

## Koppeltabel bronnen per fase

### Levend werkbestand - koppeltabel bronnen per fase

Status: afgerond na batch 7, 105 records.

Werkwijze: - Per ronde maximaal 15 records aanvullen of verbeteren. - Kolommen blijven vast: fase, theorie, wat ermee onderbouwd is, APA-notering. - Dit bestand is de werkversie voor inhoudelijke onderbouwing van de whitepaper. - Afronding: de kernbronnen, PDF-bronnen en aanvullende kennisbanktheorieën zijn verwerkt; verdere uitbreiding alleen nog op basis van nieuwe of expliciet gevraagde bronnen.

Nr.	Fase	Theorie	Wat ermee onderbouwd is	APA-notering
1	Overkoepelend model	Zes-stadia-model van professionele ontwikkeling	Onderbouwt de centrale volgordeloga: vocabulaire -> kennis -> ethisch bewustzijn -> emotionele volwassenheid -> geduld -> empathie.	Bergman, G. (2024). <i>Zes stadia van persoonlijke en professionele ontwikkeling</i> . Elephanthea Publishing. Interne uitgave.
2	Overkoepelend model	Vaardigheidsverwerving / novice-expertontwikkeling	Onderbouwt dat professionele groei gefaseerd verloopt en dat latere competentie meer vraagt dan losse taakbekwaamheid.	Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (1980). <i>A five-stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition</i> . University of California, Berkeley.
3	Overkoepelend model	Behoeftenhierarchy	Onderbouwt dat hogere professionele vermogens pas stabiel worden wanneer basisvoorwaarden zoals veiligheid, erkenning en betekenis voldoende aanwezig zijn.	Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. <i>Psychological Review</i> , 50(4), 370-396. <a href="https://doi.org/10.1037/h0054346">https://doi.org/10.1037/h0054346</a>
4	Overkoepelend model	Motivatie-hygiënetheorie	Onderbouwt het onderscheid tussen randvoorwaarden die disfunctioneren voorkomen en factoren die echte professionele groei stimuleren.	Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). <i>The motivation to work</i> (2nd ed.). Wiley.
5	Overkoepelend model	Verwaarloosde organisaties	Onderbouwt waarom ontwikkeling stagneert wanneer sturing, relatie, vertrouwen en betekenisgeving langdurig zijn verwaarloosd.	Kampen, J. (2011). <i>Verwaarloosde organisaties</i> (2e druk). Kluwer.
6	Overkoepelend model	Code Rood	Onderbouwt gedragsdiagnose rond groen, oranje en rood gedrag en de impact daarvan op teamsucces.	Van 't Zelfde, E. (2023). <i>Code Rood: Hoe Oranje en Rood gedrag het succes in teams bepalen</i> . Boom.
7	Overkoepelend model	Kleurendenken / veranderlogica	Onderbouwt dat interventies moeten passen bij de aard van het ontwikkelvraagstuk en de fase waarin een team zich bevindt.	De Caluwe, L., & Vermaak, H. (2003). <i>Leren veranderen: Een handboek voor de veranderkundige</i> . Kluwer.
8	Fase 1 - Vocabulaire	Organizational culture and leadership	Onderbouwt dat taal, gedeelde aannames en betekenisgeving bepalend zijn voor hoe mensen organisatiegedrag interpreteren.	Schein, E. H. (2010). <i>Organizational culture and leadership</i> (4th ed.). Jossey-Bass.
9	Fase 1 - Vocabulaire	Situated learning	Onderbouwt dat vaktaal ontstaat door deelname aan een praktijkgemeenschap, niet alleen door instructie.	Lave, J., & Wenger, E. (1991). <i>Situated learning: Legitimate peripheral participation</i> . Cambridge University Press.
10	Fase 1 - Vocabulaire	Sensemaking	Onderbouwt dat taal nodig is om ambiguïteit te ordenen en gezamenlijk betekenis te geven aan gebeurtenissen.	Weick, K. E. (1995). <i>Sensemaking in organizations</i> . Sage.
11	Fase 1 - Vocabulaire	Nonviolent Communication	Onderbouwt het verschil tussen oordeelstaal en observatietaal, en ondersteunt preciezer spreken over gedrag.	Rosenberg, M. B. (2003). <i>Nonviolent Communication: A Language of Life</i> (2nd ed.). PuddleDancer Press.
12	Fase 2 - Kennis	Kenniscreatie	Onderbouwt hoe organisaties expliciete en impliciete kennis ontwikkelen, delen en omzetten in professioneel handelen.	Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). <i>The knowledge-creating company</i> . Oxford University Press.
13	Fase 2 - Kennis	Tacit knowledge	Onderbouwt dat professionele kennis deels impliciet is en via oefening, voorbeeldgedrag en reflectie overdraagbaar wordt.	Polanyi, M. (1966). <i>The tacit dimension</i> . Routledge & Kegan Paul.
14	Fase 2 - Kennis	Organisatieleren van ervaring naar kennis	Onderbouwt dat ervaring pas kennis wordt wanneer organisaties patronen expliciteren en borgen.	Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: From experience to knowledge. <i>Organization Science</i> , 22(5), 1123-1137. <a href="https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0621">https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0621</a>
15	Fase 2 - Kennis	Lerende organisatie	Onderbouwt systeemleren, gedeelde mentale modellen en de noodzaak om kennis in de organisatiepraktijk te verankeren.	Senge, P. M. (2006). <i>The fifth discipline: The art and practice of the learning organization</i> (Rev. ed.). Doubleday.
16	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Morele ontwikkeling	Onderbouwt dat ethisch redeneren zich ontwikkelt van regelvolgving naar principiële afwegingen.	Kohlberg, L. (1981). <i>The philosophy of moral development</i> . Harper & Row.
17	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Moral development / moreel oordeel	Onderbouwt morele sensitiviteit, moreel oordeel en de ontwikkeling van ethische besluitvorming.	Rest, J. R. (1986). <i>Moral development: Advances in research and theory</i> . Praeger.
18	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Ethische besluitvorming in organisaties	Onderbouwt dat ethisch handelen voortkomt uit interactie tussen persoon, rol, situatie en organisatiecontext.	Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. <i>Academy of Management Review</i> , 11(3), 601-617. <a href="https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235">https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235</a>

