

Lodewijk Gimberg & Erwin Schwartz

In positie

Hoe **jouw leiderschap**
meer mogelijk maakt
als je zelf verandert

Boom

LODEWIJK GIMBERG
ERWIN SCHWARTZ

IN POSITIE

Hoe jouw leiderschap meer mogelijk
maakt als je zelf verandert

Boom

AANBEVELINGEN

‘Het zelfbeeldmodel klinkt persoonlijk, maar het effect reikte veel verder. Toen ik anders naar mezelf ging kijken, veranderde hoe ik besloot, delegeerde en losliet – pas toen kwam mijn team echt in beweging. Voor elke directeur die denkt dat verandering een kwestie van aansturing is: het begint een niveau dieper, bij jou.’

Raymond Verhagen, algemeen directeur Betonrestore

De belangrijkste doorbraak in de verbetering van onze commerciële resultaten kwam niet voort uit een nieuwe strategie of een nog slimmer product, maar uit een verandering in mijn eigen leiderschap. Stretched liet mij zien dat teams vaak niet verder groeien dan de overtuigingen van hun leidinggevende. Daarnaast heb ik geleerd dat bij verandering niet de inhoud of de richting doorslaggevend is, maar het vermogen om mensen mee te nemen in het waarom. Wanneer mensen begrijpen waarom een verandering nodig is, ontstaat begrip, vertrouwen en eigenaarschap. Pas dan komt de inhoud echt tot leven. Dat inzicht heeft een blijvende impact gehad op mij en mijn team. In Positie biedt op een toegankelijke en praktische manier dezelfde waardevolle inzichten. Een aanrader voor iedere manager die het beste uit zichzelf én zijn mensen wil halen.’

Marc Heijnis, manager Commercie ENGIE Energie Nederland

‘Positie is geen titel op je visitekaartje. Het is een keuze die je elke dag opnieuw maakt. Dat inzicht alleen al maakt dit boek zijn geld waard – de rest is bonus.’

Sander van der Hoek, business director House of Bèta

'In 2023 en 2024 heb ik intensief met Lodewijk en Erwin samengewerkt, zowel in een traject voor leiderschapscoaching als in een grootschalige organisatieverandering. De doelen die ik wilde bereiken met de coaching, heb ik op aangename en inzichtvolle manier bereikt. Voor de organisatiewijziging hebben Lodewijk en Erwin geholpen om de basis vorm te geven en de activatie voor te bereiden. Ik kan de kennis en ervaring van Lodewijk en Erwin van harte aanbevelen, met daarbij ook de manier waarop die praktisch goed kan worden toegepast in een zakelijke context.'

Paul Pottuijt, manager System Operations & Market Developments TenneT

'Echt een boek dat leiderschap en verandering samenbrengt. In Positie laat zien wat volgens mij de kern is: je organisatie beweegt pas als de leider dat zelf doet. Praktisch, eerlijk, toepasbaar en voor iedereen die verandering écht wil laten werken.'

Anouk Sanders, manager Change & Development Budget Thuis

'Een inspirerend en praktisch boek dat leiders helpt te ontdekken hoe echte verandering begint: door bewust de eigen positie te veranderen. Een aanrader voor iedereen die verandering niet wil managen, maar wil laten ontstaan en impact wil creëren.'

Rogier van Veen, manager spelersparticipatie KNLTB

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	Verandering: het begint bij jou	13
1	Vooraf – de regels zijn veranderd	17
	1.1 Een andere wereld, andere verwachtingen	17
	1.2 Spanningen voor leiders van vandaag	19
DEEL I	Leiderschap voor een nieuwe tijd	23
2	Waar leiderschap het verschil maakt	25
	2.1 Jouw leiderschap werkt door	25
	2.2 De sweet spot van leiderschap in verandering	26
	2.3 Verandering komt van binnenuit	29
	2.4 Waarom je titel alleen je nog geen leider maakt	33
3	Stretchen – hoe je groeit	37
	3.1 Drie zones: comfort, stretch en paniek	37
	3.2 Wat is stretchen?	41
	3.3 Je kunt altijd meer dan je denkt	43
	3.4 Het stretchproces	45
	3.5 Stretchen doe je op meerdere lagen	47
	3.6 Zo start je met stretchen	50

