

HET ONTWIKKELINGS- EN ONTPLOOIINGSTRAJECT

Transformeren naar perspectiefvol leiderschap

- Floreren door regie op basis van vertrouwen, verbondenheid en vitaliteit
- Optimale samenwerking en communicatie op basis van gezonde relaties
- Een roadmap om de Sustainable Development Goals (SDG's) binnen bereik te brengen en een luisterrijke toekomst te realiseren



Het traject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap”

Dit interactieve traject, bestaande uit acht dagen, leidt op tot Levensregisseur en tot Team- of Organisatieregisseur. Het biedt inzichten en handvatten om crises het hoofd te bieden en veranderingsprocessen succesvol te realiseren. Er wordt koers gezet naar een effectieve, efficiënte en flexibele organisatie en een luisterrijke toekomst. Het traject geeft inzicht in wat de SDG's de organisatie kan bieden. En leidt tot significante besparingen en winstgevendheid. De investering: € 11.500,00 per persoon, exclusief BTW.

Het traject biedt tevens de basis voor het verkrijgen van het Pyramide Keurmerk.

Bert-Jan van der Mieden

Dit traject is ontwikkeld en wordt verzorgd door Bert-Jan van der Mieden. Het gehele programma, inclusief de Verdiepings- en Expertdagen, staat onder zijn bezielende leiding.

Na werkzaam te zijn geweest in de geestelijke gezondheidszorg en in diverse staf- en managementfuncties in het bedrijfsleven startte Jhr. Bert-Jan Peter van der Mieden in 1992 met zijn bureau Pyramide. Door zijn unieke combinatie als (executive)coach, loopbaanprofessional, psychosociaal en partner- en relatietherapeut en trainer laat hij individuen, teams en organisaties

floreren door regie. Hij wordt gezien als vertrouwensexpert en luisterleraar en is grondlegger van de bewustwordingspsychologie en het daarop gebaseerde vertrouwensmanagement en van het Ennisme: de filosofie van de Verbinding. Hij ontwikkelde de concepten levensregisseur, teamregisseur en organisatieregisseur en is auteur van de boeken “De mens in de 21e eeuw”, “Eenheid in verscheidenheid” en “Perspectiefvol leiderschap. Management in de 21e eeuw”.

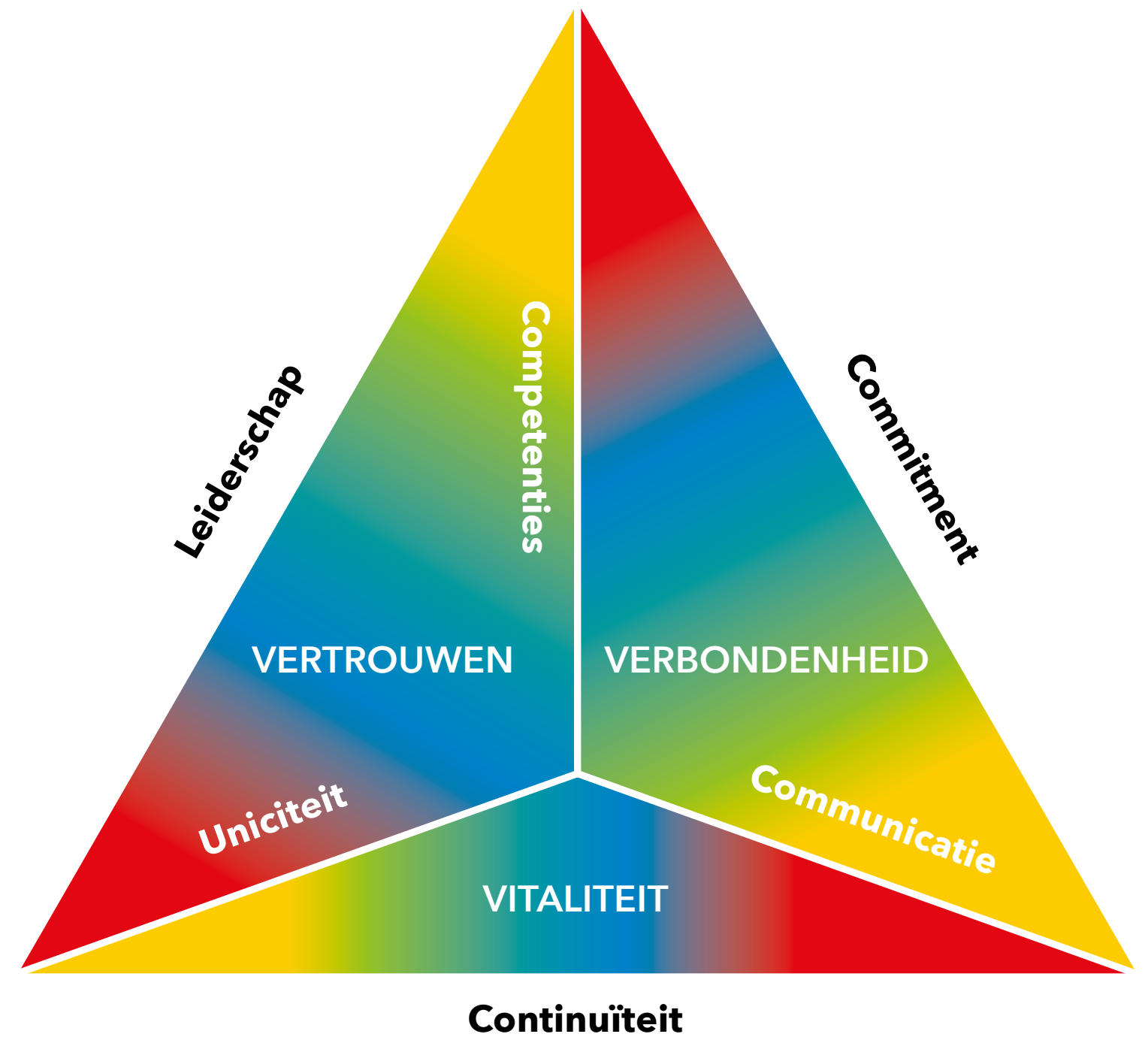
In 2005 richtte hij de stichting Globaliseringscentrum op, waarin hij zich sterk maakt voor realisatie van de mensen- en kinderrechten, de Sustainable Development Goals en globaliseringscentra. Hij is oprichter van het PyramideRegieNetwerk waarin leidinggevendenden uit alle maatschappelijke disciplines kunnen participeren. Van der Mieden treedt tevens op als spreker en pianist in binnen- en buitenland, in en voor organisaties en hun (internationale) relaties.



“Een probleem is de tijdelijke afwezigheid van de oplossing”

Inhoudsopgave

Waarom dit traject	4
Het traject	6
Het programma	8
De resultaten	19
Overige informatie en inschrijving	20
Overzicht / checklist	22
Docenten / Trainers	23
Verdiepingsdagen	28
Experts en expertdagen bij traject	38



Waarom dit traject?

De huidige en de gewenste situatie

Onderling respect, vertrouwen en geloofwaardigheid spelen een belangrijke rol bij het sturen van ons eigen leven en het leidinggeven aan anderen. Ontbreken die, dan ontstaan er problemen. In deze tijd worden wij - en ook leiders en managers - echter geconfronteerd met toenemend gebrek daaraan. Met alle negatieve consequenties van dien voor alle maatschappelijke disciplines. Door de eenzijdige gerichtheid op de buitenkant zijn velen het zicht op de binnenkant min of meer kwijtgeraakt. Daardoor ontstaan er veel problemen in en door de mens. Als we dat niet herkennen en erkennen, vervallen we in symptoombestrijding, waardoor veel energie, geld, tijd, motivatie en kansen en mogelijkheden verspild worden.

Tevens worden we wereldwijd geconfronteerd met diverse crises: de klimaat- en milieucrisis, de sociaaleconomische crisis en politieke, levensbeschouwelijke en gezondheids crises, waaronder de coronacrisis. En met toenemend populisme, sociale onrust, oorlogen en terrorisme. Die ondergraven de basis voor vertrouwen, verbondenheid en vitaliteit. Met als gevolg dat veel mensen te weinig of nauwelijks toekomstperspectief hebben, hetgeen een zware wissel trekt op hun functioneren.

De coronacrisis heeft een enorme impact op organisaties en op de manier van leidinggeven. Leiders en managers staan voor grote uitdagingen, onder andere met betrekking tot de in-, door- en uitstroom van personeel en het zorgen voor optimale inzetbaarheid. Het thuiswerken biedt voordelen en nieuwe perspectieven, maar stelt organisaties en alle stakeholders ook voor nieuwe uitdagingen en trekt bij velen een enorme wissel op de balans in leven, wonen en werken. Leidinggevendenden dienen daar adequaat op te acteren en te reageren.

We willen gelukkig en succesvol zijn en onze unieke bijdrage leveren aan de organisatie en de samenleving. En we willen graag de regie over de essentiële zaken in het leven. Op onze levensreis worden we echter allemaal in meer of mindere mate geconfronteerd met o.a. angst en onzekerheid en diverse tegenslagen. Veel mensen krijgen daardoor last van overmatige stress, of ervaren toenemende spanning in leven, wonen en werken. In diverse sectoren is het voorkomen, verminderen en opheffen van het ziekteverzuim, dat onder andere veroorzaakt wordt door overmatige stress en burn-out, en het zorgen voor optimale inzet van het personeel, een grote uitdaging.

Concrete actie

Er is dus zeer dringend behoefte aan nieuwe perspectieven en dus aan perspectiefvol leiderschap en management. Daarin voorziet het lees-, studie-, werk- en opleidingsboek en naslagwerk: “Perspectiefvol leiderschap. Management in de 21e eeuw”, geschreven en uitgegeven door Bert-Jan van der Mieden. Met 49 interviews met leiders en managers uit alle maatschappelijke disciplines en 9 luisterfragmenten en een set Regiekaarten. Dit boek en de Regiekaarten zijn de basis voor het ontwikkelings- en ontplooiingstraject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap” met nieuwe inzichten en concrete handvatten om te kunnen floreren door regie.

Doelgroep

Dit ontwikkelings- en ontplooiingstraject is bedoeld voor moedige, vooruitstrevende en leergierige leidinggevendenden uit alle maatschappelijke disciplines die buiten de gebaande paden en kaders denken en willen denken. Die snappen dat we met het denken dat de huidige crises heeft veroorzaakt de crises niet kunnen oplossen. Die anders denken en dieper doordenken. Die de regie pakken en een stap vooruitzetten op basis van persoonlijk leiderschap. Die voor intrinsieke verandering staan en gaan, koers zettend naar een luisterrijke toekomst, op basis van vertrouwen, verbondenheid en vitaliteit.

“Een goede reisgids is prima, maar
het gaat erom dat we de reis maken”



Het traject

Het ontwikkelings- en ontplooiingstraject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap” bestaat uit acht dagen: driemaal twee aaneengesloten dagen en tweemaal een dag. In totaal zestien dagdelen in een doorlooptijd van vijf maanden. De groepsgrootte is minimaal acht en maximaal twaalf personen. Het is een intensief, verdiepend en verbredend traject met veel onderlinge interactie en een directe koppeling naar de dagelijkse praktijk en naar het realiseren van verlangens en doelstellingen op de korte en lange termijn.