## Koppeltabel bronnen per fase

Nr.	Fase	Theorie	Wat ermee onderbouwd is	APA-notering
19	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Organizational justice	Onderbouwt dat ervaren eerlijkheid, procedurele rechtvaardigheid en distributieve rechtvaardigheid het ethisch klimaat dragen.	Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. <i>Journal of Applied Psychology, 86</i> (3), 386-400. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386">https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386</a>
20	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Groupthink	Onderbouwt het risico dat groepsdruk, conformiteit en schijnconsensus ethische en inhoudelijke besluitkwaliteit aantasten.	Janis, I. L. (1982). <i>Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes</i> (2nd ed.). Houghton Mifflin.
21	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Emotionele intelligentie	Onderbouwt zelfbewustzijn, zelfregulatie, motivatie, empathie en sociale vaardigheid als professionele vermogens.	Goleman, D. (1995). <i>Emotional intelligence</i> . Bantam.
22	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Emotieregulatie	Onderbouwt het vermogen om emoties te herkennen, moduleren en professioneel beschikbaar te blijven onder spanning.	Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation. <i>Review of General Psychology, 2</i> (3), 271-299. <a href="https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271">https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271</a>
23	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Resonant leadership	Onderbouwt emotionele resonantie, relationele volwassenheid en leiderschap dat spanning kan dragen.	Boyatzis, R., & McKee, A. (2005). <i>Resonant leadership</i> . Harvard Business School Press.
24	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Positieve desintegratie	Onderbouwt dat innerlijke spanning en tijdelijke desorganisatie kunnen bijdragen aan hogere persoonlijke integratie.	Dabrowski, K. (1964). <i>Positive disintegration</i> . Little, Brown.
25	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Stress en coping	Onderbouwt de relatie tussen chronische stress, copingpatronen en lichamelijke/psychologische signalen.	Mate, G. (2003). <i>When the body says no: The cost of hidden stress</i> . Knopf Canada.
26	Fase 5 - Geduld	Thinking, fast and slow	Onderbouwt waarom vertraagd denken, reflectie en impulscontrole nodig zijn voor volwassen professioneel oordeel.	Kahneman, D. (2011). <i>Thinking, fast and slow</i> . Farrar, Straus and Giroux.
27	Fase 5 - Geduld	Zelfdiscipline	Onderbouwt dat volharding en zelfdiscipline sterke voorspellers zijn van leren en prestatie.	Duckworth, A. L., & Seligman, M. E. P. (2005). Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. <i>Psychological Science, 16</i> (12), 939-944. <a href="https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.01641.x">https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.01641.x</a>
28	Fase 5 - Geduld	Wilskracht en zelfcontrole	Onderbouwt geduld als gedragsregulatie: richting vasthouden zonder impulsief te forceren.	Baumeister, R. F., & Tierney, J. (2011). <i>Willpower: Rediscovering the greatest human strength</i> . Penguin Press.
29	Fase 5 - Geduld	Systeemdenken	Onderbouwt waarom duurzame interventies rekening houden met vertragingen, feedbacklussen en onbedoelde effecten.	Meadows, D. H. (2008). <i>Thinking in systems: A primer</i> . Chelsea Green Publishing.
30	Fase 5 - Geduld	Dynamic Sustainability Framework	Onderbouwt dat interventies doorlopend aangepast moeten worden aan context, in plaats van eenmalig uitgerold.	Chambers, D. A., Glasgow, R. E., & Stange, K. C. (2013). The dynamic sustainability framework: Addressing the paradox of sustainment amid ongoing change. <i>Implementation Science, 8</i> , 117. <a href="https://doi.org/10.1186/1748-5908-8-117">https://doi.org/10.1186/1748-5908-8-117</a>
31	Fase 6 - Empathie	Functionele architectuur van empathie	Onderbouwt empathie als combinatie van affectieve resonantie, perspectiefname en zelf-anderonderscheid.	Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The functional architecture of human empathy. <i>Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews, 3</i> (2), 71-100. <a href="https://doi.org/10.1177/1534582304267187">https://doi.org/10.1177/1534582304267187</a>
32	Fase 6 - Empathie	Altruïsm in humans	Onderbouwt empathisch gemotiveerd pro sociaal handelen en hulpgedrag.	Batson, C. D. (2011). <i>Altruism in humans</i> . Oxford University Press.
33	Fase 6 - Empathie	Psychologische veiligheid	Onderbouwt dat teams leren, risico's melden en fouten bespreken wanneer interpersoonlijke veiligheid aanwezig is.	Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. <i>Administrative Science Quarterly, 44</i> (2), 350-383. <a href="https://doi.org/10.2307/2666999">https://doi.org/10.2307/2666999</a>
34	Fase 6 - Empathie	Psychological safety als construct	Onderbouwt psychologische veiligheid als interpersoonlijke conditie voor leren, spreken en samenwerken.	Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1</i> , 23-43. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305</a>
35	Fase 6 - Empathie	Vertrouwen in organisaties	Onderbouwt empathie als basis voor vertrouwen via competentie, welwillendheid en integriteit.	Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. <i>Academy of Management Review, 20</i> (3), 709-734. <a href="https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335">https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335</a>
36	Fase 6 - Empathie	Cognitief en affectief vertrouwen	Onderbouwt het onderscheid tussen vertrouwen in iemands kunde en vertrouwen in de relationele band.	McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. <i>Academy of Management Journal, 38</i> (1), 24-59. <a href="https://doi.org/10.2307/256727">https://doi.org/10.2307/256727</a>
37	Fase 6 - Empathie	Trust in leadership	Onderbouwt dat vertrouwen in leiderschap samenhangt met prestatie, tevredenheid en samenwerking.	Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. <i>Journal of Applied Psychology, 87</i> (4), 611-628. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611">https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611</a>
38	Fase 6 - Empathie	Burn-out als organisatievraagstuk	Onderbouwt dat uitval en overbelasting ook werkcontext- en systeemfenomenen zijn, niet alleen individuele zwakte.	World Health Organization. (2019, May 28). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <a href="https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases">https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases</a>
39	Toepassing / diagnose	Cohen's kappa	Onderbouwt waarom beoordelingen, observaties en voortgangsmetingen betrouwbaar moeten worden gecodeerd.	Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. <i>Educational and Psychological Measurement, 20</i> (1), 37-46.

