

27/08/2026

Tussen hamer en aambeeld

Hoe ga je als leidinggevende om
met beslissingen die je zelf niet zou
nemen?

Tom Nijsmans



THE TIPPING POINT
Building Cultures of Dialogue



Building Cultures of **Dialogue.**

Het **juiste gesprek**
op het **juiste moment.**



3 Ontwerp



1 Vaardigheden



2 Randvoorwaarden



Architecten

van het gesprek op de
werkplek.

 Onze aanpak



Building Cultures of **Dialogue.**

Het **juiste gesprek**
op het **juiste moment.**



Building Cultures of **Dialogue.**

Het **juiste gesprek**
op het **juiste moment.**





 meets



Science



Pragmatism

 Wetenschappelijk onderbouwd



Leiderschap

Ons **aanbod.**

¹to **Inspire.**



The Feedback Mindshift

De ABC's van persoonlijke groei

Ontgrendel de kracht van dialoog

Psychologische veiligheid als basis voor teamsucces

Vraag feedback en groei sneller dan ooit tevoren

mensura

comeos

²to **Train.**



Safe teaming: van inspiratie naar actie

Feedback geven & ontvangen

Veerkracht bespreekbaar maken

Psychologische veiligheid als fundament voor teamsucces

Doelgericht faciliteren

Feedbackkompas: ontwikkel een feedbackcultuur in jouw team

Voeren van moedige gesprekken

Feedbackcanvas: ontwerp een feedbackcultuur in jouw organisatie

Conversational leadership (5-daags traject)

Voeren van formele gesprekken

Coachende vaardigheden

Voeren van groei- en ontwikkelgesprekken

Tussen hamer en aambeeld

³to **Build.**

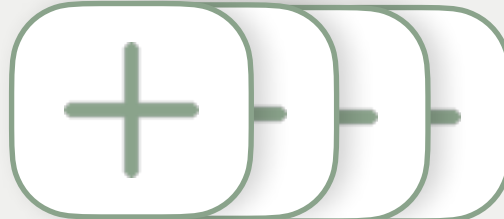


4 **trajecten.**



+

add-ons



Let's **build!**



Live webinar

Nieuwe
inspiratiesessie

Tussen **hamer**
en **aambeeld**



9 jun.

Start
10u

26 jun.

25 aug.

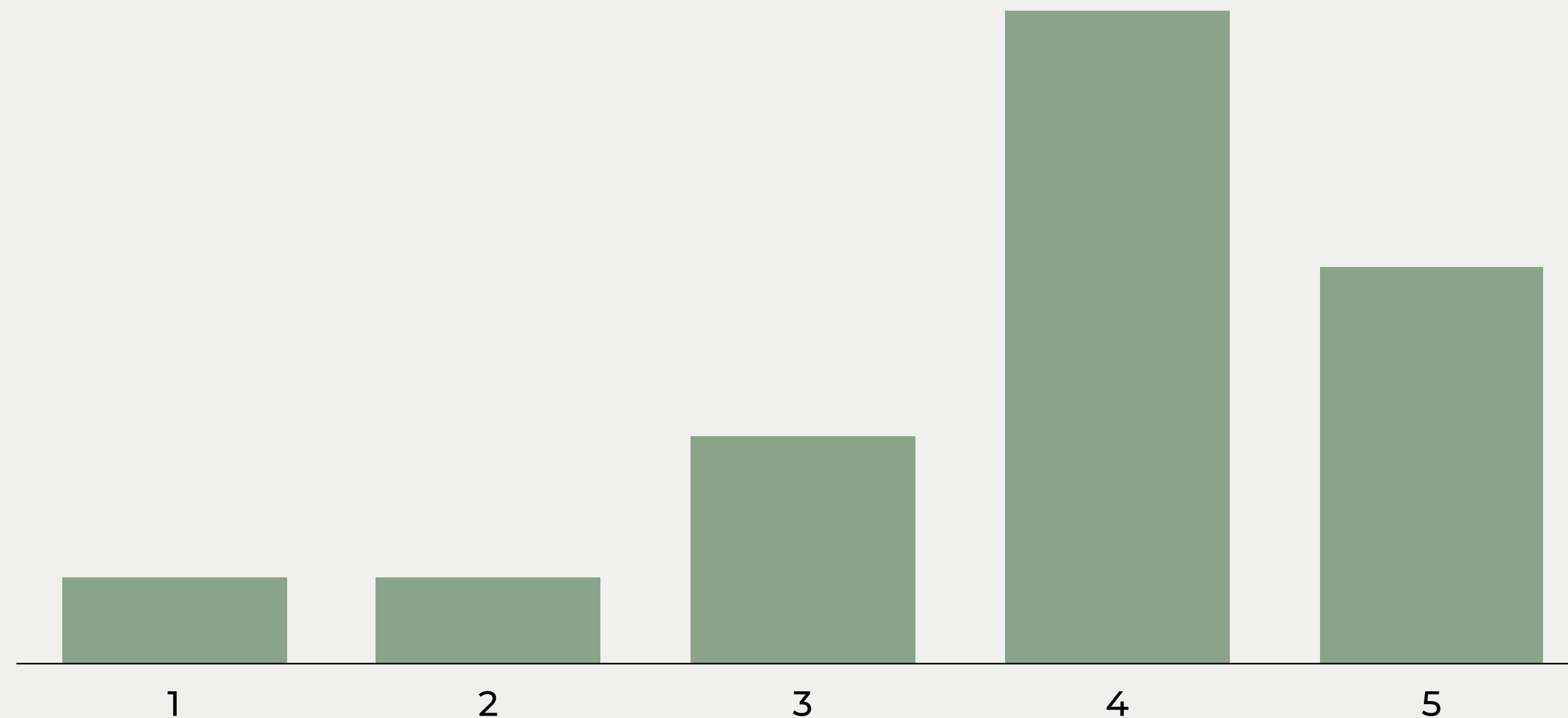
13 nov..

* **Exclusief en specifiek** voor
H.R. en L&D professionals.



3,8 / 5

De intake.

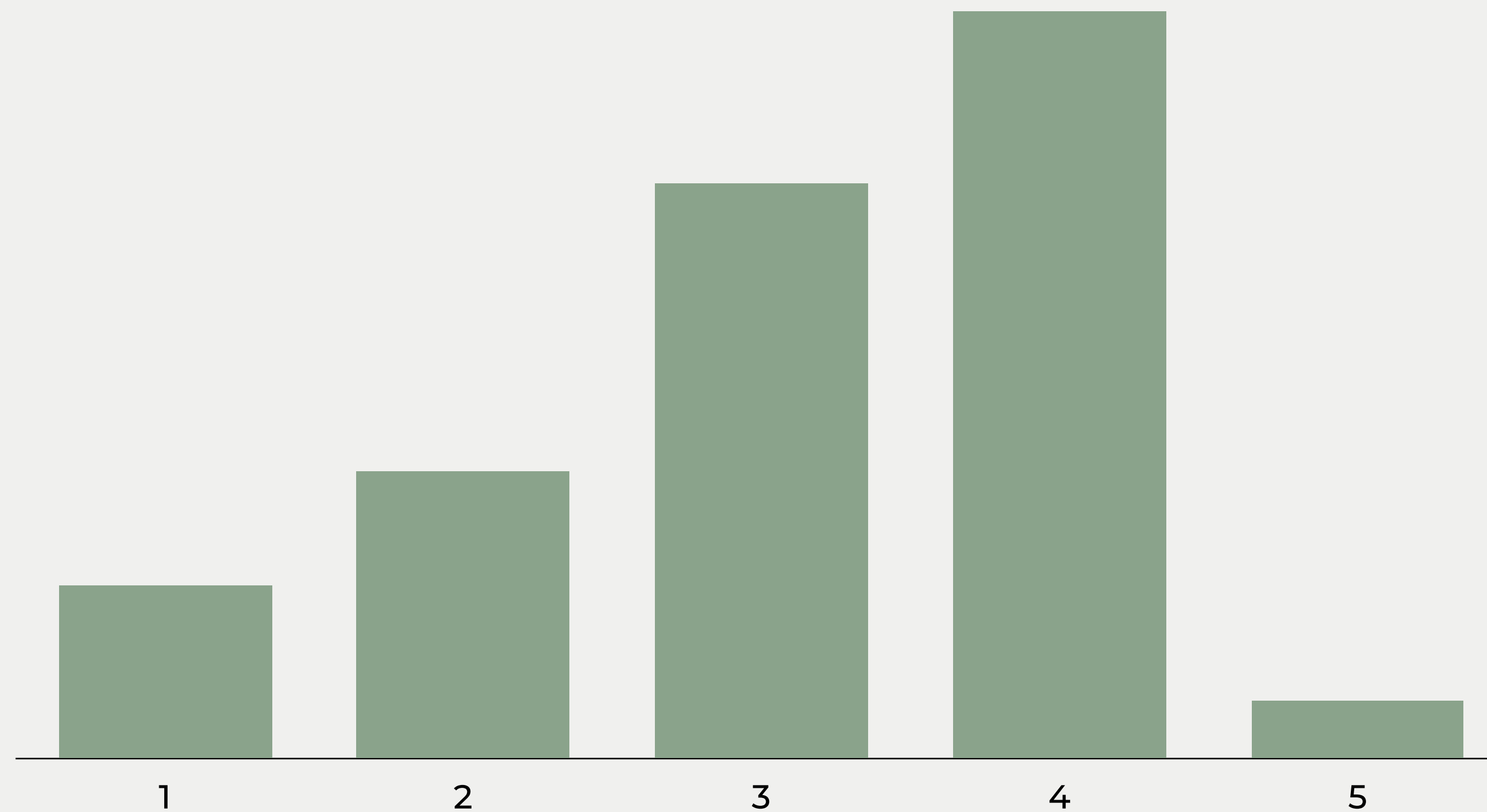


In welke mate ervaar jij vandaag **druk op leidinggevenden** in jouw organisatie?



3,1 / 5

De intake.



In welke mate **voel jij** je soms **tussen hamer en aambeeld**?



Het programma.



Wat is er aan de hand?



Momenten die het verschil maken.



Wat betekent dit voor L&D en H.R.?



A blacksmith's anvil is the central focus, with several tools resting on its surface. A piece of metal is being heated in a small furnace on the left, glowing with a bright orange-yellow light. The background is dark and smoky, suggesting a forge environment.

Hoofdstuk 1

Wat is er aan de hand?



Leidinggevenden zitten altijd
tussen hamer en aambeeld.

Wat is er dan **veranderd?**



De **thema's** zijn niet nieuw,
de **context** wel.



de **context** wel.



Demografische
verschuivingen



Druk op
middelen



Vertrouwen
daalt



Verandering
als constante



Technologische
convergentie



de **context** wel.



Vertrouwen
daalt



Vertrouwen **daalt**

▼
2/3

overweldigd door
snelheid

▼
49%

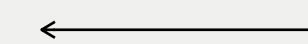
bang om achtergelaten
te worden

▼
10
(vs 2)

geplande **veranderingen**
binnen de onderneming
(vs. 2016)

▼
75%

werknemers die **hopen** op
meer stabiliteit in de
toekomst



▼
19%

executives die geloven dat
traditionele werkmodellen
stabiliteit kunnen bieden

BRON: Deloitte Human Capital Trends 2025



Vertrouwen **daalt**

75% ↔ **19%**

werknemers die **hopen** op
meer stabiliteit in de
toekomst

executives die geloven dat
traditionele werkmodellen
stabiliteit kunnen bieden

Stagility. [steh-dzjil-li-tie]

| Creating **stability** for workers for
organizations **to move at speed.**

BRON: Deloitte Human Capital Trends 2025





Demografische
verschuivingen



Druk op
middelen



Vertrouwen
daalt



Verandering
als constante



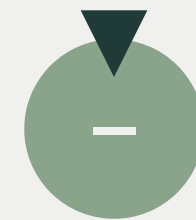
Technologische
convergentie



Impact op leiderschap



Impact op leiderschap

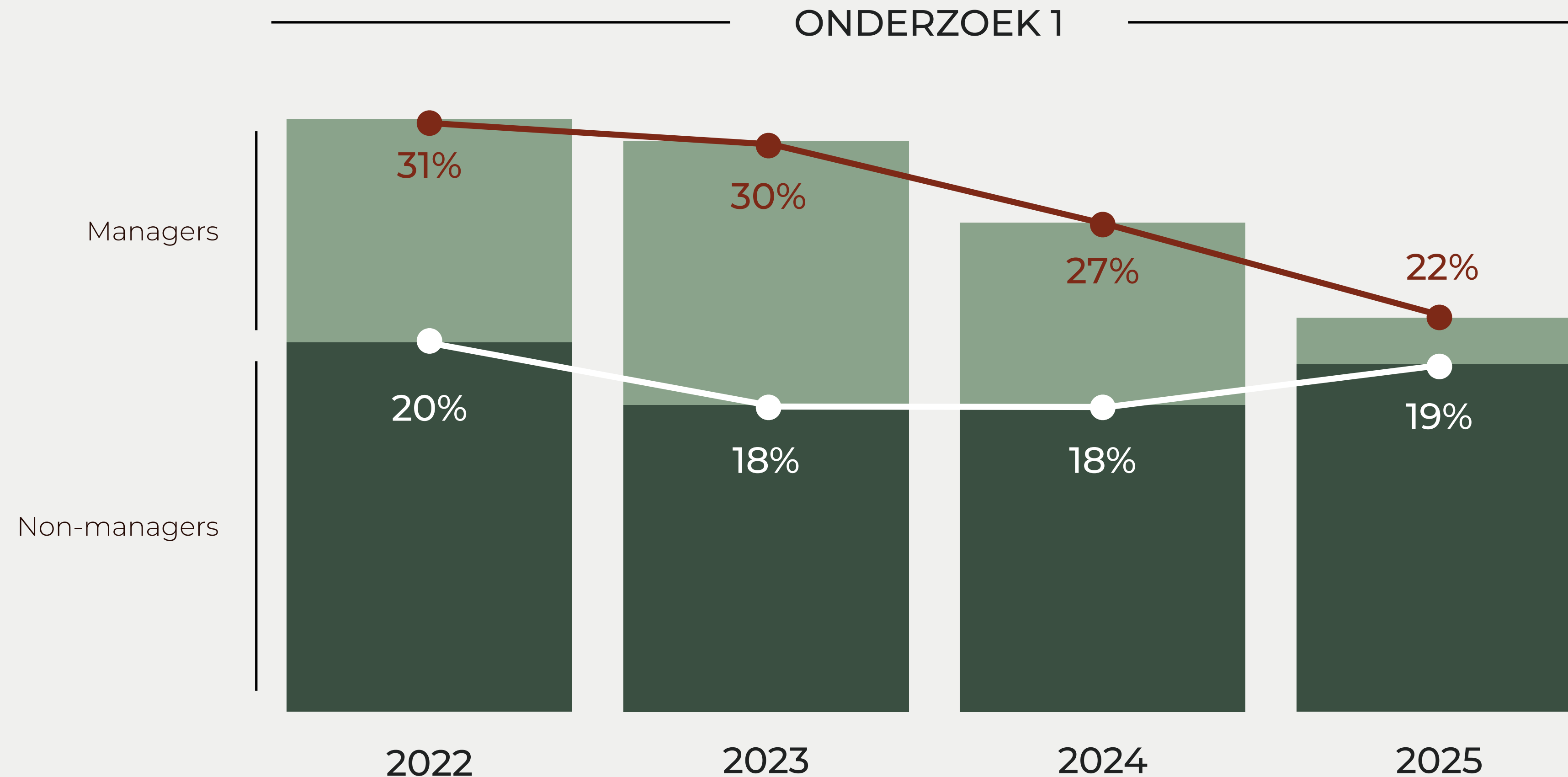


Leiders **haken af**



“”