Voorafgaand en na afloop van het traject vindt een persoonlijk gesprek plaats. Je ontvangt de door mij geschreven en uitgegeven boeken “De mens in de 21e eeuw”, “Eenheid in verscheidenheid” en “Perspectiefvol leiderschap. Management in de 21e eeuw” met daarin het Werkboek en de daarbij behorende set Regiekaarten. Tevens zijn er individuele contacten via mail en telefoon vanaf het intakegesprek tot en met het evaluatiegesprek.

Het intakegesprek

Voorafgaand aan het traject vindt een gesprek plaats waarin we je persoonlijke doelstellingen en verlangens bespreken en welke resultaten je als leidinggevende en als mens door dit traject verwacht te realiseren.

Opdrachten

Tijdens het traject krijg je opdrachten mee naar huis. De leerpunten worden in de daaropvolgende bijeenkomst behandeld. Om een en ander goed te kunnen voorbereiden dien ik de uitgewerkte opdracht minimaal tien dagen voor aanvang te hebben ontvangen.

Persoonlijke begeleiding

Gedurende de doorlooptijd van het traject zijn er individuele contactmomenten mogelijk. Het is ook mogelijk om via de PyramideRegieLijn afspraken te maken over 24/7 begeleiding via mail en telefoon. Om de deelnemers optimaal te kunnen begeleiden beschikt Pyramide over haar eigen online Leer Management Systeem. Elke deelnemer krijgt een eigen login voor de leeromgeving en heeft zowel voor, tijdens als na het traject toegang tot het lesmateriaal. In deze omgeving kan er o.a. gezamenlijk aan projecten gewerkt worden en is er continu inzage in de eigen voortgang en de behaalde resultaten. De deelnemers worden optimaal voorbereid, 24/7 digitaal ondersteund en kunnen hun vragen stellen. Daardoor wordt het rendement optimaal. Indien gewenst kunnen ook andere stakeholders aangesloten worden, om bijvoorbeeld te participeren in projecten of resultaten te delen.

Het evaluatiegesprek

In dit gesprek bespreken we de resultaten die het traject je heeft opgeleverd voor jezelf en de organisatie. En inventariseren we welke verlangens en doelstellingen je nog wilt realiseren en welke concrete acties je daartoe kunt ondernemen.

Studiebelasting

De studiebelasting naast de bijeenkomsten is uiteraard geheel afhankelijk van wat je zelf wilt, maar reserveer in ieder geval zes uur per week voor het voorbereiden en uitwerken van de huiswerkopdrachten. De doorlooptijd van het gehele traject vanaf het intakegesprek tot en met het evaluatiegesprek is ca. 24-28 weken.

Veiligheid en vertrouwen

Er worden afspraken gemaakt over het onderling uitwisselen van mailadressen en mailverkeer. En over de vertrouwelijkheid van hetgeen de deelnemers met elkaar uitwisselen. Als organisator en verzorger van het traject en wat betreft de individuele en de groepsbegeleiding heb ik uiteraard mijn beroepsgeheim met betrekking tot al hetgeen mij verteld en toegezonden wordt.

Docenten / trainers

Het traject is ontwikkeld door en wordt verzorgd door Bert-Jan van der Mieden. Tevens leveren [de volgende docenten / trainers](#) hun bijdrage.

Zij leveren hun bijdrage aan de volgende dagdelen.

- Dag 2, dagdeel 4, Martin Thoolen.
- Dag 3, dagdeel 6, Harm Scheepstra.
- Dag 4, dagdeel 7, Rob van den Berg.
- Dag 5, dagdeel 10, Fons Trompenaars.
- Dag 6, dagdeel 11, Marguerite Soeteman.
- Dag 7, dagdeel 13, Gerwin de Vries.
- Dag 8, dagdeel 16, Tjeerd Krumpelman.

“Een luisterrijk leven,
door te luisteren”

Het Programma

Eerste blok. Van onzekerheid naar vertrouwen

Dagdeel 1. De reis die we gaan maken

- Wat is de basis van en voor perspectiefvol leiderschap en management?
- Inzicht in het traject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap”
- De stakeholders en de omgeving waarmee je te maken hebt

Dagdeel 2. Word Regisseur

- De filosofie van de verbinding
- Gebruik maken van zelfreflectie en je intuïtie
- Regietips uit de interviews
- Werken met de bewustwordingspsychologie
 - Het MultiMens Model
 - Diversiteit. Levensbeschouwing. Zin- en betekenisgeving

Dagdeel 3. Word Levensregisseur met je PersoonlijkRegiePlan

- Luisteren naar jezelf. Verlangens en doelstellingen
- Bewust worden, bewust zijn en bewust doen
- Het opstellen van een PersoonlijkRegiePlan

Dagdeel 4. Leiderschap en management op basis van persoonlijk leiderschap

- Bewustwordingsmanagement
- Vertrouwensmanagement

Resultaten eerste blok

- Je hebt na deze twee dagen een concreet inzicht in jouw huidige en gewenste situatie en concrete acties geformuleerd voor de korte en lange termijn
- Je leert hoe je om moet gaan met aspecten zoals gelijkwaardigheid, respect, veiligheid, keuzevrijheid, privacy, ontwikkeling en ontplooiing, welvaart en welzijn en verantwoordelijkheid, ten behoeve van het realiseren van de verlangens en doelstellingen
- Je krijgt inzicht in de consequenties van het MultiMens Model voor de zes kwaliteitsniveaus van leven: het fysieke, mentale, emotionele, sociale, relationele en spirituele niveau
- Je bent in staat om gebruik te maken van zelfreflectie en je intuïtie en dat in te zetten ten behoeve van perspectiefvol leiderschap en management
- Je krijgt inzicht in de acht universele drijfveren: erkenning, inzicht, perspectief, plezier, regie, verbondenheid, waarde en zekerheid en bent je meer bewust van je eigen drijfveren
- Je leert je persoonlijke eigenschappen in te zetten om tot perspectiefvol leiderschap te komen
- Je kunt de acties bepalen die je wilt ondernemen, door gebruik te maken van de aanwezige fysieke, mentale, emotionele, sociale, relationele en spirituele intelligentie

Ivo van Hove: Wereldwijd actief als theater- en operaregisseur. Directeur Internationaal Theater Amsterdam*

“Van der Mieden regisseert met dit boek hoe wij als spelers in het levenstheater doelgericht als individu, in organisaties en (inter)nationaal zélf, als levensregisseur, - prachtig woord! - de regie kunnen pakken. Op bevlogen, inspirerende en stimulerende wijze neemt hij ons mee in zijn visie op een luisterrijke toekomst. En geeft hij ons concrete handvatten hoe wij effectief en efficiënt, maar betrokken, een betere wereld met elkaar kunnen realiseren.”

Tweede blok. Van vertrouwen naar verbondenheid

Dagdeel 5. Vertrouwen in jezelf, de ander, in elkaar en in de toekomst

- Feedback op de gemaakte opdrachten
- Regietips uit de interviews
- “Het vijftigste interview”

Dagdeel 6. Word Organisatieregisseur met het OrganisatieRegiePlan

- Consequentiemanagement: verantwoordelijkheid nemen en geven
- Struikelblokken in en bouwstenen voor organisaties
- Effectief communiceren

Dagdeel 7. Word Teamregisseur met het TeamRegiePlan

- Luisteren naar de ander
- Wat maakt jou en de ander trots en trots op de organisatie?
 - De rijkdom van diversiteit. Eenheid in verscheidenheid
- De omslag van “ik” naar “wij”
 - Relatiemanagement: inzicht in de resultaten die je met anderen wilt boeken

Dagdeel 8. Multidisciplinaire samenwerking

- Afstemming en samenwerking met alle stakeholders
 - Wat verwacht de in- en externe omgeving van ons?
- Complementaire, inspirerende en strategische samenwerking
 - De rol van de acht maatschappelijke disciplines: bedrijfsleven, kunst & cultuur, ngo's, overheid, particulieren, politiek, religie en wetenschap

Resultaten tweede blok

- Je verzamelt bouwstenen voor je OrganisatieRegiePlan
- Je verkrijgt inzicht in de huidige en gewenste situatie ten aanzien van je eigen denken, durven, kunnen, mogen, voelen en willen en vertaalt dat naar je PersoonlijkRegiePlan
- Je krijgt handvatten hoe om te gaan met onzekerheid en conflicten in leven, wonen en werken en hoe je miscommunicatie en conflicten kunt voorkomen
- Je ervaart de winst van het beter luisteren naar de ander en voegt bouwstenen toe aan je PersoonlijkRegiePlan, TeamRegiePlan en OrganisatieRegiePlan
- Je kunt het talent in de organisatie identificeren en dit optimaal inzetten
- Je krijgt dieper en breder inzicht in de kansen die eenheid in verscheidenheid biedt voor jouw organisatie
- Je krijgt handvatten voor een plan van aanpak voor in- en externe multidisciplinaire samenwerking

Prof. Anton van der Geld: Psychologist, president BeNeLux-University-Center | author of 'Life-balance'*

“In heldere stappen geeft Bert-Jan van der Mieden aan hoe mensen, teams en organisaties de regie zelf in handen kunnen krijgen en daarmee hun koers kunnen bereiken. Hij gebruikt daarbij een werkboek met bijbehorende ‘Regiekaarten’ die het omvangrijke gebied van leven, werk en maatschappij bestrijken. Hiermee tekent hij een perspectiefvol leiderschap en management in de 21ste eeuw. De lezer kijkt uit naar de concrete invulling daarvan.”

Derde blok. Van verbondenheid naar vitaliteit

Dagdeel 9. Een effectieve, efficiënte en flexibele organisatie

- Feedback op de gemaakte opdrachten
- Afstemming van de organisatie-, team- en individuele doelstellingen
 - Autonomie en sturing

Dagdeel 10. Succesvol veranderen

- De mens centraal biedt de samenleving en organisaties het meeste kapitaal
 - Veerkracht, weerbaarheid en probleemoplossend vermogen
- De huidige situatie, de gewenste situatie en concrete actie
 - De piramide van vertrouwen

Dagdeel 11. Waar staan en gaan wij voor?