## Koppeltabel bronnen per fase

Nr.	Fase	Theorie	Wat ermee onderbouwd is	APA-notering
				<a href="https://doi.org/10.1177/001316446002000104">https://doi.org/10.1177/001316446002000104</a>
40	Toepassing / diagnose	Observer agreement	Onderbouwt interpretatie van interbeoordelaarsbetrouwbaarheid bij categorische observaties.	Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. <i>Biometrics</i> , 33(1), 159-174. <a href="https://doi.org/10.2307/2529310">https://doi.org/10.2307/2529310</a>
41	Toepassing / implementatie	CFIR / implementation science	Onderbouwt dat implementatie afhangt van interventie, context, betrokkenen en proces.	Damschroder, L. J., Aron, D. C., Keith, R. E., Kirsh, S. R., Alexander, J. A., & Lowery, J. C. (2009). Fostering implementation of health services research findings into practice: A consolidated framework for advancing implementation science. <i>Implementation Science</i> , 4, 50. <a href="https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-50">https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-50</a>
42	Toepassing / implementatie	Organizational readiness for change	Onderbouwt dat verandering vraagt om gedeelde veranderbereidheid en geloof in uitvoerbaarheid.	Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. <i>Implementation Science</i> , 4, 67. <a href="https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67">https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67</a>
43	Toepassing / implementatie	Creating readiness for change	Onderbouwt dat veranderbereidheid actief gecreëerd moet worden via urgentie, vertrouwen en passende condities.	Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. <i>Human Relations</i> , 46(6), 681-703. <a href="https://doi.org/10.1177/001872679304600601">https://doi.org/10.1177/001872679304600601</a>
44	Toepassing / implementatie	Readiness for organizational change schaalontwikkeling	Onderbouwt meetbaarheid van veranderbereidheid in organisaties.	Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i> , 43(2), 232-255. <a href="https://doi.org/10.1177/0021886306295295">https://doi.org/10.1177/0021886306295295</a>
45	Toepassing / veranderstrategie	Ambidextere organisatie	Onderbouwt dat organisaties tegelijk exploitatie en exploratie moeten kunnen dragen.	Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. <i>California Management Review</i> , 38(4), 8-30. <a href="https://doi.org/10.2307/41165852">https://doi.org/10.2307/41165852</a>
46	Fase 1 - Vocabulaire	Sensemaking in organisaties	Onderbouwt dat mensen eerst taal en betekenis moeten vormen voordat zij gezamenlijk kunnen handelen in ambiguïteit.	Weick, K. E. (1995). <i>Sensemaking in organizations</i> . Sage.
47	Fase 1 - Vocabulaire	Organiseren als betekenisgevingsproces	Onderbouwt dat gedeelde woorden, verhalen en cues bepalen hoe teams situaties begrijpen en ordenen.	Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. <i>Organization Science</i> , 16(4), 409-421. <a href="https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133">https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133</a>
48	Fase 2 - Kennis	Situated learning	Onderbouwt dat kennis niet alleen wordt overgedragen, maar ontstaat door deelname aan praktijkgemeenschappen.	Lave, J., & Wenger, E. (1991). <i>Situated learning: Legitimate peripheral participation</i> . Cambridge University Press.
49	Fase 2 - Kennis	Organisatieleren uit ervaring	Onderbouwt hoe ervaring wordt omgezet in collectieve kennis en routines.	Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: From experience to knowledge. <i>Organization Science</i> , 22(5), 1123-1137. <a href="https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0621">https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0621</a>
50	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Groupthink	Onderbouwt waarom ethisch bewustzijn tegenspraak, twijfel en afwijkende perspectieven nodig heeft.	Janis, I. L. (1982). <i>Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes</i> (2nd ed.). Houghton Mifflin.
51	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Organizational justice	Onderbouwt dat ervaren eerlijkheid en procedurele rechtvaardigheid bepalend zijn voor morele legitimiteit.	Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. <i>Journal of Management</i> , 16(2), 399-432. <a href="https://doi.org/10.1177/014920639001600208">https://doi.org/10.1177/014920639001600208</a>
52	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Dimensies van organizational justice	Onderbouwt het onderscheid tussen distributieve, procedurele, interpersoonlijke en informatieve rechtvaardigheid.	Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 86(3), 386-400. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386">https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386</a>
53	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Mensbeeld en sturingslogica	Onderbouwt dat professionele volwassenheid vraagt om bewustzijn van impliciete aannames over mensen, motivatie en controle.	McGregor, D. (1960). <i>The human side of enterprise</i> . McGraw-Hill.
54	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	High reliability organizing	Onderbouwt het vermogen om onder druk alert, nederig en veerkrachtig te blijven handelen.	Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). <i>Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty</i> (2nd ed.). Jossey-Bass.
55	Fase 5 - Geduld	High Reliability Organization	Onderbouwt geduld als aandachtig blijven bij kleine signalen, afwijkingen en zwakke waarschuwingen.	Roberts, K. H. (1990). Some characteristics of one type of high reliability organization. <i>Organization Science</i> , 1(2), 160-176. <a href="https://doi.org/10.1287/orsc.1.2.160">https://doi.org/10.1287/orsc.1.2.160</a>
56	Fase 5 - Geduld	Incident Command System	Onderbouwt waarom complexe situaties vragen om gestructureerde respons, rolduidelijkheid en gecontroleerde opschaling.	Bigley, G. A., & Roberts, K. H. (2001). The incident command system: High-reliability organizing for complex and volatile task environments. <i>Academy of Management Journal</i> , 44(6), 1281-1299. <a href="https://doi.org/10.2307/3069401">https://doi.org/10.2307/3069401</a>
57	Fase 6 - Empathie	Geweldloze communicatie	Onderbouwt empathisch luisteren, behoeftebewustzijn en taal die spanning kan dragen zonder escalatie.	Rosenberg, M. B. (2003). <i>Nonviolent Communication: A Language of Life</i> (2nd ed.). PuddleDancer Press.
58	Fase 6 - Empathie	Cognitief en affectief vertrouwen	Onderbouwt dat empathie zowel vertrouwen in competentie als vertrouwen in relatie versterkt.	McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. <i>Academy of Management Journal</i> , 38(1), 24-59. <a href="https://doi.org/10.2307/256727">https://doi.org/10.2307/256727</a>