4	Moed als voorwaarde voor verandering	53
4.1	Waar het spannend wordt	53
4.2	Moed helpt je door de <i>Neutral zone</i> te bewegen	55
4.3	Wat moedige leiders anders doen	57
DEEL II	Leiderschap in verandering	59
5	Spanningsvelden: jouw terrein	61
5.1	De pijn van leidinggeven aan verandering	61
5.2	Spanningsvelden: waar het gebeurt	63
5.3	De reflex: kant kiezen	64
5.4	Jouw persoonlijke lading	65
5.5	Het alternatief: balanceren en dragen	67
5.6	Impact als kompas	68
6	Verander! Maar houd de boel wel stabiel draaiend	71
6.1	De dubbele opdracht	72
6.2	Verandering is geen uitzondering	73
6.3	Wat is echte stabiliteit?	74
6.4	Stevig staan in de flow van veranderen	76
6.5	Zo verstevig je de gewoonte	78
7	Hoe sneller de oplossing, hoe minder er verandert	81
7.1	De illusie van probleemoplossing	81
7.2	Quick fix?	83
7.3	Het probleem is zelden het probleem	85
7.4	De fixreflex als saboteur	87
7.5	Zo doorbreek je de fixreflex	88
8	Te druk om te kiezen	95
8.1	De illusie van productiviteit	95
8.2	Waarom prioriteiten stellen zo moeilijk is	96
8.3	De praktijk: druk en toch geen resultaat?	97
8.4	Hoe doorbreek je het spanningsveld van ongewenste drukte?	100

9	Van frictie naar flow	107
9.1	Frictie: vloek of zegen?	108
9.2	Wanneer wordt frictie een probleem?	110
9.3	Waar frictie vandaan komt	111
9.4	Van frictie naar flow: jouw rol als leider	114
10	Nabij genoeg voor contact, veraf genoeg voor overzicht	117
10.1	Je rol als leider	117
10.2	De eerste valkuil: kunstmatige harmonie	120
10.3	De tweede valkuil: kille afstand	122
10.4	Op weg naar echte harmonie	123
10.5	Sturen op resultaat zonder relaties te schaden	126
11	Herkenbare spanningen die je keer op keer tegenkomt	131
11.1	De kloof tussen intentie en gedrag	132
11.2	De spanning tussen zichtbaarheid en authenticiteit	133
11.3	De druk tussen boven en onder	135
11.4	De twijfel tussen stevigheid en menselijkheid	136
12	Hoe jij staat in het spanningsveld	139
12.1	Jij bent het spanningsveld	139
12.2	Waarom jij liever snel wilt kiezen	140
12.3	Van weten naar zijn	142
12.4	Metaskills: vermogens die ruimte maken voor groei	143
DEEL III	In beweging van binnenuit	147
13	Jouw impact is geen toeval	149
13.1	Je verkrijgt uitkomsten die bij je passen	149
13.2	Welke onzichtbare krachten zijn er aan het werk?	151
13.3	Resultaat volgt zelfbeeld	157

14	Durven zeggen wat je wilt	161
14.1	Je ziet wat je wilt zien	162
14.2	Wat wil je echt?	163
14.3	Waarom je het niet uitspreekt	165
14.4	Waar jij voor staat	168
15	Vergroten van je bewegingsruimte	173
15.1	Wanneer je voelt dat je in beweging wilt komen	173
15.2	Ga voor iets wat je na aan het hart gaat	176
15.3	Inner-work	177
15.4	Begin maar gewoon	185
15.6	Een paar nuances	187
DEEL IV	Beweging maken: van inzicht naar impact	189
16	Drie verandertools	191
16.1	De kracht van een voorspelbare veranderaanpak	191
16.2	Hoe je gebruikmaakt van momentum	195
16.3	Energie als brandstof voor verandering	197
16.4	Hoe nu verder?	199
	Dankwoord	201
	Gebruikte literatuur	203

INLEIDING

VERANDERING: HET BEGINT BIJ JOU

Met een zucht staat Marleen op. Ze heeft net haar teammeeting afgerond. Weer zonder duidelijke besluiten of acties. Iedereen was druk, de sfeer leek oké, maar onder de oppervlakte hing iets gelatens. Niemand die echt positie innam. Niemand die het gesprek op scherp zette.

