

RESET TRAJECT

Stop met managen.
Start met Inspireren.

*Gids je team naar
meer zelfsturing
& meer ownership*

FRANK SEGERS







DE ZEEMEEUWMANAGER

— VLIEGT OVER. MAAKT LAWAAAI. LAAT ROMMEL ACHTER. EN IS WEER WEG. —

- ✗ Komt alleen opdagen als er **problemen** zijn
- ✗ Geeft **kritiek** zonder begeleiding
- ✗ Creëert **afhankelijkheid**
- ✗ Veroorzaakt **frustratie** en weerstand

Dit is geen leiderschap.
Dit is overvliegen.

“ Niet: Hoe kan ik schitteren?

Wel: Hoe kunnen wij samen winnen?

”

A photograph of Doc Rivers, a man with short hair, wearing a dark suit, white shirt, and patterned tie. He is smiling and looking slightly to the right. The background is a blurred crowd of people in a basketball arena.

Ubuntu:

I AM....

BECAUSE WE ARE

.....

Het gaat niet over
mij maar over...

WIJ!

Doc Rivers

*Netflix docu
The Playbook*

NBA TITLE 2008

Boston Celtics

UBUNTU

LEIDERSCHAP

Geïnspireerd door Doc Rivers

“ Ik ben
omdat wij zijn. ”



Bouwt **vertrouwen**
en **eigenaarschap**

We creëren een cultuur van vertrouwen waarin mensen initiatief nemen en verantwoordelijkheid opnemen.



Helpt mensen
groeien

We investeren in ontwikkeling, coachen met oprechte aandacht en laten talenten tot hun recht komen.



Zet talenten
in en laat **stralen**

We erkennen ieders unieke bijdrage en geven ruimte om te excelleren.



Creëert sterke teams
die **samen winnen**

We geloven in samenwerking, verbinding en gezamenlijke resultaten.



Mijn succes is verbonden met jouw succes.

NIET IK, MAAR WIJ



Welkom!

Expert in leiderschap en zelfsturing

Ik help ondernemers, hun teams en organisatie richting zelfsturing, meer initiatief en eigenaarschap

35 jaar + praktijkervaring

295+ bedrijven begeleid in groei, leiderschap, team- organisatie ontwikkeling en sales

No nonsens sparringpartner

Mensgericht en waar het kan confronterend waar het moet

Aanpak gericht op transformatie en groei van mens en organisatie.



AANPAK: TRYBRIDE

INZICHT → ACTIE → TRANSFORMATIE



RUPS = INZICHT

We brengen helderheid.
Begrijpen wat er écht speelt.

TRAINING



COCON = ACTIE

We vertalen inzichten
naar concrete acties.

COACHING



VLINDER = TRANSFORMATIE

We creëren duurzame groei.
Mensen, teams en organisaties in beweging.

OPVOLGING



INZICHT
Geeft richting



ACTIE
Zet in beweging



GROEI
Geeft resultaat



TRANSFORMATIE
Blijft impact geven





ACTIE
↓
RESULTAAT
↓
GROEI 



GROEPSTRaining

+

PERSOONLIJKE COACHING

BIJ START:

AANPAK = PRAKTISCH.

Ieder krijgt een
RESET Bibliotheek

JOUW GIDS.
JOUW TOOLS.
JOUW GROEI.



LEIDERSCHAP

Leiderschap is weten **wie je bent** en **weten wat je wil**. Het heeft ook te maken met te weten **welke koers** jij jezelf en je medewerkers wil laten varen. Als je dit op **authentieke wijze** kan **omzetten in een voordeel voor anderen**, dan zullen deze met je meegaan. Puur en alleen omdat zij daar zelf baat bij hebben, zich **betrokken voelen**, **(h)erkend** worden en **initiatief** kunnen en mogen tonen.



**EMOTIONEEL
INTELLIGENT
LEIDERSCHAP**

Van zelfinzicht naar
invloed, de kunst van
verbindend leiderschap

FRANK SEGERS

AUTEUR VAN DE BESTSELLER "IMPACT"

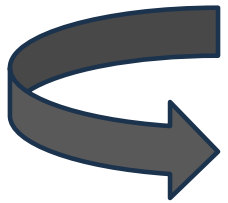
**DE WERELD
ECONOMIE
VERANDERT
SNEL**



+/- 30%
VAN DE JOBS
VERDWIJNEN

Nieuwe technologie ontstaat

- Artificiële intelligentie
- Big data experts
- Automatisering
- Robotica
- Welzijn/zorg
- Groene economie experts
- ...



