

De Baak Trendrapport 2026

De toekomst vraagt leiders die durven leiden én durven verbinden

Inhoud

Voorwoord 3

Inzichten

- 1 Werk verandert en daarmee de manier waarop we naar werk kijken 6
 - 2 De behoefte aan reflectie en bewustzijn groeit, dit vraagt verandering van organisaties/leiderschap 9
 - 3 De manier waarop we naar diversiteit kijken gaat veranderen 12
-

Conclusie 13

Biografieën 15

Voorwoord

De toekomst vraagt leiders die durven leiden én durven verbinden

De wereld versnelt. Digitale transformaties, geopolitieke spanningen, polarisatie en onzekerheid zetten leiders onder druk. Organisaties moeten snel reageren, risico's beheersen en tegelijkertijd betekenisvol blijven voor medewerkers en klanten. In gesprekken met onze trainers zien we terugkerende thema's die zowel uitdagen als uitnodigen. Daarom dit trendrapport om de belangrijkste inzichten te delen en te laten zien waar wij verbinding onmisbaar schatten.

In dit rapport bespreken we drie verschuivingen die wij waarnemen in ons werk met leiders en professionals. (1) De manier waarop we naar werk kijken verandert. (2) De behoefte aan reflectie en bewust leiderschap groeit. En (3) de blik op diversiteit kantelt: niet langer draait het alleen om cijfers, maar om het lef om ruimte te maken voor verschil. In alle drie speelt verbinding een sleutelrol.

In vrijwel elk gesprek voor dit rapport keerde één thema terug en dat is verbinding. Leiders zoeken houvast in een wereld die schuurt. Technologie ontwikkelt zich razendsnel, maar juist daardoor komt de menselijke kant van leiderschap centraal te staan en worden leiders geconfronteerd met dilemma's die alleen relationeel en strategisch aangepakt kunnen worden: hoe neem je besluiten die zowel resultaatgericht als mensgericht zijn? De behoefte aan verbinding speelt op alle niveaus: in organisaties, teams en bij individuen.

Wereldwijd groeit daarom het belang van empathisch leiderschap en het vermogen om diversiteit te benutten. Verschillen worden pas waardevol wanneer leiders mensen werkelijk met elkaar weten te verbinden. Nederland heeft hierin een unieke positie. Onze overlegcultuur



en aandacht voor menselijkheid zijn sterke kwaliteiten. Maar verbinding vraagt ook om daadkracht. Besluiten nemen, doen en leveren. Zonder die balans blijven gesprekken vrijblijvend. Leiderschap vraagt vandaag om het verdragen van die spanning. Op een manier die mensgericht én resultaatgericht is.

Bij de Baak helpen we leiders ruimte te creëren waar dat nodig is door werkelijk te luisteren, reflecteren en verbinden. Niet perfectie, maar leervermogen is doorslaggevend. Organisaties die blijven bewegen, experimenteren en bijsturen, zijn beter bestand tegen verandering dan organisaties die vasthouden aan vaste zekerheden. Onze rol is leiders helpen niet alleen zichzelf te ontwikkelen, maar ook hun ecosysteem. Dat bestaat uit de mensen om hen heen, de relaties die ze bouwen en de ruimte die zij creëren voor samenwerking en groei. In een wereld die op veel plekken schuurt, worden moed en ethiek onlosmakelijk onderdeel van leiderschap. Verbinding betekent kleur bekennen, verantwoordelijkheid nemen en ergens voor durven staan. Mensen willen werken voor organisaties die niet alleen succesvol zijn, maar ook betekenisvol.

Dit trendrapport laat zien hoe leiders, organisaties en trainers navigeren in een veranderende werkelijkheid. Het is een oproep tot luisteren en verbinden als harde voorwaarden voor duurzame impact. De toekomst van leiderschap is relationeel. Dat is het fundament van de Baak.

