



Young potential

Binnen elke organisatie is het ontwikkelen en begeleiden van jong aanstormend talent een belangrijk aandachtspunt. Immers: wanneer deze pareltjes niet voldoende begeleid worden, gaan ze weg of komen ze niet tot bloei en dat is in beide gevallen zonde. Vanuit HR en directie wordt deze groep vaak training en mentorschap aangeboden om het potentieel zoveel mogelijk te laten groeien. Het is daarnaast net zo belangrijk om te leren reflecteren op eigen motivatoren en gedrag: rijping naar volwassenheid.

Young potential; een casus

Ik stel je graag voor aan Elena: een ambitieuze vrouw van 31 jaar. Na haar studie bedrijfskunde werkt zij nu in haar tweede baan bij een gerenommeerd bedrijf. Ze is sinds medio vorig jaar projectleider en manager van een team van 9 personen. Sinds begin dit jaar heeft ze coaching omdat ze beter wil leren om haar eigenheid te bewaren in het leidinggeven: onderwerpen zijn delegeren, profileren en effectief leiderschap.

Teruggekomen van vakantie, voelt ze zich energiek en ontspannen; klaar om te beginnen. Op de werkvloer gebeuren er echter twee incidenten waar ze geen antwoord op heeft.

Op haar tweede werkdag komt ze het vertrek van een managementmeeting binnen, waar vijf van haar zeven mannelijke collegae zitten. Ze groet, gaat zitten en krijgt een stapeltje papieren naar zich toegeschoven met de mededeling: "Fijn dat je er bent. Wil je deze even kopiëren?" Ze staat perplex op en loopt naar het kopieerapparaat. Ze voelt zich als een kind zo klein met haar gezicht op onweer.

In het coachgesprek onderzoekt ze haar onkunde om adequaat op de situatie te reageren. Wat voelt ze, wat denkt ze, wat doet ze? Samen bedenken we daarna 10 reacties die ze ook had kunnen geven en uiteindelijk kiest ze er 3 uit, die ze paraat wil hebben als er iets soortgelijks gebeurt, waarvan ze dan ter plekke de meest passende zal zeggen:

- Ik laat dit graag aan een ander over; dan neem ik die tijd om even aan te komen; Jeroen, wil jij het even doen?
- Laten we er om loten, ik neem wel een getal onder de tien.
- Een kort maar duidelijk: nee vandaag even niet.

Tijdens het coachgesprek realiseert ze zich dat ze de kleinerende opmerking van haar collega persoonlijk had aangetrokken en dat ze hierdoor een gemakkelijk slachtoffer was. Elena had zich niet kunnen bedenken dat ze zich op dit soort situaties adequaat kan voorbereiden, een klaterlach kan laten horen en vol energie de bal terug kan kaatsen.

In diezelfde week komt een collega langs met een vraag of ze iets voor haar wil doen. Elena heeft daar eigenlijk geen tijd voor, maar zegt toch toe het wel even te doen. Voor Elena is NEE zeggen echt heel lastig. Tijdens het coachgesprek ontdekt ze dat ze van thuis uit heeft geleerd om naar de buitenwereld altijd vriendelijk en attent te zijn. Ze heeft zelf daar in de loop van de jaren van gemaakt dat ze 'dienstbaar' moet zijn. Iets wat haar



in de loop van de jaren ook zeker credits opgeleverd heeft: ze wordt altijd erg gewaardeerd en is graag gezien. Echter in haar huidige rol botst dit elke keer als ze delegeert of ergens een grens trekt.

Dit inzicht levert haar direct veel op. Waar ze mee aan het werk gaat is om terug te keren naar de oude boodschap (vriendelijk en attent zijn) en op die manier de vervorming (naar dienstbaarheid) los te laten.

Door de effectieve coaching op onbewuste gedachten en gevoelens zet Elena de volgende stappen in haar mogelijkheden als leidinggevende. Haar potentieel groeit, iedereen blij!

Reageren? van harte welkom: mail@lidwienkamp.nl, 030-2542365