

25.

MOEDIG LEIDERSCHAP

Voorwoord

Jenneke Ewals



Moedig Leiderschap. Wat een mooi thema voor dit eindejaars magazine. En ook een passend thema. Passend bij Talent for Care, bij waar we voor staan, maar zeker ook passend bij mezelf. Vrij recent noemde mijn grote broer mij een 'dappere dodo', wat me zowel verbaasde (want ik zag mezelf niet expliciet zo), maar ook ontroerde. Hij plaatste deze uitspraak in de context van mijn jeugd, waar ik, als jongste van vier, mijn eigen keuzes maakte. En hij plaatste de uitspraak ook in de context van nu, waar ik een organisatie leid. Een organisatie die, ook en wellicht zelfs juist in onzekere tijden, staat voor het ontwikkelen van moedig leiderschap in een sector die ertoe doet. Moedig leiderschap als in: het lef om jezelf te durven zijn en het daarbij passende gedrag te durven tonen. En dat mijn broer juist dat moedige in mij ziet, ontroerde mij. Zal vast ook met mijn leeftijd te maken hebben :)

Moedig als woord is best een bijzonder woord. ChatGPT denkt er het zijne of hare van. Ook Google komt met wat interessante inzichten. De invalshoek die voor mij het beste past: 'moed' als afstamming van het Germaanse woord 'mōd' wat staat voor wil, levenskracht en heftig streven. Een woord dat ook gebruikt werd als tegenhanger voor het verstand, de ratio. En daar kan ik me wel in vinden: moedig leiderschap is voor mij iets wat je voelt, iets wat 'aangaat' als je gaat voor waar je echt in gelooft. Je kunt niet wijken van dat geloof en maakt keuzes die daarbij passen. Het frustreert als het niet lukt, het kost bakken met energie als je onbegrip en hindernissen tegenkomt, maar als je doorzet voelt het zo 'congruent' en goed dat je helemaal beseft dat dit jouw weg is.

In dit magazine komen allerlei ingrediënten van Moedig Leiderschap langs. Inspirerende en persoonlijke verhalen over lef tonen, pionieren, falen en doorgaan. Vanuit allerlei perspectieven en gemixt met de vaste rubrieken die jullie van ons kennen. Ik wens jullie enorm veel leesplezier en wie weet raak je geïnspireerd om jouw persoonlijke leiderschapsstijl net een beetje moediger te maken!

Fijne feestdagen,
Jenneke Ewals

Het **Talent for Care Magazine** is hét platform waar we verhalen delen die **prikkelen, uitdagen en verbinden**. In deze editie staat het thema **"Moedig leiderschap"** centraal. Een onderwerp dat juist nu, in tijden van maatschappelijke en politieke onzekerheid, relevanter is dan ooit.

We belichten dit thema vanuit verschillende invalshoeken:

Lef tonen: durven springen wanneer de omstandigheden onzeker en uitdagend zijn.

Pionieren en vernieuwen: de moed hebben om wegen te bewandelen die nog niet geplaveid zijn.

Falen en doorgaan: beseffen dat moed niet betekent dat je nooit struikelt, maar dat je telkens weer opstaat.

Deze pijlers komen terug in inspirerende interviews, persoonlijke verhalen en verrassende rubrieken. Lees, herken en ontdek wat jou raakt. **Hoe geef jij vorm aan moedig leiderschap? Wat raakt jou? En welke stappen durf jij te zetten?**

Haal eruit wat voor jou waardevol is en vooral: **veel leesplezier!**

De REDACTIE

Jet Reinerink | Team 22

Lara Panfilov | Team 23

Jelle Maas | Team 23

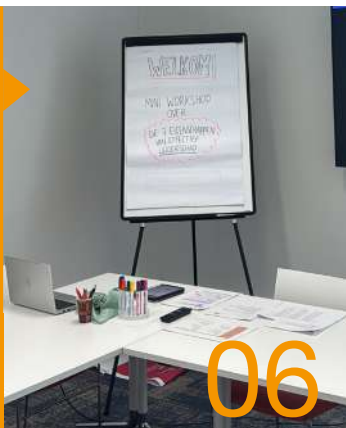
Talent for Care Magazine | 25^e editie | Dec 2025

In 2018 is de nieuwe AVG Privacy wet ingegaan in heel Europa. We willen u informeren via dit magazine dat u in onze database voorkomt en daarom dit magazine ontvangt. Uiteraard kunt u zich uitschrijven uit onze database, wanneer u geen magazines meer wenst te ontvangen in de toekomst. U kunt u uitschrijven door een mail te sturen naar info@talentforcare.nl. Voor meer informatie kunt u ook op onze site (www.talentforcare.nl) ons privacybeleid vinden.



“

Lef tonen zit in het durven nemen van verantwoordelijkheid, juist als iets misgaat.



06

06

Covey training Talent for Care

08

Even voorstellen: team 23

10

Achterdeuren openen

Erik Scherder over moedig leiderschap

14

“Faal-verhaal” rubriek

16

Stralend samen

15-jarig lustrum van Talent for Care

20

De spannendste sprong

Alumni over het opzoeken van hun grens

22

De opdracht van:

Stef van der Starre (team 23)



24

Generatieverschillen als kracht

The Ultimate Challenge team 21

27

In gesprek met:

Feike Sijbesma

30

De Moedige Leestafel

31

Train je Moed Spier

32

Courage as a Daily Practice

An interview with Geraldo from Luscii



10



In gesprek met Erik Scherder over moedig leiderschap. Erikscherder is hoogleraar neuropsychologie en bekend om zijn bevoegdheid en zijn pleidooi voor vitaliteit en beweging



24

35

Moed board

36

Sportdag

Middagje op de padelbaan

38

Quiz time! Welke moedige leider ben jij?

39

Talentenoverzicht team 22-24

40

Netwerk 2025

Covey training Talent for Care

Mijke Versteeg



Tijdens jaar 1 van Talent for Care maakte ik voor het eerst echt kennis met het gedachtegoed van Covey. Dit tijdens een van de trainingen bij Talent for Care. Niet alleen door erover te leren, maar vooral door het toe te passen. Later merkte ik dat dit precies is waar moedig leiderschap voor mij begint. Niet in grote woorden, maar in het doen. In het proberen. In het soms falen en dan gewoon opnieuw beginnen.

Toen ik bij het Prinses Máxima Centrum twee Covey workshops mocht geven aan mijn collega's van Planning en Capaciteitsmanagement voelde dat dan ook als een prachtige kans om alles samen te brengen. Vijftien collega's deden mee en hoewel het in eerste instantie gewoon een workshop leek, gebeurde er ondertussen veel meer.

Het idee voor de workshop ontstond tijdens opdrachtbegeleiding. De sfeer op de afdeling kwam ter

sprake en we vroegen ons af hoe we meer eigenaarschap en positiviteit konden creëren. Covey sloot daar eigenlijk meteen bij aan. De thema's proactiviteit, de cirkel van invloed en luisteren passen heel goed bij wat de afdeling op dat moment nodig had. Toen ik het voorstel bij mijn manager neerlegde kreeg ik alle ruimte om het uit te werken. Vanaf dat moment begon het langzaam te leven. Voor de afdeling, maar ook voor mijzelf.

“Lef tonen zit in het durven nemen van verantwoordelijkheid, juist als iets mis gaat.”

De workshop had een interactieve opzet. We begonnen meteen overzicht van de zeven eigenschappen van Covey en daarna zoomden we in op drie thema's die voor mij het dichtst bij moedig leiderschap liggen. Wees proactief, belangrijke zaken eerst en eerst begrijpen dan begrepen worden. Het klinkt misschien simpel, maar zodra je het koppelt aan situaties uit de dagelijkse praktijk wordt het opeens heel herkenbaar. Er ontstonden gesprekken die soms luchtig waren en soms ook discussie oproepen, maar altijd open. En dat vond ik misschien wel het mooiste.

Wat mij vooral raakte is hoe Covey eigenlijk allerlei vormen van moedig leiderschap ondersteunt. Pionieren en vernieuwen begint bijvoorbeeld bij de vraag waar je zelf invloed op hebt. Lef tonen zit in het durven nemen van verantwoordelijkheid, juist als iets misgaat. En falen maar toch doorgaan herkende ik vooral in mezelf. Presenteren vind ik namelijk echt spannend, maar door deze workshop stond ik er toch. Twee keer zelfs. En ik merkte dat spanning zelfs kan veranderen in plezier.

De reacties na afloop waren ontzettend leuk. Collega's vertelden dat ze het kleine Covey boekje wilden bestellen en weken later hoorde ik nog steeds opmerkingen terugkomen. Van de vraag is dit binnen jouw cirkel van invloed tot het grapje over de twee regels van luisteren. Sinds kort ben ik teamleider van een van de teams op deze afdeling waardoor ik de Covey thema's nog vaker gebruik. De flipover met 'moet ik dit nu doen' hangt op de werkvloer, er wordt regelmatig gelachen om een 'heb je even voor mij' (een Frans Bauertje) opmerking en ik verwijs vaak naar het verschil tussen wel invloed hebben en geen invloed hebben. Dan merk ik dat het gedachtegoed is blijven hangen en onderdeel wordt van hoe we met elkaar werken.

