

Leiderschap onder de loep

Verhoog retentie, productiviteit en bevoegenheid met deze praktische leiderschapsgids voor HR en leidinggevenden



Inhoudsopgave

1. Waarom leiderschap de sleutel is tot organisatorisch succes.	4
Hoe deze gids jou helpt	4
2. Leiderschapstrends en uitdagingen in 2025	5
Leiderschap onder de loep	7
3. Waarom traditioneel leiderschap niet meer werkt	8
Leiderschap voor de uitdagingen van morgen	9
4. De impact van leiderschap op organisatorisch succes	10
De impact van leiderschap op bevoegdheid, retentie en productiviteit	11
De invloed van leiderschap op aanpassingsvermogen, verandering en toekomstbestendigheid	12
Effectief verandering aansturen	12
Een toekomstbestendige organisatie	13
5. Hoe meet je de impact van leiderschap?	15
Op organisatieniveau: leiderschap verbinden met strategie en cultuur	15
Op individueel niveau: de ontwikkeling en groei van leiders	16
6. Effectory: jouw partner voor leiderschapsontwikkeling	17



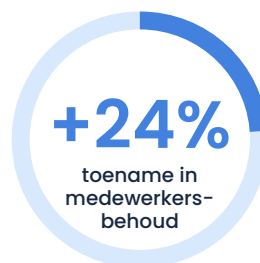
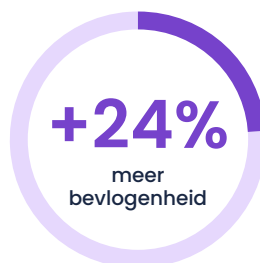
Alle feiten op een rijtje: waarom effectief leiderschap cruciaal is



Mensen verlaten hun baas, niet hun baan.

Gebrekkig leiderschap is één van de
voornaamste vertrekredenen.

Effectief leiderschap loont:



Leiders staan onder druk!

Met kunstmatige
intelligentie, talentschaarste,
generatieverschillen,
DGI en de vraag naar
flexibel leiderschap staan
leiders voor complexere
uitdagingen dan ooit.



Het goede nieuws? Leiderschap kan je meten.

Met de juiste
oplossingen en
strategieën kun je het
leiderschap in jouw
organisatie analyseren
en verbeteren op elk
niveau.

1 Waarom leiderschap de sleutel is tot organisatorisch succes

Sterk leiderschap maakt het verschil. Het bepaalt de prestaties van een organisatie, beïnvloedt hoe medewerkers hun werk ervaren en zorgt ervoor dat teams kunnen meebewegen met verandering. Zowel op directieniveau als binnen het senior en middenmanagement is leiderschap essentieel voor bevlogenheid, productiviteit en retentie.

Op organisatieniveau vormen leiders de strategie en cultuur. Dat is van belang omdat medewerkers die zich gesteund voelen en verbonden zijn met de visie van de organisatie beter presteren. Leiders zetten de koers uit, versterken vertrouwen en creëren een werkomgeving waarin mensen het beste uit zichzelf halen.

Op teamniveau gaat het om de dagelijkse praktijk en de juiste communicatie. De manier waarop managers leidinggeven bepaalt of medewerkers blijven, zich ontwikkelen en écht impact maken.

Hoe deze gids jou helpt

In deze gids analyseren we de rol van leiderschap in de moderne werkomgeving. We laten zien hoe leiderschap direct invloed heeft op bevlogenheid, retentie en bedrijfsresultaten, en we gaan dieper in op waarom traditionele leiderschapsmodellen niet langer volstaan.

Je krijgt inzicht in praktische, data-gedreven methoden om leiderschap binnen je organisatie te meten, managers te ondersteunen in hun ontwikkeling en een sterke leiderschapscultuur op te bouwen die echt impact maakt. Daarvoor moet je eerst weten welke trends en uitdagingen je in 2025 te wachten staan.