Steven van Nieuwenhuijzen
CEO de Baak

1

Werk verandert en
daarmee de manier waarop
we naar werk kijken

Inzicht 1

Werk is altijd in beweging, maar zelden zo ingrijpend als nu. De combinatie van geopolitieke spanningen, economische onzekerheid, hoge inflatie en een krappe arbeidsmarkt zet organisaties in Nederland en Europa onder druk om versneld te innoveren en samen te ondernemen. Automatisering en kunstmatige intelligentie worden ondertussen steeds dominanter in bedrijfsprocessen. Dat biedt ongekennde kansen voor efficiëntie, maar tegelijkertijd groeit het besef dat als werk verandert, ook de betekenis die mensen eraan geven verandert.

Martijn van Haagen, manager van de Baak Incompany, ziet deze spanning scherp terug in de praktijk. “Steeds meer grote bedrijven kondigen reorganisaties aan waarbij duizenden banen verdwijnen, vaak met het doel kosten te verlagen en efficiënter te werken, om hun (internationale) concurrentiepositie te versterken. Mijn vermoeden is dat dit nog maar het topje van de ijsberg is. We begeven ons in een context waarin mensen meer en meer gezien worden als kostenpost in plaats van menselijk kapitaal dat waarde toevoegt. Dat soort ontwikkelingen heeft grote impact op werknemers, leiders en de digitale vaardigheden die van hen worden verwacht. Werken aan en eigenaarschap tonen over je ‘duurzame inzetbaarheid’ vormen hierin de sleutel.”

We zitten volgens Martijn in een fundamentele transitiefase. “We bevinden ons in een fase waarin werk nieuwe betekenis krijgt. Rollen en taken veranderen. Leiderschap verandert mee. Naast bestaande hard- en soft skills komen er nieuwe vaardigheden bij. Kortom: AI leidt tot een herdefiniëring van werk. AI bevinden organisaties zich op dit moment nog in een hypefase, waarin de grote toegevoegde waarde van AI nog niet helemaal duidelijk is.”

Die herdefiniëring raakt niet alleen taken, maar ook waarden. “Integriteit, beoordelingsvermogen, kritisch denken en een moreel kompas worden nog belangrijker,” zegt Martijn. “Maar ook

veranderingsbestendig zijn, mentale veerkracht, een growth mindset en emotionele intelligentie vormen een belangrijke basis om een betekenisvolle bijdrage te kunnen leveren binnen deze transitie. Wanneer hard skills uitgevoerd kunnen worden door technologie, wordt het menselijke aspect, de soft skills, belangrijker en onderscheidender.” Jongere generaties, digital natives, kunnen dit in veel opzichten goed aan. De grotere opgave ligt volgens hem bij werkgevers, want zij moeten meebewegen met de veranderende relatie tussen mens en werk.

Nieuw leiderschap en werkgeverschap in een herdefinieerd werklandschap

Werkgeverschap verandert daarmee ook. Waar mensen vroeger bleven voor een levenslange baan zekerheid en een goed salaris, is de balans nu verschoven. Wat young professionals verwachten? Richting. Betekenis. Een organisatie die ergens voor staat. En leiders deze koers blijven uitdragen, ook als de economische omstandigheden tegenzitten. Martijn ziet hoe snel duurzaamheid of maatschappelijke verantwoordelijkheid onder druk komen te staan als de definitie van succes uitsluitend is gebaseerd op financiële resultaten. “De vraag is: hoe blijf je koersvast als het moeilijk wordt? Samen werken we aan de herdefiniëring van succes en de doorontwikkeling hiervan. Directies hebben hier een belangrijke rol in; om heldere doelen te

formuleren, focus aan te brengen door keuzes te maken om te investeren in technologie en mensen om de productiviteit verder te verhogen en bij te dragen aan de toekomstbestendigheid.”

Vroeger werkten mensen zo lang mogelijke dagen, of zo lang mogelijk bij dezelfde werkgever. Dat is nu niet meer zo. De herdefiniëring van succes raakt ook de manier waarop we denken over effectiviteit. In het Young Executives Program van de Baak staat in grote letters: Harder werken helpt niet. Martijn licht toe: “Als je effectiever wil worden zul je niet meer moeten werken, maar slimmer: op een andere manier beïnvloeden, begrenzen en samenwerken om collectieve intelligentie en executiekracht verder te ontsluiten.”