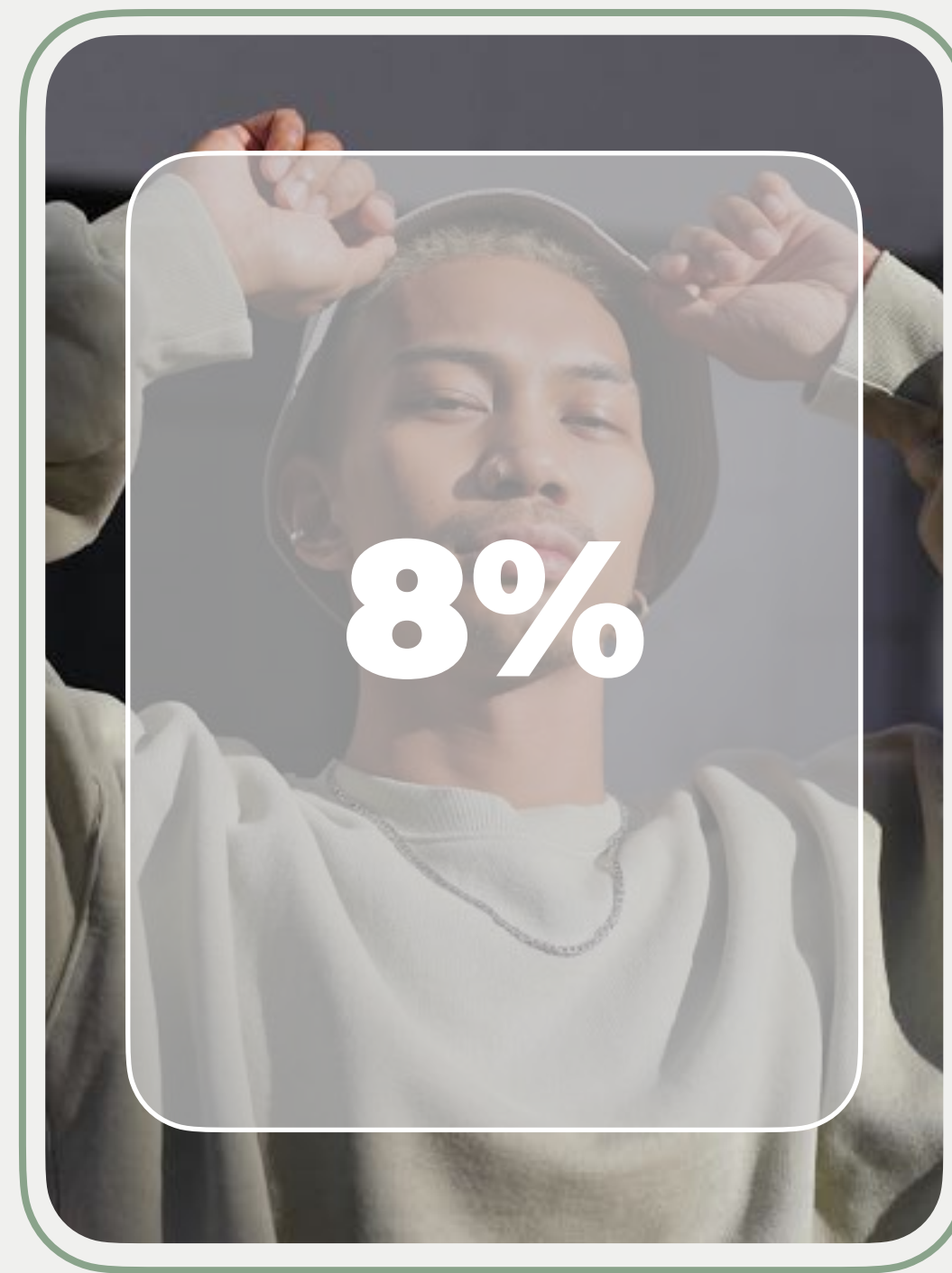
Engagement van leiders daalt elk jaar.



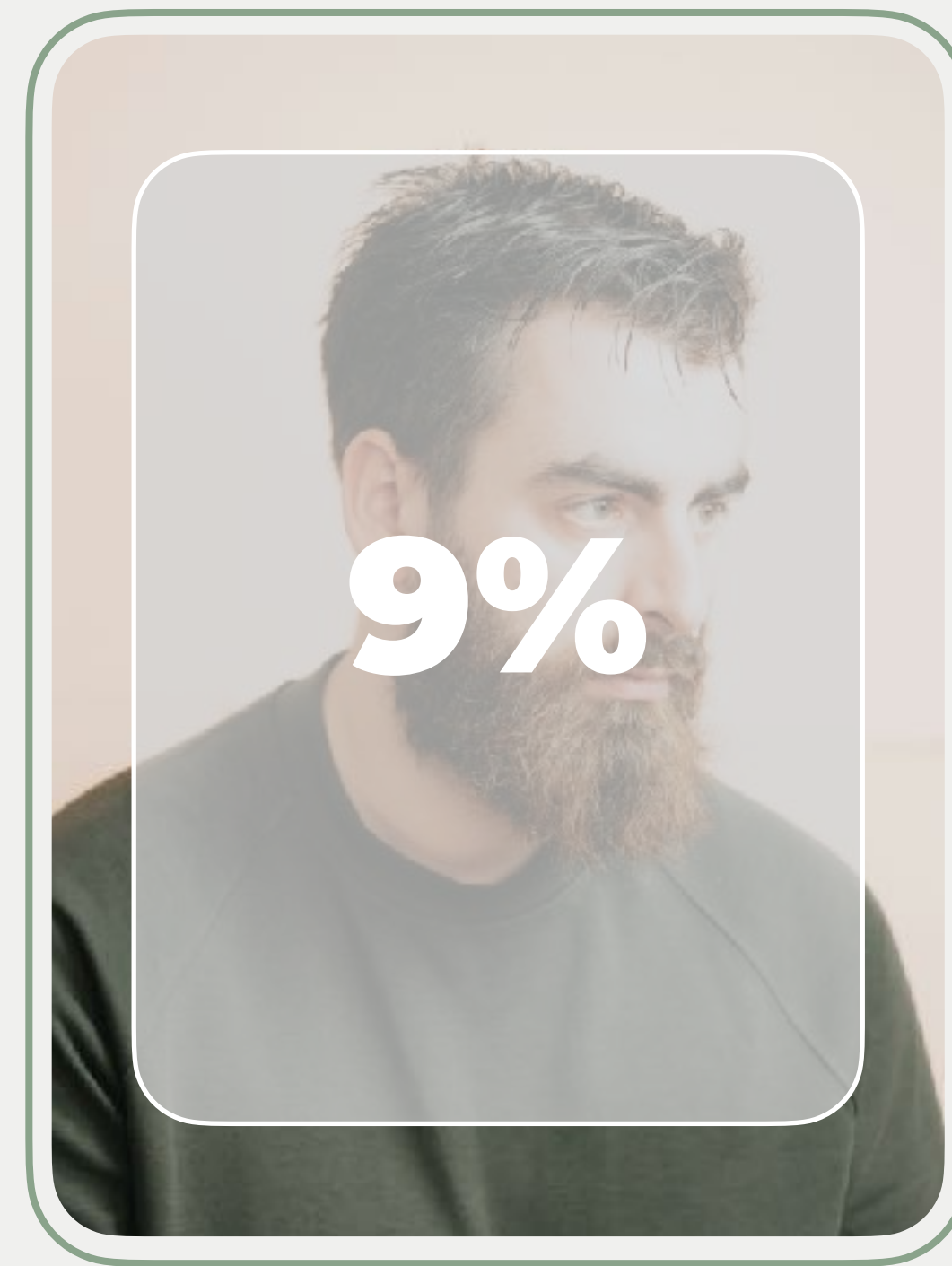
“”

Goede leiders zijn **dun gezaaid.**

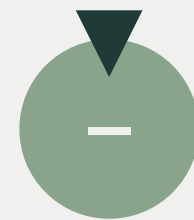
ONDERZOEK 2



vs



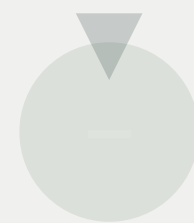
Impact op leiderschap



Leiders **haken af**



Impact op leiderschap



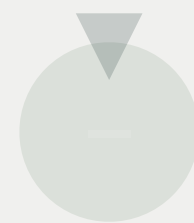
Leiders **haken af**



Nieuwe verwachtingen
van leiderschap



Impact op leiderschap



Leiders **haken af**



Nieuwe verwachtingen
van leiderschap

Betekenis geven
(sensemaking - cognitieve laag)

Spanning dragen
(emotionele laag)

Richting creëren
(communicatieve laag)

Psychologische veiligheid



De spanning in leiderschap is niet nieuw.
De context waarin leiderschap gebeurt wel.



De vraag is dus niet óf leidinggevenden
spanning ervaren.

Maar hoe we hen helpen die te dragen.



Het **programma.**



Wat is er aan de hand?



Momenten die het verschil maken.



Wat betekent dit voor L&D en H.R.?



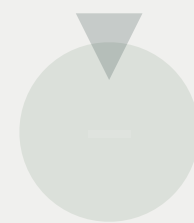


Hoofdstuk 2

Momenten die het verschil maken



Impact op leiderschap



Leiders **haken af**



Nieuwe verwachtingen
van leiderschap

Betekenis geven
(sensemaking - cognitieve laag)

Spanning dragen
(emotionele laag)

Richting creëren
(communicatieve laag)

Psychologische veiligheid



Wat **vraagt** dat nu eigenlijk van leidinggevendenden?



Begrijpen

“Wat gebeurt hier eigenlijk?”



Verwerken

“Hoe gaan wij hier zelf mee om?”



Vertalen

“Hoe brengen we dit naar anderen?”



Waar gebeurt dit dan?