2 Leiderschapstrends en uitdagingen in 2025

De werkmodellen en strategieën van organisaties in Nederland en daarbuiten evolueren continu. Terwijl de strijd om talent onverminderd doorgaat, biedt technologie nieuwe mogelijkheden die vragen om nieuwe vaardigheden. Tegelijkertijd brengen verschillende generaties hun eigen verwachtingen mee over thema's als digitalisering en DGI.

Om toekomstbestendig te blijven, hebben organisaties leiders nodig die wendbaar zijn, teams kunnen afstemmen op duidelijke doelen en met empathie en flexibiliteit leidinggeven.

Enkele van de uitdagingen waar leidinggevendenden dit jaar mee te maken krijgen:



Talent werven en behouden

De arbeidsmarkt ontwikkelt zich voor veel organisaties op een te hoog tempo, waardoor ze achterblijven. Meer dan 50% van de Nederlandse werkgevers kampt met een medewerkerstekort¹. Het einde van de strijd om talent is nog niet in zicht. Bekwame medewerkers die beschikken over de vereiste kwalificaties, technische vaardigheden en ervaring, zijn schaars in onder andere IT, de zorg- en bouwsector.



Digitale transformatie en AI

AI en automatisering veranderen al geruime tijd de manier waarop organisaties werken. Echter ervaart 60% van de professionals in Nederland een digitale vaardigheidskloof². Leiders moeten hun medewerkers in staat stellen om effectief met deze technologieën om te gaan. Managers kunnen de vaardigheidskloof in hun organisatie overbruggen met gerichte bijscholing. Daarnaast is het stellen van duidelijke, ethische richtlijnen voor het gebruik van AI net zo urgent. Organisaties die de synergie tussen mens en technologie optimaal benutten, zullen succesvoller zijn dan degenen die hier niet op inzetten.



Verskillende generaties op de werkvloer

Op de werkvloer kunnen verschillende generaties samenwerken, ieder met hun eigen unieke verwachtingen en behoeften. Leidinggevendenden moeten in staat zijn om deze verschillende wensen te begrijpen en te ondersteunen, door manieren te vinden om in te spelen op wat medewerkers drijft. Of het nu gaat om persoonlijke ontwikkeling, het aanbieden van zinvol werk of flexibele werkmodellen, leiders moeten een omgeving creëren die medewerkers ondersteunt in hun groei en welzijn. Zo dragen ze bij aan het succes van de organisatie, maar ook aan de tevredenheid en betrokkenheid van hun teams.

¹ [Meer dan 50% werkgevers ervaart of verwacht personeelstekorten](#)

² [Waarom de Nederlandse digitale vaardigheidskloof groeit](#)

4 Flexibel leiderschap

Steeds vaker blijkt dat niet alle teams een traditionele leider nodig hebben die richting geeft, beslissingen maakt en taken verdeelt³. Het hangt af van de specifieke situatie en de omstandigheden van het team welke leiderschapsstijl het beste werkt. Terwijl de traditionele leider met een top-down benadering duidelijke richtlijnen en controle uitoefent, kan in andere situaties een coachende, meer ondersteunende rol effectiever zijn. Het is dus belangrijk dat leiders flexibel kunnen inspelen op de behoeften van hun team en de context waarin ze opereren.

5 Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie (DGI)

DGI gaat over het bieden van gelijke kansen, het stimuleren van een veilige cultuur en het benutten van verschillen in plaats van ze te zien als obstakels. Managers die actie ondernemen op het gebied van DGI zullen daar in de toekomst de vruchten van plukken. Het negeren van DGI is niet alleen schadelijk voor je mensen, maar heeft daarnaast ook een aanzienlijke financiële impact op je organisatie. Amerikaanse bedrijven verliezen jaarlijks \$1,05 biljoen, en Europese bedrijven \$850 miljard, door het ontbreken van gelijkheid en inclusie. Een cultuur van gelijkheid begint aan de top: leiders die het belang van gelijkheid begrijpen en prioriteit geven aan inclusie, zetten de toon voor de hele organisatie⁴.