Als ze eerlijk is naar zichzelf, dan weet ze: wat ik hier heb laten zien, is niet goed genoeg. De output is al een tijdje te laag. Het team blijft hangen in praten, afstemmen en nog een keer kijken. Maar het komt niet verder. En ik laat het gebeuren.

Niet omdat het team het niet kan, maar omdat ik het nog niet van hen verlang.

De verandering waar ze voor staat, vraagt om iets anders. Om meer dan goede bedoelingen. Niet nog een overleg met meer van hetzelfde. Het vraagt van Marleen dat zij een andere standaard neerzet. In kwaliteit, in hoe ze met elkaar samenwerken, in wat ze wel en niet accepteert. En het vraagt om lef van haar om ook echt die kant op te bewegen.

En precies daar wringt het. Niet alleen bij Marleen, maar bij veel leiders. Ze willen wel, maar weten niet altijd hoe. Ze zien kansen, maar twijfelen ook. Ze voelen druk, maar weten niet goed hoe ze daarmee moeten omgaan. Terwijl het iemand anders in precies dezelfde omstandigheden wél lukt om impact te maken. Om mensen in beweging te brengen. Om richting te geven én ruimte te houden. Zij lijken feilloos aan te voelen wanneer ze moeten sturen, en wanneer ze moeten loslaten.

Wat is ervoor nodig om dat laatste type leiderschap bij jezelf aan te boren? En hoe doe je dat dan concreet? Daarover gaat dit boek. Over de vraag of je als leider

jezelf en je omgeving in beweging durft te brengen – juist als het schuurt. Over wat het vraagt om goed te leiden in verandering: niet door meer kennis te vergaren, maar door meer moed, zelfinzicht en eigenaarschap te laten zien. En over de keuze die jij als leider elke dag opnieuw kunt maken: om te stretchen, of te blijven hangen in ogenschijnlijke comfort.

Als er iets verandert in een organisatie, gaat de aandacht vaak uit naar systemen: teams, processen, werkwijzen, strategie of structuur. Maar veel minder vaak ligt de focus op degene die de verandering mogelijk moet maken: op jou. Terwijl jij daar nu juist het verschil maakt. Leaders bepalen niet alleen de richting, maar ook het ritme en de toon van de verandering. Het is aan hen om voorop te lopen, richting te geven en het voorbeeld te zijn. En juist aan die kwaliteiten besteden leiders zelf opvallend weinig aandacht.



**Echte verandering begint niet bij de organisatie.
Die begint bij jou.**

Wij zien het dagelijks: leiders die het verschil willen maken, maar vastlopen. Niet vanwege een gebrek aan motivatie of betrokkenheid, maar omdat ze zichzelf nog niet in een positie hebben gebracht om dat verschil te kunnen maken. Er is niemand die hen daarin begeleid heeft. Ze willen bouwen aan vertrouwen, verbinding en verandering, maar merken dat ze zich vooral bezighouden met brandjes blussen en van afspraak naar afspraak rennen. Ze zien mentale uitval in hun team toenemen, zonder te weten hoe ze het tij kunnen keren. Zij zijn gemotiveerd, maar missen de juiste toerusting. Vaak worden leiders geacht veranderingen te leiden, zonder dat ze daar ooit echt in zijn getraind.

Dit boek gaat over die vaak onzichtbare, maar cruciale kant van verandering: de spanningen, tegenstrijdigheden en keuzes waar je als leider mee te maken krijgt. We willen je niet een blauwdruk of dé oplossing bieden, maar je uitnodigen om zelf je antwoorden te vinden – zowel in jezelf als in de praktijk. Want echte verandering begint niet bij de organisatie, maar bij jou.

Jouw leiderschap werkt als een hefboom. Als jij in beweging komt, komt er meer in beweging. Jouw beweging maakt of breekt het werkplezier, de motivatie en het mentale welzijn van je mensen – en, niet te vergeten, van jezelf.