Begrijpen



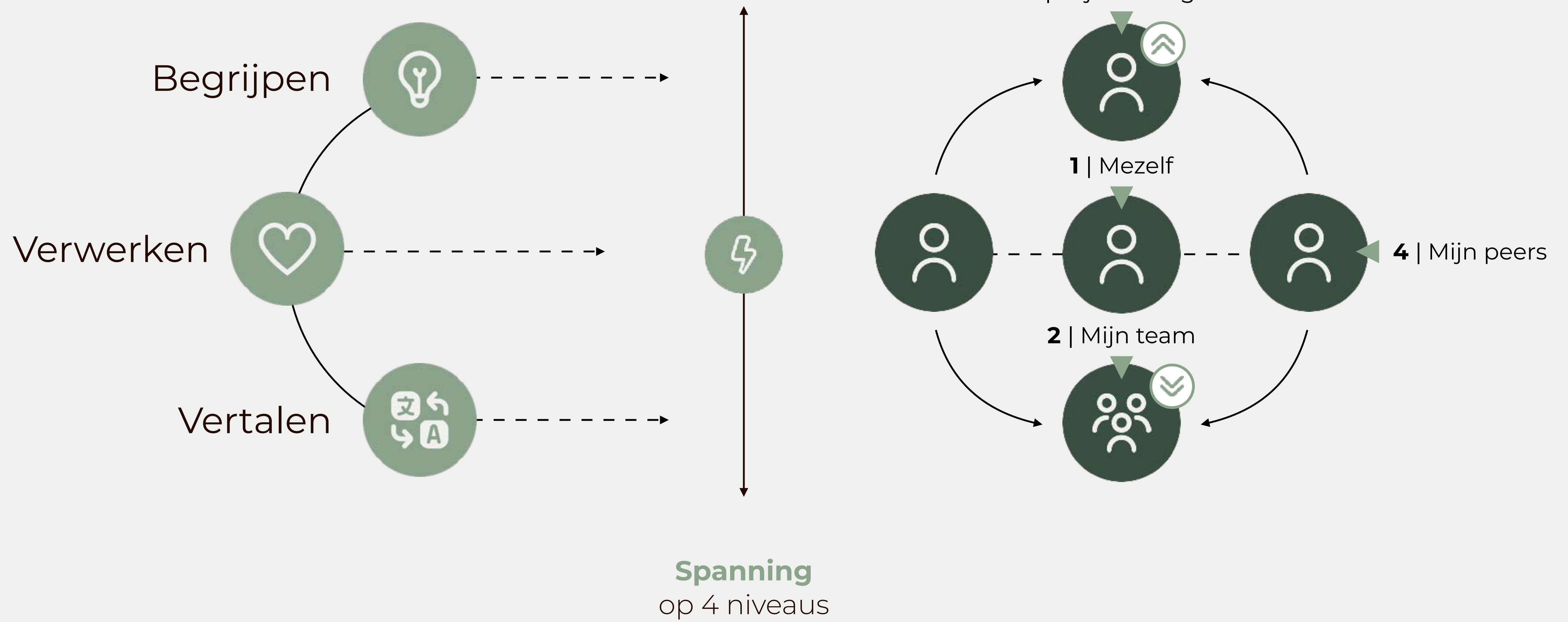
Verwerken

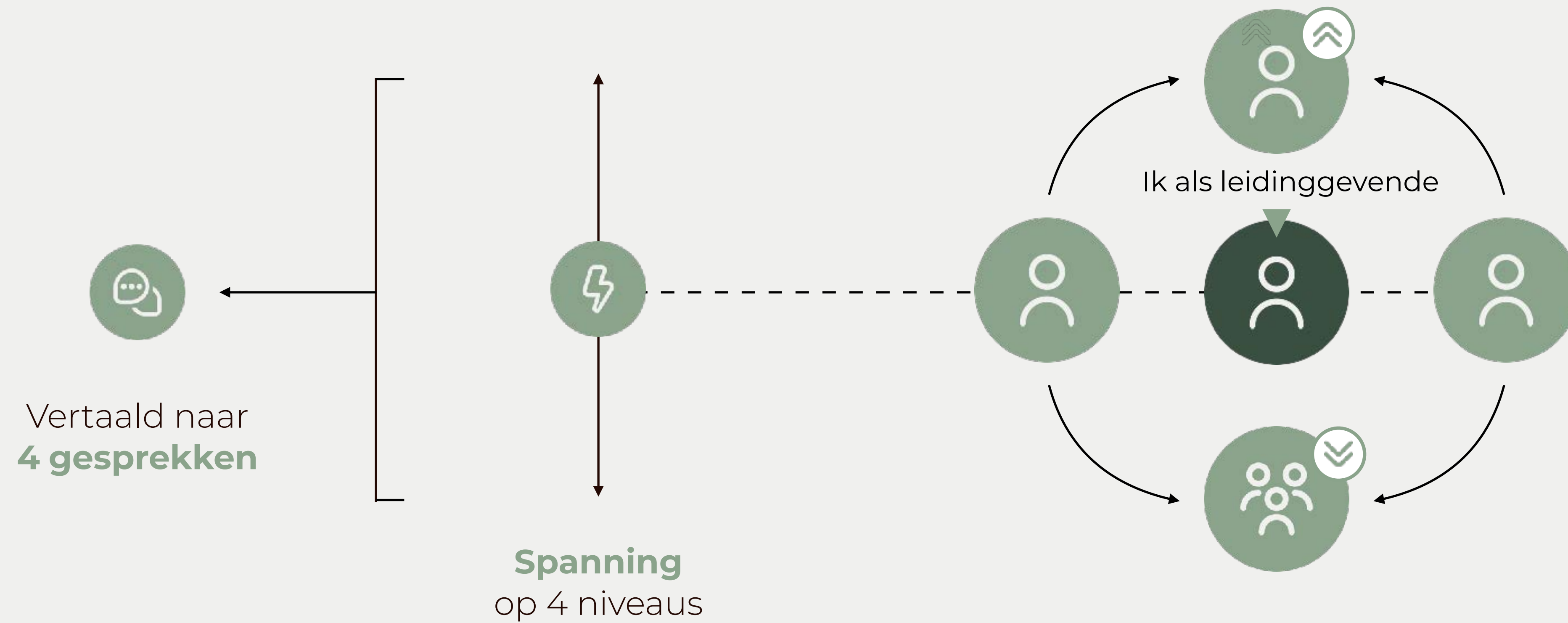


Vertalen

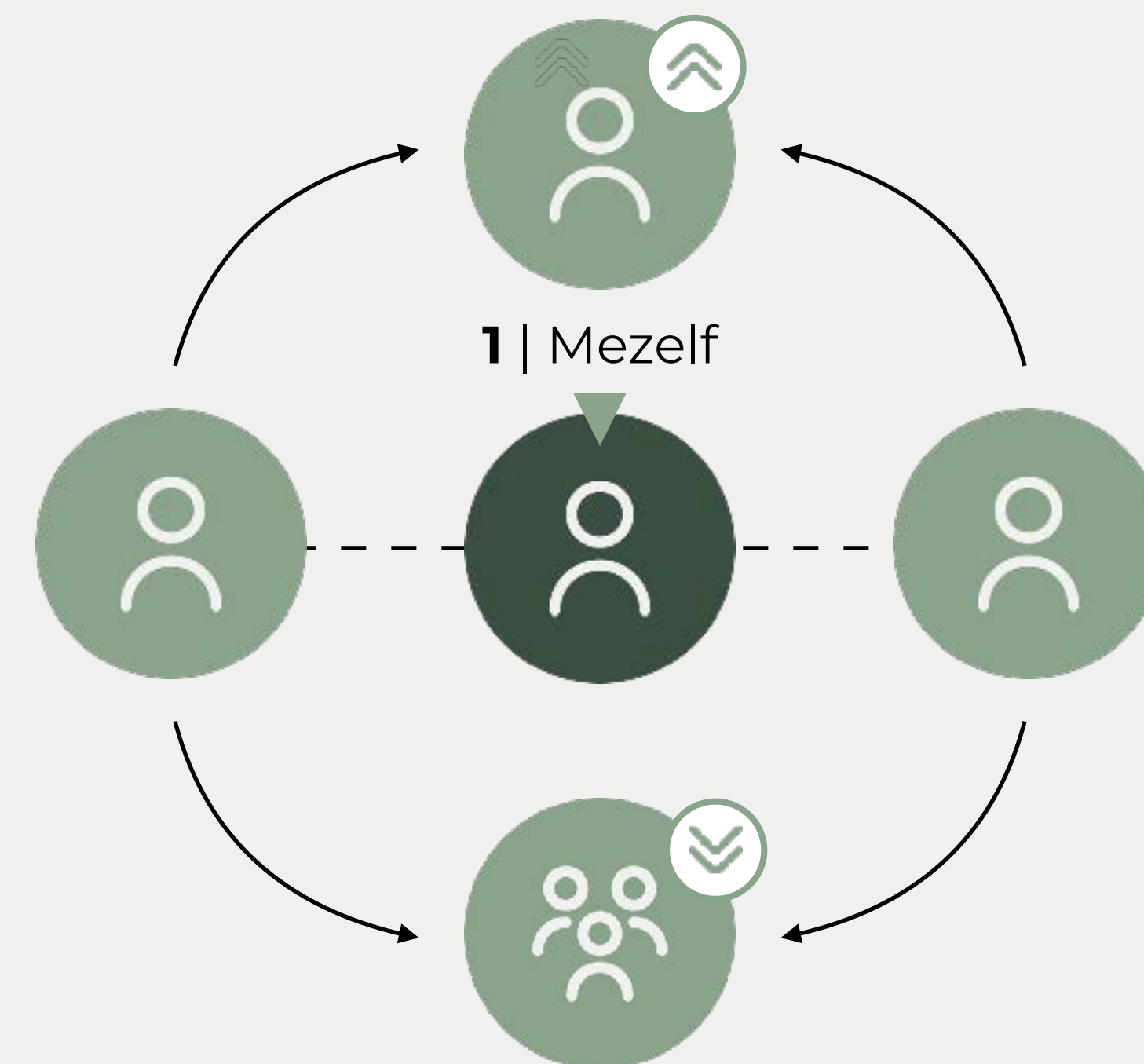


Waar gebeurt dit dan?