Sociale media en prestatiedruk spelen ook een grote rol. In een wereld waarin succes zichtbaar, meetbaar en deelbaar is, wordt de lat hoger, en vaak onrealistisch. De komst van AI versterkt die druk. Als technologie taken overneemt, groeit het idee dat mensen nóg productiever moeten zijn. Steven van Nieuwenhuijzen, CEO

van de Baak, wijst op een essentiële nuance:

“Ook als leidinggevende voel je de druk om zo snel mogelijk zo veel mogelijk (meetbare) input te leveren. Onder toenemende concurrentiedruk, onbetrouwbare politiek of veeleisende aandeel- of toezichthouders. Maar waardecreatie kost tijd en is niet altijd direct zichtbaar in cijfers.”

Zo gezien verandert niet alleen het werk, maar ook wat werk is. Werk wordt een plek van betekenis, ontwikkeling en wederkerigheid. Medewerkers willen bijdragen, gezien worden en zichzelf blijven. Organisaties die deze ruimte bieden zullen toekomstbestendiger zijn dan bedrijven die blijven sturen op louter cijfers en structuren. Werk gaat steeds meer over hoe we samen betekenis geven aan wat we doen.

2

De behoefte aan reflectie en bewustzijn groeit, dit vraagt verandering van organisaties/leiderschap

Inzicht 2

De druk om alles 'perfect' te doen is in de huidige maatschappij enorm. De problematiek van stress en burn-out is volgens trainer Godfried IJsseling niet nieuw, maar wel versterkt: "Alles wordt op de spits gedreven. Populisme, geopolitieke conflicten, klimaatverandering, alles komt samen en intensiveert de druk. Het idee dat het niet goed gaat, leeft sterker. Kijk naar het grote aantal apocalyptische films: die spreken iets in mensen aan."

Ook eerdergenoemde mondiale veranderingen (geopolitieke spanningen, maatschappelijke onrust, technologische versnelling en toenemende prestatiedruk) zorgen ervoor dat de druk op organisaties en mensen groeit. Tegelijkertijd groeit het verlangen naar vertraging, betekenis en menselijkheid. In gesprekken met trainers van de Baak klinkt een duidelijke trend door: zingeving, zelfinzicht en menselijkheid worden kernonderdelen van modern leiderschap. Leiderschap verschuift van aansturen naar duiden, van controleren naar verbinden.

Godfried ziet het dagelijks in zijn werk met professionals. "Mensen zijn zich bewust dat de wereld in zwaar weer is beland. En steeds vaker komt het besef dat je als individu slechts beperkte impact hebt op een probleem als klimaatverandering." Die machteloosheid leidt niet zelden tot berusting, passiviteit en terugtrekking. Op de werkvloer uit zich dat onder meer in 'quiet quitting': mensen doen wat moet, maar niet meer dan dat.

Tegelijkertijd groeit een tegenbeweging. Mensen zoeken betekenis en verbondenheid op kleinere schaal. "Ze proberen wél verschil te maken," zegt Godfried, "ze zetten zich in voor voedselbanken of buurtinitiatieven, bijvoorbeeld." Ook binnen organisaties groeit het besef dat werk niet alleen over output gaat, maar over bijdragen aan een groter geheel. Over doen wat ertoe doet, samen met anderen. Dat vraagt om leiderschap dat ruimte biedt voor reflectie, voor zingeving en de ondersteuning van het daarbij horende ongemak.

Trainer Miranda Huiden ziet hoe maatschappelijke complexiteit steeds nadrukkelijker voelbaar wordt in het dagelijks werk. "De context waarin mensen werken is urgenter en complexer geworden. De consequenties van keuzes worden zichtbaarder." Professionals staan vaker midden in thema's zoals duurzaamheid, inclusie, veiligheid of publieke opinie. Dat vraagt om leiders die niet alleen richting geven, maar ook nuance kunnen aanbrengen in een wereld die polariseert. De Baak Barometer, een jaarlijks onderzoek onder ruim duizend werkenden in Nederland, onderstreept dat: 84% van de werkenden vindt empathie bij leiders belangrijk, 91% waardeert betrokkenheid, en 81% hecht waarde aan ethisch handelen.