## Koppeltabel bronnen per fase

Nr.	Fase	Theorie	Wat ermee onderbouwd is	APA-notering
59	Fase 6 - Empathie	Integratief model van vertrouwen	Onderbouwt empathie als basis voor welwillendheid, integriteit en geloofwaardigheid in samenwerking.	Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. <i>Academy of Management Review</i> , 20(3), 709-734. <a href="https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335">https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335</a>
60	Toepassing / risico en gezondheid	Burn-out als werkfenomeen	Onderbouwt dat overbelasting en uitval mede vanuit werkcontext, organisatie-inrichting en systeemcondities moeten worden begrepen.	World Health Organization. (2019, May 28). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <a href="https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases">https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases</a>
61	Overkoepelend model	Archetypenleer	Onderbouwt dat terugkerende gedrags- en betekenispatronen herkenbaar kunnen worden gemaakt als ontwikkeltaal.	Jung, C. G. (1968). <i>The archetypes and the collective unconscious</i> (2nd ed., R. F. C. Hull, Trans.). Princeton University Press.
62	Overkoepelend model	Twaalf archetypen	Onderbouwt de praktische vertaling van archetypische patronen naar herkenbare profielen en ontwikkelrollen.	Pearson, C. S. (1991). <i>Awakening the heroes within: Twelve archetypes to help us find ourselves and transform our world</i> . HarperCollins.
63	Overkoepelend model	Hechting en veiligheid	Onderbouwt dat vertrouwen, veiligheid en relationele beschikbaarheid basiscondities zijn voor latere professionele groei.	Bowlby, J. (1969). <i>Attachment and loss: Vol. 1. Attachment</i> . Basic Books.
64	Overkoepelend model	Systemisch werk	Onderbouwt dat ordening, plek, binding en uitsluiting invloed hebben op teamgedrag en ontwikkelruimte.	Hellinger, B., Weber, G., & Beaumont, H. (1998). <i>Love's hidden symmetry: What makes love work in relationships</i> . Zeig, Tucker & Theisen.
65	Fase 1 - Vocabulaire	Archetypische taal	Onderbouwt waarom metaforen en archetypen kunnen helpen om complex gedrag bespreekbaar te maken.	Jung, C. G. (1968). <i>The archetypes and the collective unconscious</i> (2nd ed., R. F. C. Hull, Trans.). Princeton University Press.
66	Fase 1 - Vocabulaire	Archetypen als praktisch vocabulaire	Onderbouwt het gebruik van herkenbare archetypische namen als gemeenschappelijke taal voor patronen.	Pearson, C. S. (1991). <i>Awakening the heroes within: Twelve archetypes to help us find ourselves and transform our world</i> . HarperCollins.
67	Fase 2 - Kennis	Impliciete relationele kennis	Onderbouwt dat mensen relationele patronen vaak al aanvoelen voordat zij die expliciet kunnen benoemen.	Bowlby, J. (1969). <i>Attachment and loss: Vol. 1. Attachment</i> . Basic Books.
68	Fase 2 - Kennis	Systemische diagnose	Onderbouwt kennisontwikkeling rond onderliggende ordeningen, loyaliteiten en terugkerende dynamieken in groepen.	Hellinger, B., Weber, G., & Beaumont, H. (1998). <i>Love's hidden symmetry: What makes love work in relationships</i> . Zeig, Tucker & Theisen.
69	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Psychoneurose als ontwikkelsignaal	Onderbouwt dat innerlijke spanning niet alleen pathologisch hoeft te zijn, maar ook morele en persoonlijke groei kan signaleren.	Dabrowski, K. (1972). <i>Psychoneurosis is not an illness: Neuroses and psychoneuroses from the perspective of positive disintegration</i> . Gryf Publications.