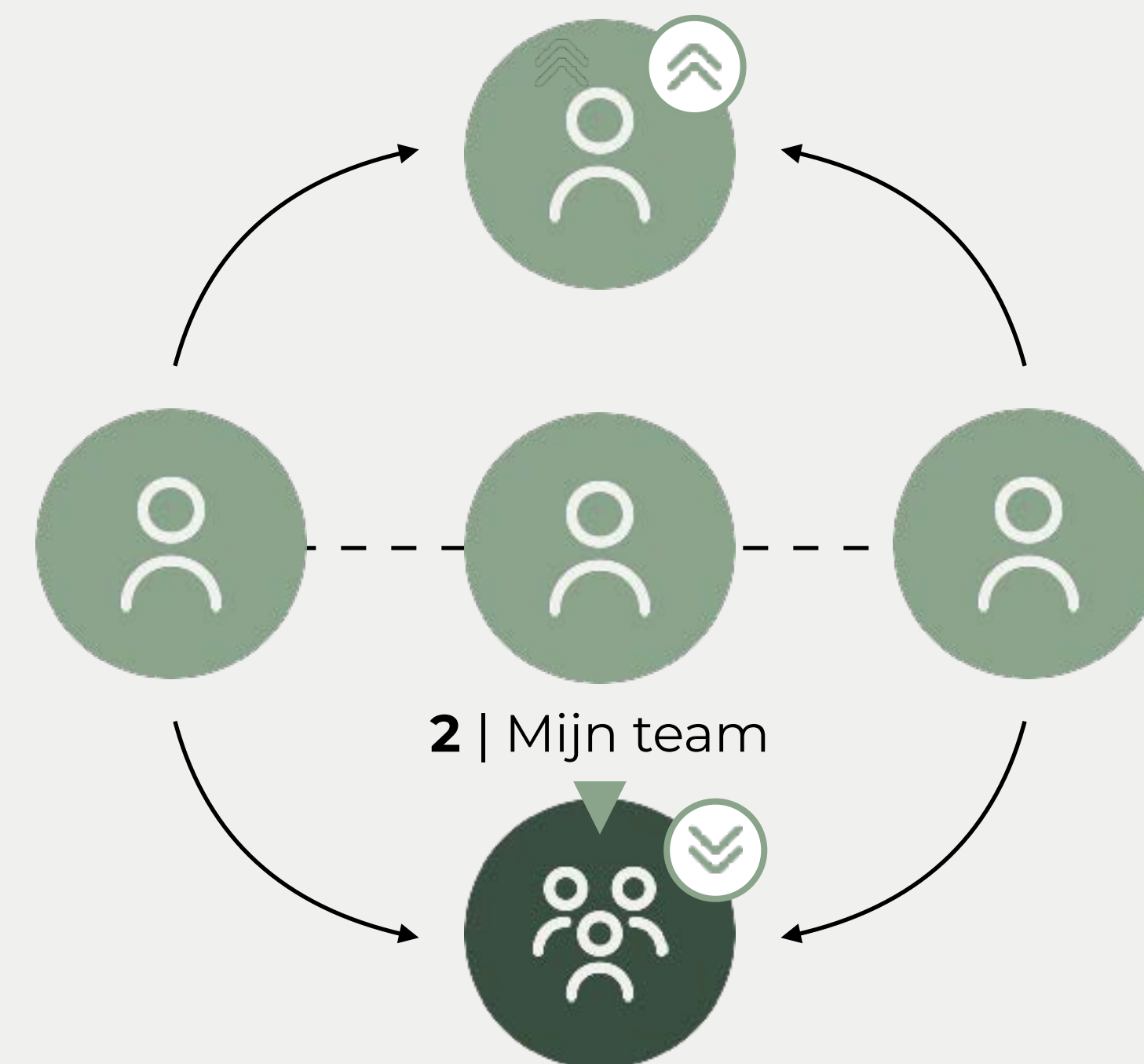




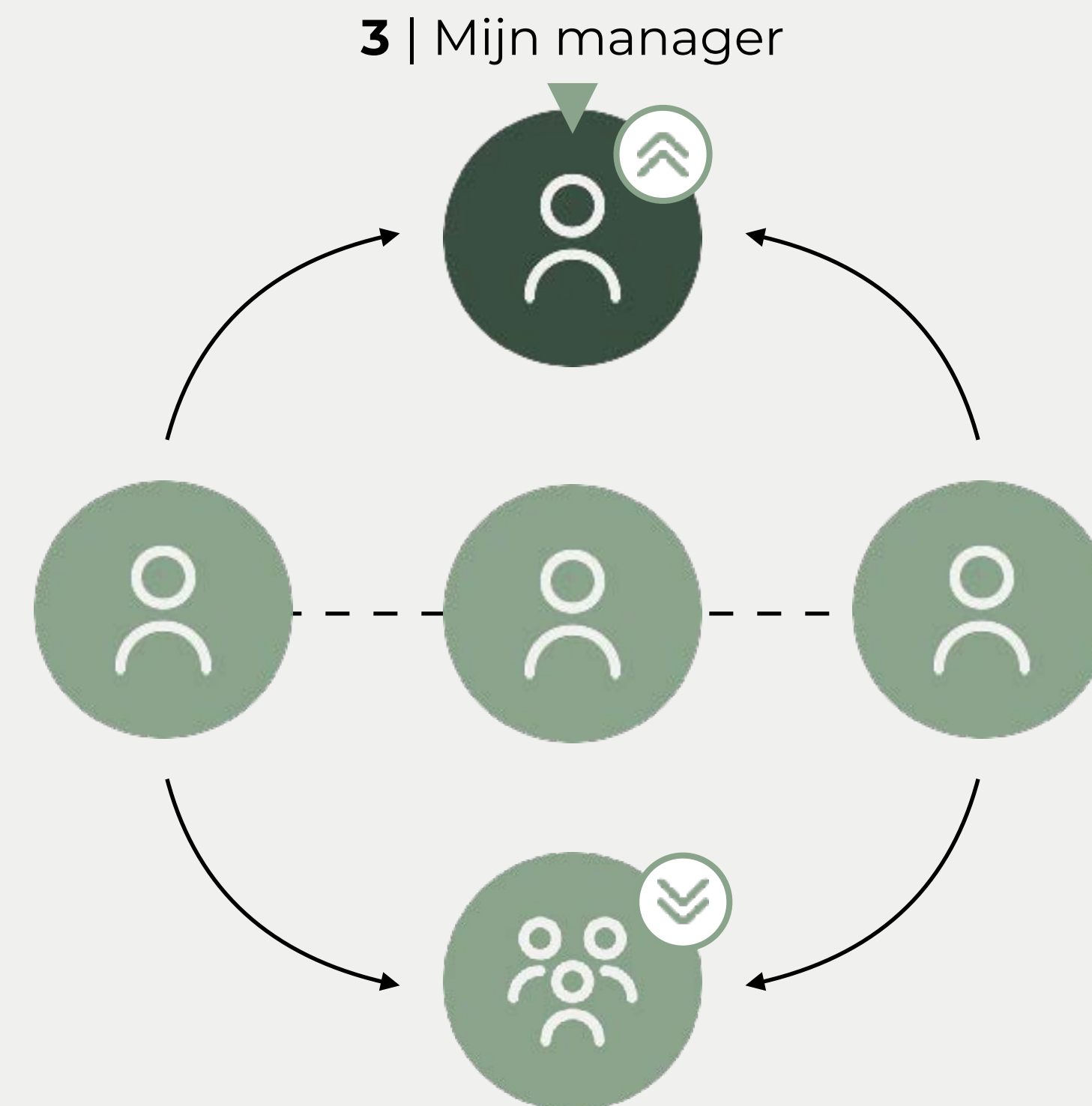
¹ In gesprek
met **mezelf**



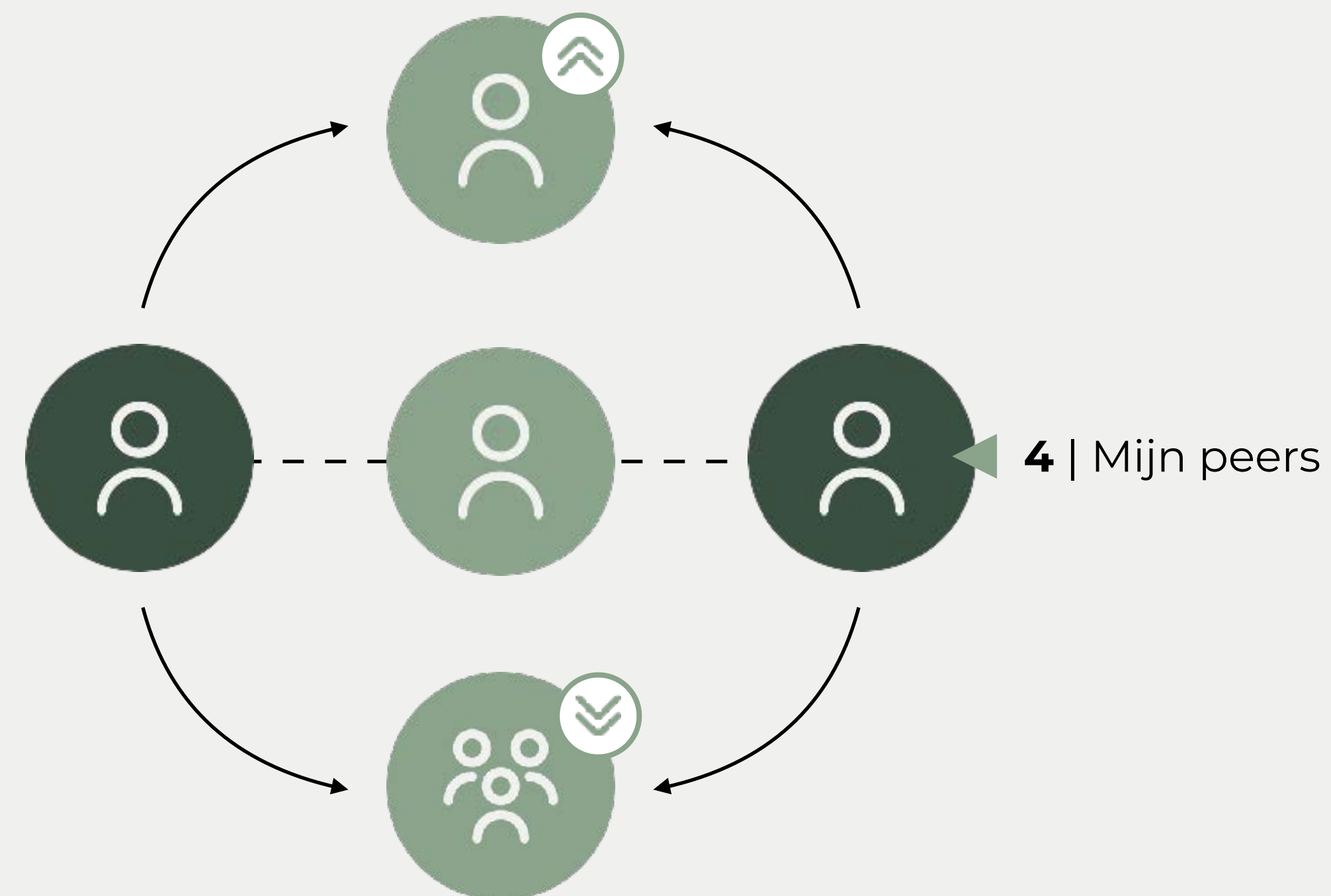
²In gesprek
met **mijn**
team



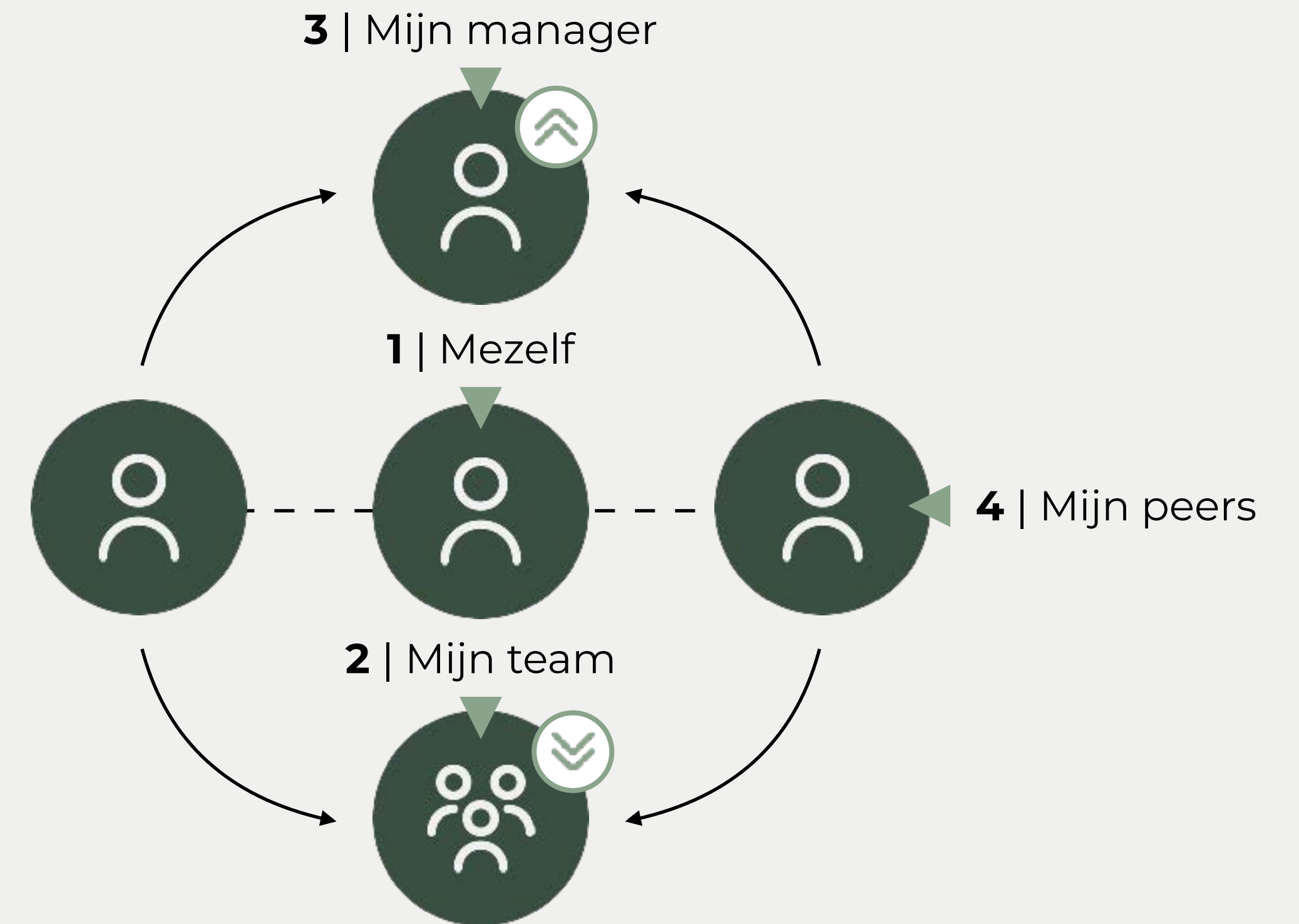
³In gesprek
met **mijn
manager**



⁴In gesprek
met **mijn**
peers



De 4 gesprekken



Tussen Hamer en Aambeeld

Een framework voor leidinggevend en onder spanning.

Hoe ga je als leidinggevende om met beslissingen die je zelf niet zou nemen?

1



Begrijpen

Wat gebeurt hier eigenlijk?

2



Verwerken

Hoe gaan wij hier zelf mee om?

3



Vertalen

Hoe brengen we dit naar onze teams?



In gesprek met mezelf

Ik als leider

Wat voel ik hier eigenlijk?

Hoe ga ik hiermee om?

Wat betekent dit voor mijn rol?

1. Benoem je interne monoloog
2. Identificeer de oorzaak van je spanning
3. Vraag om verduidelijking



In gesprek met mijn team

Mijn team als ontvanger

Snappen mensen wat er gebeurt?

Welke spanning leeft hier?

Hoe geven we hier richting aan?

1. Positioneer je op een integere manier
2. Breng betekenis aan de beslissing
3. Erken reactie en richt op invloed
4. Maak afspraken en verwachtingen expliciet



In gesprek met mijn manager

Mijn manager als stakeholder

Waarom wordt dit beslist?

Wat wringt hier?

Wat wil ik hierin bespreekbaar maken?

1. Koppel terug hoe beslissingen landen op de werkvloer
2. Benoem risico's op een manier die de beslissing sterker maakt
3. Bespreek hoe een beslissing beter uitvoerbaar wordt



In gesprek met mijn peers

Mijn collega's als klankbord

Wat bedoelen ze hier eigenlijk?

Hoe gaan jullie hiermee om?

Hoe brengen we dit naar onze teams?

1. Betrek peers om strategie beter te begrijpen
2. Betrek peers om spanning niet alleen te dragen
3. Stem af voor je naar je team gaat



Mijn reflectie

Wat zijn mijn volgende stappen?



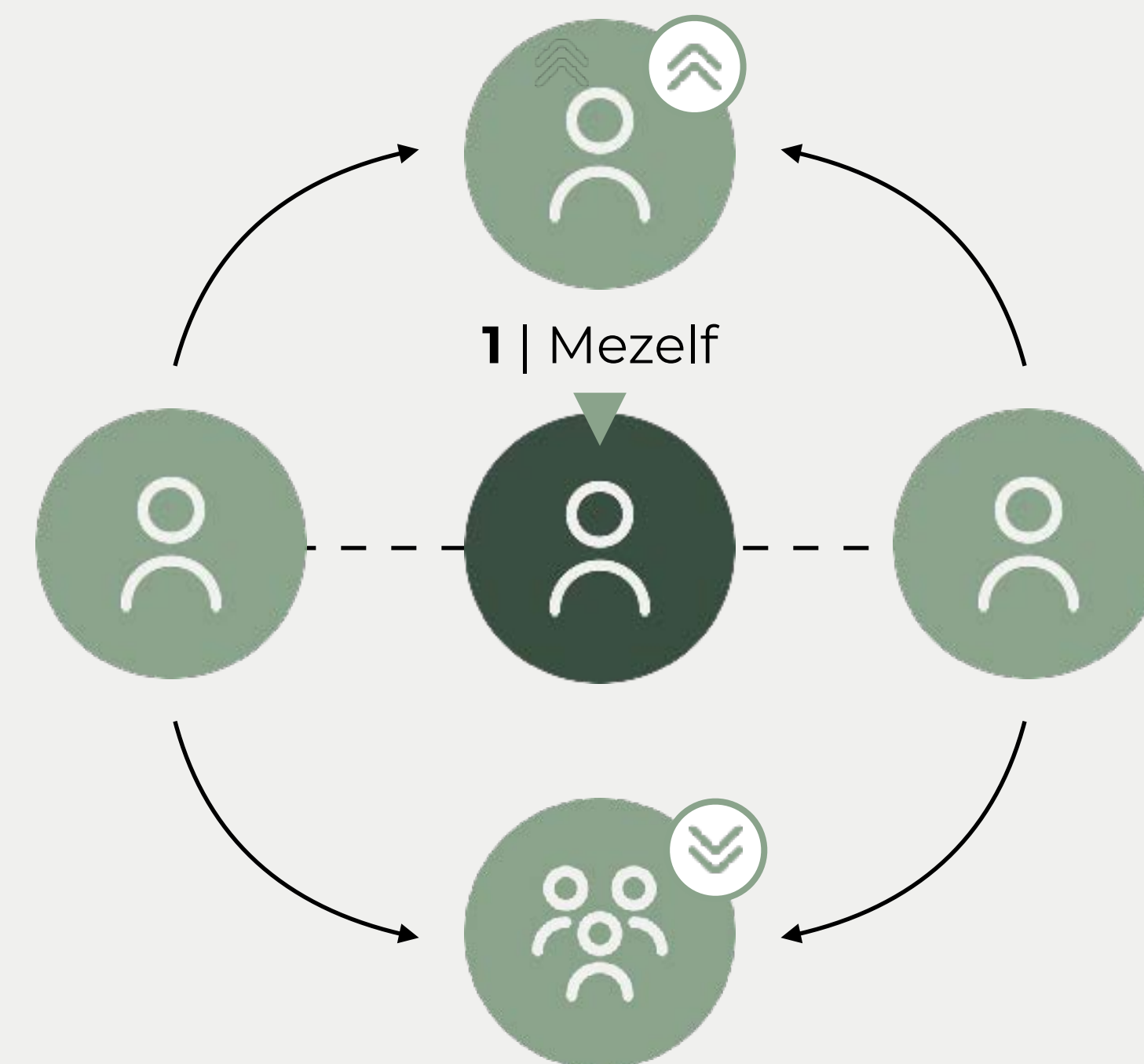


Jij als L&D professional?

- ▶ In **welke situatie** voelde jij je recent écht ‘tussen hamer en aambeeld’?
- ▶ Wat vond je **uitdagend** in die situatie?



¹ In gesprek
met **mezelf**



Word je bewust van je
Interne monoloog.



A close-up, high-contrast photograph of a lion's face. The lion's eye is visible on the left, looking towards the right. The fur is golden-brown and textured. The background is dark and out of focus.

NAME it, to *TAME* it.

Wat **benoemd** wordt, **stuurt**
ons meestal minder onbewust.



Check in

In welke situatie voelde jij je recent écht ‘tussen hamer en aambeeld’?

- Wat vond je uitdagend in die situatie?



Oefening



Noteer je interne monoloog



Benoem je innerlijke spanning in één zin



Oefening



Onder welke categorie valt jouw innerlijke spanning?





Organisational Justice

Waarom aanvaarden mensen beslissingen soms, zelfs als ze nadelig zijn — en soms niet?

Mensen reageren niet alleen op de uitkomst.
Ze reageren op de **ervaren rechtvaardigheid** van het proces en de manier waarop ze behandeld worden.



Proces

Is het proces fair verlopen?

Uitkomst

Voelt de uitkomst fair?



Uitleg

Begrijp ik waarom deze beslissing genomen werd?

Menselijk

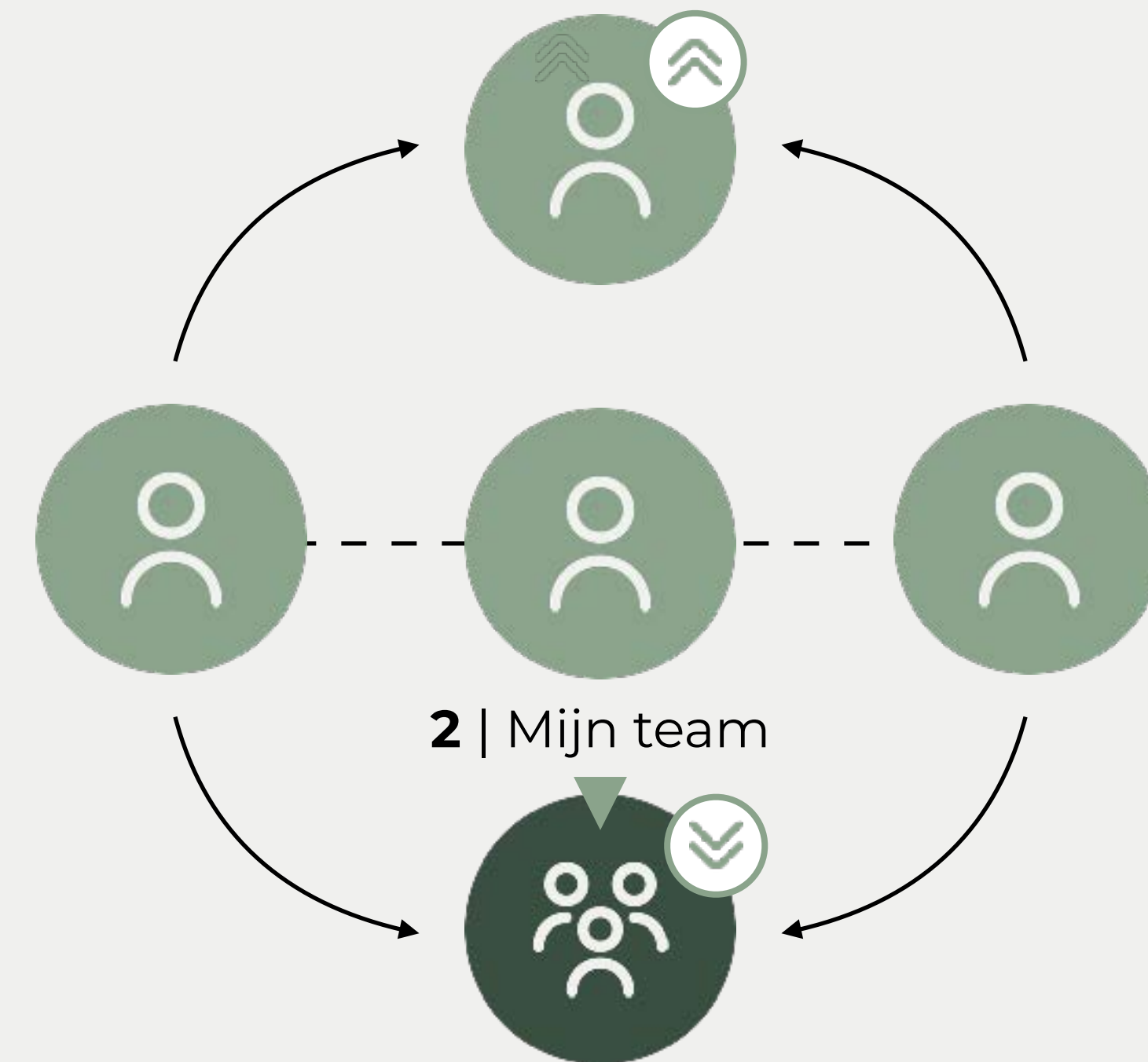
Voel ik mij als mens correct behandeld?