Voor mij voelde deze workshop als een oefenplaats voor moedig leiderschap. Ik deed iets wat ik spannend vond, ik probeerde iets nieuws te brengen voor het team en ik bleef doorgaan waar het ongemakkelijk werd. En als het team er daardoor bewuster, positiever en sterker van wordt dan is het voor mij meer dan geslaagd.

Even voorstellen: team 23



Ik ben Jimmy Verhage, 27 jaar en geboren en woonachtig in Nieuwkoop. Na mijn studie Orthopedische Technologie in Eindhoven ben ik nu 5 jaar werkzaam als Orthopedisch Adviseur/Schoentechneus bij Centrum Orthopedie, onderdeel van Eqwal Group. Vanuit Eqwal volg ik het traineeship van Talent for Care om mij op persoonlijk en professioneel vlak te ontwikkelen op het gebied van leiderschap. Ik hoop hiermee de tools te krijgen om impact te maken binnen de zorg.

Mijn naam is Renee Huisman en ik ben 25 jaar. Na geboren te zijn in Rotterdam en hier inmiddels alweer zeven jaar te wonen, denk ik dat ik mezelf wel een Rotterdammer kan noemen. Ik koos de bachelor gezondheidswetenschappen in Rotterdam vanwege de focus op de bedrijfskundige kant van de zorg en daarna heb ik de master Health Economics, Policy and Law gedaan. Tegen het einde van mijn studie merkte ik dat ik het lastig vond om te bepalen wat ik precies wilde. De farmaceutische industrie trok mij aan door de combinatie van de commerciële en maatschappelijke wereld, maar wat ik daarin precies wilde, wist ik nog niet. Waar en hoe kan ik mijn talenten het beste inzetten? Ik kwam al snel bij het ontwikkeltraject van Talent for Care uit en zag dat ik hier op persoonlijk en professioneel vlak grote stappen kan maken. Door het doen van verschillende opdrachten binnen een groot farmaceutisch bedrijf en het ontwikkeltraject kan ik ontdekken wat het beste bij mij past.



Mijn naam is Jelle Maas, 26 jaar en kom uit het mooie Eindhoven. Fysiotherapie gestudeerd in Breda, maar na een aantal jaar in de behandelkamer wilde ik graag op een andere manier iets betekenen voor mijn patiëntengroepen. Vanuit verbinding zorgen voor een win-win situatie voor zowel patiënt als zorgorganisatie is altijd iets geweest waar ik veel voldoening uit haalde. Maar hoe ik het beste tot mijn recht kwam, wat er nog meer te leren viel én welke functie het beste bij mij paste was nog een grote vraag. Hierdoor ben ik bij Talent4Care terecht gekomen en hoop hier mezelf dan ook op zowel professioneel als persoonlijk niveau verder te ontwikkelen.



Mijn naam is Lara Panfilov, ik ben 25 jaar oud en woon in het altijd bruisende Amsterdam. Ik ben opgegroeid in Nederland, maar in een Servisch gezin. Een combinatie van twee heel verschillende culturen die me nog altijd vormen tot wie ik vandaag ben. Toen COVID begon, besloot ik mijn carrière als professioneel tennisspeeler in te ruilen voor een studie Biomedische Wetenschappen. Mijn drijfveer was ambitieus maar oprecht: ik wilde bijdragen aan het genezen van ziektes. Aan het einde van mijn studie ontdekte ik echter dat de puur academische onderzoekswereld voor mij te weinig dynamiek bood. In Talent for Care vond ik de ideale match om te ontdekken hoe ik mijn volledige potentieel kan benutten én in welke rol ik de grootste impact kan maken!



Hallo! Ik ben Sacha Reijers, 26 jaar en geboren en getogen in het gezellige Utrecht. Hier heb ik ook 6 jaar lang gestudeerd, eerst een bachelor Molecular Life Sciences en daarna een master Biomedische Wetenschappen. Hoewel ik het leren enorm leuk vond, kwam ik tijdens mijn onderzoeksstage in het lab erachter dat ik in dit werkveld niet de maatschappelijke impact kan maken die ik voor ogen heb. Ik miste de verbinding met de samenleving en haalde daardoor veel minder voldoening uit het werk. Maar in wat voor rol en organisatie ik deze verbinding en maatschappelijke impact wel kan vinden? Dat is voor mij nog een zoektocht. In het traineeship van Talent for Care kan ik aan de slag met deze zoektocht en zo duidelijker voor mezelf krijgen in wat voor soort rol en bij welke organisatie ik het beste tot mijn recht kom. Daarnaast hoop ik mij zowel professioneel als persoonlijk verder te ontwikkelen om zo uiteindelijk een waardevolle bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij.

Ik ben Josien een gedreven en gestructureerde teamplayer met een sterk sociaal hart. Ik behaalde mijn bachelor Bio-Farmaceutische Wetenschappen aan de Universiteit Leiden en rondde daarna de master Molecular Medicine af aan het Erasmus MC. Hoewel ik lange tijd dacht dat een toekomst in de wetenschap mijn pad zou zijn, ontdekte ik tijdens mijn studie dat ik juist energie haal uit samenwerken en het maken van directe impact binnen de zorg. Daarom koos ik bewust voor Talent for Care. Binnen het traineeship wil ik onderzoeken waar mijn kracht ligt in het zorgmanagement en ontdekken in welke rol ik het beste tot mijn recht kom. Ik zoek een plek waar ik niet alleen waarde kan toevoegen, maar ook mezelf verder kan ontwikkelen. In mijn vrije tijd ben ik graag actief: boksen, hardlopen, krachttraining en Hyrox. Daarnaast reis ik graag en ontdek ik het liefst nieuwe plekken, altijd op zoek naar avontuur, balans en uitdaging.



Mijn naam is Suzan van Kleef, 25 jaar oud, of zoals ik het liever zeg, 25 lentes jong. Na mijn studie Gezondheidswetenschappen en daarna de Master Health Care Management in het prachtige Rotterdam ben ik er klaar voor om mijn volgende stap in de zorg te zetten. De zorgsector heeft me altijd gefascineerd: de complexe uitdagingen, maar vooral de enorme kansen die de toekomst ons biedt, maken het een dynamische omgeving waar ik graag onderdeel van wil zijn. Tijdens mijn studie kwam ik regelmatig in contact met alumni van Talent for Care en hoe meer ik over het traineeship hoorde, hoe enthousiaster ik werd. Enerzijds omdat ik nog volop wil ontdekken welke rol en welk type organisatie het beste bij mij past binnen de zorg. Anderzijds sprak de aandacht voor persoonlijke groei, ontwikkeling en persoonlijk leiderschap me enorm aan. De combinatie van inhoudelijke verdieping en ruimte om jezelf te ontwikkelen sluit perfect aan bij waar ik nu sta. Daarom kijk ik ontzettend uit naar wat de komende twee jaar mij gaan brengen... en natuurlijk wat ik zelf mag bijdragen!



Mijn naam is Lyke Nijwening, ik ben 26 jaar en woon in Amsterdam. Ik heb een achtergrond in Voeding & Diëtetiek en Gezondheidswetenschappen. Mijn liefde voor eten, gecombineerd met mijn interesse in het menselijk lichaam, maakte dat deze studiekeuze voor mij vanzelfsprekend was. Al snel merkte ik echter dat het geven van directe zorg als diëtist niet iets voor mij was; ik wilde liever een rol op de achtergrond vervullen. Ik vind het belangrijk om op een betekenisvolle manier bij te dragen aan de zorg, maar ik wist nog niet precies hoe, in welke rol en binnen welke organisatie. Een vriendin attenderde me op dit traineeship, waarop ik met veel enthousiasme heb gesolliciteerd. Tijdens het traineeship wil ik ontdekken waar mijn sterke punten liggen en in welke rol en organisatie ik deze het beste kan inzetten en verder ontwikkelen.



Achterdeuren openen

Erik Scherder over moedig leiderschap



In een tijd waarin de gezondheidssector onder druk staat en politieke instabiliteit zorgt voor onzekerheid over beleid en de toekomst is moedig leiderschap geen luxe maar een noodzaak. Het vraagt om mensen die nieuwe wegen durven in te slaan, ook wanneer de weerstand groot is. Mensen die blijven bewegen – letterlijk én figuurlijk. Daarom zijn we bijzonder verheugd om in gesprek te gaan met Erik Scherder – hoogleraar neuropsychologie, bekend om zijn bevlogenheid en zijn pleidooi voor vitaliteit en beweging.

Tekst: Lara Panfilov

Laten we meteen beginnen met een sprong in het diepe. Als we moed zien als het durven verlaten van je comfortzone en het onbekende tegemoet treden: wat was voor u persoonlijk de meest moedige stap die u ooit heeft gezet?