70	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Positieve desintegratie als morele groei	Onderbouwt dat ethisch bewustzijn kan ontstaan door conflict tussen oude aanpassing en hogere waarden.	Mendaglio, S. (Ed.). (2008). <i>Dabrowski's theory of positive disintegration</i> . Great Potential Press.
71	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Hechtingspatronen onder spanning	Onderbouwt waarom professionele reacties onder druk mede worden gevormd door veiligheid, nabijheid en afstand.	Bowlby, J. (1969). <i>Attachment and loss: Vol. 1. Attachment</i> . Basic Books.
72	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Lichamelijke signalen van stress	Onderbouwt dat emotionele volwassenheid ook vraagt om het serieus nemen van stresssignalen in het lichaam.	Mate, G. (2003). <i>When the body says no: The cost of hidden stress</i> . Knopf Canada.
73	Fase 5 - Geduld	Ontwikkeling via spanning en herintegratie	Onderbouwt dat groei tijd vraagt omdat oude patronen eerst kunnen desintegreren voordat nieuw gedrag stabiel wordt.	Dabrowski, K. (1964). <i>Positive disintegration</i> . Little, Brown.
74	Fase 5 - Geduld	Verwaarloosde organisaties als traag herstelproces	Onderbouwt dat herstel van vertrouwen, sturing en volwassenheid langdurig en consequent handelen vraagt.	Kampen, J. (2011). <i>Verwaarloosde organisaties</i> (2e druk). Kluwer.
75	Fase 6 - Empathie	Relationele binding en veilige basis	Onderbouwt empathie als vermogen om nabijheid, veiligheid en zelfstandigheid tegelijk te respecteren.	Bowlby, J. (1969). <i>Attachment and loss: Vol. 1. Attachment</i> . Basic Books.
76	Fase 1 - Vocabulaire	Defensieve organisatietaal	Onderbouwt dat woorden ook verdedigingsmechanismen kunnen worden wanneer organisaties pijnlijke werkelijkheden vermijden.	Argyris, C. (1990). <i>Overcoming organizational defenses: Facilitating organizational learning</i> . Allyn and Bacon.
77	Fase 1 - Vocabulaire	Gedeelde mentale modellen	Onderbouwt dat teams pas samen kunnen leren wanneer zij taal ontwikkelen voor patronen, aannames en systeemrelaties.	Senge, P. M. (2006). <i>The fifth discipline: The art and practice of the learning organization</i> (Rev. ed.). Doubleday.
78	Fase 2 - Kennis	Double-loop learning	Onderbouwt dat echte kennisgroei vraagt om het onderzoeken van onderliggende aannames, niet alleen het verbeteren van acties.	Argyris, C., & Schon, D. A. (1978). <i>Organizational learning: A theory of action perspective</i> . Addison-Wesley.
79	Fase 2 - Kennis	Kenniscreatie als sociaal proces	Onderbouwt dat kennis ontstaat door interactie tussen impliciete ervaring en expliciete conceptualisering.	Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). <i>The knowledge-creating company</i> . Oxford University Press.
80	Fase 2 - Kennis	Impliciete expertise	Onderbouwt dat professionele bekwaamheid vaak zichtbaar is in handelen voordat zij volledig in woorden is gevat.	Polanyi, M. (1966). <i>The tacit dimension</i> . Routledge & Kegan Paul.
81	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Viercomponentenmodel van moreel handelen	Onderbouwt dat ethiek niet alleen oordeel is, maar ook sensitiviteit, motivatie en uitvoering vraagt.	Rest, J. R. (1986). <i>Moral development: Advances in research and theory</i> . Praeger.