²In gesprek met **mijn team**

“”

Hoe breng ik een beslissing naar mijn team zonder mezelf te verliezen én zonder de beslissing te ondergraven?



3 fasen in het gesprek met mijn team.



3 fasen in het gesprek met mijn team.



“”

Communiceren is **niet informeren**



Breng **betekenis**



“”

Breng de beslissing op een **relevante manier**



Breng **betekenis**



Sensemaking framework.

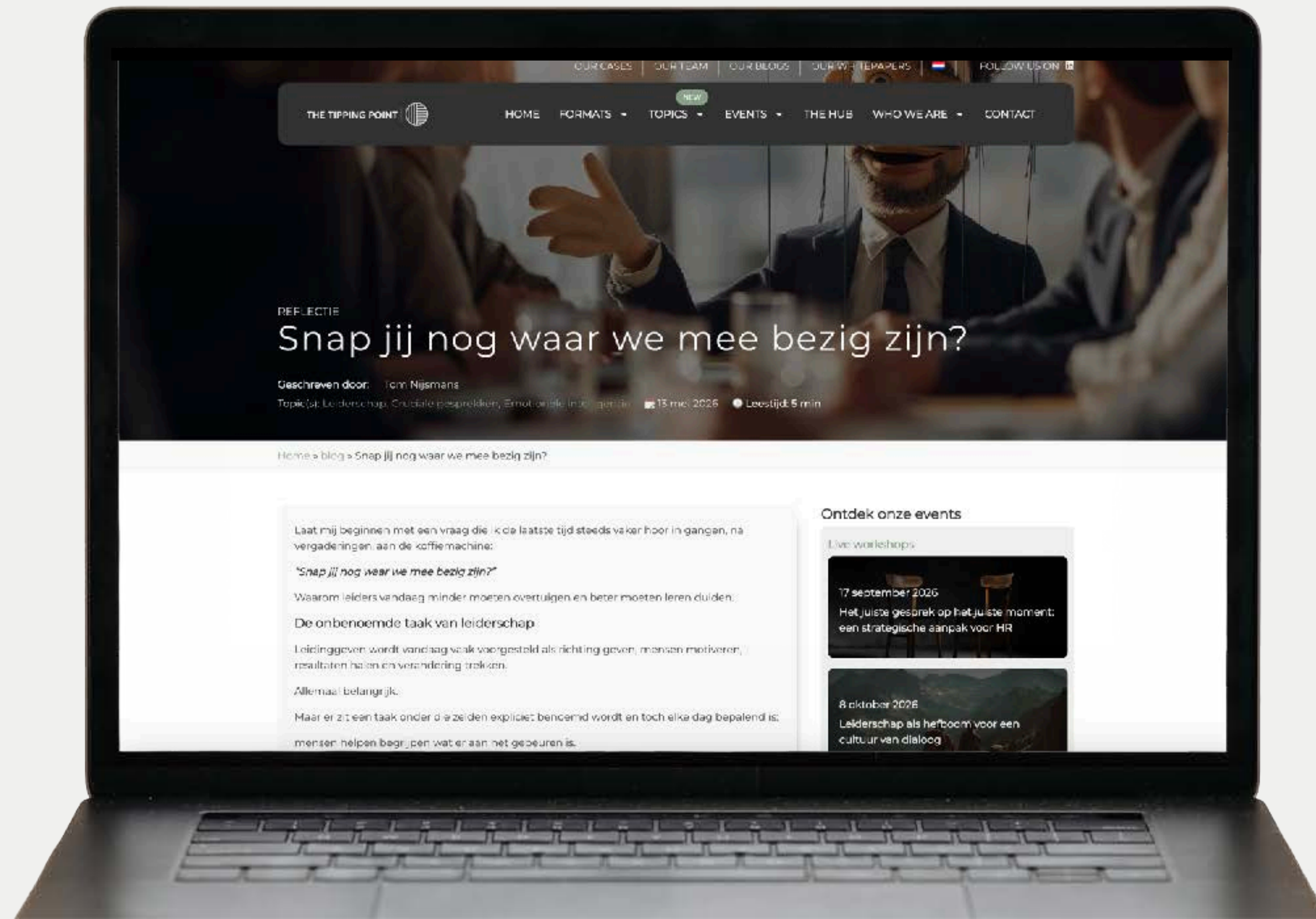
Context	Waarom nu?
Keuze	Wat is beslist?
Redenering	Waarom deze keuze?
Impact	Wat betekent dit voor ons?
Invloed	Wat ligt vast, waar zit ruimte?



Blog

Over **sensemaking**
als leidinggevende

Meer info



3 fasen in het gesprek met mijn team.

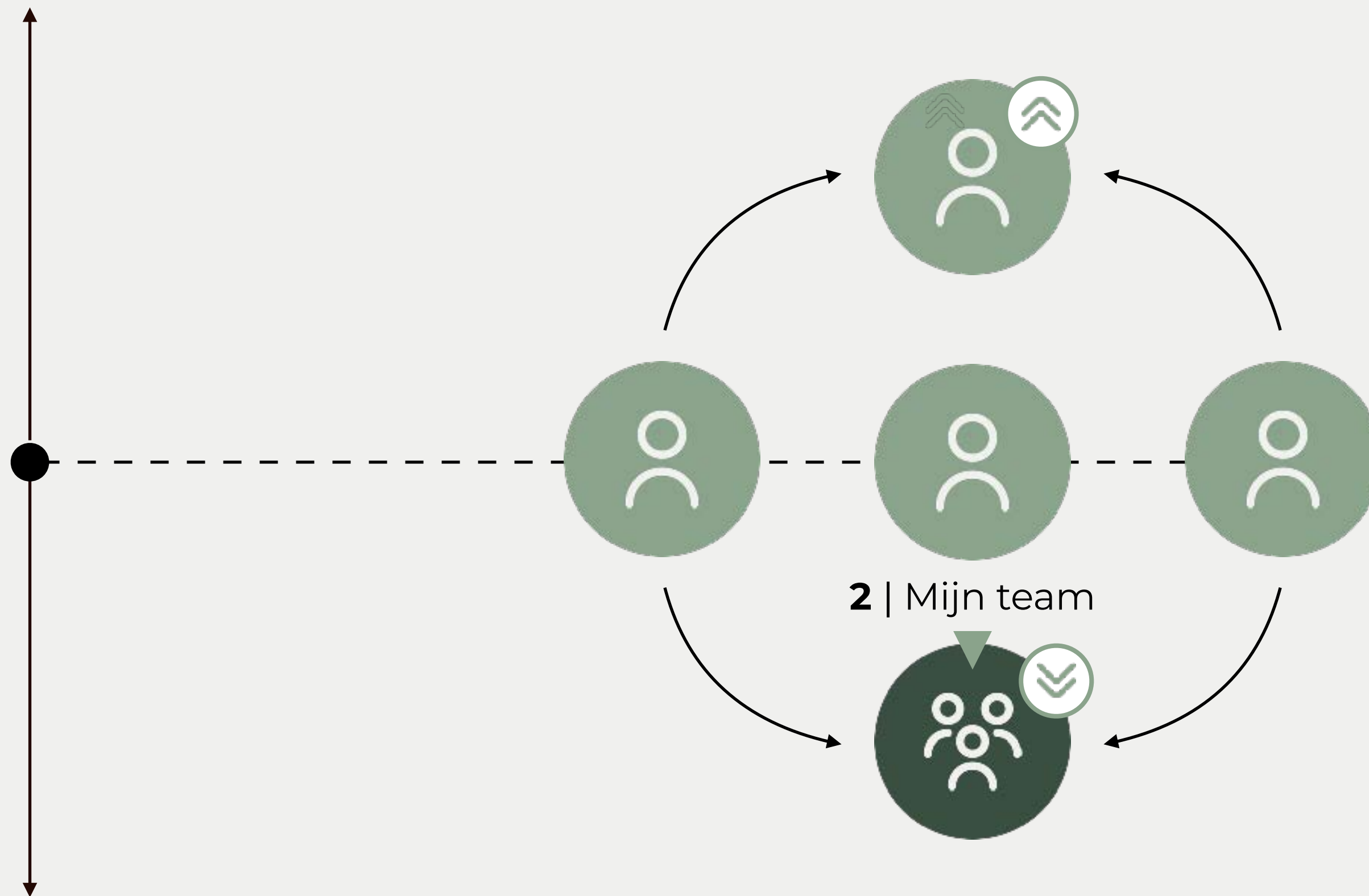


3 fasen in het gesprek met mijn team.



Doorvertaling **Strategie**

- Beslissing betekenis geven (sensemaking)
- Beslissing werkbaar maken

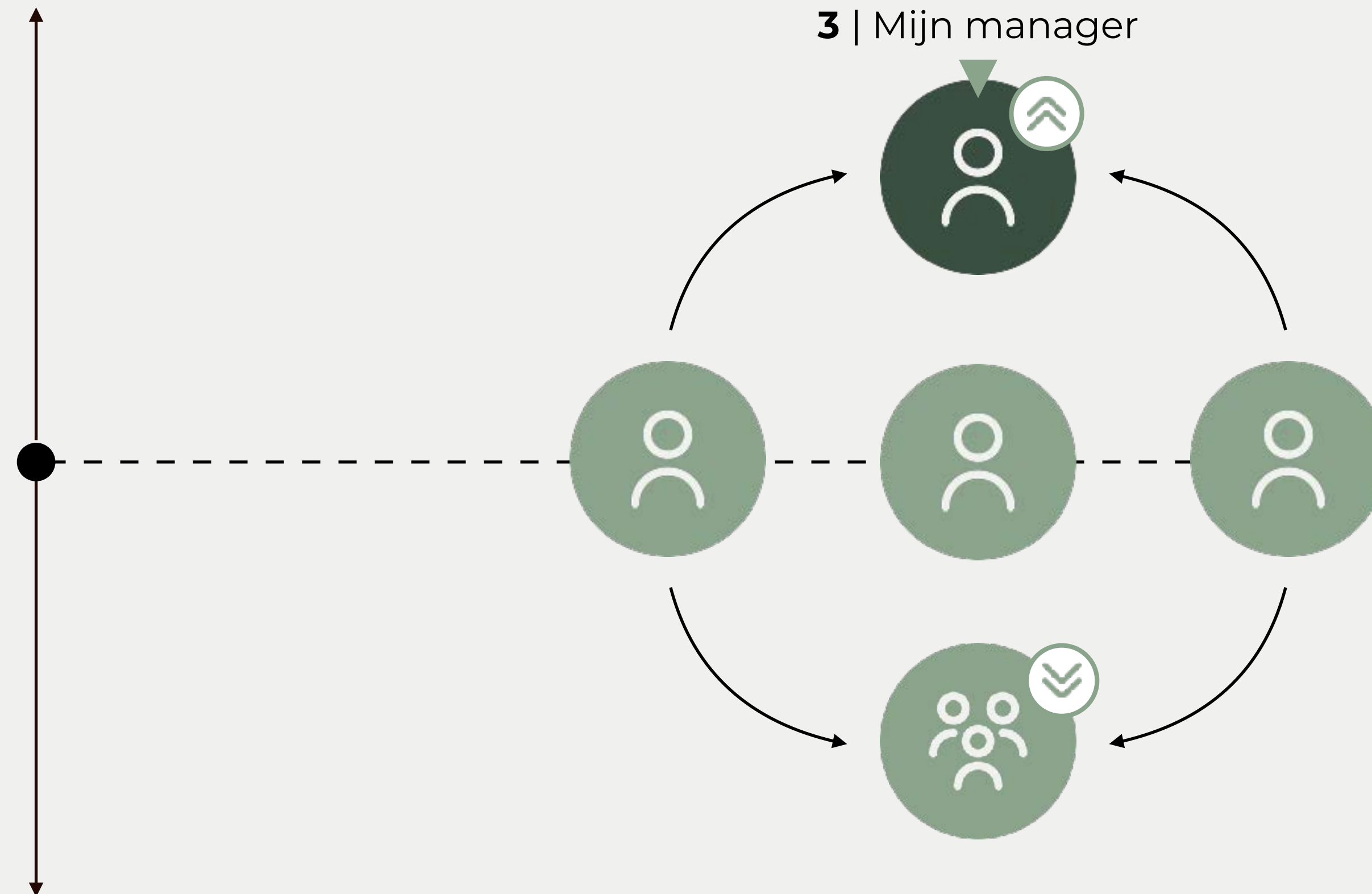


Psychologische **buffer**

- Bezorgdheden signaleren
- Realiteit schetsen
- Frustraties filteren

Doorvertaling **Strategie**

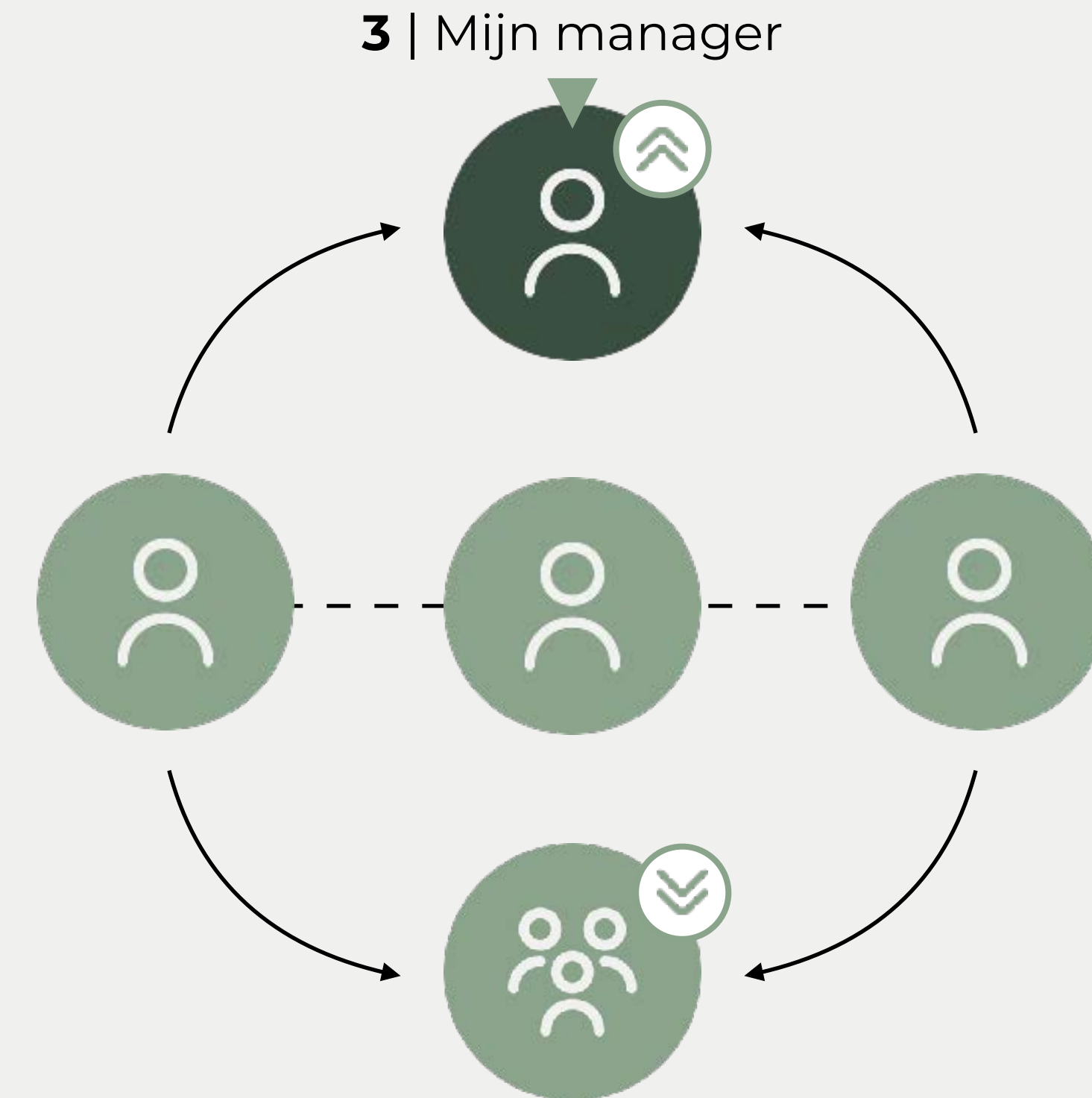
- Beslissing betekenis geven (sensemaking)
- Beslissing werkbaar maken