- Mentors
- Coaches
- Leiders!



WORLD
ECONOMIC
FORUM

Top-10 vaardigheden richting 2030

01. Analytisch denken

02. Creatief denken

03. Veerkracht en wendbaarheid

04. Motivatie en zelfbewustzijn

05. Levenslang leren



06. Technologische geletterdheid

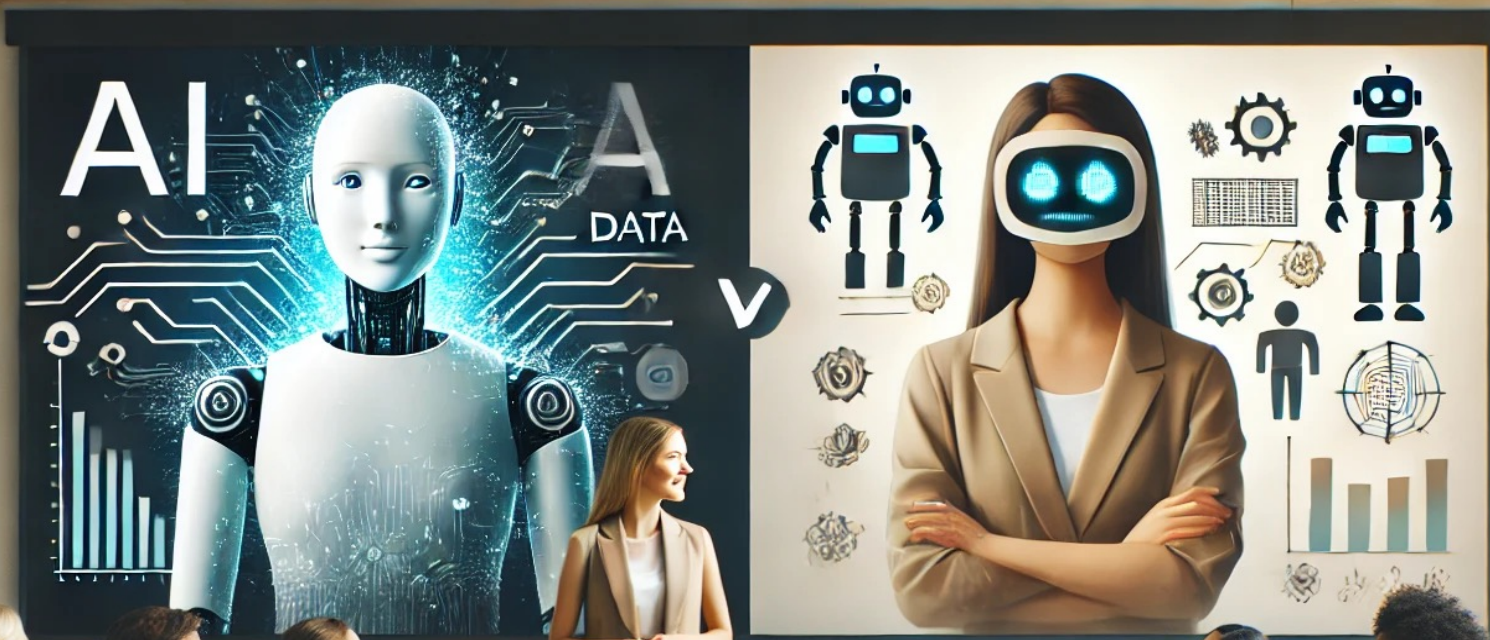
07. Betrouwbaar en aandacht voor detail

08. Empathie en actief luisteren

09. Leiderschap en sociale invloed

10. Kwaliteitscontrole

WORLD
ECONOMIC
FORUM



“Technologie zal taken overnemen,
maar de weg wijzen blijft mensenwerk”

The image features the word "CULTUUR" in a bold, 3D gold font. The letters are centered and have a slight shadow beneath them. Behind the text are several overlapping, circular brushstrokes in a golden-brown color. The background is a light, warm beige with subtle, wispy golden lines and small, scattered gold dots, creating a soft, ethereal atmosphere.