Leiderschap wordt daarmee meer dan het behalen van resultaten. Het wordt het vermogen om in onzekerheid te blijven staan, om ruimte te maken voor verschillende perspectieven en om het goede te doen, ook als dat niet direct loont. Miranda: "Er zullen ook harde keuzes gemaakt moeten worden. De keuze om het goede te doen, zal soms flinke consequenties hebben. Die consequenties moeten we met elkaar dragen. Als we geen keuzes maken, staan we stil."

Jongere generaties stellen andere eisen aan leiderschap

De roep om betekenisvol werk komt het scherpst naar voren bij jongere professionals. Recent onderzoek (Robert Walters, 2024) laat zien dat Gen Z leiderschap vooral associeert met stress, bureaucratie en gebrek aan waardering. Tegen 2030 vormen zij de grootste groep werkenden,

maar velen willen geen leidinggevende rol. Godfried duidt deze verschuiving: "Jongeren richten zich meer op kwaliteit van leven dan op offers brengen voor materiaal succes. Ze stellen andere eisen aan hun werk, en daarmee aan hun leiders."

Olivia Nolst Trenité, trainer bij de Baak, herkent dat. "Ze nemen zichzelf als mens mee naar hun werk. Openheid en kwetsbaarheid horen daar gewoon bij. Dat is iets waar oudere generaties van kunnen leren." Jongeren scheiden werk en privé minder strikt en zoeken ruimte voor hun persoonlijke waarden. Een zichtbaar symptoom onder jonge professionals is de opkomst van side hustles: één of soms zelfs meerdere baantjes naast het vaste werk. Enerzijds om meer geld te verdienen en in diverse behoeften te kunnen voorzien, maar ook om creativiteit, ondernemerschap en zingeving kwijt te kunnen.

Van zelfkennis naar relationeel leiderschap

De veranderende verwachtingen van werk vragen om leiders die zichzelf kennen. Die begrijpen wat ze meenemen aan overtuigingen, blinde vlekken en patronen en bereid zijn die onder ogen te zien. Miranda benoemt het scherp: "Professionals hebben tegenwoordig de plicht zichzelf een beetje te begrijpen. Wat neem je mee van vroeger? Wat zijn je valkuilen?" Jongere generaties zijn hier vaak al bewuster mee bezig en verwachten diezelfde mate van zelfinzicht van hun (veelal oudere) leiders.

Technologische ontwikkelingen, zoals AI, versterken deze zoektocht naar wat ons menselijk maakt. Enerzijds groeit het belang van de menselijke kant, naarmate technologie méér kan. Anderzijds verlaagt technologie de drempel tot zelfreflectie. Chatbots worden inmiddels veelvuldig als 'thuispsycholoog' ingezet. Miranda vertelt over een nieuwe valkuil: "We hebben steeds meer informatie over onszelf, maar het gevaar is dat mensen zichzelf vastzetten in labels." De uitdaging ligt niet in nóg meer classificeren, maar in het betekenisvol maken van die inzichten in relatie tot anderen. Dat vraagt om dialoog, reflectie en collectief leren."

De toekomst dwingt leiders om anders naar hun rol te kijken. Snelle oplossingen en harde sturing zijn steeds minder toereikend in een wereld die fluïde, spannend en gelaagd is. Leiders die ruimte maken voor reflectie bij zichzelf én in hun organisatie bouwen aan vertrouwen en veerkracht. Zij dragen bij aan een cultuur waarin mensen mogen denken, twijfelen, zoeken en groeien. In een wereld die steeds sneller draait, wordt vertragen de nieuwe vorm van leiderschap.