Ik denk het besluit dat ik nam op mijn tweeëntwintigste om niet meer te werken bij het familiebedrijf. Mijn oudere broer en mijn vader werkten er al, maar ik werd er echt niet gelukkig. Ik dacht: zou ik deze voorbestemde route toch kunnen veranderen. Wil ik dat eigenlijk wel, kan ik dat wel, en wat gooi ik dan allemaal weg? Ik had verder helemaal niets, geen toekomstplan, geen richting terwijl een stabiele baan natuurlijk veel zekerheid geeft.

En wat gaf u de moed om dat te doen?

Er ontstond bij mij echt een soort 'boredom'. Ik had voortijdig de opleiding voor het bedrijf van mijn vader afgebroken, ik had echt te weinig kennis van zaken en deed daarom veel minder mee met zaken die er echt toe deden. Ik had de situatie dus zelf

veroorzaakt. Mijn vader zei toen: "Ik geef je vier jaar de tijd, ga je eigen weg en zoek uit of je een nieuwe richting kunt vinden, en je kunt altijd terugkomen." Maar toen ik eenmaal die stap had genomen, wist ik één ding zeker: ik zou niet meer teruggaan. Het is natuurlijk heel fijn om een back-up te hebben, dat voelt veilig, maar ik heb er eigenlijk nooit serieus over gedacht om terug te keren.

Is er in uw loopbaan een moment geweest waarop u echt dacht: dit lukt me gewoon niet, hoe hard ik ook probeer?

Nee, eigenlijk niet. Je hebt geluk nodig, maar je moet vooral geen 'nee' accepteren. Voor mij zijn alle achterdeuren gewoon voordeuren—dat zeg ik trouwens ook vandaag de dag nog tegen mijn patiënten. Iedereen roept 'nee', maar ik denk dan: opzouten met die 'nee', dan neem ik de achterdeur! Als u via de voordeur was gekomen, had ik u niet nodig gehad, dus dan gaan we via de achterdeur. En wat blijkt: als je met goede argumenten komt, doet uiteindelijk iedereen die achterdeur open.

U wordt door velen gezien als een bron van inspiratie; wie of wat vindt u zelf een mooi voorbeeld van moedig leiderschap?

Ik was gisteren toevallig te gast bij WNL, waar ook Caroline van der Plas (BBB-leidster) aanwezig was. Haar visiestuk tegen islamitisch extremisme werd toen besproken. Ik vroeg haar: waarom komt u niet terug op bepaalde uitspraken over moslims, of zwakt u uw visie niet iets af? Als je moedig bent, hoor je te zeggen: ik heb hier niet de juiste ingang gekozen of het had minder zwaar moeten zijn. Dat moet je kunnen toegeven.

Makkelijker gezegd dan gedaan, ik weet niet of ik dat zelf zou kunnen, maar dat vind ik moedig leiderschap: fouten erkennen en bijstellen wanneer nodig. Helaas doet bijna niemand dat. Men blijft hangen, verdedigt zinloos door, zelfs als het aan alle kanten wringt. Een goede leider beweegt mee en zegt: als het algemeen belang er niet mee wordt gediend, dan pas ik mijn standpunt aan.

U zet zich al jaren onvermoeibaar in om bewegen een vaste plek te geven in beleid, onderwijs en zorg. Toch lijkt de daadwerkelijke doorbraak steeds uit te blijven. Bent u hoopvol dat er na deze verkiezingen hier wel iets aan gedaan wordt?

Nee, en het erge is: politici geven niet eens een verklaring. Ze beweren dat het belang van sport en bewegen in hun verkiezingsprogramma staat, maar niemand noemt ook maar één concrete maatregel. Als ik vraag hoe het kan dat er kinderen van vijf jaar zijn met diabetes type 2 en dit geen prioriteit heeft, krijg ik alleen maar slappe antwoorden. De urgentie wordt totaal niet gevoeld. Eigenlijk denk ik dat er niets verandert, omdat niemand in Den Haag bereid is echt zijn voet dwars te zetten. En dan komt het riedeltje: grondwet, artikel 23, onderwijsvrijheid: daar mogen



we niet aan komen. Ondertussen gaan die kinderen ten onder en er gebeurt niets. Hoe kun je je hoofd op het kussen leggen en denken: goede dag gedraaid vandaag? Hoe kan dat, als je weet dat zo'n groot probleem gewoon blijft liggen? Er is alleen lef voor nodig – en ze doen het gewoon niet. De meeste mensen zitten vast in de moedeloze 'het is nou eenmaal zo' - mentaliteit.

U benadrukt vaak het belang van 'moeite doen' – zo heeft u een boek "Oud worden jong blijven: waarom moeite doen loont" en recentelijk het boek "Liever moe dan lui" geschreven. Maar moeite doen is niet altijd een garantie voor succes. Hoe gaat u om met tegenslagen?

Ik heb zeker veel teleurstellingen gehad en raak er ook enorm gefrustreerd door. Maar eerlijk gezegd: die frustratie maakt me juist nóg gemotiveerder, misschien is dat wel mijn persoonlijkheidsstoornis. Mijn motivatie is sterker dan ooit, want

elke dag zie ik opnieuw hoe hard het nodig is. Ik kom in Heerlen-Noord, Sittard en Arnhem-Oost, en wat ik daar zie is schrijnend: kinderen die twee, drie keer per dag friet en vette happen eten. Dat is een drama. Dáár moet Den Haag iets aan doen. Tot nu toe vang ik bot, maar dat weerhoudt me er niet van om te blijven vechten voor deze missie.

Wie of wat geeft u moed als het tegenzit, en hoe vindt u weer de kracht om door te gaan?

Ik heb nooit dat ik er doorheen zit, totaal niet. Ik ga nog steeds iedere dag naar de VU met het idee; wat een zegen dat ik deze kans krijg. Los van mijn gezin is dat mijn grootste liefde: die drang om steeds meer te leren over het brein, het nog meer en beter te begrijpen. En als het kwartje valt en ik tot een nieuw inzicht ben gekomen, dan is dat een euforisch gevoel.

Zijn er momenten waarop u, ondanks uw ervaring en kennis, zelf twijfelt of onzeker bent?

Bij mij blijft de onzekerheid vooral over mijn eigen kennis. Ik denk dat het komt omdat ik laat ben begonnen met studeren en altijd het gevoel heb gehad: die jaren haal ik niet meer in. Maar die onzekerheid drijft me en stuwt me ook vooruit. Het zorgt ervoor dat ik steeds meer wil doen, soms bijna dwangmatig. Ik ben ook heel gevoelig voor kritiek. Als honderd mensen zeggen dat het goed was en één zegt van niet, dan richt ik me op die ene. Daar kom ik moeilijk van los. Soms kan dat echt verschrikkelijk zijn. Ik herinner me nog goed hoe ik door NRC werd weggezet als "tweederangsacteur" na een optreden bij DWDD. Mijn zelfvertrouwen verdween in één klap en het duurde lang voordat ik dat terugvond. Jarenlang voelde ik me geremd in publieke optredens, maar uiteindelijk heb ik mezelf hervonden. Achteraf besef ik dat ik me er niet zo door had moeten laten raken.

Tot slot, welk moedig advies zou u meegeven aan jonge professionals die aan het begin staan van hun loopbaan in de zorg?

Accepteer geen nee en blijf vechten voor wat je écht belangrijk vindt!

"Faal-Verhaal" Rubriek

Moedig zijn gaat natuurlijk niet zonder af en toe te falen. Soms moet je juist languit op je gezicht gaan om er het meeste van te leren.

In deze rubriek vind je een aantal leuke faalverhalen, zodat je weet dat je niet de enige bent én dat het helemaal oké is om af en toe een echte 'epic fail' te maken.

On Mute?

Tijdens de coronaperiode had mijn huis meerdere functies: woonkamer, restaurant, sportschool en op die bewuste ochtend, collegezaal. Omdat multitasken inmiddels bijna een levensstijl was geworden, besloot ik mijn ontbijt klaar te maken terwijl het online college al draaide. Laptop op het aanrecht, camera uit, en voor zover ik wist: microfoon netjes op mute. Ontbijt in de ene hand, laptop in de andere, liep ik richting mijn "kantoor", een kamer verderop. Alleen vergat ik één detail: mijn trap is minder flexibel dan mijn planning. Een paar treden van het einde ging het mis. Ik maakte een onhandige misstap, verloor mijn balans en bestormde de onderste trede op een manier die zonder twijfel géén danspas was. Uit reflex floepte er een nogal luidruchtige "Au!" uit. Zo'n soort "Au!" waarvan je hoopt dat niemand 'm hoort, laat staan een volledig college van ruim honderd studenten. Maar jawel: mijn microfoon stond dus niet op mute. Er viel een korte stilte in de digitale collegezaal. Toen vroeg de professor voorzichtig: "Gaat het wel?" Mijn vrienden hadden het antwoord al: zij waren namelijk te druk bezig om hun lach te onderdrukken. Het college werd ook nog eens opgenomen. Dat betekent dat ergens, in een mapje op een universiteitsserver, mijn val en mijn bijbehorende kreet officieel deel uitmaken van het lesmateriaal.

Sindsdien check ik altijd twee keer waar mijn microfoon staat. En drie keer als ik in de buurt van een trap kom.