- Openstaan voor, leren zien van en anticiperen op kansen, mogelijkheden en uitdagingen
 - Luisteren naar het andere
- De uitdagingen waar wij voor staan en gaan
 - Positionering en toekomstperspectief
- Regionaal, nationaal en mondiaal floreren door regie
 - Creativiteit en meerwaardecreatie. Succesvol en proactief innoveren

Dagdeel 12. Leiderschap en management in de 21e eeuw

- Menswaardig en maatschappelijk verantwoord organiseren in multidisciplinaire netwerken
 - De acht P's
- Het Multidisciplinair RegiePlan: samenwerking tussen alle maatschappelijke disciplines
 - Het RegieStad- en het Regionaal Regie-concept en het Multidisciplinair RegieNetwerk

Resultaten derde blok

- Je bent in staat veranderingsprocessen succesvol te laten verlopen en mensen daar ambassadeurs van te maken
- Je hebt meer inzicht in de consequenties van je eigen verlangens, die van jouw en andere teams, en die van de organisatie, ten aanzien van autonomie en sturing
- Je bent in staat om de individuele, de team- en de organisatiedoelstellingen optimaal op elkaar af te stemmen en te komen tot het gewenste in-, door- en uitstroombeleid
- Je ervaart de winst van het beter luisteren naar de ander en het andere
- Je krijgt inzicht in de struikelblokken en bouwstenen in jouw organisatie ten aanzien van succesvol en proactief innoveren en concrete handvatten om daarmee aan de slag te gaan
- Je krijgt inzicht in de mogelijkheden en kansen en concrete handvatten voor het maken van multidisciplinaire Regie-concepten

**Heleen van den Berg: Director National Operations and MT Member Rode Kruis Nederland.
Member of the supervisory board Stichting Haags Historisch Museum***

“Het Rode Kruis werkt zowel in Nederland als over grenzen heen, in veel verschillende culturen. Een goed wederzijds begrip is essentieel voor effectieve samenwerking met stakeholders en partners. De “Pyramide-aanpak” van Van der Mieden geeft de richting om “over grenzen heen”, tot resultaten te komen.”

Vierde blok. Samen op koers naar een luisterrijke toekomst

Dagdeel 13. Perspectiefvol leiderschap op basis van persoonlijk leiderschap

- Feedback op de gemaakte opdrachten
- Vergroten van vertrouwen: tegenslagen ombuigen in kansen
 - Samen zin en betekenis geven. Ankerpunten, kernwaarden en normen
- De binnen- en de buitenwereld. Floreren door regie in leven, wonen en werken
 - Effectief communiceren op basis van vertrouwen, verbondenheid en vitaliteit

Dagdeel 14. Optimale invloed in een veranderende wereld

- Verantwoord en effectief omgaan met crises
- Van reactief naar proactief
 - De acht rechten en de Sustainable Development Goals
- Duidelijkheid in rollen, posities en taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden
 - Het Toekomstplan



**Lucas van Wees: Directeur HRM UvA en President van de European Association
for People Management (EAPM)***

“Door dit boek kunnen leiders en managers zichzelf ontwikkelen en ontplooiën en anderen daarin faciliteren. Organisaties kunnen zich door het toepassen van de Pyramide-aanpak effectief en efficiënt aanpassen aan, en anticiperen op, de telkens veranderende omstandigheden. Door de praktische tools, zoals de Regiekaarten met o.a. de Sustainable Development Goals, levert van der Mieden een belangrijke en unieke bijdrage aan de internationalisering van het HR-vak.”



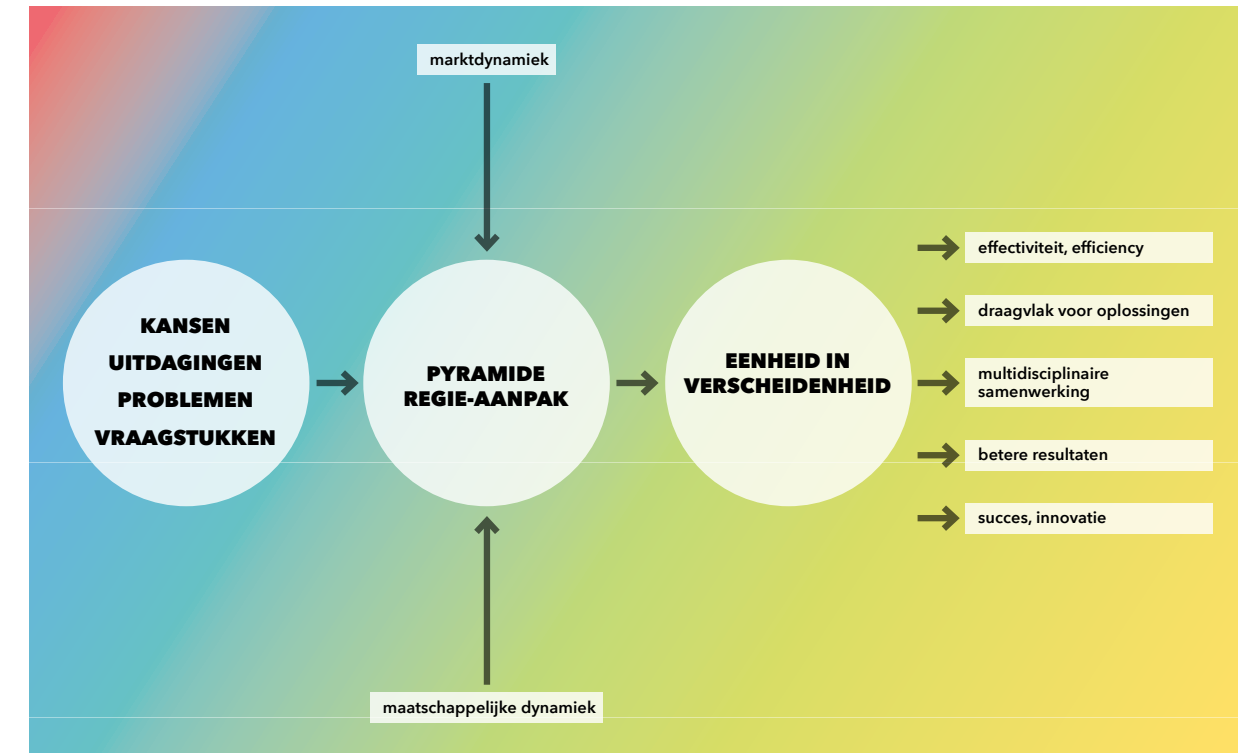
Dagdeel 15. Duurzame vooruitgang door een integrale aanpak

- Feedback op de gemaakte opdrachten
- IKVerbind
 - De eigen verantwoordelijkheid in het realiseren van duurzame vooruitgang

Dagdeel 16. De kracht van regie, floreren door regie

- Samen op koers naar een perspectievolle toekomst
 - Realisatie van de Sustainable Development Goals
 - De voordelen voor de acht maatschappelijke disciplines
 - De impact van de mensen- en kinderrechten op de organisatie en wat zij bieden
- Het PyramideRegieNetwerk
 - Het vervolg van onze reis

FLOREREN DOOR REGIE



Resultaten vierde blok

- Je krijgt bouwstenen voor je stappenplan om je invloed zowel in- als extern en privé en zakelijk te vergroten
- Je leert de bedreigingen, uitdagingen, kansen en mogelijkheden van de diverse crises te herkennen en weet dat om te zetten in concrete acties
- Je kunt voor duidelijkheid zorgen in rollen en posities en in taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden
- Je komt tot een roadmap om de Sustainable Development Goals binnen het bereik te brengen van de organisatie
- Je scherpt de struikelblokken en bouwstenen aan en optimaliseert je Plannen en bent, indien noodzakelijk en/of gewenst, in staat om proactief nieuwe wegen in te slaan

Janine Vos: CHRO / Member of the Managing Board Rabobank*

“Inclusiviteit is een groot goed - voor mensen, voor organisaties, voor gemeenschappen. Het actief uitnodigen van de ander, van het andere perspectief, van diversiteit is nodig voor echte verbondenheid. Van der Mieden laat zien hoe een inclusieve eenheid kan ontstaan als we ruimte geven aan diversiteit.”

Met het boek en de Regiekaarten zijn de volgende resultaten mogelijk

- Komend van onzekerheid en gaan naar vertrouwen, van vertrouwen naar verbondenheid en van verbondenheid naar vitaliteit, door te luisteren naar onszelf, de ander en het andere
- Het boek “Perspectiefvol leiderschap. Management in de 21e eeuw”, de Regiekaarten en het traject bieden de mogelijkheid Levensregisseur, Teamregisseur en Organisatieregisseur te worden
- Onderkennen van de kansen die diversiteit en optimale samenwerking met alle stakeholders bieden om te komen tot een effectieve, efficiënte en flexibele organisatie. De aangereikte aanpak heeft de potentie om significante besparingen en winstgevendheid voor de organisatie te realiseren
- Leiders en managers krijgen een beter inzicht hoe ze meer perspectief kunnen bieden en richting kunnen geven aan de organisatie en hoe de bedrijfsdoelen te realiseren zijn in lijn met mensen- en kinderrechten en het voldoen aan Sustainable Development Goals
- We gaan floreren door regie, door multidisciplinaire samenwerking tussen de maatschappelijke disciplines en realisatie van de bovengenoemde Sustainable Development Goals.



Met het traject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap” zijn de volgende resultaten mogelijk

- Je kunt beter luisteren naar jezelf, de ander en het andere en dat vertalen naar concrete acties ten behoeve van het realiseren van de verlangens en doelstellingen van jezelf en anderen
- Je komt tot effectieve zelfreflectie, hebt meer zelfkennis en mensenkennis en dieper inzicht in jezelf en anderen en ervaart meer innerlijke rust. Je maakt optimaal gebruik van je intuïtie en je uniciteit. Daardoor heb je en krijg je meer grip op het gedrag van en de manier van communiceren door jezelf en anderen. De communicatie wordt daardoor plezieriger en effectiever
- Je komt door bewust om te gaan met tegenstellingen en innerlijke tweespalt tot bewustere keuzes en bewust geluk en succes
- Je realiseert perspectiefvol leiderschap en management op basis van persoonlijk leiderschap en vergroot in- en extern je invloed. Je weet anderen te inspireren en te stimuleren, waardoor zij proactief hun talent, kwaliteiten, verbeeldingskracht en creativiteit vanuit intrinsieke motivatie optimaal inzetten. Je zorgt daarbij voor duidelijkheid in rollen en posities en in taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Je komt tot een optimale relatie met de stakeholders
- Je herkent struikelblokken en creëert bouwstenen voor de organisatie om tot een effectieve, efficiënte en flexibele organisatie te komen
- Je leert het Ennisme: de filosofie van de Verbinding, en vertrouwens-, relatie- en consequentiemanagement toe te passen in de organisatie

- Je pakt maatschappelijke uitdagingen proactief op en leert samen met anderen effectief en efficiënt om te gaan met crises en deze waar mogelijk op te lossen. Je benut de kansen en mogelijkheden van diversiteit optimaal. Je komt samen met anderen tot nieuwe inzichten, invalshoeken en ideeën en tot creatieve en praktische oplossingen
- Je levert jouw unieke bijdrage aan het komen tot bewuste eenheid in verscheidenheid, een nieuwe stabiliteit en een dynamisch en duurzaam evenwicht in de samenleving
- Je bent in staat om samen met anderen met een integrale aanpak de noodzakelijke en gewenste veranderingen succesvol tot stand te brengen. En, mede ten voordele van de organisatie, de mensen- en kinderrechten en de Sustainable Development Goals te helpen realiseren
- Je weet winst te halen uit het verleden en het heden en kunt samen met anderen, op basis van gemeenschappelijke, universele verlangens en doelstellingen, koers zetten naar een luisterrijke toekomst.

