deschoolvoortransitie.nl of 026-3020000.

De School voor Transitie begeleidt organisaties, hun leiders en medewerkers in het worden van een secure base: een plek waar het plezierig is om te werken en te leren en waar je wordt uitgedaagd het beste in jezelf en anderen naar boven te halen. Wij zijn dé expert die de wereld van persoonlijke groei en leiderschap samenbrengt met de praktische werkelijkheid van elke dag.

Onze manier van werken? Verdieping waar dat mogelijk is, vertraging waar dat nodig is, versnelling waar het kan en altijd vanuit respect en betrokkenheid bij de business en organisaties waarvoor we werken en waarvan wij de taal spreken.



Dit whitepaper is mede tot stand gekomen door een bijdrage van Jan van Nederveen.