Reflectie: belangrijke vragen om te stellen

Medewerkers zijn de belangrijkste investering van je organisatie. Effectief leiderschap vertaalt deze investering naar resultaten. Als een organisatie de onderstaande vragen niet kan beantwoorden, of vaak 'nee' zegt, is dat een signaal. Het leiderschap, de koers of de ondersteuning moeten dan onder de loep worden genomen. Door hierover na te denken, kun je zien waar kansen verloren gaan of waar dingen uit balans zijn.



Strategische richting

- Begrijpen leidinggevenden en medewerkers de strategie?
- Is er overeenstemming tussen de strategie en de uitvoering ervan?
- Komt wat leiders denken dat er gebeurt overeen met hoe medewerkers het daadwerkelijk ervaren?

Productiviteit en prestaties

- Waar lopen we vast door inefficiënties?
- Zorgen we ervoor dat mensen op hun best kunnen presteren?
- Hoe houden we onze medewerkers bevlogen en gezond tijdens constante veranderingen?
- Doen we de juiste investeringen voor het duurzaam behouden en ontwikkelen van onze mensen?

³ Dit is wat in 2025 van leiders wordt verwacht

⁴ New Accenture Research Finds Leaders and Employees Hold Differing Views on Progress Toward Equality

Talent en retentie

- Heeft ons talent de juiste middelen en zitten ze op de juiste plek?
- Hoe kunnen we ons toptalent langdurig behouden?
- Ondersteunen we medewerkers genoeg voor toekomstgerichte ontwikkeling?

Leiderschap onder de loep

Deze ontwikkelingen zijn een indicatie dat leiders actie moeten ondernemen om hun benadering aan te scherpen. Om te blijven concurreren zullen leiders bevoegdheid moeten stimuleren en strategieën moeten aanpassen. Dit alles terwijl ze kosten beheren, productiviteit op peil houden en overeenstemming bewerkstelligen binnen de organisatie.

Managers die leiderschapsontwikkeling prioriteit geven, vergroten hun veerkracht en zijn beter in staat om de prestaties van hun teams naar een hoger niveau te tillen.





3 **Waarom traditioneel leiderschap niet meer werkt**

Veel organisaties gebruiken nog steeds traditionele modellen die veronderstellen dat leiderschap uniform is. Deze traditionele aanpak gaat ervan uit dat leiderschap voor iedereen hetzelfde is: één set van vaardigheden en gedragingen voor alle leiders, ongeacht hun persoonlijkheid, teams, sectoren of uitdagingen.

Een traditionele leiderschapsbenadering is rigide, waardoor snel reageren op veranderingen onmogelijk wordt. Het is gebaseerd op een achterhaalde definitie van een goede leider en het negeert het feit dat:

1

Leiders individuen zijn

Persoonlijkheid, sterke punten en capaciteiten variëren per persoon.

2

Context bepalend is

Elk team, elke organisatie of situatie heeft zijn eigen aanpak nodig; wat goed werkt, is niet altijd toepasbaar elders.

Traditionele modellen zijn niet langer effectief op de moderne werkplek, omdat het veranderende situaties, de behoeften van het team en de unieke uitdagingen niet in acht neemt.

Leiderschap voor de uitdagingen van morgen

Modern leiderschap vraagt om een persoonlijke aanpak, waarbij leiders de ruimte krijgen om hun unieke vaardigheden en uitdagingen in verschillende situaties te benutten. Dit vereist een flexibele benadering die rekening houdt met de context van het team en de specifieke omstandigheden. Traditionele leiderschapsmodellen en -programma's bieden vaak niet de juiste ondersteuning om deze persoonlijke, op maat gemaakte ontwikkeling mogelijk te maken.