Op de [bladzijde 22](#) vind je het overzicht met de resultaten die te behalen zijn bij elk van de drie stappen: van onzekerheid naar vertrouwen, van vertrouwen naar verbondenheid en van verbondenheid naar vitaliteit. Dit overzicht is, evenals de andere overzichten die onderdeel uitmaken van de Pyramide-aanpak, ook als checklist te gebruiken.

“Geen schaduw zonder licht”

Data, tijden en locatie

De bijeenkomsten worden gehouden op een nader te bepalen locatie.

De ontvangst is vanaf 09.00 uur. Ochtendprogramma: 9.30 - 12.30 uur.

Middagprogramma: 13.30 - 17.00 uur. Gedurende het ochtend- en middagprogramma is geen telefoon- en/of internetverkeer toegestaan, tenzij hier - uitsluitend voor zeer dringende gevallen - in overleg met de deelnemers van wordt afgeweken en van tevoren afspraken over zijn gemaakt.

De investering

De totale kosten zijn € 11.500,00 per persoon, exclusief BTW. Dit bedrag is exclusief de verblijfskosten en inclusief de twee individuele gesprekken, de boeken “De mens in de 21e eeuw”, “Eenheid in verscheidenheid” en “Perspectiefvol leiderschap. Management in de 21e eeuw” en de daarbij behorende set Regiekaarten.

De kosten voor een Verdiepingsdag / Expertdag zijn € 1250,00, exclusief BTW, exclusief de verblijfskosten.

De kosten voor een halve Expertdag zijn € 750,00, exclusief BTW, exclusief de verblijfskosten.

Een deel van de netto-opbrengst van de door Pyramide verleende diensten gaat naar de stichting Globaliseringscentrum. Deze stelt zich ten doel: het wereldwijd realiseren van Globaliseringscentra ten behoeve van het lokaal, regionaal en nationaal realiseren van de Sustainable Development Goals en de Mensen- en Kinderrechten.



Certificaat

De deelnemers krijgen na afloop een certificaat van deelname.

Maatwerk Verdiepingsdagen

Behalve de aangeboden [Verdiepingsdagen](#) biedt Pyramide ook andere Maatwerk Verdiepingsdagen aan. Op basis van de grootste gemene deler van de verlangens en doelstellingen wordt dan een programma samengesteld.

In-company-trajecten

Het is mogelijk het traject ook in-company te verzorgen. Het doel van het traject is dat de gedachten en de Pyramide-aanpak breed in de organisatie worden gedragen. Een in-company-traject leent zich daar uitstekend voor. Er worden maatwerk-afspraken gemaakt over het aantal dagen, de data, de tijden, de locatie en er wordt een offerte gemaakt.

Contact en inschrijven

Pyramide

Jhr. B.J.P. van der Mieden (Bert-Jan)

Henri Dunantlaan 55, 7312 AV Apeldoorn

Tel: 055 - 522 39 26 / 06 - 53 31 31 47

bjpvandermieden@pyramide.nl

[Klik hier om u in te schrijven.](#)

* Aanbeveling verkregen bij het boek “Perspectiefvol leiderschap. Management in de 21e eeuw”

TRANSFORMEREN NAAR PERSPECTIEFVOL LEIDERSCHAP

[← terug naar overzicht](#)

ONTWIKKELINGS- EN ONTPLOOIINGSTRAJECT VOOR LEIDINGGEVENDEN

STAPPEN

VAN ONZEKERHEID NAAR VERTROUWEN

VAN VERTROUWEN NAAR VERBONDENHEID

VAN VERBONDENHEID NAAR VITALITEIT

RESULTATEN

Verlangens en doelstellingen

- Er is Regie. Ruimte voor denken, durven, kunnen, mogen, voelen en willen
- Luisteren naar jezelf. Verlangens en doelstellingen ontdekken. Wie ben ik? Rust en ontspanning. Het ervaren van de stilte
- Inzicht in je unieke bijdrage aan het geheel en je unieke eigenschappen, talent en kwaliteiten

- Van onbewust geluk naar bewust geluk. Elkaar inspireren. Verbondenheid op basis van universele waarden en normen
- Luisteren naar de ander. Verlangens en doelstellingen van de ander. Duurzame relaties. Wie zijn wij? Van "ik" naar "wij"
- Wat kunnen en willen wij bijdragen aan het geheel? Wat maakt ons trots?

- Eeuwige verdieping. Het ervaren van eenheid in verscheidenheid en van de rijkdom van diversiteit
- Luisteren naar het andere. Optimale in- en externe communicatie. Positionering en toekomstperspectief
- Realisatie van verlangens en doelstellingen. Veerkracht, weerbaarheid en probleemoplossend vermogen. Wat doen wij?

Ontwikkeling en Ontplooiing

- Incarneren op basis van keuzevrijheid. Inwikkeling in de schijn. Omgaan met onzekerheid
- Inzicht in je persoonlijkheidsaspecten, gedrags- en rolpatronen, motieven, sterke en zwakke punten
- Openstaan voor argumenten. De zes kwaliteitsniveaus van leven. De zes intelligenties

- Inzicht in de identificatie met de schijnpersoonlijkheid en in het onderscheid tussen schijn en zijn
- Ontwikkeling uit de schijn. Inzicht in struikelblokken en bouwstenen
- Ruimte voor initiatieven, co-creatie, verbetering en vernieuwing. Optimaal draagvlak voor oplossingen

- These, antithese en de Synthese. Het Ennisme: de filosofie van de Verbinding
- Zelfontplooiing. Van reactief naar proactief. Nemen en dragen van verantwoordelijkheden. Duidelijkheid in taken en bevoegdheden
- Optimale afstemming van de individuele, team- en organisatie-doelstellingen. Succesvol veranderen

Realisatie en Perspectieven

- Bewustwordingsmanagement. Bewust worden. Zin- en betekenisgeving. Integratie van verleden, heden en toekomst
- Vertrouwensmanagement. Leren zien van en anticiperen op kansen, mogelijkheden en uitdagingen
- Vergroten van vertrouwen en zelfvertrouwen. Acceptatie en tegenslagen en crises ombuigen in kansen

- Bewust zijn. Inzicht in de resultaten die je met anderen wilt boeken. Waar staan en gaan wij voor?
- Relatiemanagement. Wat verwacht de omgeving van ons?
- Optimale en multidisciplinaire samenwerking. Succesvol en proactief innoveren. Succes en bewust geluk vieren

- Bewust doen. Floreren door regie in leven, wonen en werken. Wat realiseren wij? Optimale invloed in een veranderende wereld
- Consequentiemanagement. Inzicht in wat de mensen- en kinderrechten en de Sustainable Development Goals voor de organisatie kunnen betekenen
- Menswaardig verantwoord organiseren en maatschappelijk verantwoord ondernemen op basis van de mensen- en kinderrechten. Waarachtige globalisering en duurzame vooruitgang door realisatie van de Sustainable Development Goals

INSTRUMENTEN / METHODIEK

- Het PersoonlijkRegiePlan
- Het OrganisatieRegiePlan
- Het PyramideRegieStad Concept
- Diepte-interviews
- Trajecten Levensregisseur
- De PyramideRegieLijn
- Boek "De mens in de 21e eeuw"
- Recitals (met spreekbeurt)

- Het RelatiePlan
- Het TeamRegiePlan
- Het StadRegiePlan
- (Boardroom)supervisie
- Masterclasses/ Inspiratiediners
- Het PyramideRegieSpreekuur
- Boek "Eenheid in verscheidenheid"
- Concertdiners

- Het ToekomstPlan
- Het MultidisciplinairRegiePlan
- Het RegioRegiePlan
- Luister-, Regie- en Targetsessies
- Het traject "Transformeren naar perspectiefvol leiderschap"
- Het PyramideRegieNetwerk
- Boek "Perspectiefvol leiderschap. Management in de 21e eeuw". De Regiekaarten
- Opnames van luisterfragmenten en interviews

Docenten / Trainers



Rob van den Berg

Rob van den Berg is sinds 2000 zelfstandig personeelsadviseur.

Hij begeleidt uiteenlopende organisaties op projectmatige basis en ontwikkelt beleid als Talentmanager a.i. Hij heeft ruime ervaring in personeelsmanagement en de implementatie van organisatieverandering. Momenteel is hij actief als Trusted Advisor HR strategie en executie, in HR Projectmanagement en HR-conceptontwikkeling. Rob van den Berg is tevens auteur en docent/afstudeerbegeleider aan de Business School HRM Rotterdam.

Naast “Futureproof Talentmanagement” schreef hij onder andere twee boeken over de digitalisering ten behoeve van personeelsmanagement, “e-HRM – Inspelen op veranderende organisaties en medewerkers” (coauteur: H. Adam) en “E-HRM – Nu wordt personeelsmanagement eindelijk leuk”. Ook was hij hoofdredacteur van “Brugboek Personeelsmanagement”. Verder is hij als bewerkster betrokken bij Nederlandse uitgaven van vooraanstaande buitenlandse publicaties op het gebied van HRM en management(vaardigheden), waaronder het toonaangevende boek “Managementvaardigheden” van Phillip L. Hunsaker dat onlangs als zesde Nederlandse editie is uitgekomen.



Tjeerd Krumpelman

Tjeerd Krumpelman is een ervaren duurzaamheidsprofessional en als expert verbonden aan onder andere de International

Sustainability Standards Board en het Partnership for Carbon Accounting Financials. Hij is daarnaast al 10 jaar verantwoordelijk voor ESG/SDG-, Impact- en Human Rights Reporting bij ABN AMRO en gastdocent op deze thema's bij diverse organisaties.



Harm Scheepstra

Harm Scheepstra heeft gewerkt bij internationaal opererende bedrijven waarbij hij zowel specifieke als general management-

ervaring heeft opgebouwd in meerdere disciplines (o.a. R&D, Process Technology, Operations, Sales & Marketing) en in verschillende bedrijfstakken: mijnbouw, exploratie en productie van olie, chemie.

Sterke punten zijn probleemanalyse en het implementeren van oplossingen, het laten samenwerken van mensen, het bouwen van sterke teams en Change Management. Harm Scheepstra is gedurende zijn loopbaan meerdere malen gevraagd om een bedrijfsonderdeel weer te laten groeien, winstgevend te maken en/of te reorganiseren. Hij is diverse malen betrokken geweest bij de verkoop van een bedrijf aan een nieuwe eigenaar en het integreren van bestaande activiteiten in de nieuwe organisatie. Tijdens zijn internationale

loopbaan heeft Harm gewoond en gewerkt in o.a. het Midden-Oosten en Zuid-Oost-Azië. Hierbij heeft hij veel ervaring opgedaan met het werken en leidinggeven aan medewerkers en het zaken doen in andere culturen.