- Josien Versloot

Check Before Sending!

Ik had een keer een document dat naar de Raad van Commissarissen moest. De CEO en CFO hadden er allerlei **opmerkingen**, **markeringen** en **correcties** in gezet. Heel netjes natuurlijk, alleen... ik had het document vervolgens precies zo doorgestuurd. Inclusief alle track changes, feedbackballonnen en interne opmerkingen. Ik kwam er pas achter toen de CFO naar me toe kwam en zei dat dit niet de bedoeling was, en dat ik hier wat scherper op moest zijn.

Sindsdien check ik standaard **drie keer** of alle markeringen echt uit staan voordat ik iets verstuurt en weet ik: bij dit soort documenten is het écht essentieel om altijd te controleren of alle markeringen en opmerkingen zijn verwijderd voordat je het verstuurt.



- Sophie van der Geest



Controlfreak op Losse Schroeven!

Voor dit magazine werd mij gevraagd een faalverhaal te delen.

Grappig hoe ik echt moet zoeken naar voorbeelden. Niet omdat ik nog nooit op m'n bek ben gegaan maar omdat ik tamelijk faalangstig ben en ik al vrij jong hard ben gaan werken om het risico op falen te voorkomen. Als ik mij nou tot in de puntjes voorbereid, dan kan ik daar altijd op terugvallen. Maar eerlijk gezegd word ik daar ook een beetje strak, kil en ontoegankelijk van. Doet me denken aan de eerste jaren dat ik in het MBO werkte. Ik stond voor groepen (lang niet altijd gemotiveerde) 16/17 jarigen. Mijn lessen waren goed voorbereid, strak georganiseerd en duidelijk. Gericht op resultaat. Maar plezier...? Dat was ver te zoeken. Mijn inner Perfectionist en Controlfreak stonden vol aan.

Soms werd ik gevraagd om een plotseling zieke collega te vervangen. Horror! Onvoorbereid ging ik de klas in. Uiteindelijk waren dat vaak de leukste lessen. Waarin ik wat 'van de plank trok', maar wat deed, we de leukste gesprekken hadden en er plezier was. En reken maar dat er geleerd werd, niet in de laatste plaats door mijzelf!

Wat blijft het een klus om die strakke regelaar wat te laten vieren en te vertrouwen op alles wat er al is en meer te spelen. Dat vraagt lef. Laat ik dat nou toevallig best in huis hebben. Vandaar mijn motto: volle angst vooruit!



- Elsje van den Busken



Excel-lent Foutje

Lang geleden, maar goed bijgebleven. Nog voor ik écht ging studeren verdiende ik een eerste grote reis bij elkaar als kantoor knecht voor een nieuw Enterprise resource planning (ERP) systeem. Van de klusjes die je aan deze 18-jarige kon overlaten werd goed gebruik gemaakt. Klantbestanden overzetten was een kerntaak. De eerste keer dat ik veel in Excel bezig was. Toen de implementatie zover was had ik al best wat meters gemaakt en dacht ik Excel wel te snappen. Met de eerste (voor toen complexe) formules wist ik barcodes te maken voor de magazijnstellingen die nieuwe labels moesten krijgen voor het vullen en leeghalen (voor klantorders) voor de stellingen. Een heel magazijn werd met mijn labels gelabeld. Echter zie je als enthousiaste excelbeginner niet wat er mis kan gaan. De helft (precies) van de labels had barcodes die niet klopte. Génant en erg zonde van mijn tijd en van anderen. Gelukkig kon ik het op een zaterdag recht komen zetten, maar een wijze les geleerd die dag.

Lessen:

- Zelf leren en uitzoeken is leuk. Maar.. Check bij en leer van mensen die het al kunnen. Zeker als het nieuw terrein is.



- Tom van de Nieuwenhof

Stralend samen

15-jarig lustrum van Talent for Care

Op vrijdag 3 oktober vierden we een bijzonder moment: het 15-jarig jubileum van Talent for Care. Onder het sprankelende thema 'Stralend' kwamen talenten, alumni, opdrachtgevers en netwerkpartners samen in Theater Walhalla in Rotterdam. Het werd een dag vol inspiratie, verbinding en reflectie. Precies zoals Talent for Care het al vijftien jaar doet.

Tekst: Lara Panfilov

Een krachtige opening

De dag begon met een warm welkom door Jenneke Ewals, initiatiefneemster van Talent for Care. Zij nam ons mee terug naar 2008, een periode waarin de wereld worstelde met de nasleep van een diepe economische crisis. Juist toen besloot zij de gedurfde stap te zetten om Talent for Care op te richten. Dit vanuit het geloof dat investeren in mensen en hun talenten altijd loont, ook in onzekere tijden. Die keuze legde de basis voor een organisatie die staat voor veerkracht, ontwikkeling en samenwerking. Jenneke benadrukte dat deze mentaliteit vandaag relevanter is dan ooit: blijven geloven in mogelijkheden en het laten stralen van mensen, juist wanneer de uitdagingen groot zijn. Dat is waar Talent for Care nog steeds voor staat en waar we samen het verschil mee maken.

Kernwaarden als kompas

Na deze inspirerende start nam Marlies van Dam ons mee in een interactieve sessie over kernwaarden. Hoe ontdek je jouw persoonlijke kompas? Hoe zorg je ervoor dat jij én de mensen om je heen kunnen stralen? Met creatieve werkvormen zoals

bingo en waardenkaarten gingen we op zoek naar onze missie en leefregels. Voor een deel van het publiek was dit de eerste keer dat zij bewust stilstonden bij hun drijfveren, terwijl het voor anderen een waardevol moment was om hun waarden weer scherp te krijgen. Het was een speelse én betekenisvolle manier om te reflecteren op wat ons écht beweegt.

Daarop volgde een subsessie door Daphne van Zuilen, die ons introduceerde in het gedachtegoed van Ubuntu: "Ik ben omdat wij zijn, en wij zijn omdat de aarde is." Deze filosofie gaf een integrale kijk op samenwerken en samenleven. In een wereld vol complexe vraagstukken kunnen we niet langer individualistisch denken; we hebben elkaar nodig – in families, organisaties en de samenleving als geheel. Juist in de zorg, waar personeelstekorten en hoge werkdruk ons dagelijks uitdagen, is dit besef cruciaal: alleen door samen te werken en elkaar te versterken kunnen we duurzame oplossingen creëren.



De zorg van later met humor en lef

In de middag verlegden we de focus naar de toekomst van de zorg. Hoe zorgen we ervoor dat talent en leiderschap klaarstaan voor de uitdagingen van morgen? Thijs van Deudekom van De Beste Stuurlui daagde ons uit met een hilarische en interactieve voorstelling. Met humor, scherpe inzichten en creatieve opties liet hij zien dat vernieuwend denken cruciaal is om zorgproblemen op te lossen. Het was niet alleen lachen, maar ook leren – een perfecte combinatie om ons blikveld te verruimen.

Samen afsluiten in stijl

Na een dag vol inspiratie was het tijd om te ontspannen. Tijdens de borrel gingen de gesprekken verder, begeleid door DJ Patrick Verdonk uit team 21. Een heerlijk moment om met elkaar te verbinden en te proosten op 15 jaar Talent for Care.

Met trots kijken we terug op een dag die niet alleen ons verleden eerde, maar ook hoopvol naar de toekomst keek. Talent for Care blijft zich inzetten om mensen te laten stralen. Zowel in hun werk, in teams en in de samenleving. Op naar de volgende 15 jaar vol groei, samenwerking en impact!



De spannendste sprong

Alumni over het opzoeken van hun grens

Moed hebben betekent niet alleen dromen, maar ook durven. Het vraagt om uit je comfortzone te stappen, onzekerheid te omarmen en kansen te grijpen die je hart sneller doen kloppen. Onze alumni vertellen over hun meest gedurfde sprong in hun loopbaan – momenten waarop ze kozen voor groei in plaats van gemak. Laat hun verhalen jou inspireren om ook die spannende sprong te wagen!



Marten IJzerman – Verder kijken dan vandaag

Team 5

Mijn moedige stap is het lef om anders te denken en verder te kijken dan het kortetermijnbelang. In mijn huidige functie zie ik hoe de krapte op de arbeidsmarkt afdelingen onder druk zet en het begeleiden van studenten bemoeilijkt. Daarnaast verlaten veel collega's de zorg vroegtijdig, wat mij triggerde om onze rol als opleidingsorganisatie opnieuw te bekijken. Samen met onze opleidingspartners moeten we niet alleen focussen op het binnenhalen van nieuwe collega's voor de eigen organisatie, maar op het hogere doel: zorgen dat mensen die kiezen voor de zorg, daar over 20 of 30 jaar nog steeds met plezier werken. Als dat betekent dat een collega in opleiding toch beter past bij een andere organisatie dan Parnassia, is dat oké, want het behoud van gemotiveerde zorgprofessionals is belangrijker dan het vullen van één vacature.