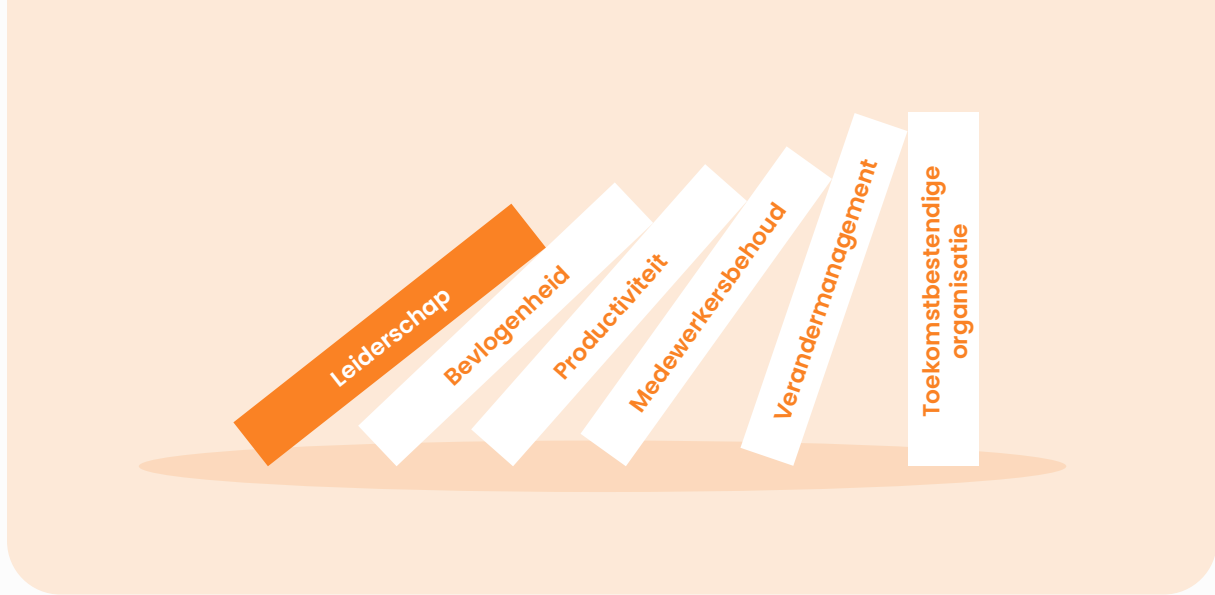
In plaats van een algemene definitie van leiderschap te volgen, moedigen we leiders aan om de regie te nemen over hun eigen leiderschapsontwikkeling door:

- Inzichten op te doen door zelfreflectie
- Hun unieke kijk op leiderschap te definiëren en communiceren
- Verschillen te identificeren tussen hun eigen rolopvatting en de perceptie van anderen
- Inzichten uit feedback in te zetten om bewust leiderschap te bevorderen

Deze aanpak noemen we **bewust leiderschap**. Het verschuift de focus van het proberen te voldoen aan algemene leiderschapscriteria naar leiderschap met authenticiteit en een duidelijk doel. Leiders worden aangemoedigd om te reflecteren, hun impact te begrijpen en voortdurend te verbeteren. Immers, leiderschap gaat niet alleen over leider zelf; ook om de relatie tussen de leider en het team.

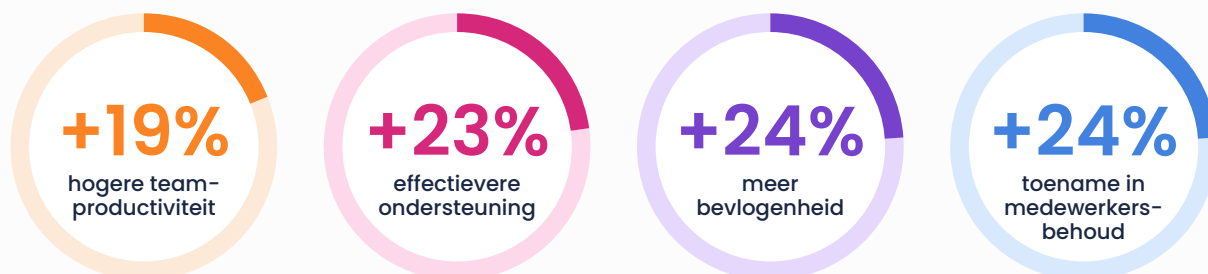
Organisaties die deze benadering toepassen, maken leiderschapsontwikkeling effectiever. Ze bouwen een cultuur waarin leiderschap divers, flexibel en afgestemd is op de uitdagingen van de realiteit. Dit verbetert niet alleen de effectiviteit van leiderschap, maar versterkt ook de bevologenheid en inclusiviteit binnen de organisatie