³In gesprek met **mijn manager**

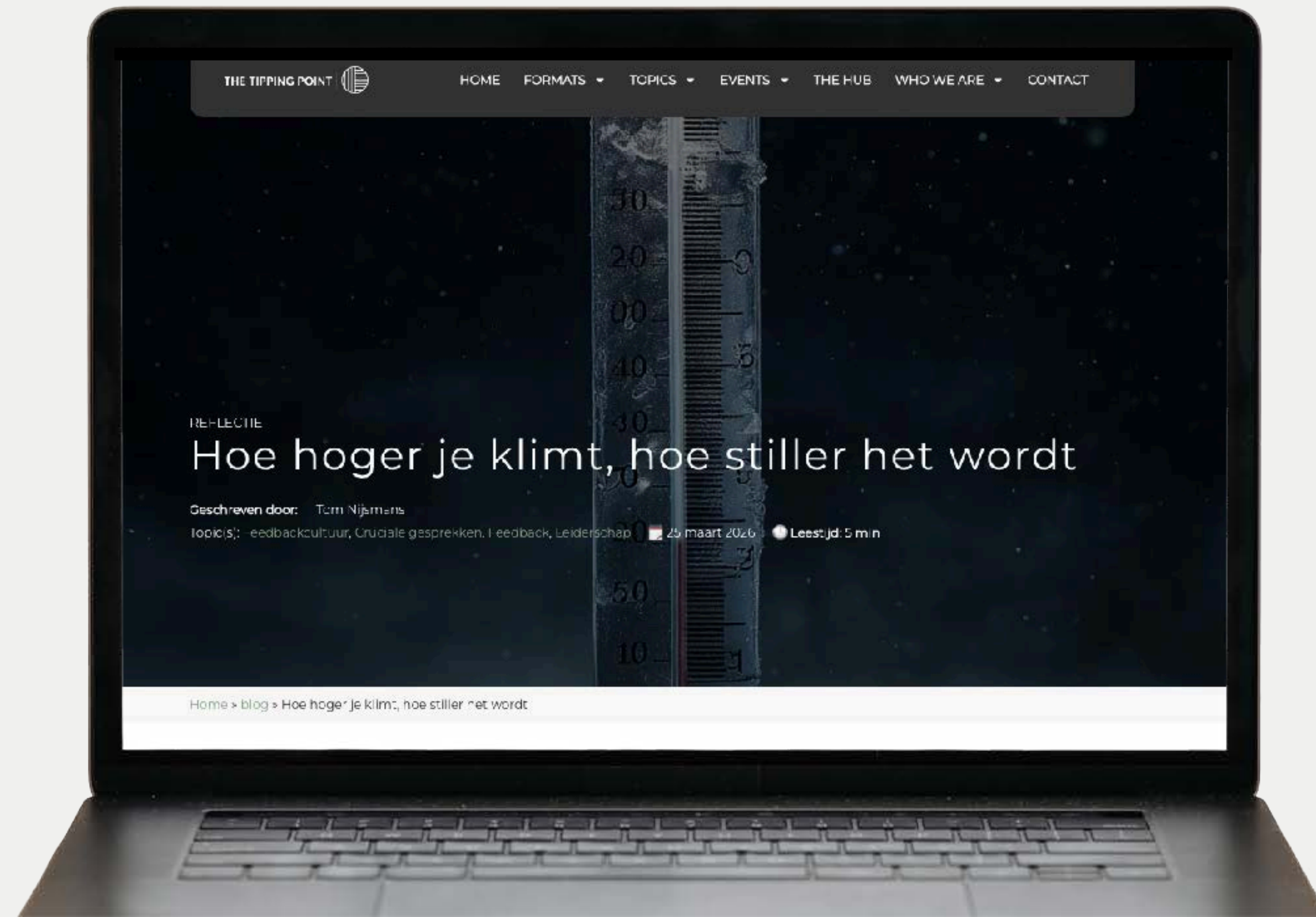
“”

Hoe blijf je eerlijk over wat er leeft op de werkvloer, zonder de beslissing onderuit te halen... of zonder jezelf tegenover management te zetten?



Blog

Meer info



Issue Selling

Hoe maak je **moeilijke signalen**
bespreekbaar richting boven?



Issue Selling



Ventileren



Signaleren

"Mijn team wil dit niet."

"Ik zie een risico dat deze beslissing lokaal moeilijk zal landen."

"Dit gaat nooit werken."

"Ik denk dat we een aantal operationele risico's onderschatten."

"We krijgen dit er nooit door."

"Ik denk dat de draagkracht in het team momenteel beperkt is om dit snel te implementeren."



Issue Selling

=

Spreeken vanuit

OBSERVATIE + IMPACT

meegeven.

*"Ik merk X. Dat lijkt Y als gevolg te hebben.
Kunnen we dat samen eens bekijken?"*



Issue Selling

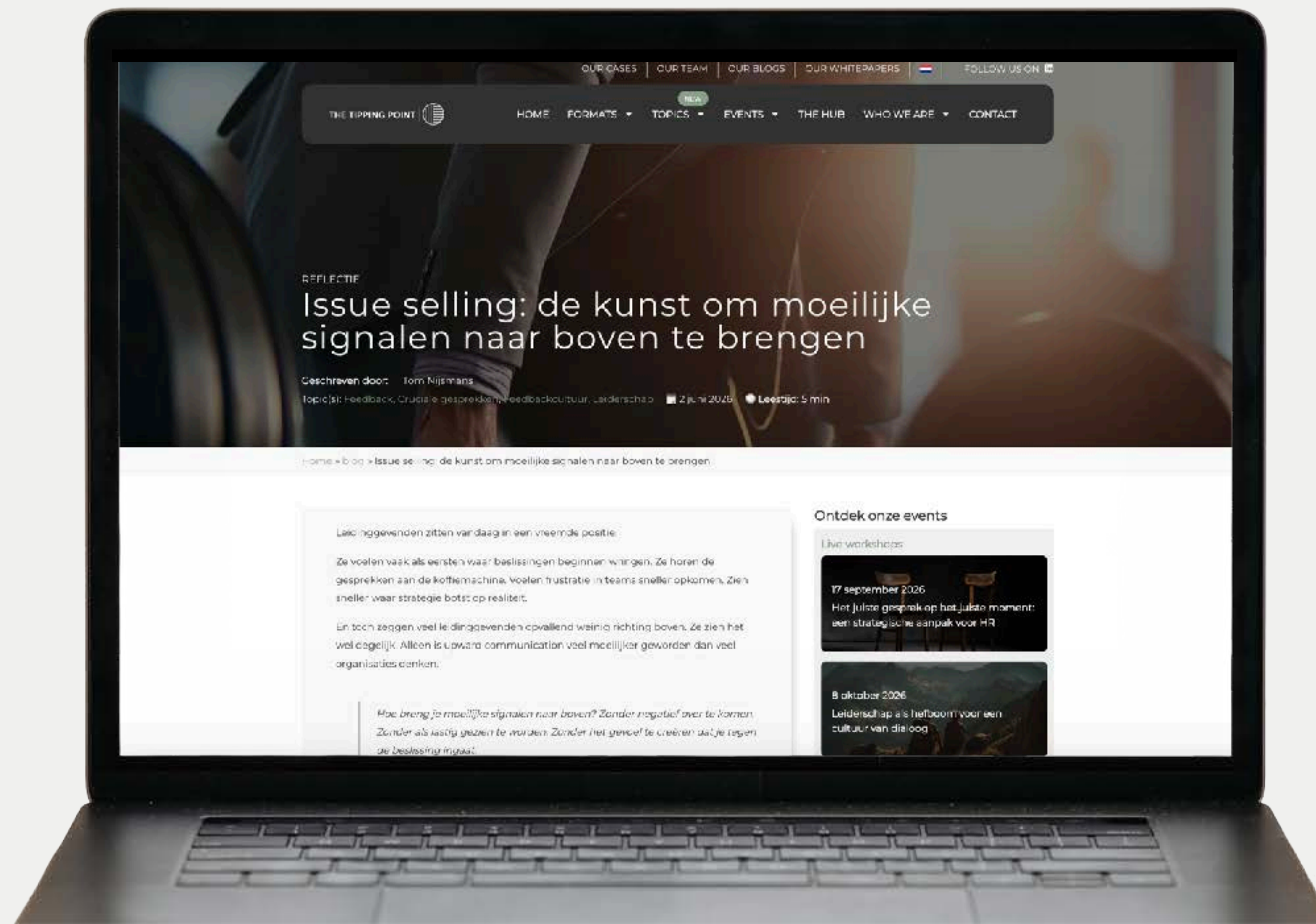
Hoe maak je **moeilijke signalen**
bespreekbaar richting boven?



Blog

Hoe breng je **moeilijke signalen naar boven?**

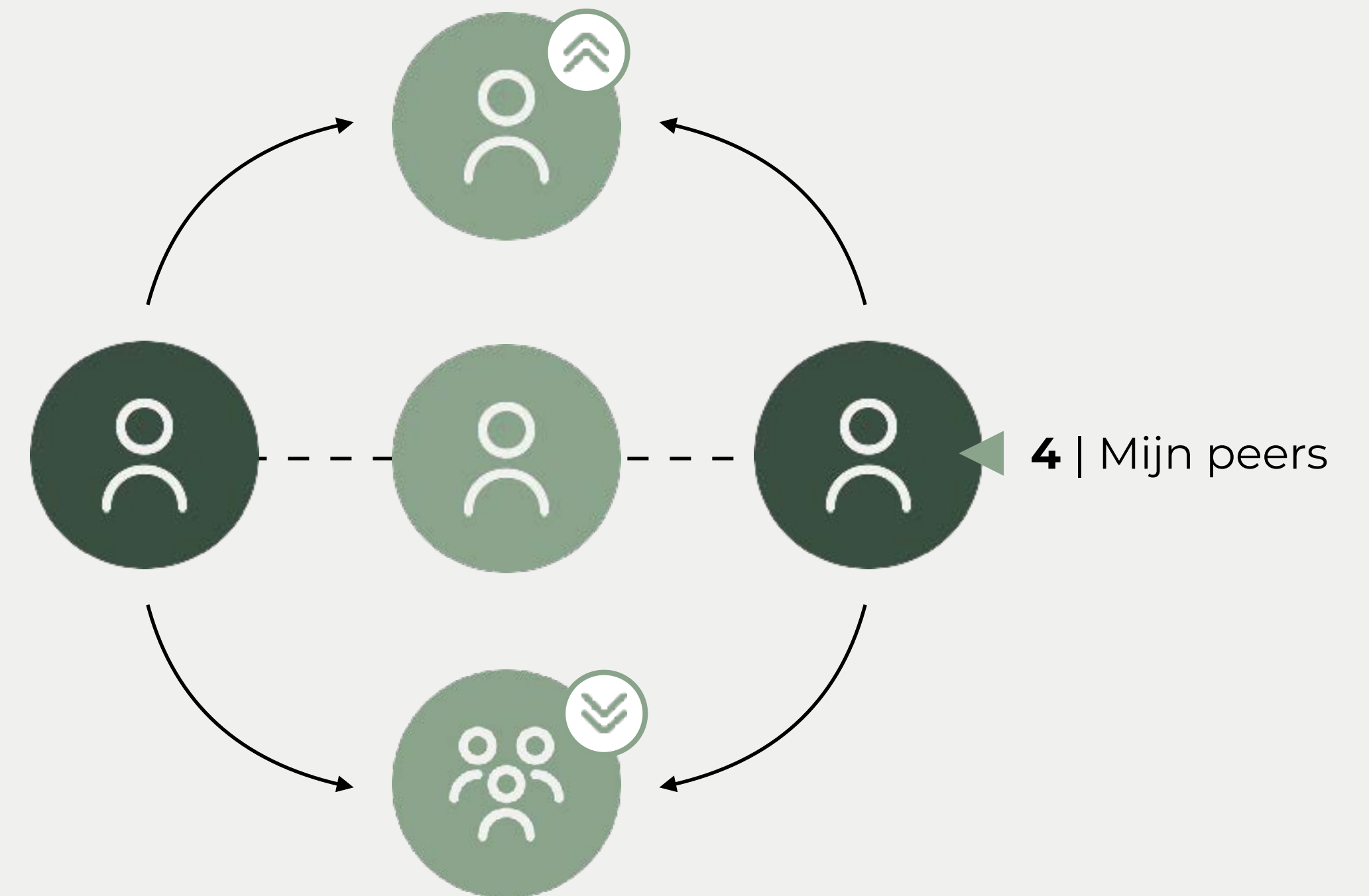
Meer info



⁴In gesprek met **mijn peers**

“”

Hoe gebruik ik peer gesprekken om beter leiding te geven onder spanning?



A group of rowers in white shirts and dark shorts are standing on a wooden dock, holding a long, sleek rowing shell above their heads. The scene is set at sunset, with the sun low on the horizon over a body of water, creating a warm, golden glow. The rowers are silhouetted against the bright sky. The dock is made of dark wooden planks and extends into the water. The background shows a line of trees and a calm lake.

Wat zegt de
wetenschap?



Wat zegt de
wetenschap?