**Huidige functie: Manager bedrijfsvoering
Parnassia Academie**



Eva Baas – Het roer omgooien

Team 7

Ik begon in team 7 van Talent for Care en ging daarna aan de slag bij Neo-Mundo, een klein werving- en selectiebureau in de zorg. Daar werkte ik jarenlang als consultant en hielp het bedrijf groeien tot een landelijke speler met twintig medewerkers. Een van mijn moedigste stappen was het moment dat ik besloot mede-eigenaar en directeur te worden. Ik was 'pas' 32 en het voelde als een enorme uitdaging én risico – professioneel én financieel. Het was spannend om die verantwoordelijkheid te dragen, maar het gaf me ook de kans om nieuw leiderschap vorm te geven en de koers van de organisatie te bepalen.

Onlangs heb ik opnieuw een moedige keuze gemaakt: na tien jaar heb ik bewust besloten het bedrijf te verlaten. Dat was niet makkelijk, maar het voelde juist om trouw te blijven aan mijn waarden en ruimte te creëren voor nieuwe uitdagingen. Binnenkort start ik met veel plezier in een interim-rol in de zorg. Voor mij laat dit zien dat moedig leiderschap niet alleen gaat over kansen grijpen, maar ook over durven loslaten wanneer dat nodig is.

**Huidige functie: Eigenaar Baas
Management & Advies BV**



Tessa Remmers – Zonder vangnet naar het buitenland

Team 18

Mijn moedigste stap? Verhuizen naar het buitenland zonder enige zekerheid.

Ik koos voor mijn eigen waarden boven zekerheid. Ik wilde in Berlijn wonen, ook al had ik geen idee waar ik zou werken of hoe ik een baan zou vinden. Het waren vier maanden vol trial-and-error, maar uiteindelijk lukte het. Die maanden voelden eindeloos, maar ik wist dat ik op de plek zat waar ik wilde zijn. Dus bleef ik proberen, zette door – en dat maakte het succes des te mooier.

**Huidige functie: Business Development
Senior Associate bij Lucid Genomics**



De opdracht van Stef van der Starre (team 23)



Binnen Talent for Care draait leiderschap niet alleen om sturen en besluiten nemen, maar juist ook om durven. Durven vragen, kiezen en soms ook falen. In dit stuk deelt Stef zijn ervaringen als projectleider bij het Diaconessenhuis: over momenten waarop moed nodig was, over leren en samenwerken en over wat moedig leiderschap voor hem betekent in de zorg en daarbuiten.

Tekst: Stef van der Starre

Over mij en mijn opdracht

Ik ben Stef van der Starre, 27 jaar, geboren en getogen in Raamsdonksveer en woon nu al zo'n 7 jaar in Utrecht. Ik heb een achtergrond in de wetenschap (biomedische wetenschappen, en neurowetenschappen) en ben het traineeship bij T4C begonnen omdat ik écht impact wilde maken in de gezondheidszorg. Dit is iets wat in mijn huidige opdracht als projectleider zeker lukt.

Mijn opdracht draait om de installatie en implementatie van een robot voor medicijnuitgifte in de poliklinische apotheek van het Diaconessenhuis. Mijn verantwoordelijkheden omvatten het coördineren van de installatie en implementatie, het afstemmen met de interne en externe stakeholders, en het bewaken van voortgang en kwaliteit binnen het project.

Wat moedig leiderschap voor mij betekent

Al vroeg in het project werd ik geconfronteerd met een situatie die mijn leiderschapskwaliteiten echt op de proef stelde. Nadat de aankoop van de robot was afgerond en de installateurs van de leverancier begonnen met het inmeten op locatie, bleek dat de robot te groot was en niet in de apotheek zou passen. Op dat moment ontstond er veel spanning: verschillende partijen wezen naar elkaar, en het leek even alsof de hele installatie niet kon doorgaan.

Dat was een uitdagend moment, waarin ik heb geleerd hoe belangrijk het is om rustig te blijven en verantwoordelijkheid te nemen, ook als de situatie niet direct oplosbaar lijkt. Ik heb toen het initiatief genomen om een overleg te organiseren met alle betrokkenen en het hoger management erbij te betrekken. Door het gesprek te richten op samenwerking in plaats van schuld, lukte het om het vertrouwen te herstellen en gezamenlijk tot een werkbare oplossing te komen.

Dit is precies wat moedig leiderschap voor mij betekent: in tijden van crisis en onzekerheid mensen met elkaar verbinden, richting bieden en samen toewerken naar een constructieve oplossing.

Moed in de zorg van vandaag

De zorg heeft veel uitdagingen, waaronder een hoge werkdruk en onderbezetting, dit is ook zo bij het

Diaconessenhuis. Het is inspirerend om te zien dat dit echter niet leidt tot slechte werkomstandigheden.

Ik zie leiderschap terug in alle medewerkers van de apotheek, van de farmaceutisch medewerkers tot de afdelingsmanagers. Door kwetsbaar te durven zijn over wat je niet kunt, maar ook de verantwoordelijkheid te pakken over wat je wél kan doen, blijft de samenwerking fijn en de kwaliteit van het werk hoog. Voor mij is dát de essentie van het leiderschap wat de zorg nu nodig heeft: met integriteit en menselijkheid koers houden, ook wanneer de omstandigheden uitdagend zijn.

Groeien met lef

Een belangrijk leerpunt voor mij was het vinden van balans tussen mijn rol als procesbegeleider en de taken die ik zelf uitvoer. Op het begin van het project wilde ik graag alles zelf doen, om zoveel mogelijk controle te houden op het resultaat. Je kan je voorstellen dat niet altijd de meest wenselijke optie is. Gaandeweg ontdekte ik dat echte impact juist ontstaat wanneer je anderen ruimte geeft om verantwoordelijkheid te nemen. Door meer te vertrouwen op de expertise van mijn collega's, ontstond er meer samenwerking, eigenaarschap en werd de kwaliteit van het project ook nog eens beter. Dit is iets wat ik absoluut meeneem in de rest van mijn carrière.

Generatieverschillen als kracht

The Ultimate Challenge team 21



Die Gen-Z'ers zitten alleen maar op hun telefoon." "Die Boomers snappen niets van nieuwe technologie." Herkenbaar? Op de werkvloer horen we dit soort opmerkingen steeds vaker. Soms als grapje, soms met een serieuze ondertoon. Verschillen in opvattingen over thuiswerken, werk-privébalans of communicatievormen worden vaak toegeschreven aan generaties. Maar is dat wel zo? En belangrijker: hoe ga je daar als leider mee om?

Die vraag stond centraal tijdens The Ultimate Challenge (TUC), een samenwerking tussen trainees van Talent for Care werkzaam bij verschillende organisaties binnen het zorglandschap. Ons thema: Generatieverschillen als kracht. In een sector als de zorg, waar de druk hoog is en samenwerking cruciaal, kunnen verschillen een bron van spanning zijn. Maar ze kunnen ook juist de motor zijn voor vernieuwing. Het vraagt om moedig leiderschap: durven loslaten wat je denkt te weten, nieuwsgierig blijven en verschillen omarmen.

Introductie tot Interactie: Samen aan tafel

Op 18 september 2025 ontvingen we een diverse groep netwerkpartners in Schiedam. Van managers uit ziekenhuizen en klinieken tot bruggenbouwers uit samenwerkingsinitiatieven en geneesmiddelfabrikanten. Ons doel? Niet alleen praten over generatieverschillen, maar ze ervaren. We startten met een korte introductie: waarom is dit thema urgent? Generaties worden vaak in polariserende hokjes geplaatst, elk met hun eigen kenmerken.

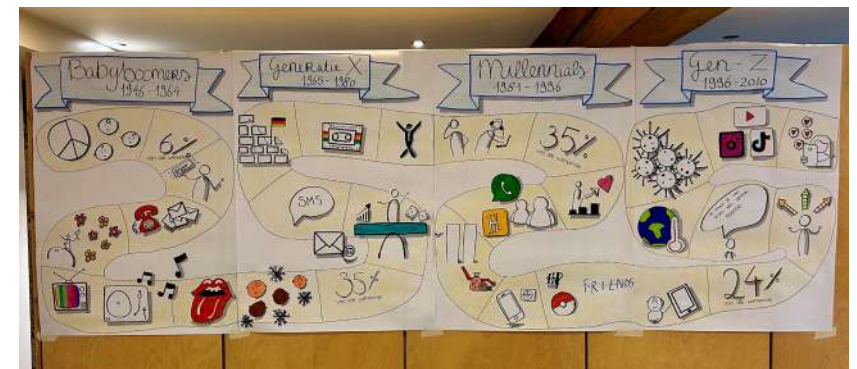
Babyboomers eisen harde werkers en loyaliteit, Gen X werkt graag zelfstandig en is pragmatisch, Millennials willen flexibiliteit en zingeving, en Gen Z is direct en scherp op het aangeven van grenzen. En ja, dat zou kunnen leiden tot frictie op de werkvloer. Maar in voorgesprekken met managers bleek al snel: die verschillen voelen minder scherp dan we denken. Het echte verschil zit niet in leeftijd, maar in perspectief. Hoe je kijkt naar werk, balans en communicatie.