4 De impact van leiderschap op organisatorisch succes

Een goede leider heeft een positieve invloed op medewerkers, hun prestaties, hoe ze zich voelen en hoelang ze bij de organisatie blijven. De impact lijkt moeilijk in cijfers uit te drukken, maar de data van Effectory wijst uit dat organisaties met effectief leiderschap betere resultaten behalen. Uit de Bevlogenheidsindex™ blijkt dat hoge scores op leiderschap samenhangen met:



Dit biedt HR en managers de onderbouwing die ze nodig hebben om te laten zien waarom leiderschapsontwikkeling cruciaal is voor het verbeteren van prestaties.

Leiderschap speelt daarnaast een belangrijke rol in hoe succesvol veranderingen plaatsvinden binnen een organisatie. Managers zijn verantwoordelijk voor het doorvoeren van veranderingen op de korte termijn, het waarborgen van de toekomstbestendigheid en het behouden van een concurrerende positie.



Vergelijk jouw bevlogenheidsscore met die van bedrijven uit jouw sector of land en organisaties van dezelfde omvang:

De impact van leiderschap op bevlogenheid, retentie en productiviteit

Bevlogen medewerkers voelen zich verbonden met de missie van hun organisatie. Ze zijn gemotiveerd en dragen daardoor bij aan organisatorisch succes. Ook zijn bevlogen medewerkers vaker tevreden met hun werk en blijven ze langer bij hun werkgever.

Managers hebben elke dag de mogelijkheid om de ervaringen van hun mensen te verbeteren. Wanneer een leidinggevende ondersteuning biedt en het team in hun behoeften voorziet, neemt de mate van bevlogenheid toe.

Bevlogenheid heeft effect op de gehele organisatie. Uit ons onderzoek blijkt dat bedrijven met hoge bevlogenheidsscores ook verbeteringen meten op de volgende gebieden:



(De Bevlogenheidsindex™, 2024-2025)

Leiders spelen een belangrijke rol bij het behalen van deze resultaten. Daarvoor hebben ze nauwkeurige informatie nodig over hoe medewerkers hun werk ervaren.

Door regelmatig feedbackmomenten te plannen kunnen managers risico's en potentiële kansen herkennen. Feedback van medewerkers helpt leiders bij besluitvorming en het begrijpen wat mensen nodig hebben. Het vertaalt aannames naar inzichten en zet die inzichten om in actie.

Effectief leiderschap bevordert bevlogenheid, wat uiteindelijk resulteert in duurzaam succes voor de organisatie.



Toptalent is schaars én moeilijk te behouden

Krijg inzichten en strategieën om je beste medewerkers te behouden.

De invloed van leiderschap op aanpassingsvermogen, verandering en toekomstbestendigheid

→ Effectief verandering aansturen

Verandering is onvermijdelijk, hoe managers ermee omgaan is wat het verschil maakt. Het succes van digitale transformatie, strategische verschuivingen en veranderingen zoals fusies, is afhankelijk van hoe leiders dit aanpakken.

Hierbij is feedback van onschatbare waarde. Als leiders begrijpen wat voor soort leiderschap hun medewerkers nodig hebben in tijden van verandering, onzekerheid of groei, kunnen ze hun teams beter ondersteunen.

Volgens **Effectory's Strategic Fitness Model (SF Model)** is succesvolle verandering het resultaat van de balans tussen **aanpassingsvermogen** en een **stabiele organisatiestructuur**.

Hyperflexibiliteit kan een organisatie gevoelig maken voor het verliezen van structuur, terwijl starheid kan leiden tot moeilijkheden bij innovatie en groei. Het is aan leiders om het evenwicht tussen beide te bewaken.

In het SF Model wordt duidelijk hoe belangrijk leiderschap is voor drie pijlers van aanpassingsvermogen:

- **Richting geven**

Medewerkers inspireren met een duidelijke visie, het communiceren van strategische doelen en het vertrouwen in de toekomst van de organisatie versterken.

