

HYBRIDE; DE ESSENTIE VAN TALENT | DEEL 5

De keuze van de medewerker

Al eerder gaf ik aan dat het leiderschapstalent de ruimte nodig heeft om door te stromen naar die plekken in de organisatie waar ze vanuit hun uniciteit, talenten en intrinsieke motivatie waarde toevoegen. Als de directie en het hogere kader het goede voorbeeld geven, geeft dit een enorme versnelling in de transformatie naar de meer open opvatting.

“Talent doorgrondt of jouw visie en aanpak oprecht zijn of slechts voor de Bühne. Ga er dus zorgvuldig mee om.”

De energie van deze aankomende, bevlogen en goed presterende medewerkers heeft op veel collega's een grote aantrekkingskracht. Deze mensen willen aanhaken op die nieuwe energie en zijn meestal wel klaar met managers. Bij de mensen die direct aanhaken, gaat dit vaak onbewust. Je merkt dit aan nieuwsgierigheid, enthousiasme, eigenaarschap en plezier. Dit zijn de mensen die gelijk 'aan' staan.

Er zijn ook collega's die meer tijd nodig hebben om een keuze te maken. En er zijn collega's die geen interesse tonen of scepsis uiten. Dat laatste is overigens een goed teken, want eigenlijk betekent dit dat hun nieuwsgierigheid is gewekt en ze zich bewust worden van het feit dat ze een keuze te maken hebben. Voor jou als leider is het zaak om de scepsis te herkennen als iets positiefs en dit niet te zien als weerstand.

De mensen die ervoor kiezen om niet aan te haken, verlaten vaak uit eigener beweging de organisatie. Het is hun duidelijk geworden wat de bedoeling is en ze concluderen dat deze werkwijze niet past bij hoe zij willen functioneren. Ook hier is het relevant te beseffen dat dit bij de transformatie hoort. Zie het niet als jouw falen, maar als bevestiging van het feit dat je de transformatie faciliteert en het proces en de uitwerking duidelijk worden voor betrokkenen.

In de hybride situatie voelt het leiderschapstalent feilloos aan of het directie en hoger management menens is om te transformeren naar de meer open organisatie. Talent doorgrondt of jouw visie en aanpak oprecht zijn of slechts voor de Bühne. Ga er dus zorgvuldig mee om. Leiderschapstalent verwacht van de top en het kader het juiste voorbeeld als het gaat om transparantie, vertrouwen en inclusiviteit. Als je de afspraken niet nakomt, vinden deze mensen al snel een alternatief bij een andere organisatie en zijn ze vertrokken.



“Sceptische medewerkers weten dat ze een keuze hebben, zij hebben echter tijd nodig om zich de nieuwe ontwikkeling eigen te maken.”

“Om te overleven is de overgang naar een meer open organisatie-model noodzakelijk. Dit vraagt om leiderschap in plaats van gezag.”

SAMENVATTEND

Snelheid en slagkracht van je organisatie bepalen je succes. Bovendien zitten we in een tijdgewricht waarin nieuwe ideeën het winnen van de oude. Nieuwe ideeën kennen hun oorsprong in de creativiteit en vindingrijkheid van jouw medewerkers. Dit proces gedijt in een veilige en meer open werkomgeving. Om dit te faciliteren, is dringend meer aandacht nodig voor talent en een goede balans tussen mens en de business. Aan deze balans voldoet het merendeel van de huidige bedrijven niet. Dat heeft gevolgen want zonder het onderscheidend vermogen in snelheid en slagkracht verlies je jouw concurrentiepositie in deze snel veranderende markt.

Om te overleven is de overgang naar een meer open organisatie-model noodzakelijk. Dit vraagt om leiderschap in plaats van gezag. Het vraagt ook om een besluitvorming die niet alleen vanuit ratio, maar ook vanuit gevoel en hart tot stand komt. Er is behoefte aan een balans tussen leiders en managers en die ontbreekt in het gros van de bedrijven.

De huidige, snel veranderende context dwingt bedrijven tot beweging. De ontwikkeling en doorstroom van leiderschapstalent moeten topprioriteit zijn. Zij bepalen of en hoe snel je de vereiste balans op de verschillende gebieden in je organisatie weet te bereiken.

De overgang naar een meer open organisatie-model leidt in eerste instantie tot een hybride situatie. En in deze hybride fase leren we wat we nodig is om daadwerkelijk succesvol te ondernemen op basis van nieuwe ideeën. Als we naast de ratio ook ons gevoel en hart inbrengen, zetten we een belangrijke stap in de aandacht voor het menselijke aspect in de bedrijfsvoering.

Het zijn de mensen die het verschil maken en die gedijen nu eenmaal beter in een meer open organisatie. Open Up!

TEN SLOTTE

Door mijn inzichten en praktijkervaring te delen, wil ik bijdragen aan het creëren van een veilige werkomgeving waar mensen zich kunnen ontwikkelen, tot bloeien komen en hun waarde kunnen toevoegen. Ik wil bijdragen aan het creëren van een organisatie met een meer open opvatting. Ik geloof in de balans tussen passie en performance.

Ik ben blij dat je de tijd en moeite neemt om dit artikel te lezen. En als je ervoor openstaat, wil ik je vragen om het verhaal te delen met anderen.

Dit is een oproep aan alle mensen die het belang zien van de transformatie naar open. Alleen samen kunnen we het verschil in deze wereld maken.

LEARNINGS:

- ▶ Mensen zijn de bron van creativiteit en vindingrijkheid.
- ▶ Een goed idee kan overal in de organisatie ontstaan.
- ▶ Betrek talentvolle medewerkers in alle situaties bij je bedrijfsvoering.
- ▶ Start in de top met het bouwen van de balans tussen managers en leiders.
- ▶ Leiders leiden leiders op.
- ▶ Managers leiden managers op.
- ▶ Een bedrijf zonder kernrichting is niet verbonden met de eigen essentie.
- ▶ Creëer een veilige omgeving om te leren en experimenteren.
- ▶ Zorg voor inclusiviteit zodat iedereen de kans krijgt om zich te ontplooiën.
- ▶ Zorg voor voldoende mentoren en coaches.
- ▶ Leid met je hart en hoofd.
- ▶ Omarm en respecteer het huidige senior management en laat hun zien wat de kansen zijn van meer open.
- ▶ Een hybride periode is niet eenvoudig, wel dynamisch en kan veel voldoening geven.