Zelf had ik de eer om direct de diepte in te gaan met een tafelgesprek. Aan tafel zaten Stefanie Oderkerk-Mutsaers (Manager Zorg Kliniek, Prinses Máxima Centrum), Silvana Heuvelink (communicatieadviseur, RotterdamseZorg) en Martijn Ooms (talentmanager, Talent for Care). Zij brachten ieder hun eigen perspectief en ervaring mee, wat zorgde voor een open en eerlijk gesprek. Tijdens het gesprek kwamen thema's aan bod als werk-privébalans, thuiswerken en het aangeven van grenzen. Wat opviel, was dat generatieverschillen vaak minder scherp werden ervaren

naarmate er meer over werd gesproken. Door nieuwsgierig te zijn naar elkaars drijfveren en open te staan voor andere perspectieven, bleek dat veel vermeende verschillen juist tot verbinding kunnen leiden.

Het spel "Over de streep": Verbinding in de praktijk

Na het tafelgesprek nodigden we alle deelnemers uit voor het spel "Over de streep". Aan de hand van stellingen als "Ik vind het lastig om mijn grenzen aan te geven" of "Thuiswerken is net zo effectief als op kantoor werken" werden deelnemers uitgedaagd om letterlijk en figuurlijk positie te kiezen. Het maakte verschillen zichtbaar, maar ook bespreekbaar. Mensen ontdekten dat achter elke stelling een verhaal schuilgaat. Begrip ontstond, zelfs bij volledig tegengestelde meningen. Het liet zien dat dialoog niet begint bij gelijk hebben, maar bij nieuwsgierig zijn. Door te reflecteren op deze stellingen, werd duidelijk dat de grootste winst zit in het erkennen van elkaars perspectief en het durven benoemen van verschillen.



Reflectie: Verschillen omarmen Samen Durven, Samen Groeien als sleutel tot groei

Wat deze dag vooral duidelijk maakte, is dat het omarmen van verschillen essentieel is voor een toekomstbestendige organisatie. Door niet te focussen op wat ons scheidt, maar juist op wat ons verbindt, ontstaat er ruimte voor groei en innovatie. Het vraagt van ons allemaal, om alert te blijven op aannames en bereid te zijn die ter discussie te stellen. Verschillen wegduwen is eenvoudig, maar niet duurzaam. De leiders van vandaag en morgen hebben hierin een sleutelrol. Zij moeten een cultuur creëren waarin verschillen niet worden gezien als obstakels, maar als kansen. Want alleen door elkaar echt te ontmoeten en de kracht van variatie te benutten, bouwen we samen aan een toekomstbestendige zorg.

The Ultimate Challenge was voor ons meer dan een project. Het was een oefening in nieuwsgierigheid, in het loslaten van aannames en het zoeken naar verbinding. Door uit je comfortzone te stappen, vragen te durven stellen en met een open blik te luisteren, geef je het goede voorbeeld. Want moedig leiderschap begint bij één simpele keuze: verschillen niet wegduwen, maar omarmen. Verschillen zijn geen obstakel, maar een bron van kracht. Alleen door samen te durven en samen te groeien, bouwen we aan een zorgsector die klaar is voor de toekomst. Dat is moedig leiderschap.

Tekst: Patrick Verdonk



In gesprek met Feike Sijbesma



Onderwerp:
Moedig Leiderschap

Van het leiden van een grote transitie bij DSM als CEO, tot verschillende functies binnen raden van toezicht, zoals Philips, en het adviseren van organen als de Nederlandse overheid — u heeft op veel invloedrijke posities gezeten en van dichtbij ervaren hoe belangrijk goed leiderschap is. Op basis van die kennis en ervaring ben ik benieuwd: wat betekent moedig leiderschap volgens u, en wat zou u jonge professionals willen meegeven om deze uitdagende maar essentiële rol zo goed mogelijk te vervullen?

Tekst: Jelle Maas

Wat heeft u gevormd tot de leider die u vandaag bent? En heeft u uw oranje boekje nog?

Mensen die samen met mij werken en die mij inzicht geven, in mijzelf, de mensen met wie ik werk en in de wereld waarin we opereren. Ook de inzichten die ik heb opgedaan door veel te reizen, te lezen, te luisteren en daarmee mensen proberen te begrijpen en van hen te leren.

Ja, ik heb dat oranje boekje nog. Toen ik bij de DSM begon heb ik het gekocht als een soort moreel kompas. Daar schreef ik over vragen en onzekerheden, opties en keuzes, thema's, doelen en uitgangspunten. Dat morele kompas is belangrijk. Dat is je schaar, je gids, iets waar je je aan vast kunt houden.

Het oranje boekje van Feike is iets wat hij gekocht heeft in het begin van zijn loopbaan en waar hij zijn kernwaarden en normen en waarden inschreef. Dit gebruikte hij als kompas.

“Ik ben onzeker, maar wel vastberaden. Zoekend, maar wel met durf.” Was u altijd al iemand die durfde, of heeft u dat moeten leren?

Dat heb ik moeten leren, maar het zat er altijd wel in. De onzekerheid zat er ook altijd in. In het begin dacht ik dat die dingen niet samengaan, maar later zag ik dat ze elkaar juist aanvullen. Je moet juist durven én onzeker zijn, dat hoort bij elkaar.

Welke gewoonte of overtuiging heeft u moeten loslaten om beter te kunnen leiden? En kunt u hier een voorbeeld van geven?

De gewoonte om alles te willen controleren en te beheersen. Wie alles wil beheersen en controleren, geeft zijn eigen mensen te weinig ruimte. Dat is onverstandig. Het is verleidelijk om dat toch te doen, maar je moet leren loslaten en vertrouwen hebben in je personeel.

Wat zou u uw jongere zelf willen meegeven over leiderschap?

Eigenlijk twee dingen. Eén: wees niet bang om onzeker te zijn. Maar heb ook durf en wees moedig. En twee: durf te werken aan jezelf en inzicht te krijgen in wie je bent.

Leiderschap begint bij jezelf. Creëer dat morele kompas en laat het nooit meer los.

Wat zou u uw jongere zelf willen meegeven over leiderschap?

Uit de drive om de wereld beter achter te laten dan wij hem aantreffen. De verantwoordelijkheid die ik voel, en het idee dat ik mogelijkheden heb om invloed te hebben op mensen en de wereld. Als je die mogelijkheden hebt, heb je ook de verplichting om ze te gebruiken — om energie te mobiliseren om de wereld beter achter te laten.

Als moed een spier is, hoe kunnen we die als samenleving trainen?

Het begint niet alleen met trainen, het begint met het realiseren wat je drijft, met je kompas.

Alleen maar moedig zijn zonder een goed kompas is levensgevaarlijk. Power, invloed, macht en lef zonder verantwoordelijkheid nemen is gevaarlijk. Het begint met verantwoordelijkheid nemen voor een betere wereld. Het kompas is waar het allemaal begint.

Wat denkt u dat de gezondheidszorg kan leren van het zakenleven?

Dat er ook resultaten geboekt moeten worden. Natuurlijk gaat het om compassie en wat je kunt bijdragen aan de wereld, maar het gaat ook om resultaten behalen. Dat mag in de zorg soms sterker aanwezig zijn.

Wat zou u jonge leiders willen meegeven?

Weet wie je bent. Wees sterk, maar durf ook zwak te zijn. Kijk goed naar jezelf, leer jezelf kennen. Wees authentiek, maar MET vaardigheden, dus verschuil je niet achter je eigen authenticiteit. Weet waar je het over hebt, maar als je dat zelfvertrouwen hebt — durf er dan ook voor te gaan.



De Moedige Leestafel

1. Dare to Lead – Brené Brown

Een moderne klassieker over kwetsbaarheid, vertrouwen en moed in leiderschap. Brown laat zien dat echte moed niet stoerheid is, maar open durven zijn over onzekerheden. Wat je eruit haalt: Hoe je een veilige cultuur bouwt waarin mensen durven te spreken en fouten te maken. Courage starts with showing up and letting ourselves be seen

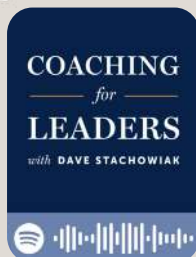
2. Now we're talking – Frank Weijers

Dit boek laat zien hoe Deep Democracy leiders ondersteunt bij het voeren van moedige, open gesprekken. Het boek benadrukt het belang van alle stemmen in de groep – juist ook de afwijkende of minder gehoorde – en laat zien hoe je spanning en verschil kunt benutten in plaats van vermijden. Het boek maakt duidelijk dat leiderschap niet draait om 'weten' of alleen maar beslissen, maar om veiligheid creëren, luisteren naar weerstand en moeilijke thema's juist wél bespreekbaar maken. De auteurs geven praktische technieken en realistische voorbeelden die tonen hoe leiders inclusievere, eerlijkere en krachtigere besluiten kunnen nemen.