3

De manier waarop
we naar diversiteit kijken
gaat veranderen

Inzicht 3

Diversiteit klom op de agenda van organisaties, maar vaak bleef het menselijke verhaal achterwege. Graadmeters voor een diverse of inclusieve organisatie worden nog altijd afgemeten aan cijfers en beleid: hoeveel vrouwen zitten er in de top? Hoeveel culturele achtergronden zijn vertegenwoordigd in teams? Welke trainingen zijn gevolgd, welke regels en presentaties zijn opgesteld?

‘Deze benadering van diversiteit en inclusie gaat verschuiven’, stelt Ryan Kreijne, trainer bij de Baak. ‘In veel organisaties wordt diversiteit vooral ingevoerd omdat het moet. Er worden trainingen gegeven en beleid opgesteld, maar de cultuur verandert niet écht. Zonder dat de diepgewortelde culturele verschuiving plaatsvindt en de meerwaarde van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid door iedereen wordt gezien en ondersteund, blijft het iets dat medewerkers ervaren als opgelegd.’”

Het Sociaal en Cultureel Planbureau signaleerde het in de herfst van 2025: de werkvloer in Nederland is in tien jaar tijd zichtbaar diverser geworden, maar werknemers met een migratieachtergrond voelen zich in ‘diverse’ organisaties vaker uitgesloten dan in homogene. Diversiteit, zo blijkt, is geen garantie op inclusie. De aanwezigheid van verschil zegt nog niets over de ruimte die dat verschil krijgt. Ryan voorziet een andere manier van kijken. “Het besef groeit dat mensen zich op werk thuis willen voelen, dat onderlinge verbinding en menselijkheid richting elkaar belangrijk worden, ondanks verschillen. Diversiteit zonder inclusie is oppervlakkig. Inclusie zonder diversiteit is inhoudsloos. Zorg ervoor dat iedereen daadwerkelijk mee mag doen en zichzelf kan zijn.”

Wanneer mensen zich structureel aanpassen om binnen de norm te passen, gaat waardevolle informatie verloren

In de praktijk komt dat zelden vanzelf. Miranda Huiden begeleidt de training ‘Jouw Kracht in Culturele Diversiteit’ bij de Baak voor professionals

met een bi-culturele achtergrond of meervoudig culturele identiteit. “In onze andere trainingen zitten natuurlijk ook deelnemers met een bi-culturele achtergrond, maar die zijn vaak in de minderheid,” vertelt ze. “En dan zie ik geregeld dat mensen zich aanpassen, soms onbewust.” In de training, waar juist herkenning en gedeelde ervaring het uitgangspunt vormen, ontstaat een andere dynamiek.

“Het is – voor mij – bijzonder om te zien dat deelnemers dan veel sneller uitspraken durven doen over wat zij herkennen uit hun cultuur,” zegt Miranda. “Bijvoorbeeld: ‘Ik ben opgegroeid met meer hiërarchiegevoeligheid’, de reflex om oudere of hogergeplaatste mensen automatisch te volgen. In een reguliere groep blijft dat soort gedrag vaker verborgen, of wanneer uitgesproken, gebagatelliseerd door de groepsnorm.”

Die neiging tot aanpassen is begrijpelijk, maar niet onschuldig. Wanneer mensen structureel hun taal, gedrag of achtergrond temperen om binnen de norm te passen, gaat er waardevolle informatie verloren. Organisaties zien dan wel diversiteit op papier, maar missen de perspectieven die juist het verschil maken. Aanpassing kost bovendien energie en vergroot de afstand tot jezelf, wat ten koste gaat van betrokkenheid, creativiteit en veiligheid. Voor organisaties ligt hier een duidelijke opdracht: niet vragen om aanpassing, maar actief ruimte creëren voor verschil. “Dat vraagt om leiders die nieuwsgierig zijn naar wat niet direct aansluit, die afwijkende ervaringen niet gladstrijken maar onderzoeken en die groepsnormen

durven bevragen. Juist daarin schuilt het belang: alleen wanneer mensen zichzelf niet hoeven te verbergen, kan diversiteit uitgroeien tot inclusie en kan verschil daadwerkelijk bijdragen aan leren, samenwerking en duurzame prestaties.”