” Jouw leiderschap is geen luxe. Het is een hefboom.

Daarmee is dit boek voor iedereen die leidinggeeft aan mensen in verandering. Met en zonder formele titel. Voor de manager die merkt dat sturen op cijfers alleen niet meer werkt. Voor de teamleider die voelt dat er meer in zit en zoekende is hoe je dat eruit haalt. Voor de directeur die zich na succesvolle jaren afvraagt of haar aanpak nog wel echt het verschil maakt. Maar ook voor de HR-professional die organisaties van binnenuit wil laten groeien, maar op weerstand stuit die lastig te plaatsen is. Voor de projectmanager die een strak *change plan* heeft, maar merkt dat de echte dynamiek zich ergens anders afspeelt. Voor de coach die anderen wil helpen groeien, maar zichzelf er soms op betrapt dezelfde vragen te stellen als zijn coachees.

De voorbeelden en situaties in dit boek komen vaak uit de wereld van leidinggevend, maar de inzichten zijn niet voorbehouden aan een functietitel. Wat verbindt is het streven om écht het verschil te maken. En het besef dat dit begint op een plek die je soms liever omzeilt: bij jezelf. In dit boek spreken we je aan als leider. Want, zoals je zult ontdekken: leiderschap is meer een keuze dan een functie. De keuze om te zien wat er nodig is en daar ook naar te handelen.

Hoe je het meeste uit dit boek haalt

Lees- en doewijzer voor leiderschap in verandering

Dit boek is geschreven vanuit onze eigen ervaringen, onze visie op dit onderwerp én vanuit de gesprekken in onze coachpraktijk. De vraag hoe je als leider écht impact maakt, hoe je jezelf in positie brengt om uitkomsten te halen die er voor jou toe doen, vormt daarbij de rode draad. En het doel is om je in beweging te brengen en te helpen groeien als mens en leider. Elk hoofdstuk verkent een ander aspect, verdiept het en helpt je om je eigen antwoorden te vinden. We putten daarbij uit inzichten en inspiratie uit onderzoek en de praktijk, op een manier die je direct kunt toepassen.

We nemen je mee in een aanpak zoals we die ook gebruiken in leiderschapsprogramma's en coaching. We hebben gemerkt dat deze aanpak werkt als je aan de slag gaat met onderwerpen die niet direct één oplossing kennen, maar die zich veel meer als een vraagstuk laten zien waarop jij zelf jouw antwoord moet vinden.

Het boek bestaat uit vier delen:

1. **Leiderschap voor een nieuwe tijd.** Wat vraagt verandering écht van jou als leider?
2. **Leiderschap in verandering.** Hoe ga je om met de spanning die verandering met zich meebrengt?
3. **In beweging van binnenuit.** Hoe vergroot je je impact door persoonlijke groei?
4. **Beweging maken – van inzicht naar impact.** Modellen, werkvormen en oefeningen die je direct kunt toepassen.

Je bent al goed. Daar zijn wij van overtuigd. Maar hoe goed kun je écht worden? Dat is de vraag. Want leiderschap in verandering vraagt om méér. En er is altijd meer mogelijk dan je denkt. In elk hoofdstuk vind je daarom vragen, voorbeelden en oefeningen die je uitnodigen om een stap verder te gaan dan je misschien gewend bent. Om te onderzoeken én te ervaren. Soms vraagt dat om anders kijken, soms om anders doen. Je krijgt de ruimte om stil te staan bij wat je voelt, denkt en kiest, om vervolgens stap voor stap toe te passen wat je ontdekt.

Wij noemen dat stretchen. Net zoals fysiek stretchen ruimte creëert in je lichaam, creëert dit mentaal en emotioneel ruimte voor nieuwe perspectieven, andere keuzes en krachtiger leiderschap. Het voelt soms een beetje ongemakkelijk, het kan schuren, maar dit is wel waar jouw groei zit en hoe je in de positie komt om voor jou belangrijke uitkomsten te halen.