CULTUUR

“ Cultuur eet strategie als ontbijt. ”

– Peter Drucker –

EERST DE BASIS.
EEN HERKENBARE CULTUUR.



DAN PAS...

RESET

LEIDING GEVEN
AAN ANDEREN EN JEZELF



♥ EEN STERKE CULTUUR IS DE BASIS VOOR EFFECTIEF LEIDERSCHAP.

“

Omring jezelf met mensen die je **cultuur**, **bedrijfswaarden** en **overtuigingen** delen!



Conny Vandendriessche
Oprichter Accent Jobs & House of HR



Uitgesproken cultuur = cultuurpassende medewerkers



GELIJKGESTEMD



GEDEELDE WAARDEN



BETROKKEN



ZELFDE MISSIE



DUURZAME GROEI

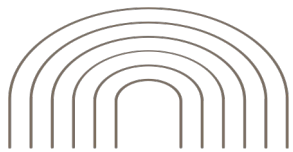
VRAAGSTUK

Waarom nemen ze geen initiatief?



Niet omdat ze niet willen, wel omdat:

- Ze niet weten wat verwacht wordt
- Ze bang zijn om fouten te maken
- Ze eerder werden teruggefloten
- Jij alles sneller en beter kan doen
- Beslissingsbevoegdheid onduidelijk is



MENSEN VOLGEN GEEN TITEL. ZE VOLGEN VERTROUWEN.

VAN
MACHT
NAAR
IMPACT

-  COMMANDEREN
-  CONTROLEREN
-  MACHT GEBRUIKEN
-  ANGST CREËREN
-  RESULTATEN EISEN

-  VERBINDEN
-  VERTROUWEN
-  RUIMTE GEVEN
-  INSPIREREN
-  SAMEN RESULTAAT



MENSEN WILLEN GEEN BAAS.
ZE WILLEN BETEKENIS,
VERTROUWEN EN GROEI.



MANAGEN VS COACHEN



MANAGEN

FOCUS OP CONTROL



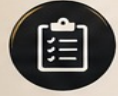
Geeft antwoorden



Neemt beslissingen



Controleert



Stuurt op taken



Creëert afhankelijkheid



COACHEN

FOCUS OP GROEI



Stelt vragen



Laat meedenken



Vertrouwt



Stuurt op groei



Creëert eigenaarschap

VAN: "WAT MOET IK DOEN?"



NAAR: "HOE ZOU JIJ DIT AANPAKKEN?"



DE KWALITEIT VAN JE LEIDERSCHAP WORDT BEPAALD
DOOR WAT JE TEAM DOET WANNEER JIJ ER NIET BENT.

MOTIVEREN

The image features the word "MOTIVEREN" in a bold, 3D, golden font. The letters are highly reflective and cast soft shadows on the surface below. The background is a warm, golden-brown gradient, filled with numerous small, glowing particles and larger, out-of-focus light spots (bokeh). A prominent feature is a large, glowing circular ring composed of multiple overlapping golden lines, which appears to be in motion, creating a sense of energy and focus around the central text.



Erkenning is de **laadpaal** van de medewerker



Thomas van Eeckhout
CEO Easi



12 X Best workplace in België



Motivatiefactoren

Waarom zetten mensen een stap extra?



Autonomie



Feedback



Impact



Erkenning



INITIATIEF STIMULEREN

Ik geef
vertrouwen,
ruimte en
verantwoordelijkheid.

Ik denk mee.
Ik kom in actie.
Ik maak
het verschil.



RUIMTE
OM TE
MAKEN



VERTROUWEN
OM TE
KIEZEN



VERANTWOORDELIJKHEID
OM TE
DOEN



WAARDERING
OM TE
GROEIEN



INITIATIEF
GROEIT HIER

MIJN IDEE
MIJN PLAN
MIJN ACTIE



EIGENAARSCHAP
MOTIVATIE
RESULTAAT



The image features the word "TEAMBUILDING" in a bold, 3D, golden font. The letters are highly reflective and are set against a background of glowing golden light trails and a large, multi-layered circular ring that surrounds the text. The entire scene is illuminated with a warm, golden glow, creating a sense of energy and achievement. The text is centered horizontally and sits on a reflective surface that mirrors the letters and the light effects above.

