

HYBRIDE; DE ESSENTIE VAN TALENT | DEEL 3

De voedingsbodem voor leiderschapstalent

Nu duidelijk is dat jouw hart en gevoel net zo belangrijk zijn als je hoofd om tot een meer open organisatie te komen, pak ik in dit artikel de noodzaak voor een visie en strategie op. Want het leiderschapstalent ontwikkelt zich zelden vanzelf. Het is zaak om een goede voedingsbodem te creëren.

Juist in de hybride situatie zijn de visie en aanpak van leiderschapstalent bepalend voor de snelheid en succes van de transformatie naar meer open. Naast de visie en strategie zul je ook de uitgangspunten en randvoorwaarden voor een veilige omgeving en goede doorstroom moeten creëren. Er zijn enkele duidelijke stappen te nemen.

LEIDERS

Bedenk eerst hoe je gaat borgen dat talentontwikkeling en de doorstroom ervan onderdeel worden van jouw organisatiecultuur. Hoe gaat leiderschapstalent bijdragen aan het succes van de organisatie? Welke balans tussen managers en leiders streef je na? Wat is er nodig om die veilige omgeving te creëren? En hoe weet je dat die veilige omgeving er is? Zijn er voldoende coaches en mentoren in leiderschap voorhanden? Bedenk dat leiders geschikt

zijn om leiders op te leiden; managers kunnen dat niet, zij leiden managers op. Met leiders doel ik op die medewerkers die uitgaan van inclusiviteit en vertrouwen, die de kwaliteiten van collega's herkennen en hun verantwoordelijkheid geven. Leiders ondersteunen verantwoordelijken in het nemen en uitvoeren van besluiten. Leiders willen zichzelf overbodig maken. Zij combineren gevoel, hart en hoofd.

EEN VEILIGE PRAKTIJK- EN LEEROMGEVING

Als het om talentontwikkeling gaat, zul je moeten zorgen voor een veilige praktijk- en leeromgeving. Die is nodig om de talentvolle medewerker cruciale ervaring te laten opdoen. Ook falen hoort bij deze ervaringen, dat is een goede leermeester. Maar om te kunnen falen, moet de medewerker wel het gevoel hebben dat er een vangnet is; dat het veilig kan. Hier wordt nog te weinig over nagedacht en in de praktijk invulling aan gegeven.

“Weet dat managers geen leider kunnen opleiden, zij leiden managers op.”



“Met leiders doel ik op die medewerkers die uitgaan van inclusiviteit en vertrouwen, die de kwaliteiten van collega’s herkennen en hun verantwoordelijkheid geven.”

IS DE ORGANISATIE ER KLAAR VOOR?

Een andere valkuil in de hybride periode is dat we medewerkers wel door laten stromen, maar dat de organisatie er niet klaar voor is. Er is onvoldoende bereidheid om te investeren in talent, in de voorbereiding en begeleiding of er wordt geen tijd en ruimte gecreëerd.

Weet jij eigenlijk hoe in jouw organisatie talentvolle medewerkers worden voorbereid op de toekomstige taak? Zijn er wel voldoende coaches en mentoren beschikbaar? Is de organisatie bereid om te investeren in aankomende leiders?

OEFENEN VOOR SUCCES

Leiderschapstalen moet de tijd krijgen om te oefenen, daarmee leg je de basis voor succes. Zo kun je bekwame medewerkers een podium bieden om een presentatie te houden voor de directie of een groep collega’s. Of je geeft potentiële leiders een rol in een overleg met de directie. Laat hen belangrijke meetings voorbereiden en voorzitten. Laat hen rapportages voorbereiden en doorgronden op inhoud. Er is niets belangrijker dan dat je hun leert verdiepen op de materie waar ze verantwoordelijk voor zijn. Je kunt er ook aan denken om hun een gewichtig project of taak te geven waardoor zij in aanraking komen met een aantal aspecten van leiderschap en samenwerking.

WEES ZELF DIE COACH EN MENTOR

Het leiderschapstalent ontwikkelt zich op inhoud, vaardigheden en samenwerking. Wees beschikbaar als coach en mentor. Dat is de beste manier om te zien uit welk hout jouw toekomstige leider gesneden is en of hij of zij de capaciteit tot verdiepen bezit. Dus beperk hun ondersteuning niet tot wat opleiding en externe coaching. Leer deze medewerkers wat het in de praktijk betekent als ze er alleen voor staan, ook zonder jouw rugdekking. Laat ze ervaren hoe succes en falen voelen. Gun ze de ervaring en het inzicht in het denkproces van alle aspecten van de bedrijfsvoering. Help hen aan inzicht en vaardigheden om zelf een goedlopend team te creëren, waardoor hun eigen aanwezigheid minder belangrijk of zelfs overbodig wordt. Een goede coach en mentor gunt dit inzicht en dergelijke ervaringen aan leiders in opleiding. Een gepassioneerde en betrokken leider neemt hier de tijd voor en zorgt voor de juiste oefening in de praktijk. Doe het dus zelf, neem je verantwoordelijkheid als leider!

In mijn volgende artikel in deze serie ga ik in op het leiderschapstalent in de top, het middenkader en op de werkvloer.