Harm Scheepstra heeft een technische achtergrond als werktuigbouwkundig ingenieur (TU Delft), afstudeerrichting Apparatenbouw Process-industrie. Scheepstra heeft steeds opnieuw ervaren dat processen pas goed werken als je eerst naar het functioneren van de betrokkenen kijkt en ze vervolgens bij de oplossing betreft. Ook is hem gebleken dat voor het slagen van veranderingsprocessen de aandacht voor de medewerker en de rol van de medewerker in de organisatie, essentieel zijn.

“Het sterke punt van de Pyramide-aanpak is dat de mens centraal staat en dat er een filosofie en toolkit aanwezig zijn om alle problematiek aan te pakken waar ik helaas zelf door schade en schande wijs in geworden ben. Ik wilde dat ik de kennis en kunde van Pyramide eerder had kunnen inzetten bij de aanpak van de projecten waar ik mee te maken heb gehad. Ik ben dan ook van mening dat met dit concept complexe problemen op meerdere gebieden aangepakt kunnen worden met een grote kans van slagen.”



Marguerite Soeteman-Reijnen

Mr. Dr.h.c. Marguerite Soeteman-Reijnen bekleedde tot 1 april 2023 de functies van Chairman Executive Board van

Aon Holdings en overige Holdings-entiteiten in Nederland alsmede van Global Chief Marketing Officer en lid van het Executive Committee van Aon Inpoint. Gedurende een periode van 33 jaar was zij werkzaam in diverse rollen bij Aon en actief in de (her-)verzekeringsindustrie. Zij is oprichter en erelid van de Nederlandse Reassurantie Vereniging.

Daarnaast was/is Marguerite toezichthouder bij diverse organisaties: o.a. NautaDutilh, Kelp Blue, Stichting Koninklijke Defensiemusea, Amerikaanse Kamer van Koophandel in Nederland, Stichting ALS, Gelre Ziekenhuizen, Madurodam. Eveneens heeft zij zitting in de globale Alumni board van Harvard Business School (USA) en diverse Comités van Aanbeveling waaronder die van de Swiss Diversity Awards in Zwitserland en de Rapenburg Race te Leiden. Zij maakt deel uit van diverse jury's waaronder de Dianne Bevelander Prize van de Erasmus Universiteit Rotterdam en in 2023 als voorzitter van de Top 50 Women in Sustainable Finance.

In 2019 werd ze voorzitter van Stichting Topvrouwen (Topvrouwen.nl), welke in 2021 onder de infrastructuur van de SER is gebracht. Sinds maart 2021 is Marguerite voorzitter van de Raad van Advies van SER Topvrouwen. Daarnaast

vertegenwoordigt Marguerite sinds 2021 de private sector van het Koninkrijk der Nederlanden bij de G20 EMPOWER alliantie naast de Minister van OCW en reisde zij hiervoor de afgelopen jaren naar Italië en India.

Zij werd in 2010 uitgeroepen tot “Woman to Watch” door het Amerikaanse tijdschrift Business Insurance en “Rising Star” door het blad Reactions. In juni 2021 ontving zij in Washington D.C. de Ambassador J. William Middendorf II award van The Netherlands America Foundation voor haar leiderschap en inspanningen op het gebied van handelsbetrekkingen met de USA alsmede gender equality. Een eer die eerder voormalig minister-president Jan Peter Balkende en Paul Polman, voormalig CEO Van Unilever, ten deel viel. In juli 2022 werd haar een eredoctoraat (Doctor of Philosophy) toegekend door Rai University India. In 2023 ontving Marguerite uit handen van Feike Sijbesma de speciale oeuvre award van de Britse Kamer van Koophandel. Zij is in 2023 opgenomen in de MT/Sprout Top 30 Inclusive Leaders.



Martin Thoolen

Hoe de wereld is geworden, gaat mij aan het hart. Mijn verlangen om met elkaar een mooiere wereld te beleven, is altijd een blijvende fakkel in mijn leven geweest. Iedereen kan daar een zinvolle bijdrage aan leveren door inspirerend (persoonlijk en collectief) leiderschap. En leiders van landen en organisaties spelen hierbij een cruciale rol en hebben, gezien de maatschappelijke positie, meer invloed en verantwoordelijkheid hier zinvol aan bij te dragen. Het is mijn roeping om het bewustzijn in en tussen mensen in organisaties te vergroten om hieraan bij te dragen. Intussen heb ik ruim dertig jaar professionele ervaring als inspirator van persoonlijk en collectief leiderschap, als senior coach/trainer en als psycholoog afgestudeerd in de klinische- en organisatiepsychologie.

Ik heb daarbij vele bestuurders, ondernemers, directeuren, managers, professionals en medewerkers begeleid bij hun persoonlijke ontwikkeling en professionele effectiviteit. Zowel als individu, als in teams en groepen. Voor het bedrijfsleven, de zakelijke dienstverlening, de industrie, ministeries en andere overheden, de zorgsector en vele andere branches. Ik heb daarvoor onder andere tientallen leergangen ‘Personal Empowerment’ met open inschrijving ontwikkeld en uitgevoerd, als ook acht jaar lang week-retreats ‘Inner Nature’ in de Ardennen. En ook vele teamcoachings- en incompanytrajecten met name gericht op persoonlijk en collectief leiderschap, waaronder vier jaar lang

internationale trainingen 'Selfmanagement'. In 1992 stond ik bij Boertien & Partners aan de wieg van Business coaching in Nederland met de ontwikkeling van individuele coaching.

Vanaf 1998 ben ik voor mezelf gaan werken om mezelf de vrijheid te geven om met mijn wereldwijde reizen nieuwe ontdekkingen te doen over de menselijke psyché. Uiteindelijk heeft dat onder andere geresulteerd in twee boeken: 'Rijkdom is gratis!' En 'Persoonlijk Inspirerend Leiderschap -voor effectiever werken, zinvol leven én een betere wereld'. In 2023 mocht ik de Award voor 'Beste coach / psycholoog van 2023 in Nederland' ontvangen van de internationale organisatie GHP Mental Health Awards.



Fons Trompenaars

Prof. Dr. Fons Trompenaars is een Nederlandse organisatietheoreticus en oprichter en directeur van intercultureel managementadviesbureau Trompenaars Hampden-Turner. Hij wordt over de hele wereld erkend voor zijn werk als consultant, trainer, motiverende spreker en auteur van verschillende boeken over alle onderwerpen van cultuur en bedrijfsleven.

Fons heeft meer dan 30 jaar lang Fortune 500-leiders geholpen bij het opbouwen van zinvolle verbindingen om hun zakelijke en culturele dilemma's te beheren en op te lossen om de mondiale effectiviteit en prestaties te vergroten, met name op het gebied van leiderschap, innovatie, mondialisering, intercultureel begrip en het beheren van cultuurverandering door het verzoenen van verschillen (etnisch, geslachts- of generatie gebaseerd, professioneel, organisatorisch, enz.). Hij heeft zijn aanpak vertaald naar innovatieve, praktische en winstgevende resultaten op alle gebieden van het internationale zakendoen.



Gerwin de Vries

Mijn naam is Gerwin de Vries, 43 jaar en vader van vier jongens. De oudste is 19 en de jongste 7 jaar oud. Ik ben twintig jaar getrouwd met Maria en samen met onze kinderen woon ik in Kampen. Ik heb 26 jaar gewerkt bij Zalsman waar ik in 1996 ben begonnen als leerlingdrukker. Door training en opleidingen te volgen en me te blijven ontwikkelen heb ik veel stappen kunnen maken en nooit langer dan drie jaar dezelfde functie gehad. Door open te staan voor verandering en bewuste keuzes te maken heb ik me binnen het bedrijf kunnen door-ontwikkelen tot vestigingsdirecteur van de locaties in Kampen en Heerenveen. Daarnaast heb ik me de afgelopen jaren verdiept in Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en was dat binnen het directieteam van Zalsman ook mijn verantwoordelijkheid hier vorm en inhoud aan te geven.

Vooraf op het gebied van inclusie is Zalsman koploper en zit het bedrijf ook in het koplopers netwerk van MVO Nederland. Van de 148 mensen bij Zalsman zijn er 40 mensen met ondersteuningsbehoefte. Op dit moment ben ik mede-eigenaar van Weever circulair en werk ik voor een aantal uren per week voor Vakmensen. Ik heb altijd de ambitie gehad om zelfstandig meer impactvol te willen ondernemen. Daarom heb ik na 26 dienstjaren bij Zalsman besloten de stap te maken naar zelfstandig ondernemer en wil ik mij graag focussen op wat echt belangrijk is in het leven. Door een live chainging event ben ik gaan nadenken wat ik zelf eigenlijk nog wil doen in mijn werkzame leven. Met

Weever circulair en Vakmensen zijn we mensen aan het ontwikkelen die langs de kant staan, door hen op te leiden en daar waar nodig te ondersteunen en verder te helpen naar duurzame banen op de arbeidsmarkt. Dit doen we door bijvoorbeeld bouwplaatsen op te ruimen en hout te refurbishen zodat het gereed wordt van de afvalbult of de verbrandingsoven.

De afgelopen tien jaar heb ik veel kennis opgedaan over SDG's, duurzaamheid en inclusie. Ik vind het naast mijn werk dan ook heel leuk mijn opgedane kennis over duurzaamheid en inclusie te delen, om ook op die manier impact te maken.

Verdiepingsdagen

Verdiepingsdag “Wie ben ik als leider?”, verzorgd door Martin Thoolen

Deze Verdiepingsdag is een aanvulling op dagdeel 4. “Leiderschap en management op basis van persoonlijk leiderschap” van het traject “Transformeren naar Perspectiefvol leiderschap”.

In deze Verdiepingsdag ontvang je helderheid over de rol van je ego, ziel en universeel bewustzijn (spirit) in je leiderschap. Je maakt kennis met deze drie begrippen die concreet worden toegelicht. Je gaat de voor- en nadelen zien van te veel of te weinig ego, en te veel of te weinig bezieling in je leiderschap. Tijdens deze dag krijg je ruimte om alles te spiegelen aan je eigen leiderschap in de praktijk aan de hand van oefeningen. Zo ga je letterlijk ervaren hoe je je leiderschap verder kunt verrijken. Met veel plezier en passie draag ik bij aan het prachtige ontwikkelings- en ontplooiingstraject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap”. Ik hoop dat ook deze Verdiepingsdag je inspireert om van nog grotere betekenis te zijn voor jezelf, anderen en de natuurlijke omgeving.

Inhoud

Wie ben je eigenlijk? Als je denkt te weten wie je bent, is dát het dan? Of is er meer dat je leiderschap kan verrijken? Ontdek met deze Verdiepingsdag het diepe, sluimerend potentieel in jou als leider.

Globaal programma

Intro

Theorie: - Uitleg ego, ziel en spirit

- Toelichting Ego en functioneel ego-leiderschap

Oefening: - Ego-identificaties in kaart brengen

- Zicht krijgen op belemmerende en bevorderende ego-identificaties voor effectief leiderschap en ego-management

Theorie: - De ziel en de vijf opgaven van wieg tot graf

- Bezield Leiderschap

Oefening: - Kracht en kwetsbaarheid inventariseren om bezield leiderschap vorm te geven

Theorie: - Spirit

Oefening: - Voorbij ego, ziel en spirit ervaren

- Wat ga je vanaf nu anders doen als spirit meer deel uitmaakt van je leiderschap?