## Koppeltabel bronnen per fase

Nr.	Fase	Theorie	Wat ermee onderbouwd is	APA-notering
82	Fase 3 - Ethisch bewustzijn	Interactionistische ethiek	Onderbouwt dat ethisch gedrag ontstaat uit de wisselwerking tussen persoon, situatie en organisatiecontext.	Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. <i>Academy of Management Review</i> , 11(3), 601-617. <a href="https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235">https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235</a>
83	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Emotionele resonantie	Onderbouwt dat volwassen leiderschap spanning kan reguleren en relationele veiligheid kan versterken.	Boyatzis, R., & McKee, A. (2005). <i>Resonant leadership</i> . Harvard Business School Press.
84	Fase 4 - Emotionele volwassenheid	Emotieregulatie als professioneel vermogen	Onderbouwt dat volwassenheid zichtbaar wordt in het kunnen moduleren van emotionele reacties zonder contact te verliezen.	Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation. <i>Review of General Psychology</i> , 2(3), 271-299. <a href="https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271">https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271</a>
85	Fase 5 - Geduld	Vertragingen en feedbacklussen	Onderbouwt dat interventies vaak pas later effect tonen en dat te vroeg bijsturen nieuwe problemen kan veroorzaken.	Meadows, D. H. (2008). <i>Thinking in systems: A primer</i> . Chelsea Green Publishing.
86	Fase 5 - Geduld	Vertraagd denken	Onderbouwt dat professionele oordeelsvorming vraagt om vertraging, reflectie en correctie van intuïtieve denkfouten.	Kahneman, D. (2011). <i>Thinking, fast and slow</i> . Farrar, Straus and Giroux.
87	Fase 6 - Empathie	Psychologische veiligheid als empathische conditie	Onderbouwt dat empathische teams makkelijker fouten bespreken, vragen stellen en hulp zoeken.	Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. <i>Administrative Science Quarterly</i> , 44(2), 350-383. <a href="https://doi.org/10.2307/2666999">https://doi.org/10.2307/2666999</a>
88	Fase 6 - Empathie	Empathie als perspectiefname	Onderbouwt empathie als combinatie van voelen met de ander en het cognitief kunnen innemen van diens perspectief.	Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The functional architecture of human empathy. <i>Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews</i> , 3(2), 71-100. <a href="https://doi.org/10.1177/1534582304267187">https://doi.org/10.1177/1534582304267187</a>
89	Toepassing / diagnose	Betrouwbare fase-inschatting	Onderbouwt dat fase-inschattingen pas bruikbaar zijn wanneer beoordelaars voldoende consistent coderen.	Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. <i>Educational and Psychological Measurement</i> , 20(1), 37-46. <a href="https://doi.org/10.1177/001316446002000104">https://doi.org/10.1177/001316446002000104</a>
90	Toepassing / implementatie	Adaptieve borging	Onderbouwt dat de zes stadia niet statisch moeten worden ingevoerd, maar voortdurend moeten worden aangepast aan veranderende context.	Chambers, D. A., Glasgow, R. E., & Stange, K. C. (2013). The dynamic sustainability framework: Addressing the paradox of sustainment amid ongoing change. <i>Implementation Science</i> , 8, 117. <a href="https://doi.org/10.1186/1748-5908-8-117">https://doi.org/10.1186/1748-5908-8-117</a>
91	Toepassing / interventiekeuze	Veranderkleuren als interventiekompas	Onderbouwt dat elke fase een andere veranderlogica kan vragen: leren, onderhandelen, ontwerpen, macht, betekenisgeving of groei.	De Caluwe, L., & Vermaak, H. (2003). <i>Leren veranderen: Een handboek voor de verandkundige</i> . Kluwer.