Inclusie als leiderschapsopgave

Uit de Baak Barometer 2025 blijkt dat het belang rondom diversiteit allang niet meer beperkt blijft tot HR-afdelingen of beleidsstukken. Meer dan de helft van de werkenden (51,3%) vindt dat diversiteit en inclusie belangrijke thema's zijn voor leiderschap. Bij de jongste generatie werkenden (25-34 jaar) stijgt dat zelfs naar 64,3%. Werknemers verwachten niet alleen dat hun organisatie diversiteit 'regelt', maar vooral dat leidinggevendend actief werken aan een cultuur waarin verschil betekenis krijgt.

Deze verandering vraagt om een bredere, meer holistische kijk op diversiteit. Dat gaat niet alleen over culturele achtergrond of gender, maar ook over leeftijd, opleidingsroutes, neurodiversiteit en onzichtbare vormen van diversiteit. De toekomst

van inclusie binnen organisaties draait om bewustwording en om verbinding. “Voorlichting is stap één,” zegt Ryan, “maar daarna moet de echte inspanning plaatsvinden. Niet alleen praten over inclusie, maar werken aan een inclusievere cultuur.” Die cultuurverandering raakt niet alleen het werk, maar ook de samenleving. Miranda: “Werk is een drager van maatschappelijke verandering. Als een organisatie daar bewust in investeert: inclusie, veiligheid en begrip, dan neem je dat mee naar huis, naar je kinderen, naar de samenleving.”

Wellicht is dat de eigenlijke opdracht van diversiteit en inclusie in 2026 en daarna: niet meer tellen wie er aan tafel zit, maar luisteren naar wat er nog niet wordt uitgesproken. En de norm, hoe vriendelijk die ook is vormgegeven, onder de loep leggen.

Conclusie

Leiderschap als relationele praktijk

De drie inzichten in dit trendrapport zijn geen theoretische vergezichten, maar komen voort uit de dagelijkse praktijk van de trainers van de Baak. Zoals Miranda, Martijn, Olivia, Ryan en Godfried het omschrijven, ervaren zij in hun trainingen hoe maatschappelijke druk, technologische versnelling en veranderende verwachtingen samenkomen op de werkvloer. Steeds opnieuw zien zij dat leiderschap niet alleen draait om controle en probleemoplossingen, maar steeds meer om de kwaliteit van relaties en zingeving in het werk - ook al voelt het voor veel mensen tegelijkertijd alsof ze vooral aan het overleven zijn in een tijd waarin houvast ontbreekt.

In hun werk met leiders en professionals wordt zichtbaar hoe de herdefiniëring van werk, de behoefte aan reflectie en de verschuiving in denken over diversiteit elkaar versterken. Of het

nu gaat om leiders die zoeken naar richting in onzekerheid, professionals die verlangen naar betekenis of organisaties die worstelen met inclusie: dagelijks ondervinden deze trainers dat verbinding en zelfbewustzijn de sleutel is tot duurzame ontwikkeling.

Gezamenlijk laten hun ervaringen zien dat leiderschap vraagt om mensen die opstaan én om het vermogen anderen daarin mee te nemen. Om betekenis te creëren in relatie tot anderen, onderlinge verschillen betekenisvol te maken en menselijkheid te verbinden met daadkracht. Voor de Baak vormt dit het fundament van haar werk: leiders helpen vertragen waar dat nodig is, verdiepen waar het schuurt en verbinden waar polarisatie dreigt. In een wereld die versnelt, is juist die relationele kwaliteit de basis voor duurzame impact.

Godfried IJsseling



Godfried IJsseling is Leading Trainer en Coach, gespecialiseerd in leiderschapsontwikkeling via de persoonlijke weg en innerlijk leiderschap. Hij verzorgt programma's als De Zelfbewuste Leider, Senior Excellence en High Performance Leadership. Met ruim 26 jaar ervaring als trainer verbindt hij persoonlijke ontwikkeling aan organisatie- en maatschappelijke vraagstukken. In een wereld waarin veel gebeurt en waarin stress een hoge tol eist, stuurt Godfried aan op vertraging en reflectie. Hij hoopt daarmee bij te dragen aan een wereld die wat vriendelijker en milder is en aan werk waarin mensen zich zowel geestelijk als lichamelijk vitaal en creatief kunnen voelen.