Collective **sensemaking**

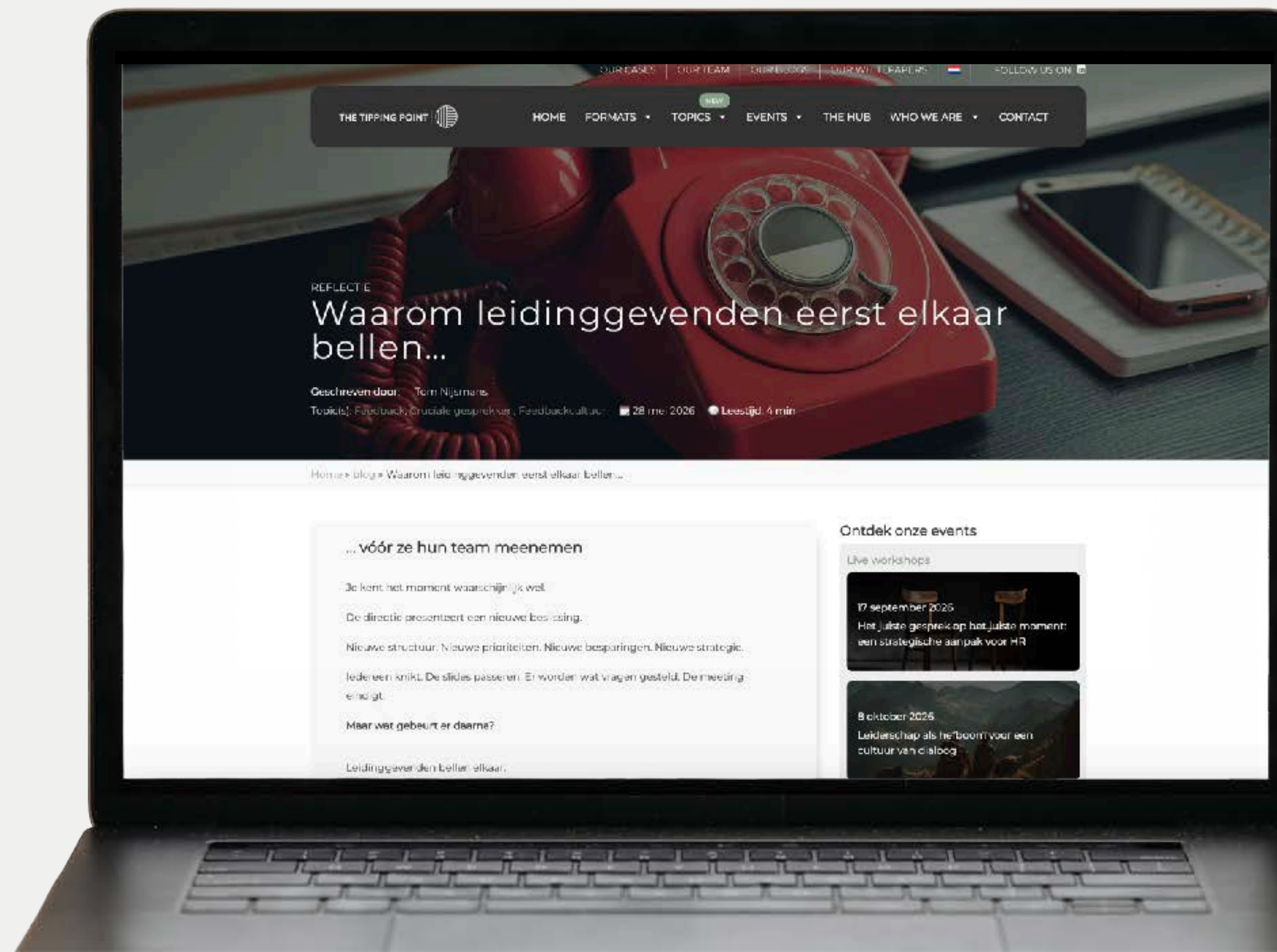
Leidinggevendens verwerken verandering niet individueel, maar collectief.



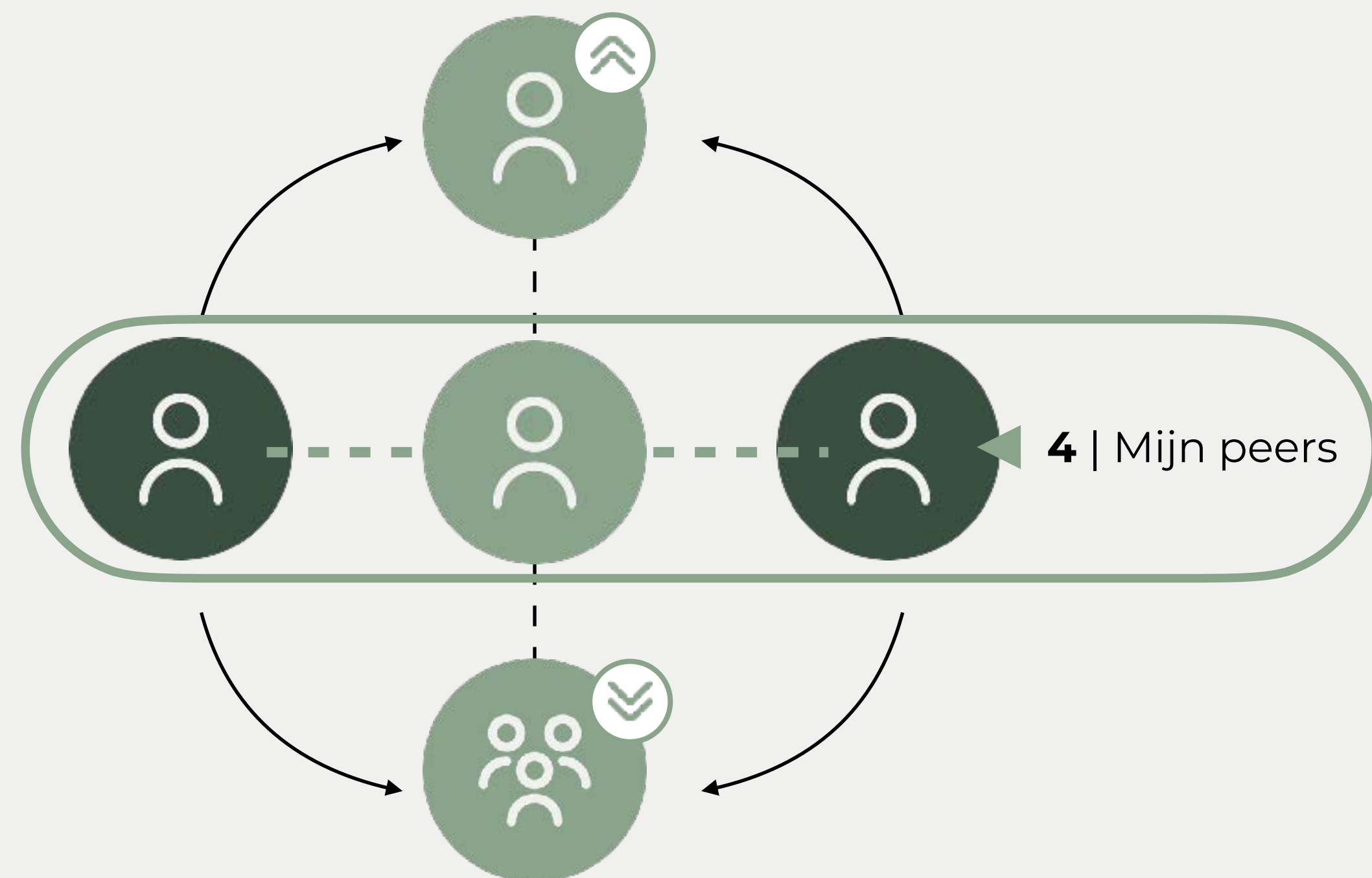
Blog

Waarom **leidinggevend**
en eerst elkaar bellen?

Meer info



⁴In gesprek
met **mijn**
peers



Waarom zijn **gesprekken** **tussen peers** zo waardevol?



Begrijpen

*“Wat gebeurt hier
eigenlijk?”*



Verwerken

*“Hoe gaan wij hier zelf
mee om?”*



Vertalen

*“Hoe brengen we dit
naar onze teams?”*



Peer gesprekken maximizer

Checklist voor
leidinggevers

Sterke peer gesprekken helpen om:

- Beslissingen beter te begrijpen
- Spanning samen te verwerken
- Duidelijker richting te geven naar teams

Wat sterke peer gesprekken opleveren:

- Meer begrip en afstemming
- Meer steun en afstemming
- Meer ruimte voor nuance en twijfel
- Duidelijkere communicatie naar teams



Begrijpen

Wat gebeurt hier eigenlijk?

Peer gesprekken helpen je om eerst betekenis te geven aan een beslissing. Niet alleen wie beslist? Maar vooral: wat bedoelen ze hier precies mee?

Checklist vragen

- ☐ Wat bedoelt management hier precies mee?
- ☐ Wat is de bedoeling achter deze beslissing?
- ☐ Wat proberen ze hiermee op te lossen?
- ☐ Hoe interpreteren jullie dit vandaag?
- ☐ Welke nuance dreigen mensen te missen?



Verwerken

Hoe gaan wij hier zelf mee om?

Als leidinggevende verwerk je verandering zelden alleen. De kwaliteit van je peer gesprekken bepaalt mee hoe beslissingen uiteindelijk landen bij teams.

Checklist vragen

- ☐ Welke spanning voelen jullie hierin?
- ☐ Waar wringt dit voor jullie?
- ☐ Wat maakt dit moeilijk om te brengen?
- ☐ Hoeveel ruimte voelen jullie om hier eerlijk over te spreken?
- ☐ Wat helpt om hier sterker in te staan?



Vertalen

Hoe brengen we dit naar onze teams?

Nas daarna ontstaat de vertaalslag naar de praktijk. Hier zoeken we alignment en duidelijkheid om als leidinggevers goed te communiceren.

Checklist vragen

- ☐ Hoe gaan jullie dit brengen?
- ☐ Waar verwachten jullie weerstand?
- ☐ Wat moeten teams vooral begrijpen?
- ☐ Hoe maken we dit werkbaar voor teams?
- ☐ Welke aanpak helpt hier het meest?



Goede peer gesprekken zijn geen formele vergaderingen. Ze creëren begrip, ruimte en richting.



Samen betekenis geven. Samen vragen stellen. Samen afstemmen. Dat is collective sensemaking in de praktijk.



En **dus...**

De **kwaliteit van gesprekken tussen peers** bepaalt mee hoe strategie uiteindelijk landt in organisaties.



Het **programma.**



Wat is er aan de hand?



Momenten die het verschil maken.



Wat betekent dit voor L&D en H.R.?





Hoofdstuk 3

Wat betekent dit voor L&D en HR?



Wat betekent dit voor **HR en L&D**?

Hoe ontwerp je een context waarin dit
soort gesprekken spontaan ontstaan?



Ritme creëren

*Zorg dat peer gesprekken
structureel plaatsvinden*



Veilige ruimte
creëren

*Zorg dat leidinggevenden
eerlijk durven spreken*



Kwaliteit van peer
gesprekken versterken

*Help gesprekken **verder
gaan dan ventileren***



HR als hefboom voor sterke peer gesprekken

Drie hefboomen om leidinggevenden samen betekenis te laten geven aan verandering, spanning te verwerken en met alignment naar hun teams te gaan.



Gebruik deze vragenlijst als reflectiekader om te versterken wat er al goed gaat, en te ontdekken waar je als HR het verschil kan maken.



Ritme creëren

Zorg voor structurele momenten waarop leidinggevenden samen betekenis geven aan wat er gebeurt. Ritme creëert helderheid en richting.

Reflectievragen voor HR

- ☐ Hebben leidinggevenden voldoende ruimte om samen stil te staan bij verandering?
- ☐ Zijn peer gesprekken toevallig of bewust ontworpen in tijd en frequentie?
- ☐ Worden peer gesprekken gepand vóór belangrijke communicatie naar teams?
- ☐ Is er ruimte voor bevraging, reflectie en verdieping (of enkel voor update en info)?
- ☐ Welke formats, rituelen of structuren ondersteunen collective sensemaking?
- ☐ Hoe zorgen we voor continuïteit en opvolging van wat besproken wordt?



Veilige ruimte creëren

Maak het veilig voor leidinggevenden om eerlijk te spreken over wat moeilijk is. Veiligheid is de basis voor verwerking en vertrouwen.

Reflectievragen voor HR

- ☐ Waar kunnen leidinggevenden veilig twijfel, zorgen of frustraties delen?
- ☐ Welke (on)uitgesproken loyaliteiten spelen mee in deze gesprekken?
- ☐ Wat blijft vandsag onuitgesproken tussen leidinggevenden?
- ☐ Hoe detecteren en bespreken we onderliggende spanning of weerstand?
- ☐ Mogen leidinggevenden hier twijfelen zonder gezichtsverlies?
- ☐ Wanneer worden peer gesprekken politiek in plaats van eerlijk?



Kwaliteit van peer gesprekken versterken

Help gesprekken verder gaan dan ventileren. Richt op begrijpen, verwerken en vertalen zodat teams met één verhaal verder kunnen.

Reflectievragen voor HR

- ☐ Faciliteren we alignment vóór teamcommunicatie?
- ☐ Welke thema's verdienen verdieping en welke vragen blijven onder de oppervlakte?
- ☐ Hebben leidinggevenden de juiste facilitatieskills om dit soort gesprekken te begeleiden?
- ☐ Verwachten we dat leidinggevenden dit vanzelf kunnen?
- ☐ Hoe ondersteunen we leidinggevenden om moeilijke boodschappen helder en menselijk te vertalen?
- ☐ Spreken leidinggevenden voldoende met elkaar vóór ze naar hun teams gaan?



Sterke peer gesprekken ontstaan niet vanzelf. Als HR creëer je de voorwaarden voor begrip, verwerking en vertaling – samen.



De vraag is dus niet óf leidinggevenden
spanning ervaren.

Maar hoe we hen helpen die te dragen.



Reflectievragen

Voor **HR en L&D**

Waar loopt verandering vandaag **vast** in jullie organisatie?

1 Begrijpen

“Wat gebeurt hier eigenlijk?”

- ▶ Waar loopt verandering vandaag vast in jullie organisatie?
- ▶ Hoe vaak verwachten we alignment vóór er voldoende duidelijkheid is?
- ▶ Wordt context voldoende gedeeld... of vooral beslissingen?

2 Verwerken

“Hoe gaan wij hier zelf mee om?”

- ▶ Waar kunnen leidinggevenden vandaag spanning of twijfel veilig bespreken?
- ▶ Wie helpt leidinggevenden om verandering zelf te verwerken?
- ▶ Mag er vandaag nog nuance bestaan vóór communicatie naar teams?

3 Vertalen

“Hoe brengen we dit naar onze teams?”

- ▶ Hoe ondersteunen we leidinggevenden in het vertalen van verandering naar hun teams?
- ▶ Hoeveel ruimte is er voor dialoog nadat een beslissing gecommuniceerd werd?
- ▶ Ontwikkelen we leidinggevenden vooral op communicatie... of op collectieve betekenisgeving?



Neem het **midden** serieus.





Round up.



Tussen Hamer en Aambeel

Een framework voor leidinggevend en onder spanning.

Hoe ga je als leidinggevende om met beslissingen die je zelf niet zou nemen?



Peer gesprekken maximizer

Checklist voor
leidinggevers

Sterke peer gesprekken helpen om:

- Beslissingen beter te begrijpen
- Spanning samen te verwerken
- Duidelijker richting te geven naar teams

Wat sterke peer gesprekken opleveren:

- Meer begrip en afstemming
- Meer steun en afstemming
- Meer ruimte voor nuance en twijfel
- Duidelijkere communicatie naar teams



Begrijpen

Wat gebeurt hier eigenlijk?

Peer gesprekken helpen je om eerst betekenis te geven aan een beslissing. Niet alleen wie beslist? Maar vooral: wat bedoelen ze hier precies mee?

Checklist vragen

- ☐ Wat bedoelt management hier precies mee?
- ☐ Wat is de bedoeling achter deze beslissing?
- ☐ Wat proberen ze hiermee op te lossen?
- ☐ Hoe interpreteren jullie dit vandaag?
- ☐ Welke nuance dreigen mensen te missen?



Verwerken

Hoe gaan wij hier zelf mee om?

Als leidinggevende verwerk je verandering zelden alleen. De kwaliteit van je peer gesprekken bepaalt mee hoe beslissingen uiteindelijk landen bij teams.

Checklist vragen

- ☐ Welke spanning voelen jullie hierin?
- ☐ Waar wringt dit voor jullie?
- ☐ Wat maakt dit moeilijk om te brengen?
- ☐ Hoeveel ruimte voelen jullie om hier eerlijk over te spreken?
- ☐ Wat helpt om hier sterker in te staan?