Afsluiting

Martin Thoolen is auteur van het boek “Persoonlijk inspirerend leiderschap”.

De deelnemers ontvangen een exemplaar hiervan.

Resultaten

- Je hebt beter zicht op de rol van je functionele ego in je leiderschap en hoe je dat zelf optimaal kunt besturen
- Je weet hoe je je ziel optimaal kunt activeren en doseren voor effectiever leiderschap
- Je ontdekt hoe universeel bewustzijn (spirit) je leiderschap nog betekenisvoller voor de samenleving maakt
- Na deze dag ben je ervan verzekerd dat je met veel nieuwe inspiratie en positiviteit je leiderschap tegemoet treedt.



Drs. Martin Thoolen

Hoe de wereld is geworden, gaat mij aan het hart. Mijn verlangen om met elkaar een mooiere wereld te beleven, is altijd een blijvende fakkel in mijn leven geweest. Iedereen kan daar een zinvolle bijdrage aan leveren door inspirerend (persoonlijk en collectief) leiderschap. En leiders van landen en organisaties spelen hierbij een cruciale rol en hebben, gezien de maatschappelijke positie, meer invloed en verantwoordelijkheid hier zinvol aan bij te dragen. Het is mijn roeping om het bewustzijn in en tussen mensen in organisaties te vergroten om hieraan bij te dragen. Intussen heb ik ruim dertig jaar professionele ervaring als inspirator van persoonlijk en collectief leiderschap, als senior coach/trainer en als psycholoog afgestudeerd in de klinische- en organisatiepsychologie.

Ik heb daarbij vele bestuurders, ondernemers, directeuren, managers, professionals en medewerkers begeleid bij hun persoonlijke ontwikkeling en professionele effectiviteit. Zowel als individu, als in teams en groepen. Voor het bedrijfsleven, de zakelijke dienstverlening, de industrie, ministeries en andere overheden, de zorgsector en vele andere branches. Ik heb daarvoor onder andere tientallen leergangen 'Personal Empowerment' met open inschrijving ontwikkeld en uitgevoerd, als ook acht jaar lang week-retreats 'Inner Nature' in de Ardennen. En ook vele teamcoachings- en incompanytrajecten met name gericht op persoonlijk en collectief leiderschap, waaronder vier jaar lang internationale trainingen 'Selfmanagement'. In 1992 stond ik bij Boertien & Partners aan de wieg van Business coaching in Nederland met de ontwikkeling van individuele coaching.

Vanaf 1998 ben ik voor mezelf gaan werken om mezelf de vrijheid te geven om met mijn wereldwijde reizen nieuwe ontdekkingen te doen over de menselijke psyché. Uiteindelijk heeft dat onder andere geresulteerd in twee boeken: 'Rijkdom is gratis!' En 'Persoonlijk Inspirerend Leiderschap -voor effectiever werken, zinvol leven én een beter wereld'. In 2023 mocht ik de Award voor 'Beste coach/ Psycholoog van 2023 in Nederland' ontvangen van de internationale organisatie GHP Mental Health Awards.

Verdiepingsdag “Samen verder”, verzorgd door Harm Scheepstra

Deze Verdiepingsdag is een aanvulling op dagdeel 6. “Word Organisatieregisseur met het OrganisatieRegiePlan” van het traject “Transformeren naar Perspectiefvol leiderschap”.

Mensen zijn de belangrijkste factor voor de continuïteit van een organisatie en de waarborg voor behoud van kennis en expertise. Bij reorganisaties en overnames is bij werknemers vaak een eerste reactie van onzekerheid over de eigen toekomst: “heb ik nog wel een baan?”. Het is belangrijk zich te realiseren dat bij verandering in organisaties de werkplek en gebouwen kunnen veranderen maar dat de echte waarde zit in de kennis en kunde van de mensen. De uitdaging voor het management is om de mensen die sceptisch zijn en geen vertrouwen hebben in de nieuwe situatie (we willen het liefst bij het oude blijven) mee te nemen naar de nieuwe situatie. En de organisatie te laten zien dat er juist door de veranderingen nieuwe mogelijkheden ontstaan die een beloftevolle toekomst bieden. Op dit pad naar de toekomst moet het management de mensen meenemen en moeten struikelblokken geslecht worden. Het is van belang dat emotionele en zakelijke problemen gescheiden worden en dat het vertrouwen in elkaar en in de toekomst gaandeweg sterker wordt. Dat lukt alleen als men deze weg samen aflegt.

Inhoud

Bij iedere verandering staat de mens centraal. De expertise van medewerkers is een van de belangrijkste assets van een bedrijf. Het is dan ook belangrijk de onzekerheid van medewerkers in een transitieperiode te onderkennen en bespreekbaar te maken.

Tijdens deze Verdiepingsdag wordt ingegaan op de volgende onderwerpen:

- Het communicatieproces voor, tijdens en na een veranderingsproces in de organisatie. Hoe breng je het goede en slechte nieuws.
- Welke “struikelblokken” kunnen het transitieproces verstoren? Het onderkennen van eigenlijke en oneigenlijke argumenten. Hoe pakken we dit aan?
- Mensen in hun waarde zetten.
- Welke “bouwstenen” zijn te gebruiken om medewerkers tot ambassadeurs van de verandering te maken?



Harm Scheepstra heeft gewerkt bij internationaal opererende bedrijven waarbij hij zowel specifieke als general management-ervaring heeft opgebouwd in meerdere disciplines (o.a. R&D, Process Technology, Operations, Sales & Marketing) en in verschillende bedrijfstakken: mijnbouw, exploratie en productie van olie, chemie.

Sterke punten zijn probleemanalyse en het implementeren van oplossingen, het laten samenwerken van mensen, het bouwen van sterke teams en Change Management. Harm Scheepstra is gedurende zijn loopbaan meerdere malen gevraagd om een bedrijfsonderdeel weer te laten groeien, winstgevend te maken en/of te reorganiseren. Hij is diverse malen betrokken geweest bij de verkoop van een bedrijf aan een nieuwe eigenaar en het integreren van bestaande activiteiten in de nieuwe organisatie. Tijdens zijn internationale loopbaan heeft Harm gewoond en gewerkt in o.a. het Midden-Oosten en Zuid-Oost-Azië. Hierbij heeft hij veel ervaring opgedaan met het werken en leidinggeven aan medewerkers en het zaken doen in andere culturen.

Harm Scheepstra heeft een technische achtergrond als werktuigbouwkundig ingenieur (TU Delft), afstudeerrichting Apparatenbouw Process-industrie. Scheepstra heeft steeds opnieuw ervaren dat processen pas goed werken als je eerst naar het functioneren van de betrokkenen kijkt en ze vervolgens

bij de oplossing betreft. Ook is hem gebleken dat voor het slagen van veranderingsprocessen de aandacht voor de medewerker en de rol van de medewerker in de organisatie, essentieel zijn.

“Het sterke punt van de Pyramide-aanpak is dat de mens centraal staat en dat er een filosofie en toolkit aanwezig zijn om alle problematiek aan te pakken waar ik helaas zelf door schade en schande wijs in geworden ben. Ik wilde dat ik de kennis en kunde van Pyramide eerder had kunnen inzetten bij de aanpak van de projecten waar ik mee te maken heb gehad. Ik ben dan ook van mening dat met dit concept complexe problemen op meerdere gebieden aangepakt kunnen worden met een grote kans van slagen.”

Verdiepingsdag “Talentmanagement”, verzorgd door Rob van den Berg

Deze Verdiepingsdag is een aanvulling op dagdeel 7. “Word Teamregisseur met het TeamRegiePlan” van het traject “Transformeren naar Perspectiefvol leiderschap”.

Deze Verdiepingsdag biedt een logische en stapsgewijze opbouw naar de pijlers van Perspectiefvol Leiderschap, namelijk vertrouwen, verbondenheid en vitaliteit. De uitgangspunten van Perspectiefvol Leiderschap zullen bij de concretisering in deze module nadrukkelijk terugkomen. De resultaten zijn gericht op individueel, team- en organisatieniveau.

Inhoud

- Hoe vervolg ik mijn loopbaan en ontwikkeling?
- Hoe stimuleer ik mijn team, zowel de individuele leden als het collectief, in het ontplooiën van hun talenten?
- Hoe dragen mijn team en ik bij aan de organisatie? Hoe kan het topmanagement goed inzicht houden in de talenten in de organisatie en de kandidaten voor de sleutelposities?

Rob van den Berg publiceerde eind 2022 zijn boek “Futureproof Talentmanagement”. Hoewel de theorie in het boek niet uit het oog wordt verloren, is de kijk op hoe organisaties vorm kunnen geven aan talentmanagement juist in de praktijk door Van den Berg ontwikkeld. Elke deelnemer ontvangt een exemplaar van het boek.



Rob van den Berg is sinds 2000 zelfstandig personeelsadviseur. Hij begeleidt uiteenlopende organisaties op projectmatige basis en ontwikkelt beleid als Talentmanager a.i. Hij heeft ruime ervaring in personeelsmanagement en de implementatie van organisatieverandering. Momenteel is hij actief als Trusted Advisor HR strategie en executie, in HR Projectmanagement en HR-conceptontwikkeling. Rob van den Berg is tevens auteur en docent/afstudeerbegeleider aan de Business School HRM Rotterdam.

Naast “Futureproof Talentmanagement” schreef hij onder andere twee boeken over de digitalisering ten behoeve van personeelsmanagement, “e-HRM – Inspelen op veranderende organisaties en medewerkers” (coauteur: H. Adam) en “E-HRM – Nu wordt personeelsmanagement eindelijk leuk”. Ook was hij hoofdredacteur van “Brugboek Personeelsmanagement”. Verder is hij als bewerkster betrokken bij Nederlandse uitgaven van vooraanstaande buitenlandse publicaties op het gebied van HRM en management(vaardigheden), waaronder het toonaangevende boek “Managementvaardigheden” van Phillip L. Hunsaker dat onlangs als zesde Nederlandse editie is uitgekomen.

Verdiepingsdag “De vier stappen naar succesvol veranderen”, verzorgd door Fons Trompenaars

Deze Verdiepingsdag is een aanvulling op dagdeel 10. “Succesvol veranderen” van het traject “Transformeren naar Perspectiefvol leiderschap”. De deelnemers krijgen antwoord op de volgende vragen:

- Het diagnosticeren van de bestaande en gewenste organisatiecultuur is een goed begin. Hoe creëer je echte waarde door deze twee te combineren?
- We hebben een nieuwe strategie. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat onze cultuur de nieuwe richting die we inslaan ondersteunt?
- Kunnen we hulp krijgen bij het creëren van een doel en een reeks waarden waar onze mensen zich echt voor inzetten?