- **Verandering aansturen**

Medewerkers betrekken in processen, flexibiliteit uitdragen en een cultuur creëren waarin innovatie en groei centraal staan.

- **Mensgericht leiden**

Duidelijke doelen stellen, regelmatige feedback geven, prestaties belonen en zorgen voor rolduidelijkheid.

Voor leiders betekent dit focussen op:

- **Transparantie en overeenstemming**

Leg uit waarom de verandering plaatsvindt, wat dit betekent voor het individu en hoe dit aansluit op de strategie. Vertrouwen in leiderschap begint met duidelijkheid en consistentie.

- **Bevlogenheid en zelfsturing**

Nodig mensen uit om veranderingen te helpen sturen. Medewerkers zijn eerder geneigd om veranderingen te ondersteunen als ze een waardevolle bijdrage kunnen leveren.

- **Ondersteuning en structuur**

Zorg ervoor dat teams toegang hebben tot de juiste middelen, begeleiding en systemen om zich effectief aan te passen.

Strategie is belangrijk, maar het succes van verandering is afhankelijk van jouw mensen. Het doorvoeren van veranderingen gaat vaak mis omdat het menselijke aspect van het proces onderschat wordt. Zonder duidelijkheid, vertrouwen en bevologenheid kunnen de beste initiatieven toch vertraging oplopen.

Het in kaart brengen van medewerkersfeedback is een doeltreffende strategie om verandering soepel te laten verlopen. Dat kun je doen met het **Strategic Fitness Model**. Dit wetenschappelijk onderbouwde onderzoek bestaat uit 22 gerichte vragen. Het SF Model is een evaluatie- en ontwikkelingshulpmiddel dat managers in staat stelt om het aanpassingsvermogen van hun organisatie te beoordelen. Er worden daarbij twee concepten gemeten: bevologenheid en de kwaliteit van de prestatieomgeving. Deze inzichten bieden een duidelijk uitgangspunt om besluitvorming en verandering effectief aan te pakken.

Om regelmatig ontwikkelingen te meten kunnen leidinggevenden [Pulse onderzoeken](#) uitvoeren. Dit zijn korte evaluaties om ontwikkeling en signalen van weerstand of verwarring te analyseren. Bij opvallende resultaten, kunnen leiders met een gericht vervolgonderzoek specifieke aandachtspunten blootleggen.

Deze gestructureerde feedbackaanpak helpt leiders om verandering door te voeren op een data-gedreven, mensgerichte en flexibele manier. Hierdoor verbetert de afstemming en blijft de voortgang behouden, zonder negatieve impact op bevologenheid.

→ Een toekomstbestendige organisatie

Leiders moeten niet alleen veranderingen op korte termijn sturen, maar ook zorgen dat de organisatie voorbereid is op de toekomst. Dit noemen we in het SF Model 'Strategic Fitness'. Met deze term duiden we het vermogen van een organisatie aan om flexibiliteit te waarborgen, zonder afbreuk te doen aan haar interne stabiliteit.

Het SF Model benadrukt twee voorwaarden voor veerkracht in organisaties:

- **Hoge bevologenheid**

Medewerkers die zich energiek voelen, trots zijn op hun werk en zich kunnen vinden in de doelen en missie van de organisatie.

- **Een positief prestatieklimaat**

Systemen, processen, leiderschap en hulpmiddelen die mensen individueel en in teamverband ondersteunen in het leveren van goed werk.



Managers hebben invloed op beide voorwaarden. Om langdurige veerkracht te ontwikkelen, moeten leiders:

- **Bevlogenheid stimuleren**

Vertaal de missie van de organisatie naar je team, erken bijdragen en stimuleer een gevoel van verbondenheid.

- **De werkomgeving optimaliseren**

Zorg ervoor dat werkmodellen, systemen en communicatiesoftware de mogelijkheid bieden om eenvoudiger en efficiënter te werken, zodat mensen hun prestaties op het hoogste niveau kunnen leveren.