Om die groei zichtbaar te maken, helpt het om je inzichten, gedachten en reflecties ergens vast te leggen. Dat kan in je telefoon of in een notitieboek, gedurende de dag of juist 's avonds als je terugkijkt op je dag. Kies een moment dat voor jou goed werkt. Je legt hiermee een verzameling aan van stukjes losse informatie en observaties. Als je daar vervolgens wekelijks op terugkijkt, ontstaat er overzicht. Je kunt die verzameling gebruiken om te kijken of je een rode draad of patronen ontdekt. Stel jezelf daarbij vragen als: Wat leer ik hieruit over mezelf? Wat heb ik ontdekt over de impact die ik maak? Wat werkte? Wat verraste? Breng ik mezelf hiermee in een betere positie? Waar zit mijn volgende stretch?



Je bent al goed. Maar hoe goed kun je écht worden?

HOOFDSTUK 1

VOORAF – DE REGELS ZIJN VERANDERD

Leidinggeven en verandering waren altijd al complex. Maar de combinatie van wat er nu allemaal speelt in de wereld, is van een andere orde. Dit hoofdstuk laat je zien wat er precies gebeurt en waarom dat vraagt om een ander soort leiderschap.

1.1 Een andere wereld, andere verwachtingen

Dat zaken in beweging zijn, is van alle tijden. Wat uniek is voor onze tijd, is de hoeveelheid onderwerpen die tegelijk in beweging zijn, de magnitude ervan en de onduidelijkheid over wat die beweging precies betekent én hoe je je daar als leidinggevende toe moet verhouden.

Wat betekenen de opkomst en de snelle ontwikkeling van AI voor je bedrijfsvoering? Hoe ga je om met het gevoel van sluimerende ontevredenheid en de verruwing in de maatschappij? Hoe hou je dat buiten de deur van je team? Bieden geopolitieke verschuivingen kansen of vormen ze een enorme bedreiging? Oude kaders en wereldbeelden brokkelen in rap tempo af, en een nieuwe blauwdruk is er in veel gevallen nog niet. Kortom, aan verandering én onzekerheid geen gebrek, wél aan richting en duidelijkheid.

In die context verandert ook het beeld van leiderschap razendsnel. Het is niet dat eerdere vormen ineens verkeerd zijn, maar de wereld heeft nu iets anders nodig en vraagt ook iets anders van jou. De lat ligt hoger. Verschillende onderzoeken, onder andere van DDI (2025) en PwC (2025), laten zien dat de verwachtingen van wat een leider behoort te kunnen zijn gestegen. DDI's onderzoek laat daarnaast zien dat het vertrouwen van medewerkers in hun leidinggevendenden is gedaald. Een teken dat

leiders steeds moeilijker kunnen voldoen aan wat er tegenwoordig van hen wordt verwacht. Naast strategisch inzicht hebben, richting kunnen geven en resultaten boeken, verlangen medewerkers vandaag de dag dat leiders ook andere eigenschappen hebben. Ze willen meer menselijkheid, meer betrokkenheid, meer dialoog. En tegelijkertijd willen ze leiders die durven kiezen en koers houden. Leiders die met hun kop in de wind gaan staan, in de wetenschap dat hun richting kansen én weerstand gaat opleveren.

Deze ontwikkeling lijkt universeel te zijn, maar op verschillende manieren te worden geuit. Er wordt veel geschreven over millennials en gen Z: deze generaties spreken hun verlangen uit naar gelijkwaardige relaties, openheid en verbindend leiderschap. Dat zien wij ook; zij maken die behoefte inderdaad vaak expliciet. Maar het is een misvatting om dit te zien als iets wat specifiek bij deze generaties hoort. We hebben de neiging dit zo te framen, juist omdat ze hier heel luid over zijn. Maar onderzoek wijst erop dat de onderliggende behoefte veel breder leeft. Onderzoek van bijvoorbeeld Gallup (2022) laat zien dat de betrokkenheid van medewerkers nauwelijks verschilt tussen generaties. Ook oudere generaties hechten waarde aan openheid, vertrouwen en betekenisvolle feedback. Alleen uit zich dat vermoedelijk anders. Waar de een vraagt om open gesprekken en feedback, zoekt de ander het in duidelijke kaders, consistente besluitvorming en heldere procedures.