Inhoud

Tijdens deze Verdiepingsdag helpen en engageren we de deelnemers om verder te gaan dan diagnose, door hen te helpen hun bestaande cultuur te verrijken met de cultuur die zij willen. Dilemma's die voortkomen uit de spanning tussen 'ist' en 'soll' moeten worden opgelost om de organisatie beter te laten presteren. We beginnen met concrete zakelijke uitdagingen. Wij zijn van mening dat starten met de cultuur in een veranderingsproces veel minder effectief is dan starten met de businessvraagstukken, omdat de cultuur deze zakelijke vraagstukken moet ondersteunen en niet andersom. We hanteren de volgende stappen:

1. Herken

- Het begrijpen van verschillen tussen huidige en gewenste culturen is cruciaal voor het presteren van een veranderende organisatie
- Diagnostiek voor het in kaart brengen van zowel huidige als ideale organisatieculturen

2. Respect

- De verschillen in kaart brengen als aantrekkelijke dilemma's, om compromissen te vermijden en een constructieve dialoog tussen heden en ideaal te bevorderen
- Het gebruik van onze tools om de huidige en ideale culturen met elkaar te verzoenen voor betere prestaties

3. Verzoen

- Het creëren van een gemeenschappelijke basis voor win-winsituaties en integrale effectieve oplossingen door de combinatie van tegenstellingen
- Via ons eigen Dilemma Verzoeningsproces garanderen we een reeks effectieve oplossingen die verandering bevorderen en weerstand verminderen

4. Realiseer

- Ondersteuning bij de implementatie van de resoluties door systemen en processen op een systemische manier in de bedrijfscultuur te verankeren

Wij ondersteunen de deelnemers bij de concrete implementatie en verankering van de voorgestelde afstemmingen, met behulp van onze tools die bij de voorbereiding gebruikt gaan worden.



Prof. Dr. Fons Trompenaars is een Nederlandse organisatietheoreticus en oprichter en directeur van intercultureel managementadviesbureau Trompenaars Hampden-Turner. Hij wordt over de hele wereld erkend voor zijn werk als consultant, trainer, motiverende spreker en auteur van verschillende boeken over alle onderwerpen van cultuur en bedrijfsleven.

Fons heeft meer dan 30 jaar lang Fortune 500-leiders geholpen bij het opbouwen van zinvolle verbindingen om hun zakelijke en culturele dilemma's te beheren en op te lossen om de mondiale effectiviteit en prestaties te vergroten, met name op het gebied van leiderschap, innovatie, mondialisering, intercultureel begrip en het beheren van cultuurverandering door het verzoenen van verschillen (etnisch, geslachts- of generatie gebaseerd, professioneel, organisatorisch, enz.). Hij heeft zijn aanpak vertaald naar innovatieve, praktische en winstgevende resultaten op alle gebieden van het internationale zakendoen.

Verdiepingsdag “Jezelf kennen in al je diversiteit”, verzorgd door Marguerite Soeteman-Reijnen

Deze Verdiepingsdag is een aanvulling op dagdeel 11. “Waar staan en gaan wij voor?” van het traject “Transformeren naar Perspectiefvol leiderschap”.

“Jezelf kennen is het begin van alle wijsheid”, is een citaat van de Griekse filosoof Aristoteles. De Chinese filosoof en dichter Laozi omschreef het als “Hij/zij die anderen kent is slim, maar hij/zij die zichzelf kent is verlicht”. Voordat je een effectieve leider kunt worden, zul je eerst voor jezelf moeten uitzoeken wie je bent, waar je voor staat, waarom je wilt doen wat je doet en hoe je dat moet doen. Als je dat eenmaal weet, kun je een effectieve leider zijn, voor jezelf en voor anderen, een leider die in staat is andere mensen te beïnvloeden om in een bepaalde richting te gaan. Leiderschap is een relationeel fenomeen: er zijn twee kanten voor nodig. Leiders die handelen en volgers die reageren.

Inhoudsopgave

In deze verdiepingssessie gaan we in op de kenmerken van een effectief leider en de wijze waarop een highperformingteam tot stand kan worden gebracht. Dit alles in een wereld die gekenmerkt wordt door versnelling, transparantie en continue verandering. Het belang van diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid, in de breedste zin voor een effectief leider, wordt besproken en nader toegelicht.



Mr. Dr.h.c. Marguerite Soeteman-Reijnen bekleedde tot 1 april 2023 de functies van Chairman Executive Board van Aon Holdings en overige Holdings-entiteiten in Nederland alsmede van Global Chief Marketing Officer en lid van het Executive Committee van Aon Inpoint. Gedurende een periode van 33 jaar was zij werkzaam in diverse rollen bij Aon en actief in de (her-)verzekeringsindustrie. Zij is oprichter en erelid van de Nederlandse Reassurantie Vereniging.

Daarnaast was/is Marguerite toezichthouder bij diverse organisaties: o.a. NautaDutilh, Kelp Blue, Stichting Koninklijke Defensiemusea, Amerikaanse Kamer van Koophandel in Nederland, Stichting ALS, Gelre Ziekenhuizen, Madurodam. Eveneens heeft zij zitting in de globale Alumni board van Harvard Business School (USA) en diverse Comités van Aanbeveling waaronder die van de Swiss Diversity Awards in Zwitserland en de Rapenburg Race te Leiden. Zij maakt deel uit van diverse jury's waaronder de Dianne Bevelander Prize van de Erasmus Universiteit Rotterdam en in 2023 als voorzitter van de Top 50 Women in Sustainable Finance.

In 2019 werd ze voorzitter van Stichting Topvrouwen (Topvrouwen.nl), welke in 2021 onder de infrastructuur van de SER is gebracht. Sinds maart 2021 is Marguerite voorzitter van de Raad van Advies van SER Topvrouwen. Daarnaast vertegenwoordigt Marguerite sinds 2021 de private sector van het Koninkrijk der Nederlanden bij de G20 EMPOWER alliantie naast de Minister van OCW en reisde zij hiervoor de afgelopen jaren naar Italië en India.

Zij werd in 2010 uitgeroepen tot “Woman to Watch” door het Amerikaanse tijdschrift Business Insurance en “Rising Star” door het blad Reactions. In juni 2021 ontving zij in Washington D.C. de Ambassador J. William Middendorf II award van The Netherlands America Foundation voor haar leiderschap en inspanningen op het gebied van handelsbetrekkingen met de USA alsmede gender equality. Een eer die eerder voormalig minister-president Jan Peter Balkende en Paul Polman, voormalig CEO Van Unilever, ten deel viel. In juli 2022 werd haar een eredoctoraat (Doctor of Philosophy) toegekend door Rai University India. In 2023 ontving Marguerite uit handen van Feike Sijbesma de speciale oeuvre award van de Britse Kamer van Koophandel. Zij is in 2023 opgenomen in de MT/Sprout Top 30 Inclusive Leaders.

Verdiepingsdag “De Sustainable Development Goals en jouw persoonlijke drijfveren”, verzorgd door Gerwin de Vries

Deze Verdiepingsdag is een aanvulling op dagdeel 13. “Perspectiefvol leiderschap op basis van persoonlijk leiderschap” van het traject “Transformeren naar Perspectiefvol leiderschap”.

Inhoud

Deze Verdiepingsdag zal gaan over jouw persoonlijk leiderschap in relatie tot de SDG's.

- Wie ben ik nou eigenlijk, waar krijg ik energie van?
- Welke SDG's passen bij mijn persoonlijke drijfveren?
- Hoe ga ik daarmee aan de slag?

Tijdens deze Verdiepingsdag krijgen de deelnemers meer inzicht in hun persoonlijke drijfveren. Zij krijgen handvatten hoe zij die kunnen koppelen aan de SDG's. En hoe zij die - op basis van hun intrinsieke motivatie en de missie, visie, strategie van de organisatie en de stakeholders - op integrale wijze kunnen helpen realiseren.



Mijn naam is **Gerwin de Vries**, 43 jaar en vader van vier jongens. De oudste is 19 en de jongste 7 jaar oud. Ik ben twintig jaar getrouwd met Maria en samen met onze kinderen woon ik in Kampen. Ik heb 26 jaar gewerkt bij Zalsman waar ik in 1996 ben begonnen als leerlingdrukker. Door training en opleidingen te volgen en me te blijven ontwikkelen heb ik veel stappen kunnen maken en nooit langer dan drie jaar dezelfde functie gehad. Door open te staan voor verandering en bewuste keuzes te maken heb ik me binnen het bedrijf kunnen door-ontwikkelen tot vestigingsdirecteur van de locaties in Kampen en Heerenveen. Daarnaast heb ik me de afgelopen jaren verdiept in Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en was dat binnen het directieteam van Zalsman ook mijn verantwoordelijkheid hier vorm en inhoud aan te geven.

Voorop het gebied van inclusie is Zalsman koploper en zit het bedrijf ook in het koplopers netwerk van MVO Nederland. Van de 148 mensen bij Zalsman zijn er 40 mensen met ondersteuningsbehoefte. Op dit moment ben ik mede-eigenaar van Weever circulair en werk ik voor een aantal uren per week voor Vakmensen. Ik heb altijd de ambitie gehad om zelfstandig meer impactvol te willen ondernemen. Daarom heb ik na 26 dienstjaren bij Zalsman besloten de stap te maken naar zelfstandig ondernemer en wil ik mij graag focussen op wat echt belangrijk is in het leven. Door een live changing event ben ik gaan nadenken wat ik zelf eigenlijk nog wil doen in mijn werkzame leven. Met Weever circulair en Vakmensen zijn we mensen aan het ontwikkelen die langs de kant staan, door hen op te leiden en daar waar nodig te ondersteunen en

verder te helpen naar duurzame banen op de arbeidsmarkt. Dit doen we door bijvoorbeeld bouwplaatsen op te ruimen en hout te refurbishen zodat het gered wordt van de afvalbult of de verbrandingsoven.

De afgelopen tien jaar heb ik veel kennis opgedaan over SDG's, duurzaamheid en inclusie. Ik vind het naast mijn werk dan ook het heel leuk mijn opgedane kennis over duurzaamheid en inclusie te delen, om ook op die manier impact te maken.

Verdiepingsdag “Betekenisvolle integratie van duurzaamheid in de strategie van organisaties”, verzorgd door Tjeerd Krumpelman

Deze Verdiepingsdag is een aanvulling op dagdeel 16. “De kracht van regie, floreren door regie” van het traject “Transformeren naar Perspectiefvol leiderschap”.

Inhoud

Hoe kom je vanuit een breed perspectief - waarin de Sustainable Development Goals, (opkomende) wet- en regelgeving, en maatschappelijke verwachtingen en belangen, een rol spelen - tot een impactvolle integratie van duurzaamheid in de strategie van een organisatie.

Resultaten

- Inzicht en inspiratie hoe duurzaamheid in de meest brede zin geïntegreerd kan worden in de purpose en de strategie en in de besluitvorming of sturing van organisaties
- Een schets van het huidige speelveld, maar ook een blik op toekomstige ontwikkelingen rondom duurzaamheid. En hoe de verschillende stakeholders daar invloed op hebben
- We zullen ook stilstaan bij de ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving en de verplichtingen die dit oplevert voor verschillende organisaties.