- **Aanpassingsvermogen en stabiliteit**

Moedig flexibiliteit en innovatie aan, terwijl je structuren behoudt die stabiliteit en ondersteuning bieden.

Door regelmatig de Strategic Fitness van een organisatie te meten, wordt het aanpassingsvermogen tijdens verandering versterkt. Zo creëer je naast toekomstbestendigheid ook een cultuur van ontwikkeling.



Is jouw organisatie toekomstbestendig?

Veranderingen verlopen niet altijd soepel, niet vanwege de strategie, maar omdat mensen zich verloren voelen. Leer hoe je dat kunt voorkomen.



5 Hoe meet je de impact van leiderschap?

Keuzes van managers bepalen hoe mensen werken, maar zonder nauwkeurige op data gebaseerde inzichten, tast HR in het donker.

In veel organisaties wordt ervan uitgegaan dat het leiderschap goed aansluit bij de strategie, dat medewerkers zich ondersteund voelen en dat ontwikkelingsprogramma's de gewenste resultaten opleveren. Deze aannames kunnen echter tot problemen leiden die niet meteen zichtbaar zijn.

Als HR echt impact wil maken, begint dat bij het begrip van hoe het leiderschap er momenteel voor staat. Wat hebben mijn medewerkers nodig? En welke strategieën hebben echt impact? Een stevige basis berust niet op veronderstellingen; het vereist actie op basis van feiten en cijfers.

Om de impact van leiderschap beter te bevatten kun je het op twee niveaus bekijken: **hoe leiderschap functioneert in de organisatie** en **hoe individuele leiders groeien in hun rol**. Beide zijn noodzakelijk en vereisen gestructureerde inzichten.

→ Op organisatieniveau: leiderschap verbinden met strategie en cultuur

Leiders hebben dagelijks invloed op teams; hoe de strategie gecommuniceerd wordt, hoe ze worden begeleid, maar ook op beslissingen. Om de bredere impact van leiderschap te begrijpen, kunnen organisaties medewerkersfeedback inzetten om vragen te beantwoorden zoals:

- Vertalen leiders de strategie naar een duidelijke richting voor hun teams?
- Vertrouwen medewerkers hun managers en voelen ze zich ondersteund?
- Zijn er aspecten die bevlogenheid en/of retentie negatief beïnvloeden?

Oplossingen zoals [Medewerkersonderzoeken](#), [Pulse onderzoeken](#) en [Strategic Fitness onderzoeken](#), bieden de inzichten en analyseren hoe leiderschap in de organisatie wordt ervaren.



→ Op individueel niveau: de ontwikkeling en groei van leiders

In werkomgevingen met een hoog tempo raken leiders vaak in een reactieve modus, wat ten koste gaat van zelfreflectie. Zelfs de meest ervaren leiders moeten daarom regelmatig de tijd nemen om stil te staan bij hun leiderschapstijl en de behoeften van hun team.

Oplossingen zoals het [Leiderschapskompas](#) ondersteunen dit proces door managers eigenaarschap te geven in hun eigen ontwikkeling:

- **Start met reflectie**

Leiders verkennen de context waarin ze werken, definiëren hun visie op leiderschap en hun rol (Baas, Coach, Ondersteuner of Partner) en reflecteren op de relaties met de mensen die ze leiden.