Het verschil zit dus niet in wat mensen nodig hebben, maar in hoe ze dat kenbaar maken. De vorm verschilt, maar onderliggend gaat het om hetzelfde: gezien en serieus genomen worden, en kunnen vertrouwen op de leider. Waar we het hier over hebben is in feite onderdeel van een bredere beweging, waarin het gaat om een verschuiving naar kenniswerk, groeiende autonomie en modern leiderschap; een beweging die vraagt om verbinding én duidelijkheid.

Ga er dus maar aan staan. Jouw rol als leider is urgenter én ingewikkelder dan ooit. Je wordt geacht duidelijkheid te geven in een onduidelijke wereld. Tegelijk moet je menselijk blijven. Ruimte laten. En balans houden tussen de waan van de dag en de toekomst die gebouwd moet worden. De uitdaging is daarmee heel scherp: de verwachtingen stijgen, terwijl het houvast afneemt.

” **Jouw rol als leider is urgenter en ingewikkelder dan ooit.**

En hoewel de roep om goed leiderschap toeneemt, zien we in de praktijk dat er juist weinig wordt geïnvesteerd in de cruciale competenties die steeds meer nodig zijn (Bersin, 2023): zelfkennis, verandervermogen en het kunnen omgaan met onzekerheid.

Goed leiderschap draait allang niet meer alleen om systemen, cijfers en rapportages. Natuurlijk blijven die belangrijk, maar wat mensen onthouden, is welk gevoel je ze geeft. Of je er bent, en hóé je er bent als het erop aankomt. Of je dichtbij durft te blijven als het spannend wordt. Welke vrijheid en welke kaders daarbij horen. Wat ‘goed’ is wordt daarmee steeds vaker bepaald door het innerlijk kompas van de leider. Door het vermogen te weten waar en wanneer jij het verschil maakt en het lef om daarnaar te handelen.

” De verwachtingen stijgen, terwijl het houvast afneemt.

1.2 Spanningen voor leiders van vandaag

Leiders die een organisatie draaiende moeten houden én moeten veranderen. Die moeten sturen én loslaten. Presteren én coachen. Niet gek dat leidinggevendenden in onze coachpraktijk het gevoel beschrijven dat ze vaak in een spagaat zitten. Dat ze geregeld het gevoel hebben niet te weten wat te doen. Want hoe kun je als leider én sturen én loslaten, hoe kun je presteren en coaching laten samengaan? Dat zijn cruciale vraagstukken, waar je een antwoord op móét zien te vinden.

Zolang je hier namelijk geen oog voor ontwikkelt, betaal je daar als organisatie vroeg of laat een prijs voor. En zolang deze spanningen onderbelicht blijven, resteert jou als leider maar één ding: improviseren. Je rent van hot naar her, probeert aan alle verwachtingen te voldoen, en vraagt je intussen steeds vaker af of je nog wel de juiste persoon op de juiste plek bent. De twijfel groeit. De energie raakt op. Uit onderzoek van DDI (2025) blijkt hoe urgent dit probleem is. Zeven op de tien leidinggevendenden ervaren een sterke toename van stress. Vier op tien overwegen hun rol op te geven om hun eigen welzijn te beschermen. En het straalt af op anderen. Jong talent geeft steeds vaker aan bewust niet te kiezen voor een leidinggevende positie. Dit is niet alleen een individueel probleem of vraagstuk, hier is een uitstroom aan het ontstaan.

Ook medewerkers voelen het als je deze spanningen niet goed hanteerbaar weet te maken. Zij krijgen dan tegenstrijdige signalen: ze moeten vernieuwen, maar wel volgens de oude regels. Ze krijgen autonomie, maar krijgen daar geen echte ruimte voor. Zij worden geacht impact te maken, maar zonder heldere richting. Vooral de mensen die het verschil willen maken, toekomstgericht, ontwikkelgedreven en met hart voor de zaak, raken hier gefrustreerd door. Medewerkers die van hun leiders onvoldoende ruimte krijgen voor groei zijn bijna vier keer meer geneigd binnen een jaar te vertrekken (DDI, 2025). En ook zij zijn regelmatig de uitputting nabij. Zo sluipt middelmatigheid binnen. Niet uit onwil, maar omdat de energie om te vernieuwen verdampt.