Tjeerd Krumpelman is een ervaren duurzaamheids-professional en als expert verbonden aan onder andere de International Sustainability Standards Board en het Partnership for Carbon Accounting Financials. Hij is daarnaast al 10 jaar verantwoordelijk voor ESG/SDG-, Impact- en Human Rights Reporting bij ABN AMRO en gastdocent op deze thema's bij diverse organisaties.

Experts en expertdagen bij traject

Erik de Boer

Aanvullend bij het ontwikkelings- en ontplooiingstraject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap” biedt Pyramide diensten en expertdagen aan van diverse experts.

Erik de Boer biedt een middagsessie aan over “**Internationale samenwerkingsverbanden en de mogelijkheden en onmogelijkheden van internationaal ondernemen**”.

Inhoud

1. Internationaal aan de bak: waarom en waarom niet?

- Marktinnovatie
- Voor- en nadelen
- Is de organisatie er klaar voor? Aan welke voorwaarden te voldoen?
- Dromen, durven, doen!

2. In hoeverre past de internationale oriëntatie in het beleid van de organisatie?

- Missie - visie van de organisatie: in hoeverre past internationaal handelen hierbij?

- Profit / non-profit
- Export / Import / Partnership / Agent / Distributeur / Kennispartner
- Producten / diensten
- Marktfase-organisatie
- Product/diensten-innovatie versus marktinnovatie
- Wat doet de concurrentie? Wat doen andere organisaties?

3. Zijn we uniek genoeg om op de internationale markt mee te kunnen doen?

- Wat is de propositie en hoe uniek is deze?
- Kunnen we afdoende invulling geven aan de Why, How en What?
- Kunnen we de propositie ook voldoende doorrekenen? Heeft het zin?

4. Welke landen zijn voor de organisatie interessant en waarom?

- Waar kunnen we al terugvallen op ervaringen?
- Waar bevinden zich voor ons interessante (kwalitatief en kwantitatief) doelgroepen?
- Timing: wanneer en waar?
- Welke investeringen zijn nodig in welk land?

5. Bij welke organisaties kunnen we aankloppen voor de nodige ondersteuning?

- Netwerk van ambassades, consulaten en NBSO's
- Netwerk van NLinBusiness, VNO-NCW / MKB Nederland

- RVO Internationaal
- Regionale partijen als OostNL, WTC's, etc.
- Commerciële dienstverleners.

6. Wat gaan we doen?

- Het internationalisatieplan!



Erik de Boer is voorzitter van de Stichting Oekraïne Onderneemt, die actief is om Oekraïense vluchtelingen de gelegenheid te gaan bieden om in Nederland hun eigen bedrijf op te gaan richten. De uiteindelijke doelstelling is hierbij dat zodra de situatie dit toelaat, het bedrijf kan worden verplaatst naar Oekraïne, veelal met behoud van de in Nederland opgebouwde klandizie, en daar verder kan worden uitgebouwd. Dit moet helpen om de wederopbouw van het land te helpen versnellen.

Erik de Boer is tevens Managing Director New Business Development Associates BV. Erik heeft ruime ervaring in algemeen management, sales en marketing, met een bijzondere interesse in productontwikkeling, verandermanagement en het upgraden van de organisatie. Daarnaast werkte hij als commercieel directeur in FMCG voor Bestfoods/Unilever en in de verpakkingindustrie voor Kappa Packaging. Hij studeerde Bedrijfskunde aan Nyenrode Business Universiteit en in de Verenigde Staten en volgde daarna vele vakken in Management, NPD, Sales, Finance en HRM.

Specialiteiten: Co-versnelling-innovatie. Organisatieontwikkeling, netwerk-samenwerkingsopbouw, verkoop en marketing, opleiding/training en exportadvies. Speciale interesse in mensontwikkeling, innovatie/productontwikkeling, verandermanagement en het upgraden van organisaties. Expertise in Europese en Aziatische markten, met name Singapore, China/HK en India.

Arko van Brakel

Aanvullend bij het ontwikkelings- en ontplooiingstraject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap” biedt Pyramide diensten en expertdagen aan van diverse experts.

Arko van Brakel biedt een dagdeel aan over “**Ondernemen met Impact: de verandering ben je zelf!**” Hij is auteur van het boek “Ondernemen met Impact”. De deelnemers ontvangen een exemplaar van het boek.

Inhoud

We leven in ingewikkelde tijden met flink wat ‘wicked problems’. We willen het klimaat redden nu het nog kan, terwijl de vergrijzing toeslaat op de werkvloer en we tegelijkertijd steeds meer digitale processen op ons af zien komen. Dat vraagt om nieuwe oplossingen, want als we blijven doen wat we deden, krijgen we de resultaten die we hadden. En daar worden onze planeet, onze samenleving en onze organisaties bepaald niet leefbaarder door. Natuurlijk

gaan artificial intelligence, de energietransitie en andere duurzame innovaties ons helpen. Maar hoe zorgen we dat onze bedrijven en organisaties hier ook klaar voor zijn? Het antwoord is inspirerend en logisch: slimmer samenwerken. Dat begint met een cultuur waarin vertrouwen, diversiteit en veiligheid centraal staan. Zo'n ondernemende cultuur vraagt om inspirerend, duurzaam leiderschap.

Wat leren de deelnemers?

Arko geeft je concrete handvatten om aan de business te werken in plaats van in de business te worden gezogen, in control te zijn zonder te controleren en een supportsysteem te bouwen waarin jouw mensen eigenaarschap en verantwoordelijk durven te nemen. Maar misschien is de belangrijkste boodschap wel om situationeel nederig te zijn, zodat de mensen om ons heen kunnen groeien. Dat is namelijk de essentie van leiderschap en een randvoorwaarde om te kunnen ondernemen met Impact. De verandering ben je immers zelf.



Arko van Brakel is ondernemer, bestuurder, auteur en spreker met zowel internationale als lokale ervaring. Hij heeft zich gespecialiseerd in de onderwerpen leiderschap en ondernemerschap. Hij neemt je mee in de wereld van

wendbaarheid, zelforganisatie en innovatie en laat je ervaren hoe belangrijk persoonlijk leiderschap is bij deze transformatie.

Roel Kop

Aanvullend bij het ontwikkelings- en ontplooiingstraject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap” biedt Pyramide diensten en expertdagen aan van diverse experts.

Tijdens deze interactieve dag nemen Roel Kop en Zed de Lange je - o.a. aan de hand van zijn Kop Cast en aan de hand van zijn columns in het blad CHANGE - mee in de wondere wereld van de advocatuur, en nadien van het arbeidsrecht. Met oplossingen voor werkgevers en werknemers.

Je kunt vooraf en tijdens de dag aangeven welke onderwerpen je behandeld wilt zien. Onderwerpen die o.a. aan bod zullen en kunnen komen zijn:

- Leidinggeven aan, het begeleiden van stagiaires en jonge mensen, en het opleiden van
- Geen kommer en kwel, maar bedrijven gezond maken
- Ziekte, de achilleshiel van het arbeidsrecht. De kunst van het juridische ambacht
- De road-shows, o.a. met de primus inter pares, en wat je daarvan kunt leren
- Mediation
- Wel of niet in de persoon gelegen redenen bij Ontslag.

De dag vindt plaats op ons kantoor, Molenveldlaan 158, 6523 RN Nijmegen.



Mr. R.K.A. Kop studeerde Nederlands recht aan de universiteit van Utrecht. (1989-1994) en daarna volgde hij diverse postacademische opleidingen. Hij is o.a. lid van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN). Roel

Kop heeft in het rechtsgebiedenregister van de Nederlandse Orde van Advocaten de volgende rechtsgebieden geregistreerd: Arbeidsrecht, met de deelgebieden arbeidsmediation, collectief ontslag, internationaal arbeidsrecht en medezeggenschap.

Roel Kop leidt graag mensen op en ontving daarvoor een Award, de Zilveren Patroon. Tevens schrijft hij columns, artikelen en maakt hij films over de diverse aspecten van zijn vak.

Sjoerd Scholte

Aanvullend bij het ontwikkelings- en ontplooiingstraject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap” biedt Pyramide diensten en expertdagen aan van diverse experts. Sjoerd Scholte biedt de deelnemers een gratis adviesgesprek aan.

Bent u door de Pyramide aanpak geïnspireerd geraakt om de volgende stap te zetten met uw organisatie? Dan is de kans groot dat u in een fase van duurzame vooruitgang terechtkomt. Bij deze fase komt vaak ook de behoefte aan werkkapitaal om de hoek kijken. Of misschien zelfs de overname van een branchegenoot om samen kracht bij te zetten op de transformatie naar perspectiefvol leiderschap. Uw businessplan kunt u met een intake-adviesgesprek laten challengen op de haalbaarheid van de financieringsoplossing die hoort bij uw next step. De regisseurs van bedrijfskapitaal van NLInvesteert zitten voor u klaar. Maak hiervoor een afspraak via sscholte@nlinvesteert.nl of 085-4018705 voor een gratis adviesgesprek.



Sjoerd Scholte was voorheen onder andere directievoorzitter van de Rabobank Apeldoorn en omgeving en is nu onder andere Regiodirecteur NLInvesteert Zwolle, Founding Partner EQonomie en vice-voorzitter Raad van Toezicht Stichting Ygdrasil.

Lucas van Wees

Aanvullend bij het ontwikkelings- en ontplooiingstraject “Transformeren naar perspectiefvol leiderschap” biedt Pyramide diensten en expertdagen aan van diverse experts.

Lucas van Wees biedt een dag aan over “**Nationaal en internationaal HRM: Crossing, Understanding & Dealing with Borders, een driesprong in HRM**”. Hij is, samen met Ton Barning, auteur van het boek “HR op het hoogste niveau”. De deelnemers ontvangen een exemplaar van het boek.

Lucas van Wees zal met de deelnemers een aantal praktijkcases delen welke illustratief zijn en waren voor grootschalige veranderingen en reorganisaties gedurende zijn loopbaan. Dit leidt tot inzichten en reflectie over de eigen praktijk en helpt om effectiever en efficiënter te opereren richting teams, leidinggevend en andere stakeholders.



Drs Lucas van Wees, MBA/MBT heeft ruim 36 jaar gewerkt voor multinationals als Philips, Shell, KPN en KLM en laatstelijk als directeur HRM voor de UvA. Als Vice-President HRM was hij voor Air-France/KLM intensief betrokken bij de post-merger integratie in meer dan 100 landen en op beide hoofdkantoren. Hij was tevens President van The European Association of People Management waar hij 36 nationale HR-verenigingen en 250.000 HR-professionals heeft vertegenwoordigd. Hij is ook bestuurder bij The World Federation of People Management Associations. Van Wees was (co)auteur van meerdere boeken en (internationale) artikelen over HRM en leiderschap, waaronder een boek over HRM in Europe, welke HR-praktijken in 13 landen beschrijft.



PYRAMIDE®

Ontwikkeling en ontplooiing in vertrouwen