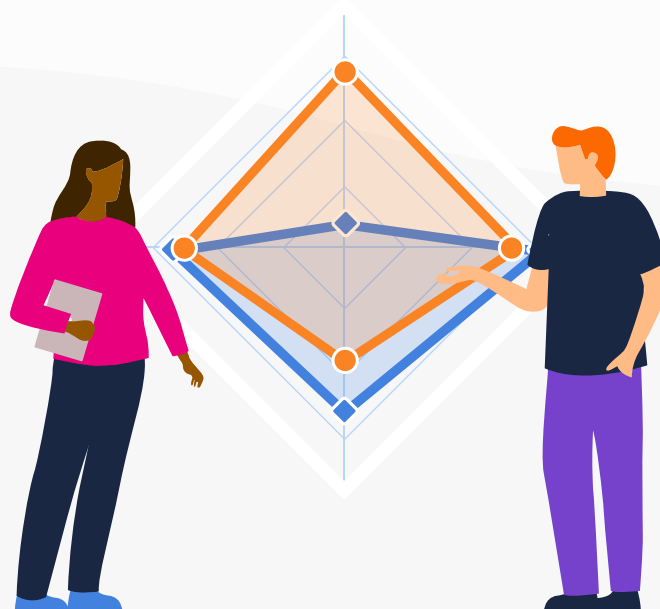
- **Bouw collectief begrip op**

Leiders delen hun kijk op leiderschap met hun team. Ze bespreken eventuele verschillen tussen hoe zij hun rol zien en hoe anderen die ervaren – door middel van eerlijke feedback en gesprekken.

- **Effectief leiderschap toepassen**

Gebruik deze inzichten om bewuster en consistentere leiding te geven, op een manier die aansluit bij hun persoonlijke kijk op leiderschap.

In veel organisaties is leiderschapontwikkeling vooral gericht op de ontwikkeling van individuele managers, zonder daarbij rekening te houden met hoe leiderschap wordt ervaren. In andere gevallen wordt de bevoegdheid op organisatiebreed niveau gemeten, maar krijgen leiders niet direct de feedback die ze nodig hebben om zich verder te ontwikkelen in hun dagelijkse werkzaamheden. De meest waardevolle inzichten komen voort uit een verbinding tussen **beide** niveaus, individuele reflectie en organisatiebrede evaluaties. Zo wordt leiderschapontwikkeling persoonlijker, praktischer en nog sterker inzetbaar om struikelblokken te passeren.



Effactory: jouw partner voor leiderschapsontwikkeling

Effactory wordt al meer dan 30 jaar vertrouwd door meer dan 1200 organisaties in 110 landen. We verbeteren werkplekken wereldwijd door medewerkers een stem te geven en door organisaties te helpen die feedback om te zetten in actie. Onze +200 experts in Amsterdam en München staan klaar om je te ondersteunen en adviseren.

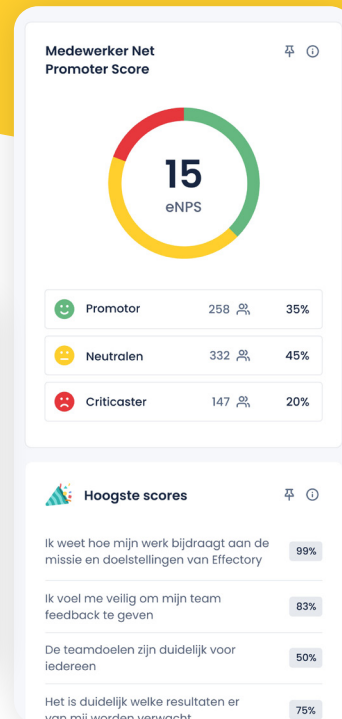
Wil je onderzoeken hoe het leiderschap in jouw organisatie wordt ervaren? Of wil je managers individueel helpen bij hun leiderschapsontwikkeling? Ons platform is ontworpen om duidelijk en bewust leiderschap te ontwikkelen, met als doel waardevolle groei te realiseren.

Met onderzoeken in 60 talen, naadloze integratie met meer dan 30 HR systemen en **strikte normen voor privacy**, verzamelt ons platform anoniem en nauwkeurig feedback op grote schaal.

HR is strategischer dan ooit. Daarom bieden wij feedbackoplossingen op maat. Deze helpen organisaties leiderschap te begrijpen en te verbeteren. Zo zet je leiderschap in voor betere prestaties, bevologenheid en medewerkersbehoud.

Klaar om leiderschap in te zetten voor organisatorisch succes?

Ontvang advies op maat over het ontwikkelen van een feedbackstrategie die past bij jouw organisatie.



+11%
Medewerkers welzijn

+25%
Medewerkers-tevredenheid

+40%
Medewerkers-bevologenheid