92	Toepassing / interventiekeuze	Fasegericht herstel in verwaarloosde organisaties	Onderbouwt dat interventies eerst structuur, betrouwbaarheid en begrenzing moeten herstellen voordat diepere ontwikkeling mogelijk is.	Kampen, J. (2011). <i>Verwaarloosde organisaties</i> (2e druk). Kluwer.
93	Toepassing / teamdiagnose	Groen, oranje en rood gedrag	Onderbouwt het herkennen van constructief, risicovol en destructief gedrag als praktische ingang voor teams.	Van 't Zelfde, E. (2023). <i>Code Rood: Hoe Oranje en Rood gedrag het succes in teams bepalen</i> . Boom.
94	Toepassing / leiderschap	Cultuurdiagnose via aannames	Onderbouwt dat leiders niet alleen gedrag, maar ook onderliggende aannames en cultuurpatronen moeten lezen.	Schein, E. H. (2010). <i>Organizational culture and leadership</i> (4th ed.). Jossey-Bass.
95	Toepassing / teamleren	Psychologische veiligheid als leerconditie	Onderbouwt dat faseontwikkeling versnelt wanneer mensen onzekerheid, fouten en vragen zonder gezichtsverlies kunnen inbrengen.	Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 1, 23-43. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305</a>
96	Toepassing / veranderbereidheid	Change commitment en change efficacy	Onderbouwt dat mensen pas meebewegen wanneer zij verandering belangrijk vinden en geloven dat uitvoering mogelijk is.	Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. <i>Implementation Science</i> , 4, 67. <a href="https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67">https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67</a>
97	Toepassing / veranderbereidheid	Actief creëren van veranderbereidheid	Onderbouwt dat urgentie, geloofwaardigheid en passende ondersteuning expliciet georganiseerd moeten worden.	Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. <i>Human Relations</i> , 46(6), 681-703. <a href="https://doi.org/10.1177/001872679304600601">https://doi.org/10.1177/001872679304600601</a>
98	Toepassing / meting	Meetbare veranderbereidheid	Onderbouwt dat veranderbereidheid systematisch kan worden gemeten en gevolgd in plaats van alleen intuïtief ingeschat.	Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i> , 43(2), 232-255. <a href="https://doi.org/10.1177/0021886306295295">https://doi.org/10.1177/0021886306295295</a>
99	Toepassing / meting	Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid	Onderbouwt dat fasecodering tussen begeleiders, onderzoekers of beoordelaars consistent moet worden gemaakt.	Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. <i>Biometrics</i> , 33(1), 159-174. <a href="https://doi.org/10.2307/2529310">https://doi.org/10.2307/2529310</a>
100	Toepassing / implementatie	CFIR als implementatiekader	Onderbouwt dat implementatie van het zes-stadia-model afhankelijk is van interventiekenmerken, inner setting, outer setting, personen en proces.	Damschroder, L. J., Aron, D. C., Keith, R. E., Kirsh, S. R., Alexander, J. A., & Lowery, J. C. (2009). Fostering implementation of health services research findings into practice: A consolidated framework for advancing implementation science. <i>Implementation Science</i> , 4, 50. <a href="https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-50">https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-50</a>
101	Toepassing / organisatieontwikkeling	Exploitatie en exploratie	Onderbouwt dat volwassen organisaties tegelijk moeten stabiliseren wat werkt en ruimte moeten maken voor	Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. <i>California Management Review</i> , 38(4), 8-30.