3. Start with the why – Simon Sinek

Een inspirerend boek over leiderschap vanuit betekenis. Sinek laat zien dat de meest invloedrijke leiders niet beginnen met wat ze doen, maar met waarom ze het doen. Dat 'waarom' geeft richting, vertrouwen en energie – ook in onzekere tijden. Wat je eruit haalt: Inzichten in hoe je als leider helderheid en richting kunt brengen door trouw te blijven aan je drijfveren. Moedig leiderschap begint bij het durven uitspreken van je 'waarom'.

People don't buy what you do; they buy why you do it.



Over moed "gesproken":

Podcasts:

Coaching for Leaders – Dave Stachowiak
Een populaire podcast over leiderschap met lef, focus en menselijke verbinding. Stachowiak interviewt experts over thema's als vertrouwen, kwetsbaarheid en moedige communicatie. Wat je eruit haalt: Concrete inzichten om jezelf én je team te ontwikkelen zonder perfect te hoeven zijn.

The Courageous Leaders – Joanna howes
Deze podcast is een toegankelijke mix van persoonlijke verhalen en praktische inzichten. Wat je eruit haalt: Dat moed niet iets groots hoeft te zijn – soms is het gewoon één eerlijke zin uitspreken in een teamoverleg.

Train je Moed Spier

Zoals we ook al zeiden bij de leestafel vinden wij dat moedig leiderschap bij jezelf begint en dat het iets is wat trainbaar is. Als je iets wilt zul je daar voor moeten werken. In deze pagina willen we jullie uitdagen om naar die plek te gaan waar je het meeste leert: buiten de comfort zone. Hier gebeuren volgens ons de mooiste dingen. Moedig leiderschap is geen eigenschap, het is een spier die sterker wordt als je hem gebruikt. Hier zijn 7 manieren om die spier te trainen — groot of klein, maar altijd met lef.



1. Spreek uit wat je echt denkt

Durf in een overleg eens datgene te zeggen wat "iedereen wel denkt, maar niemand uitspreekt". Doe het respectvol, maar eerlijk.

Je traint: kwetsbaarheid en integriteit.

2. Vraag om eerlijke feedback

Ga naar een collega of leidinggevende en vraag: "Wat kan ik beter doen?" — en luister zonder jezelf te verdedigen.

Je traint: openheid en groeimindset.

3. Doe iets wat je spannend vindt

Dat kan een presentatie zijn, een nieuw project leiden of een moeilijke beslissing nemen. Zet één stap de onbekende richting op.

Je traint: lef en zelfvertrouwen.

4. Zeg 'nee' waar je normaal 'ja' zegt

Moedig leiderschap betekent soms grenzen stellen. Kies één moment waarin je eerlijk zegt wat voor jou niet werkt.

Je traint: assertiviteit en zelfrespect.

5. Steun iemand die kritiek krijgt

Sta naast iemand die het moeilijk heeft of durf in te grijpen als iets onrechtvaardig voelt.

Je traint: morele moed en empathie.

6. Neem rust in plaats van te blijven rennen

Moed is niet altijd actie — soms is het juist durven stoppen, vertragen of hulp vragen.

Je traint: zelfbewustzijn en balans.

7. Reflecteer op je kleine overwinningen

Schrijf elke week één moment op waarop je buiten je comfortzone ging. Bespreek het met een collega of in je team.

Je traint: bewust leiderschap en groei.

“Courage as a Daily Practice”

An Interview with Geraldo from Luscii



Onderwerp:
Moedig Leiderschap

Geraldo has been at Luscii for four years. Hired as a front-end developer, he now splits his time between writing code and coaching colleagues in Holacracy, a distributed governance system that replaces managerial permission with role-based authority. I sat down with him to unpack what that means in practice, and how the system shapes everyday leadership.

Tekst: Jet Reinerink

The role of the Holacracy coach

“Holacracy can be daunting at first,” Geraldo admits. “I struggled with it, so now I help others. My job is split between development and coaching holacracy.”

So what does the Holacracy coach (in Luscii also called: Holaco) actually do day to day? Geraldo is concise: “Holacracy is built around distributing power and creating clarity. Each role has clear accountabilities so there are no implicit expectations. People are empowered to say ‘no, I’m not accountable for that,’ and they can make decisions without asking permission, within the rules.”

“As Holaco, we observe how teams apply the practice, notice where people struggle, for example defaulting to asking permission, and act like referees to remind people of the rules. We encourage everyone to not accept work they are not accountable for, regardless of who asks. There is nothing forbidding this from happening, everyone is free to do so. However, it can be a symptom of our governance needing clarification to reflect reality.” He runs a weekly “Holacracy Hour,” an open space where colleagues bring questions, share struggles and insights, and learn from peers rather than receive top-down answers. “We try

not to make decisions for teams. Our role is to empower people to decide and to point them back to their role’s purpose and accountabilities.”

Practical examples

Geraldo illustrates the difference Holacracy makes with an example he experienced himself. “A colleague went on vacation without handing over a project, and the work landed on my plate through a chain of messages. There was no ‘overdracht’ before he left, however transparency is a universal duty in Holacracy. When it came to me, I assessed the situation, realized I wasn’t accountable, and pushed the work back to those who were. I didn’t take responsibility for work outside my accountabilities, which is very different from traditional organisations where people often accept ad-hoc requests from managers.”

He remembers a more charged example, too: proposing to dissolve a front-end “guild” after a restructure. “People had strong opinions and disagreed, but there was no clear harm to the company in removing it. After a long, difficult meeting we dissolved the guild. It was uncomfortable and emotionally charged, but the proposal passed because objections failed to identify valid harm to the company. That showed how Holacracy allows structural changes driven by role leads and the governance process.”

Working with freedom and clear rules

Freedom and rules coexist, he explains. “Freedom is the default: everything is allowed unless explicitly forbidden by policy. Anyone can propose policies that narrow freedom for good reasons. Helping a colleague is allowed; Holacracy doesn’t forbid stepping in. There’s also the concept of individual initiative: sometimes, to prevent bigger harm, you break a rule in the short term with good intentions. If a rule is broken, you explain why, and governance decides whether the exception should be formalised or whether governance needs to change.”

Meetings that can change the organization follow a tight rhythm. “Each team has a facilitator; the referee of the Holacracy rules. Meetings that aim to change the organization include a reaction round where people voice feelings or support, then an objection

round focused on fact-based harms. If someone identifies harm, the proposer and objector collaborate to resolve it. Facilitators aim to create psychological safety so everyone, including newcomers, feels able to speak up. Coaching and facilitation skills are critical early on.”

Courageous leadership in Holacracy

The magazine’s theme is “Courageous leadership.” For Geraldo, courage is a daily requirement. “Practicing Holacracy requires courage. You must be willing to say no, be vulnerable about what you don’t know, express tensions, and sometimes change the organisation yourself. Embracing freedom at work means taking responsibility for decisions and being prepared for disagreement.” That distributed authority, he believes, encourages people to step up. “When there’s no manager to ask for permission, everything becomes your responsibility. That’s anxiety-inducing, but it also gives power: you can propose governance changes, disband circles, or change accountabilities. You must have the courage to exercise that power and accept the social consequences.”

Personal insight

Geraldo admits the transformation surprised him. “I initially disliked Holacracy because it felt abstract and complex. Over time I took courses, talked to people, and gradually understood it. I went from being uncomfortable and critical to becoming a coach who helps others. The biggest surprise is how much I grew and how comfortable I became with proposing and facilitating organisational changes.”

We talk about the system’s game-like feel. “It’s somewhat similar to Dungeons & Dragons,” he says. “A facilitator holds the rules while participants play accountable roles. We even give a board game as a prize to people who complete all Holacracy courses, like a little ritual that recognises learning the rules.”

If readers take one lesson away about leadership, Geraldo’s advice is straightforward: “Leadership is about empowering teams. Challenge unnecessary approval layers, trust people to act autonomously, and distribute power. When you do that, many great ideas and initiatives can emerge.”

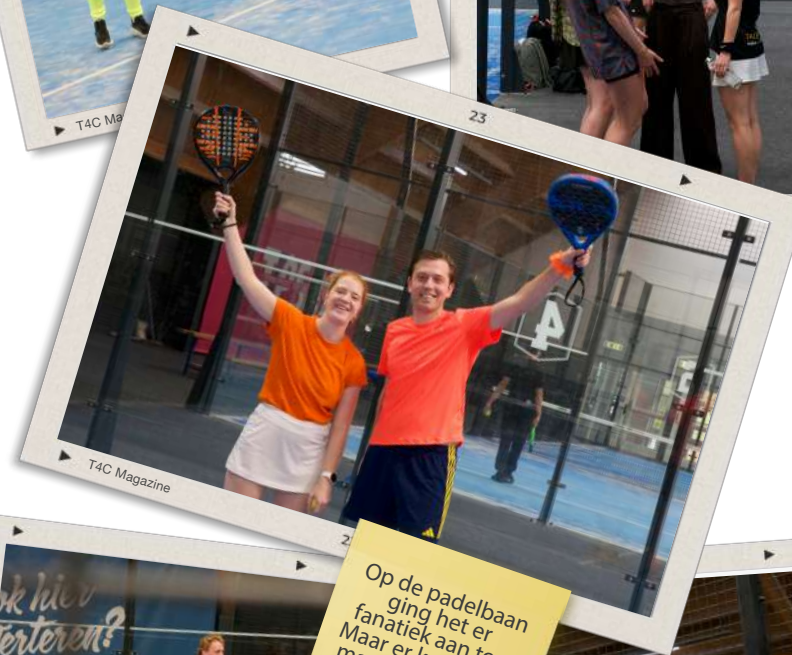


Sportdag

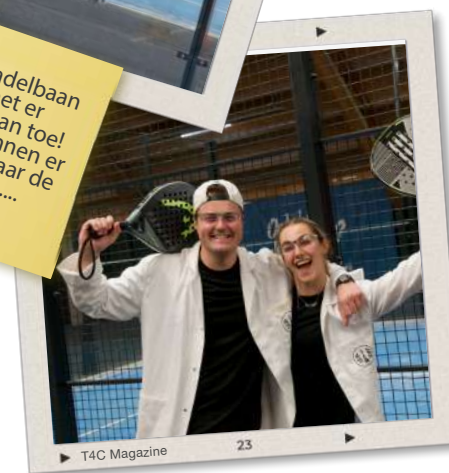
Middagje op de padelbaan



Op 2 oktober was het tijd voor de jaarlijkse sportdag! Dit jaar een speciale editie met alleen huidige trainees wegens het lustrum!