TEAMBUILDING

DE 5 DYSFUNCTIONIES VAN TEAMS

Waarom teams vastlopen in vertrouwen, communicatie en samenwerking.



Teams falen zelden op talent. Ze falen op **vertrouwen**, **duidelijkheid** en **eigenaarschap**.

DYSFUNCTIE 1: VERTROUWEN

Zonder vertrouwen ontstaat controle. Met vertrouwen ontstaat eigenaarschap.

TEAMS ZONDER VERTROUWEN



Verbergen fouten en onzekerheden



Durven zich niet kwetsbaar opstellen



Denken sneller in verdediging dan in samenwerking



Vermijden moeilijke gesprekken



Houden informatie voor zichzelf



Werken meer vanuit ego dan vanuit team



TEAMS MET VERTROUWEN



Durven eerlijk en open communiceren



Vragen hulp zonder schaamte



Geven fouten sneller toe



Denken mee in oplossingen



Waarderen elkaars sterktes



Werken vanuit verbinding en respect

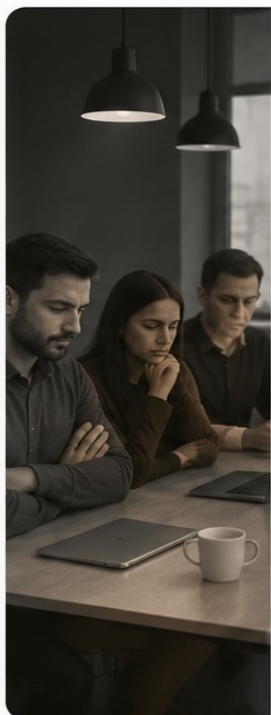


VERTROUWEN IS DE BASIS VAN ALLE ANDERE DYSFUNCTIES.

Zonder vertrouwen geen samenwerking. Zonder samenwerking geen resultaat.

DYSFUNCTIE 2: CONFLICTEN

*Sterke teams vermijden conflicten niet.
Ze voeren ze met respect en duidelijkheid.*



TEAMS DIE CONFLICTEN VERMIJDEN

-  Houden frustraties voor zichzelf
-  Zeggen ja maar denken nee
-  Vermijden eerlijke confrontaties
-  Praten naast elkaar in plaats van met elkaar
-  Problemen blijven aanslepen
-  Kiezen voor schijnrust in plaats van duidelijkheid

VS.

TEAMS DIE CONSTRUCTIEVE CONFLICTEN DURVEN AANGAAN

-  Durven eerlijk hun mening geven
-  Bespreken moeilijke onderwerpen open
-  Denken kritisch mee zonder aan te vallen
-  Zoeken sneller naar oplossingen
-  Respecteren verschillende meningen
-  Gebruiken conflict om sterker te groeien



CONFLICT IS GEEN PROBLEEM, HET IS EEN KANS.

Eerlijkheid brengt spanning. Respect brengt resultaat.

DYSFUNCTIE 3: BETROKKENHEID

Betrokkenheid ontstaat wanneer er duidelijkheid is over richting en iedereen zich eigenaar voelt.

EEN TEAM DAT NIET ALS ÉÉN OPTREEDT



Creëert onduidelijkheid over de te volgen richting



Ziet kansen verdwijnen door onnodige vertraging



Creëert een gebrek aan onderling vertrouwen



Heeft (faal) angst voor mislukking



Moedigt niet-constructieve kritiek achteraf aan



EEN TEAM DAT ALS ÉÉN OPTREEDT



Schept duidelijkheid over de te volgen richting



Creëert gemeenschappelijke doelstellingen



Heeft het vermogen te leren uit fouten



Handelt met beslissingsdaadkracht



Verandert van richting zonder schuldgevoelens



DUIDELIJKHEID GEEFT RICHTING. BETROKKENHEID GEEFT KRACHT.

Wanneer iedereen weet waarheen we gaan en waarom, bewegen we samen vooruit.