Dit betekent dat je als leider op zoek moet gaan naar antwoorden op belangrijke vragen: Hoe ontstijgt je die middelmatigheid? Hoe zorg je ervoor dat motivatie niet verdampt? Hoe blijf je moeiteloos schakelen tussen verschillende rollen? Hoe ben je als leider helder in je visie en sta je goed in contact met je medewerkers? Wanneer moet je ergens extra op duwen, en wanneer neem je juist afstand of vertraag je?

De toekomst is aan leiders die hun gedrag afstemmen op het moment én op hun mensen. Hier kun je aan werken: een eerste bepalende stap is het vergroten van je zelfinzicht.

Stretch: welke spanningen herken je?

Inzicht in jezelf en in de vraag wat leiderschap in verandering écht van je vraagt – in onze praktijk zien we dat dit vaak begint bij eerlijkheid naar en duidelijkheid voor jezelf.

Kijk eens naar de volgende situaties. Wat herken jij erin, of misschien juist niet?

- Je probeert controle te houden, maar merkt dat je daarmee de beweging soms juist vertraagt.
- Je bent scherp op jezelf en anderen, maar verliest daardoor soms het vertrouwen of een gevoel van ontspanning.
- Je houdt het graag gezellig met iedereen, maar vindt het lastig om echt door te pakken.
- Je bent tevreden met hoe het gaat, maar voelt dat je groei stilstaat.

- Je hebt grootse ambities, maar nauwelijks tijd om stil te staan bij wat er in jouzelf moet veranderen.

Door eerlijk te kijken naar wat je herkent – én wat je liever niet wilt zien – ontstaat er meer zelfinzicht. En dat geeft een scherper beeld van wat leiderschap in verandering op dit moment van jou vraagt. Het antwoord op die vraag blijkt meestal een inspanning die je zult moeten leveren. Durf jij jezelf de vraag te stellen: welke inspanning vraagt dit moment van mij als leider?

Een lees- en doeboek voor leiders die niet meer willen wachten op verandering, maar die zelf de beweging durven creëren.

Je ziet wat er moet veranderen. Je weet waar je naartoe wilt. En toch komt de beweging maar moeizaam op gang. Het gaat trager dan je wilt, de weerstand is groter dan je verwacht en je impact blijft achter. Wat je vaak niet ziet: als leider houd je zélf onbewust de beweging tegen die je probeert te creëren.

In positie laat zien wat er onder de oppervlakte gebeurt wanneer verandering vastloopt, en je niet de uitkomsten haalt waar je zo naar verlangt. Je ontdekt hoe je zelfbeeld, je overtuigingen en ingesleten patronen je gedrag bepalen – en daarmee de beweging die je voor jezelf of bij anderen wel of niet creëert. Met de stretchmethode leer je op cruciale momenten iets anders te doen. Niet door nóg harder te werken of harder te duwen, maar door je positie en gedrag bewust te verschuiven. Juist daar ontstaat ruimte voor beweging, groei en meer impact.

Herkenbare casussen, scherpe spanningsvelden en concrete oefeningen helpen je om stretches direct toe te passen in je dagelijkse leiderschap. Vanuit de situaties die jij elke dag tegenkomt: te druk, te veel weerstand, te weinig beweging. Echte verandering begint niet bij de organisatie. Die begint bij jou.

Lodewijk Gimberg is leiderschapscoach, organisatieadviseur en medeoprichter van Stretched Company. Al ruim twintig jaar coacht hij leiders en teams die het verschil willen maken. Zijn overtuiging: verandering houdt pas echt stand als je als leider bij jezelf durft te beginnen en van daaruit je team en organisatie meeneemt.



Erwin Schwartz is COO van ONEXP, executive coach en medeoprichter van Stretched Company. Vanuit zijn ervaring als leider, ondernemer en coach begeleidt hij leiders en teams bij het realiseren van verandering, met bijzondere aandacht voor de rol die je daarin als leider zelf te spelen hebt.

