

Wat Leiders van Morgen jouw bedrijf oplevert

Voor de leidinggevende, eigenaar of directeur die hierover beslist.

Iemand in je bedrijf wil dit programma volgen. Dit is wat het is, wat het kost en wat je ervoor terugkrijgt. Eén pagina, geen brochure.

Wat het is

Een ontwikkeltraject van negen maanden voor huidige en toekomstige leidinggevendenden in bedrijven waar techniek en commercie samenkomen. Negen groepsdagen met maximaal twaalf deelnemers uit verschillende bedrijven, plus gemiddeld vijf tot zes persoonlijke sessies. Directe concurrenten zitten nooit in dezelfde groep.

Zes van de negen groepsdagen vinden plaats bij een bedrijf op locatie. Je deelnemer kijkt letterlijk binnen bij andere bedrijven, en aansluitend is er een netwerkevent met gemiddeld veertig bezoekers: van eigenaren en beslissers tot starters.

Wat het jouw bedrijf oplevert

Beslissingen blijven een laag lager.

Minder dat bij jou terugkomt omdat niemand anders het aandurft.

Mensen nemen verantwoordelijkheid

en moeilijke gesprekken worden gevoerd: met oud-collega's, met wie niet meebeweegt.

Je haalt inzichten uit andere bedrijven binnen.

Zes dagen op locatie bij bedrijven waar je anders nooit binnenkijkt. Dat kan een interne opleiding niet bieden.

Je bedrijf treedt toe tot het netwerk.

Toegang tot de netwerkevents, en desgewenst je eigen bedrijf als gastlocatie.

Je houdt je mensen langer.

98% van onze deelnemers werkt twee jaar later nog bij hetzelfde bedrijf.

Wat het kost en hoeveel tijd het weg is

Investering	€ 6.000,- excl. btw per deelnemer
Groepsdagen	9 dagen, zorgvuldig samengestelde groep (max. 12)
Persoonlijke sessies	Gemiddeld 5 tot 6, van circa 3 uur
Doorlooptijd	Circa 9 maanden; ongeveer één dag per maand
Eerstvolgende start	14 oktober 2026, daarna medio maart 2027

Ter vergelijking: het werven van één nieuwe leidinggevende via een recruiter kost doorgaans € 8.000 tot € 15.000, nog los van inwerktijd en kennisverlies.

“Als hij zich ontwikkelt, vertrekt hij”

Het bezwaar dat zelden hardop wordt gezegd. De cijfers zeggen het tegenovergestelde: 98% werkt twee jaar later nog bij hetzelfde bedrijf. Mensen vertrekken zelden omdat ze te veel leren; ze vertrekken omdat ze niet verder komen of geen verantwoordelijkheid krijgen. Precies daar werkt dit programma aan.

Bewijs

Mammoet

Bram van Stiphout ontwikkelde zich sterk in afdelingsoverstijgend leiderschap. Het resultaat was zichtbaar op de werkvloer: hij dwong een promotie af naar afdelingsverantwoordelijke.

Ei Openers werkt onder meer voor DAF Trucks, Mammoet, Knapen Trailers en Aegir Marine. Meer ervaringen: eiopeners.nl/ervaringen-uit-de-praktijk

De volgende stap

Zo leg je het voor aan je leidinggevende

De meeste voorstellen stranden niet op het argument maar op de formulering. Kopieer deze mail, vul de haakjes in met jouw situatie en stuur de eerste pagina mee.

De mail

Onderwerp: Voorstel: ontwikkeltraject Leiders van Morgen

Hoi [naam],

Ik wil graag iets met je bespreken waar ik al een tijdje over nadenk.

Sinds ik [rol/verantwoordelijkheid] heb, merk ik dat de inhoudelijke kant me goed afgaat, maar dat het sturen van mensen een ander vak is. [Concreet voorbeeld: een gesprek dat ik voor me uitschuif, een beslissing die steeds bij jou terugkomt.]

Ik ben Leiders van Morgen tegengekomen, een traject van negen maanden voor leidinggevend in bedrijven zoals dat van ons. Negen groepsdagen met mensen uit andere bedrijven die hetzelfde meemaken, waarvan zes op locatie bij een bedrijf, plus persoonlijke begeleiding. Gemiddeld ongeveer één dag per maand. De volgende groep start 14 oktober. De investering is € 6.000,- excl. btw.

Wat ik ervan verwacht voor ons bedrijf: [twee dingen die jij concreet wilt verbeteren].

Mijn voorstel: na elke groepsdag pak ik één concrete verbetering op onze afdeling op, en halverwege en aan het eind koppel ik terug wat het heeft opgeleverd.

In de bijlage staat een overzicht van één pagina met de kosten, de tijd en waar het over gaat. Ze bieden ook aan om het gesprek met jou te voeren, zodat je het zelf kunt toetsen. Zal ik dat inplannen?

Groet,
[naam]

Als het antwoord aarzelend is

“Nu even niet, het is te druk.”

Dat klopt waarschijnlijk, en het wordt volgend kwartaal niet rustiger. Een deel van die drukte komt doordat beslissingen bij jou terechtkomen; daar werkt dit programma juist aan. De eerstvolgende groep start 14 oktober 2026, de volgende medio maart 2027. Wie nu twijfelt, wacht dus een half jaar.

“Kun je dat niet intern leren?”

Voor het vakinhoudelijke deel wel. Wat intern niet kan: naast iemand zitten die hetzelfde meemaakt in een ander bedrijf, zes keer binnenkijken bij bedrijven waar je anders nooit komt, en een netwerk opbouwen buiten de eigen muren.

“€ 6.000 is veel geld.”

Het is ongeveer wat één vertrekkende leidinggevende alleen al aan wervingskosten kost, en dan is er nog niemand ingewerkt.

Wat je teruggeeft

Dit is geen cursus die je ondergaat. De afspraak: na elke groepsdag één concrete actie op je eigen afdeling, halverwege en aan het eind een korte terugkoppeling aan je leidinggevende of het MT, en je eigen praktijk als casus.

Liever dat wij het gesprek voeren?

Dat kan ook. Wij hellen je leidinggevende voor een gesprek, zonder verplichtingen.