DYSFUNCTIE 4: VERANTWOORDELIJKHEID

Eigenaarschap begint bij je collega's durven aanspreken. Duidelijkheid vandaag, resultaat morgen.

TEAMS DIE VERANTWOORDELIJKHEID MIJDEN



Creëren werk en onduidelijkheid onder elkaar



Moedigen vooral middelmatigheid aan



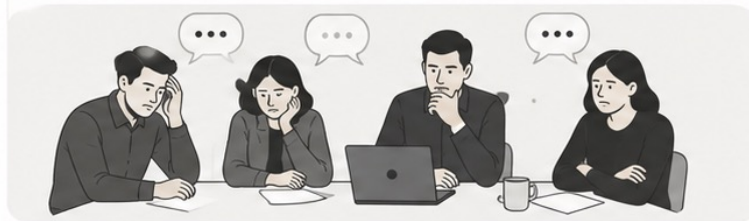
Missen deadlines en belangrijke afspraken



Vrezen onderlinge relaties in gevaar te brengen



Durven geen positieve druk te leggen op collega's



TEAMS DIE ER ELKAAR OP AANSPREKEN



Durven minder presterende collega's aan te spreken en te motiveren beter te doen



Durven zonder aarzelen de benadering van een collega ter discussie te stellen



Streven na dat collega's dezelfde hoge normen naleven en elkaar respecteren



Zorgen voor duidelijke afspraken en heldere verwachtingen



Houden elkaar scherp, voor het beste resultaat



AANSPREKEN IS GEEN CONFRONTATIE, HET IS ZORG VOOR HET TEAM.

Als we elkaar niet aanspreken op gedrag en prestaties, accepteren we ondermaats resultaat.

DYSFUNCTIE 5: GEZAMENLIJK RESULTAAT

Succes is pas echt succes wanneer het team wint. Samen boven ik.

TEAMS DIE NIET RESULTAATGERICHT ZIJN



Slagen er niet in zich te ontwikkelen



Slagen er zelden in concurrentie achter te laten



Raken talentrijke en ambitieuze collega's kwijt



Moedigen teamleden aan zich op eigen loopbaan en eigen doelen te concentreren



Laten zich makkelijk afleiden van het 'meten is weten' principe



TEAMS DIE RESULTAATGERICHT ZIJN



Houden talent, ambitieuze en gemotiveerde medewerkers vast



Minimaliseren individualistisch gedrag



Genieten van successen en leren samen van missers



Maken hun eigen belangen ondergeschikt aan deze van het team



Stellen gezamenlijke doelen en focussen op wat écht telt



EEN TEAM IS MEER DAN DE SOM DER INDIVIDUEN.

Wanneer we samen winnen, groeien we samen.



OEFENING

TIJD VOOR REFLECTIE.

Jouw team, jouw spiegel.

De vijf dysfuncties van Lencioni herken je pas echt wanneer je **durft te kijken** naar je eigen team.



DOEL VAN DEZE OEFENING

Breng de vijf lagen in kaart binnen jouw team.



WAT GA JE DOEN?

1



LEES DE 5 DYSFUNCTIONIES

Neem de tijd om elk niveau te begrijpen en reflecteer op de impact in jouw team.

2



BEANTWOORD DE VRAGEN

Ga eerlijk en concreet na waar je team staat op elk niveau.

3



TREK JOUW INZICHTEN

Wat zijn de oorzaken?
Wat vraagt vandaag jouw aandacht?



EERLIJKHEID BRENGT HELDERHEID.
HELDERHEID BRENGT **GROEI**.



FRANK SEGERS
Leiderschap vanuit authenticiteit.