## Koppeltabel bronnen per fase

Nr.	Fase	Theorie	Wat ermee onderbouwd is	APA-notering
			vernieuwing.	<a href="https://doi.org/10.2307/41165852">https://doi.org/10.2307/41165852</a>
102	Toepassing / crisissituaties	High reliability onder druk	Onderbouwt dat teams in onzekere situaties alert blijven door preoccupatie met falen, terughoudend vereenvoudigen en veerkracht.	Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). <i>Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty</i> (2nd ed.). Jossey-Bass.
103	Toepassing / rechtvaardigheid	Rechtvaardige procesvoering	Onderbouwt dat fase-interventies legitimiteit verliezen wanneer verdeling, proces of communicatie als onrechtvaardig wordt ervaren.	Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. <i>Journal of Management</i> , 16(2), 399-432. <a href="https://doi.org/10.1177/014920639001600208">https://doi.org/10.1177/014920639001600208</a>
104	Toepassing / relationeel herstel	Vertrouwen herstellen	Onderbouwt dat herstelinterventies moeten werken aan competentie, welwillendheid en integriteit tegelijk.	Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. <i>Academy of Management Review</i> , 20(3), 709-734. <a href="https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335">https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335</a>
105	Toepassing / gezondheid	Werkcontext en duurzame inzetbaarheid	Onderbouwt dat professionele ontwikkeling begrensd wordt wanneer werkcontext structureel tot overbelasting leidt.	World Health Organization. (2019, May 28). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <a href="https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases">https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases</a>