Op de padelbaan ging het er fanatiek aan toe! Maar er kunnen er maar een paar de beste zijn....



Quiz Time! Welke moedige leider ben jij?



1. Wat is jouw ultieme comfort food op een luie zondag?

- A. Hash brown (lekker krokant en simpel)
- B. Een klassieke Sunday roast met Yorkshire pudding
- C. Een sappige cheeseburger
- D. Een geurige curry met rijst

3. Wat is jouw favoriete huisdier?

- A. Een knuffelige hond die altijd blij is je te zien
- B. Een slimme, eigenwijze kat
- C. Een papegaai die je speeches nadoet
- D. Een geitje uit het dierenasiel

5. Wat doe je als je een vreemde op straat ziet dansen?

- A. Je glimlacht en moedigt ze aan
- B. Je loopt stoicijns verder, maar onthoudt het tafereel
- C. Je doet spontaan mee
- D. Je vraagt of je een filmpje mag maken voor een goed verhaal

7. Welke superkracht zou je willen hebben?

- A. Iedereen aan tafel krijgen voor een goed gesprek
- B. Nooit bang zijn, wat er ook gebeurt
- C. Anderen inspireren met je enthousiasme
- D. Onrechtvaardigheid direct kunnen oplossen

2. Wat is jouw ideale vakantie?

- A. Een roadtrip met vrienden, zonder vaste planning
- B. Een reis naar een plek met veel geschiedenis
- C. Een stedentrip vol verrassingen en ontmoetingen
- D. Een avontuur in de natuur, liefst buiten de gebaande paden

4. Wat doe je als je een spin in huis ziet?

- A. Je roept je huisgenoot erbij en lost het samen op
- B. Je pakt direct een glas en regelt het zelf
- C. Je houdt een motiverend praatje voor de spin
- D. Je brengt de spin naar buiten en wenst hem een goed leven

6. Wat zou je doen als je een miljoen euro wint?

- A. Een groot feest geven voor al je vrienden en familie
- B. Investeren in een bunker vol thee en boeken
- C. Een stichting oprichten voor jonge leiders
- D. Alles doneren aan een goed doel

Resultaten!

Moment of truth: Tel je antwoorden op en kijk welke letter je het meest hebt.

Voormalig Britse premier
Nieuw-Zeeland



Meeste A: Jacinda Ardern
De Empatische Verbinder

Voormalig Britse premier



Meeste B: Winston Churchill
De Standvastige

Voormalig Amerikaanse president



Meeste C: Barack Obama
De Inspirerende Visionair

Nobelprijswinnaar
Onderwijsactivist



Meeste D: Malala Yousafzai
De Moedige Idealist

Talentenoverzicht Team 22 - 24

Team 22

Youri Verhoeven

Projectcoördinator
GGZ Breburg

Sanne van Hattem

Implementatie specialist
Lusci

Stef van der Starre

Projectleider
Diakonessenhuis

Nanouk Broekstra

Adviseur Kwaliteit en
Veiligheid
DC klinieken

Mijke Versteeg

Waarnemend teamleider
Personeelsplanning
Prinses Máxima Centrum

Marrit Woudstra

Pfizer Trainee
Pfizer

Maarten Broere

Pfizer Trainee
Pfizer

Jet Reinerink

Kwaliteitsadviseur
Maasstad Ziekenhuis

Daan Boer

Junior adviseur
PTG &
Projectleider stagemonitor
deRotterdamseZorg

Team 23

Lara Panfilov

Projectleider Kwaliteit en
Veiligheid
DC Klinieken

Josien Versloot

Allround ondersteuner
vakgroepmanagement
CuraMare

Lyke Nijwening

Adviseur i.o.
Samergo

Jimmy Verhage

Orthopedisch Adviseur
Centrum Orthopedie

Renee Huisman

Pfizer Trainee
Pfizer

Jelle Maas

Projectleider
Archipel Zorggroep

Sacha Reijers

Kwaliteitsadviseur
Stichting Onder Een Dak

Suzan van Kleef

Programmasecretaris
IZA Waardenland

Team 24

Jonelle Ooms

Beleidsadviseur Interne
Communicatie en
Programmasecretaris
Parnassia Groep

Amber Voûte

Junior Kwaliteitsadviseur
Bergman Clinics

Denise Rijdsdijk

Kwaliteitsadviseur
ADRZ

Esther Hoogerbrug

Allround
managementondersteuner /
projectleider
Prescan

Lotte van Haarst

Projectmedewerker
Rezisto / Amphia
Ziekenhuis

Maartje Meeus

Allround projectmedewerker
SIC (Service en Informatie
Centrum)
DC Klinieken

Netwerk 2025

MAASSTAD
ZIEKENHUIS

Prinses
maxima
centrum
kinderoncologie

et:z

pameijer

Salios

Cardia
hart voor zorg

ptg advies

zaans
medisch
centrum

GGZ
inGeest

franciscus
Gasthuis & Vlietland

Intrakoop

DE
ROTERDAMSE
ZORG

Stichting
Humanitas

Kenniscentrum
kinderpalliatieve zorg

Neo-Mundo

Quattri

maas
waarden
ouderenzorg

DC Klinieken

DSW
zorgverzekeraar

HEART
WORK
HEROES

113 zelfmoord
preventie

BERGMAN
CLINICS

BeterDichtbij

CURAMARE

Erasmus MC

Ziekenhuis
Amstelland

Argos
Zorggroep
een leven met kleur

NOVIACURA
de nieuwe weg naar zorg

GGZ
Oost Brabant

Brancheorganisatie
Geboortezorg
bo

ST ANTONIUS
een saateon ziekenhuis

Sportgeneeskunde
Rotterdam

MOBULA
Image Guided Medicine

Samergo

Zorginstituut Nederland

Centrum
Orthopedie

GGZ Breburg

AURIS
KONINKLIJKE AURIS GROEP

laurens

GGZ Rivierduinen

Pfizer

Philadelpia

santeon

Reinier de Graaf



“ *Moed is niet schreeuwen, maar opstaan wanneer het stil wordt.* ”

Over Talent for Care

Talent for Care (T4C) is ontstaan vanuit de visie: 'betere zorg door beter (persoonlijk) leiderschap'. T4C doet dit door nieuw en bestaand leiderschap te (h)erkennen, (door) te ontwikkelen en met elkaar te verbinden. T4C heeft hiervoor verschillende programma's ontwikkeld, bestaande uit een combinatie van coaching, training, intervisie, opdrachten en inspiratiesessies.

Het oorspronkelijke programma richt zich op starters (HBO+ opgeleid, max 3-5 jaar werkervaring). Iedere zes maanden start er een nieuw team aan dit programma. De Talenten worden gedurende twee jaar ingezet op verschillende projecten bij diverse organisaties in de zorg. Talenten worden begeleid op project inhoud, gecoacht op persoonlijke ontwikkeling en elke maand is er een module gericht op kennis en/of vaardigheden toepasbaar in de zorg.

Sinds mei 2021 bestaat Lead to Care (L2C) als 'zusterbedrijf van Talent for Care (T4C)'. Waar T4C zich volledig richt op leiderschapsontwikkeling van jonge potentials voor de zorg, richt L2C zich op medisch professionals en senior 'leiders' in de zorg. L2C ontwikkelt (maximaal) 1-jarige trajecten waarbij groepen van 8-10 medisch professionals, al dan niet in de mix met bedrijfskundig managers, aan de slag gaan volgens dezelfde aanpak als die van T4C. Ontwikkeling van persoonlijk leiderschap als rode draad en basis staat ook in de L2C trajecten centraal om vervolgens impact te kunnen maken op team- en organisatieniveau.

Geïnteresseerd? Of behoefte aan meer informatie, zie:

www.talentforcare.nl



JMC Talent for Care
Elzensteeg 4
3111 BE Schiedam