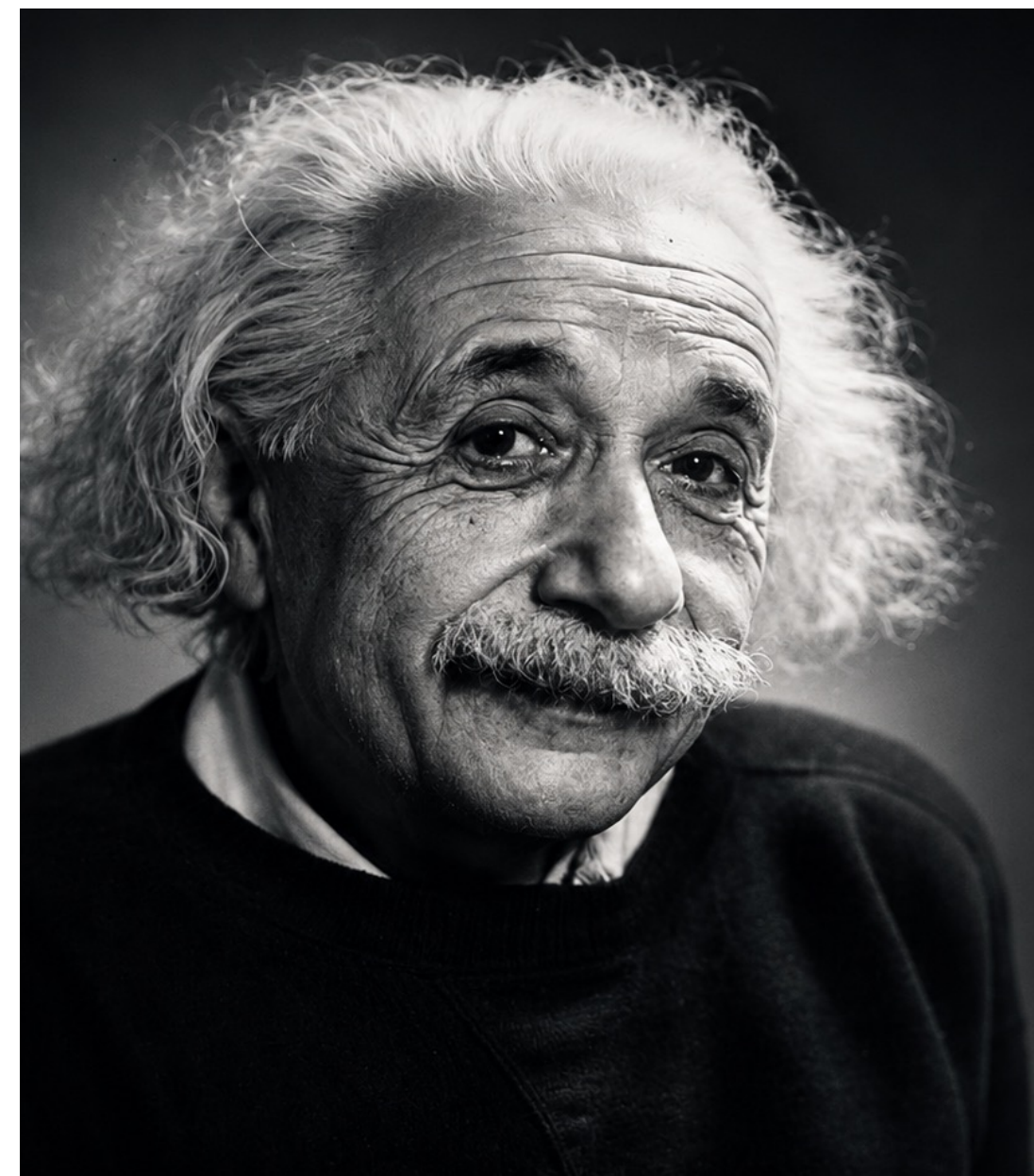
WAT KUNNEN LEIDERS EN TEAMS DOEN?



Sterke teams
bouwen elkaar op.
Samen vooruit!



-  **1** Zet het teamdoel boven persoonlijke belangen.
-  **2** Help collega's slagen in plaats van enkel zelf te willen uitblinken.
-  **3** Toon oprechte interesse in elkaar als mens, niet alleen als medewerker.
-  **4** Deel kennis, ervaring en successen met elkaar.
-  **5** Spreek elkaar respectvol aan op afspraken en verantwoordelijkheden.
-  **6** Vier gezamenlijke successen en leer samen van fouten.
-  **7** Vraag regelmatig: "Hoe kan ik bijdragen aan het succes van het team?"



DE DEFINITIE VAN KRANKZINNIGHED?

VANDAAG HETZELFDE DOEN ALS GISTEREN
EN VERWACHTEN DAT HET MORGEN
ANDERS ZAL ZIJN

