

HYBRIDE; DE ESSENTIE VAN TALENT | DEEL 1

Geef leiderschapstalent de ruimte

In toenemende mate verschijnen jonge, snel opkomende bedrijven op het wereldtoneel. Zij weten nieuwe ideeën snel, effectief en op grote schaal aan de man te brengen. De onderneming heeft een duidelijke kernrichting en aan het roer staan vaak jonge, energieke leiders. Leiders die hun talentvolle medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen.

“Er is geen goed of slecht, er is wel de keuze voor snelheid, slagkracht en wendbaarheid.”

De snelheid, vindingrijkheid en slagkracht van deze ondernemingen maken dat ze geduchte concurrenten zijn voor de gevestigde orde. Die gevestigde orde, de meer traditionele bedrijven, zijn vooral gebaseerd en georganiseerd op grond van oude ideeën. Er is geen beter of slechter tussen beide organisatievormen. Uiteindelijk bepaalt de klant het succes en daar ontleen jij jouw zakelijk bestaansrecht aan. Wel constateer ik dat de meer traditionele bedrijven in het huidige tijdgewricht de concurrentieslag dreigen te verliezen.

TALENTVOLLE MEDEWERKERS

Een interessant element van de succesvolle en meer open georganiseerde bedrijven is hoe zij omgaan met talent. Dus hoe zij talentvolle medewerkers faciliteren en stimuleren om zich in alle lagen van de organisatie te ontwikkelen en door te stromen. Doorstroming maakt bovendien deel uit van het succes. Het is dé manier om

de talentvolle medewerkers op die plek in de organisatie te krijgen, waar zij vanuit hun aanleg, bekwaamheden en intrinsieke motivatie waarde toevoegen. Doorstroming zorgt voor frisse ideeën en nieuwe impulsen. Het beste idee kan namelijk overal in de organisatie ontstaan en is voorbestemd aan alle medewerkers.

In dit artikel richt ik me expliciet op de medewerkers die talent voor leiderschap hebben. Leiders zijn namelijk nodig om mens en business in balans te brengen.

SUCCESFACTOREN

Ik zie vijf cruciale elementen die het succes van ondernemingen in deze tijd bepalen:

- ▶ Er is talentvol leiderschap aanwezig dat de ruimte krijgt;
- ▶ Zij weten nieuwe ideeën snel en slagvaardig om te zetten in waardevolle producten, diensten of oplossingen;
- ▶ Er is balans tussen managers en leiders in de top en overige lagen;
- ▶ Men durft diepgewortelde opvattingen, processen en gedrag los te laten;
- ▶ De organisatie heeft een duidelijke kernrichting;



“Er stroomt te weinig leiderschapstalent door in de meer traditionele bedrijven, waardoor in het huidige tijdgewricht de concurrentieslag dreigen te verliezen. Dat is onnodig.”

Deze vijf succesfactoren vinden hun oorsprong in de creativiteit en vindingrijkheid van de medewerkers. En dat benadrukt de noodzaak om talentvolle medewerkers de veilige ruimte te bieden om te experimenteren. Jonge bedrijven zijn zich ervan bewust. Je vindt er in alle lagen talentvolle leiders die zorgen voor een open, veilige werkomgeving. Medewerkers kunnen hun ideeën uitproberen, leren van hun fouten en vinden die plek in de organisatie waar zij het beste uit zichzelf kunnen halen.

CONCURRENTIESLAG

Ondernemingen die hun dienstverlening, besturing en uitvoering traditiegetrouw baseren op hiërarchie en gezag en deze verankeren in systemen, processen en een managementstructuur, hebben beperkt ruimte voor ontwikkeling en doorstroom van talent. Een goed idee strandt meestal in de bureaucratie, doorstroom van medewerkers gaat op anciënniteit, niet op talent. Gelukkig zie ik dat bij deze organisaties het besef ontstaat dat ze in beweging moeten komen voordat ze de concurrentieslag verliezen.

OPEN EN VEILIGE WERKOMGEVING

Er is geen goed of slecht in je keuze hoe jij je bedrijf organiseert. Er is wel de keuze voor snelheid, slagkracht, onderscheidend vermogen en wendbaarheid die de keuze voor meer open impliceert. Talent gedijt nu eenmaal beter in een open, veilige werkomgeving gebaseerd op transparantie, inclusiviteit en vertrouwen. Deze medewerkers hebben meer perspectief en worden actief betrokken bij de vormgeving en ontwikkeling van de organisatie. Er is een open oog en oor voor hun ideeën, aanpak en feedback.

NAAST EN DOOR ELKAAR

Ik schreef het al eerder in mijn blogs en artikelen: de overgang van een traditioneel bedrijf naar de meer open organisatie gaat niet vanzelf. Tijdens deze transformatie ontstaat een periode waarin traditioneel en meer open naast elkaar en zelfs door elkaar heen lopen; de hybride fase.

Als het gaat om de ontwikkeling van leiderschapstalent, betekent de hybride fase dat de directie ook op dit vlak in beweging dient te komen. Naast haar individuele transformatie, zal zij een balans moeten aanbrengen tussen managers en leiders in de top en in de overige managementlagen. Zij moet een visie en strategie opstellen voor de ontwikkeling van leiderschapstalent. Het uitgangspunt daarbij is dat er een veilige en stimulerende omgeving komt waarbij mentoren en coaches deze toekomstige leiders ondersteunen in hun groei.

LOSLATEN

Gedurende deze hybride periode ga je in de organisatie op zoek naar de balans tussen passie en performance. En dat betekent vooral het loslaten van diepgewortelde opvattingen, processen en gedrag. In mijn optiek betekent dit loslaten vooral dat je de aandacht vestigt op de menselijke factor, het leiderschap en de doorstroom van talent zonder daarbij de performance uit het oog te verliezen. Dit loslaten is geen kwestie van een druk op de knop of een maakbaar proces. Het is een spannende en veelomvattende reis die je met je organisatie aangaat. En die reis begint bij jezelf. Ben je er klaar voor? In mijn volgende artikel in deze serie ga ik hier dieper op in.