Functie

Leading Trainer en Coach



Miranda Huiden



Miranda Huiden is Leading Trainer en begeleidt deelnemers in persoonlijke, ervaringsgerichte programma's waarin zij hun eigen patronen onderzoeken. Voorbeelden van deze programma's zijn Effectieve Persoonlijke Communicatie, Communicatie met Impact, Perfectionisme in Balans en Persoonlijke kracht. Haar achtergrond in het bedrijfsleven, een Pakistaanse vrouwenorganisatie (VSO) en solo-moederschap geeft haar een scherpe blik op gedrag en leiderschap. Ze ontwikkelde programma's voor professionals met een migratieachtergrond en stimuleert duurzame persoonlijke en professionele groei.

Functie

Leading Trainer



Olivia Nolst Trenité



Olivia Nolst Trenité is Leading Trainer met een focus op de ontwikkeling van jong talent bij programma's als Inzicht in Ambitie, Leren Leiden en het Talent Ontwikkelings Programma. Ze helpt starters, young professionals uit Generatie Y en Z, in het werkveld hun potentieel te ontdekken, het juiste gedrag toe te passen en effectiever samen te werken. Haar werk richt zich op het vergroten van zelfvertrouwen, het aanleren van nieuwe vaardigheden en het laten ervaren van de kracht van de groep. Olivia is psycholoog, een echte vakliefhebber met een grote nieuwsgierigheid naar de menselijke psyche. Ze verwerkt inzichten uit de psychologie in haar trainingen, waardoor deelnemers context krijgen voor hun gedrag en nieuwe perspectieven ontdekken.

Functie
Leading Trainer



Ryan Kreijne



Ryan Kreijne is Leading Trainer en Coach. Hij begeleidt 'open' programma's die fysieke, mentale en emotionele processen met elkaar verbinden. Voorbeelden hiervan zijn Persoonlijke Kracht, Perfectionisme in Balans, Authentiek Profileren en Moeilijke Gesprekken Voeren. Met een achtergrond in sport- en prestatiepsychologie helpt hij deelnemers op een rustige en verbindende manier hun kracht te ontdekken en zelfinzicht te ontwikkelen. Ryan zet zich daarnaast actief in voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, en gelooft dat echte ontwikkeling ontstaat wanneer mensen zichzelf eerlijk en mild ontmoeten.

Functie
Leading Trainer en Coach



Steven van Nieuwenhuijzen



Steven van Nieuwenhuijzen is algemeen directeur (CEO) van de Baak. Hij is een ervaren leider met een loopbaan die zich kenmerkt door een focus op leiderschaps- en organisatieontwikkeling, maatschappelijke betrokkenheid en hospitality. Hij heeft diverse leidinggevende rollen vervuld in sectoren zoals reizen en retail, waarbij hij organisaties hielp groeien en hun impact op mens en maatschappij te vergroten. Zijn drijfveer is het creëren van verbinding tussen mensen en organisaties, tussen ambitie en verantwoordelijkheid, en tussen leiderschap en samenleving. Steven staat bekend om zijn brede blik, strategisch inzicht en vermogen om verandering met moed en open geest te begeleiden.

Functie

Algemeen Directeur (CEO)



Martijn van Haagen



Als manager van de Baak Incompany, brengt Martijn meer dan 15 jaar ervaring in leiderschap en organisatieontwikkeling. Hij heeft een achtergrond in bedrijfseconomie en is voordat hij bij de Baak begon werkzaam geweest als strategie consultant. Martijn is gefascineerd door hoe individuen, groepen en organisaties leren en ontwikkelen in complexe contexten. In de programma's die de Baak ontwikkelt voor bedrijven verbindt hij strategische doelen aan persoonlijk en authentiek leiderschap.

Functie

Manager, de Baak Incompany