Vertalen

Hoe brengen we dit naar onze teams?

Nas daarna ontstaat de vertaalslag naar de praktijk. Hier zoeken we alignment en duidelijkheid om als leidinggevers goed te communiceren.

Checklist vragen

- ☐ Hoe gaan jullie dit brengen?
- ☐ Waar verwachten jullie weerstand?
- ☐ Wat moeten teams vooral begrijpen?
- ☐ Hoe maken we dit werkbaar voor teams?
- ☐ Welke aanpak helpt hier het meest?



Goede peer gesprekken zijn geen formele vergaderingen. Ze creëren begrip, ruimte en richting.



Samen betekenis geven. Samen vragen stellen. Samen afstemmen. Dat is collective sensemaking in de praktijk.



HR als hefboom voor sterke peer gesprekken

Drie hefboomen om leidinggevenden samen betekenis te laten geven aan verandering, spanning te verwerken en met alignment naar hun teams te gaan.



Gebruik deze vragenlijst als reflectiekader om te versterken wat er al goed gaat, en te ontdekken waar je als HR het verschil kan maken.



Ritme creëren

Zorg voor structurele momenten waarop leidinggevenden samen betekenis geven aan wat er gebeurt. Ritme creëert helderheid en richting.

Reflectievragen voor HR

- ☐ Hebben leidinggevenden voldoende ruimte om samen stil te staan bij verandering?
- ☐ Zijn peer gesprekken toevallig of bewust ontworpen in tijd en frequentie?
- ☐ Worden peer gesprekken gepand vóór belangrijke communicatie naar teams?
- ☐ Is er ruimte voor bevraging, reflectie en verdieping (of enkel voor update en info)?
- ☐ Welke formats, rituelen of structuren ondersteunen collective sensemaking?
- ☐ Hoe zorgen we voor continuïteit en opvolging van wat besproken wordt?



Veilige ruimte creëren

Maak het veilig voor leidinggevenden om eerlijk te spreken over wat moeilijk is. Veiligheid is de basis voor verwerking en vertrouwen.

Reflectievragen voor HR

- ☐ Waar kunnen leidinggevenden veilig twijfel, zorgen of frustraties delen?
- ☐ Welke (on)uitgesproken loyaliteiten spelen mee in deze gesprekken?
- ☐ Wat blijft vandsag onuitgesproken tussen leidinggevenden?
- ☐ Hoe detecteren en bespreken we onderliggende spanning of weerstand?
- ☐ Mogen leidinggevenden hier twijfelen zonder gezichtsverlies?
- ☐ Wanneer worden peer gesprekken politiek in plaats van eerlijk?



Kwaliteit van peer gesprekken versterken

Help gesprekken verder gaan dan ventileren. Richt op begrijpen, verwerken en vertalen zodat teams met één verhaal verder kunnen.

Reflectievragen voor HR

- ☐ Faciliteren we alignment vóór teamcommunicatie?
- ☐ Welke thema's verdienen verdieping en welke vragen blijven onder de oppervlakte?
- ☐ Hebben leidinggevenden de juiste facilitatieskills om dit soort gesprekken te begeleiden?
- ☐ Verwachten we dat leidinggevenden dit vanzelf kunnen?
- ☐ Hoe ondersteunen we leidinggevenden om moeilijke boodschappen helder en menselijk te vertalen?
- ☐ Spreken leidinggevenden voldoende met elkaar vóór ze naar hun teams gaan?



Sterke peer gesprekken ontstaan niet vanzelf. Als HR creëer je de voorwaarden voor begrip, verwerking en vertaling – samen.



Reflectievragen

Voor **HR en L&D**

Waar loopt verandering vandaag **vast** in jullie organisatie?

1 Begrijpen

“Wat gebeurt hier eigenlijk?”

- ▶ Waar loopt verandering vandaag vast in jullie organisatie?
- ▶ Hoe vaak verwachten we alignment vóór er voldoende duidelijkheid is?
- ▶ Wordt context voldoende gedeeld... of vooral beslissingen?

2 Verwerken

“Hoe gaan wij hier zelf mee om?”

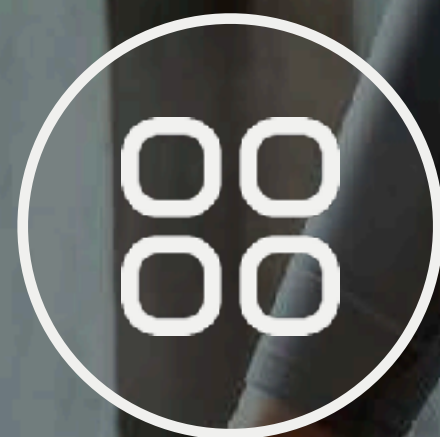
- ▶ Waar kunnen leidinggevenden vandaag spanning of twijfel veilig bespreken?
- ▶ Wie helpt leidinggevenden om verandering zelf te verwerken?
- ▶ Mag er vandaag nog nuance bestaan vóór communicatie naar teams?

3 Vertalen

“Hoe brengen we dit naar onze teams?”

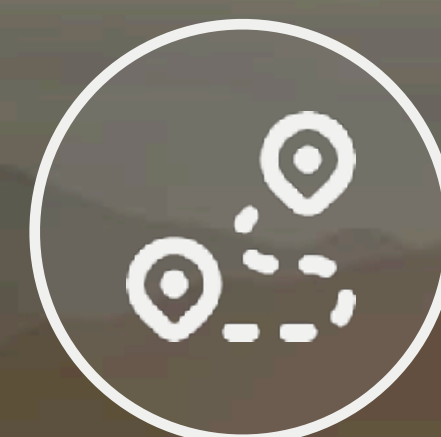
- ▶ Hoe ondersteunen we leidinggevenden in het vertalen van verandering naar hun teams?
- ▶ Hoeveel ruimte is er voor dialoog nadat een beslissing gecommuniceerd werd?
- ▶ Ontwikkelen we leidinggevenden vooral op communicatie... of op collectieve betekenisgeving?





Aanbod

Tussen Hamer
en Aambeeld



Aanbod leiderschap

Conversational
Leadership



Aanbod

Leiderschap in
tijden van **schaarste**



Hoe ga je om met beslissingen die je zelf niet hebt genomen?

INSPIRATIESESSIE



Tussen **hamer**
en **aambeeld**

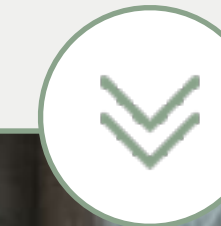
TRAINING



Tussen **hamer**
en **aambeeld**

(1 of 1/2de dag)

VERDIEPING

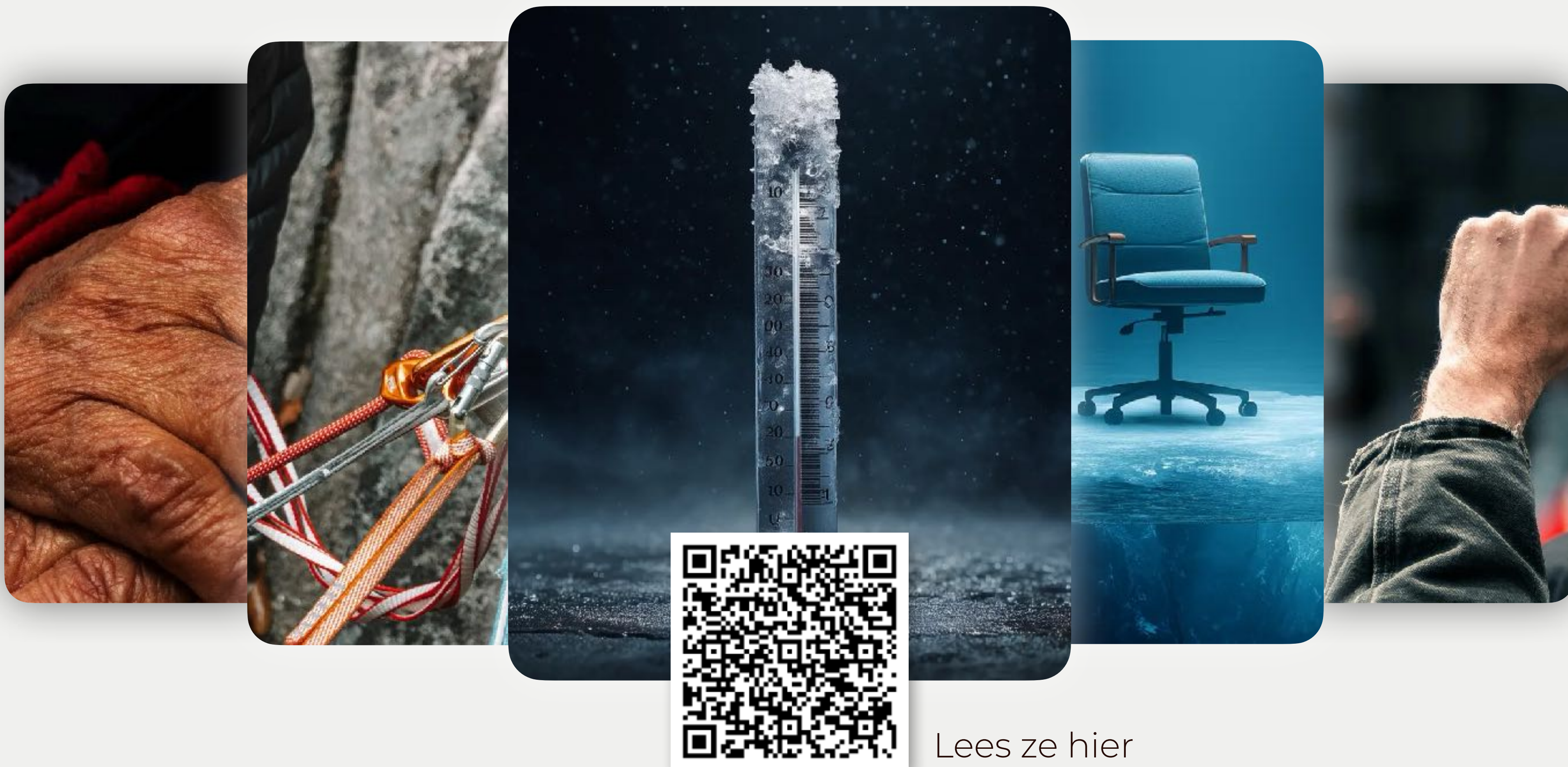


Tussen **hamer**
en **aambeeld**

(2,5 dagen)



Ontdek **onze blogs** over leiderschap



Lees ze hier



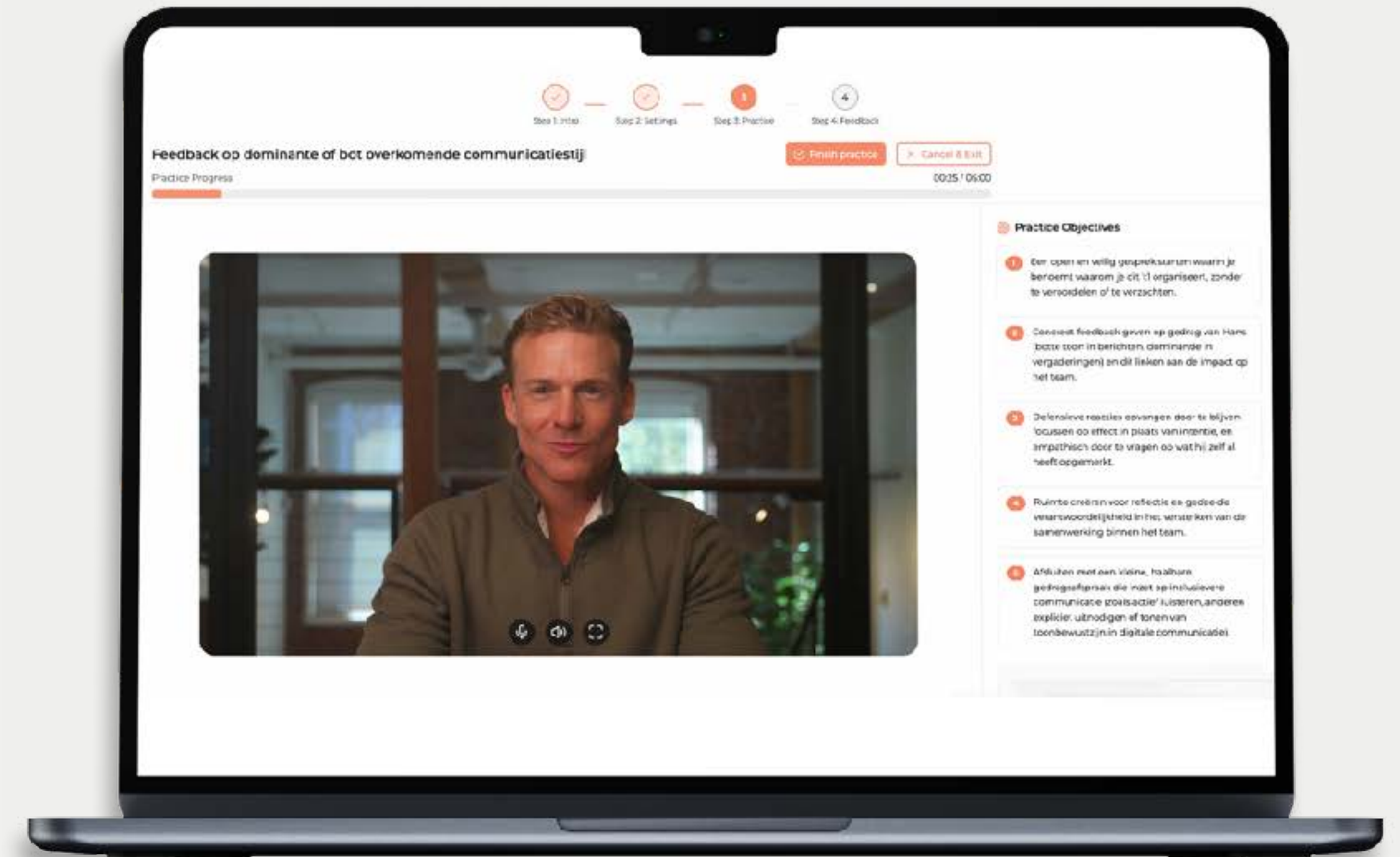
Klaar om te oefenen? Ontdek je **AI-avatars**.

Zonder risico. Zonder oordeel.
Wanneer het ertoe doet.



GRATIS DEMO

**Scan & registreer
voor een demo**



Gratis **events.**

Meer info



✱ **Exclusief** voor H.R. en L&D professionals.



Live webinar

Nieuwe
inspiratiesessie

Tussen **hamer**
en **aambeeld**



► **Spread**
the word!

9 jun.

Start
10u

26 jun.

25 aug.

13 nov.

* **Exclusief en specifiek** voor
H.R. en L&D professionals.





Vergeet je **transfer buddy** niet!





Bedankt!



CONTACT US

INFO@THETIPPINGPOINT.BE

CHECK OUT

 THE HUB THEHUB.THETIPPINGPOINT.BE

 THE TIPPING POINT THETIPPINGPOINT.BE

FOLLOW US



Tom Nijsmans



THE TIPPING POINT
Building Cultures of Dialogue



TO INSPIRE | TO TRAIN | TO BUILD

