



FLOREREN TE MIDDEN VAN ONZEKERHEID

Leiders ondersteunen om
hun teams te motiveren
en betrekken



Kwetsbare economische omgevingen, technologische vooruitgang, steeds veranderende eisen van de markt: onzekerheid is overal in deze steeds onvoorspelbaardere tijden. Organisaties moeten zich snel aanpassen om concurrerend te blijven, wat leidt tot veranderingen in functies en verantwoordelijkheden en een hoog niveau van flexibiliteit vereist van de medewerkers om bij te blijven.

Onzekerheid heeft op verschillende manieren gevolgen voor medewerkers. En terwijl sommige medewerkers het als een mogelijkheid zien om nieuwe kansen te grijpen en hun grenzen te verleggen, kunnen anderen druk, een verlies van controle en een algemeen angstgevoel ervaren. Dit laatste leidt tot lage motivatie en stress en ondermijnt uiteindelijk de effectiviteit en het welzijn van het team als dit niet op een effectieve en productieve manier wordt aangepakt.

De gevolgen van onzekerheid op het personeel hebben benadrukt hoe ontzettend belangrijk effectief leiderschap is om het voor de medewerkers mogelijk te maken te presteren en zich goed te voelen. Uit ons onderzoek blijkt dat leiders een groot verschil kunnen maken als het gaat om hoe effectief teams en mensen reageren op verandering. In deze gids zullen we verkennen hoe leiders hun teams kunnen ondersteunen en in staat kunnen stellen om verandering te omarmen en te floreren te midden van onzekerheid.

Het begint met identiteit

Om leiding te geven in tijden van voortdurende veranderingen en onzekerheid moeten leiders veerkracht, medeleven, focus en flexibiliteit uitstralen. Deze kwaliteiten gaan verder dan taakgerichte leiderschapsvaardigheden en -instrumenten: ze zijn gebaseerd op wie de leiders zijn als mensen, hun kernwaarden en waar zij als leider voor staan. Leidinggeven vanuit deze basis van authenticiteit is essentieel voor het opbouwen van vertrouwen en betrokkenheid met anderen. De identiteit, de waarden en het doel van een leider vormen zijn/haar leiderschapsstijl. Vragen als **“Waarom wil je een leider zijn? Hoe wil je leidinggeven? Welke impact wil je hebben op anderen?”** kunnen als leidraad fungeren voor de principes en acties van een leider. Door leiding te geven vanuit hun identiteit – of van binnenuit – kunnen je leiders elke uitdaging het hoofd bieden met een echt doel.

Het wordt mogelijk gemaakt door emotionele intelligentie

Emotionele intelligentie is de link tussen identiteit en prestaties – je bewust zijn van jezelf, anderen en de context waarin je je bevindt. Het draait ook om bewust aandacht besteden aan hoe anderen zich voelen, gedrag hierop afstemmen en dit bewustzijn opnemen in de leiderschapsstijl.

Het is logisch dat medewerkers ongerust, bezorgd, gestrest en/of angstig zijn als ze te maken krijgen met onzekere, ambigue en uitdagende situaties. En een gebrek aan emotionele intelligentie kan voor een leider zijn/haar ondergang betekenen. Emotionele intelligentie is fundamenteel om het team door verandering te leiden en te helpen veerkrachtig te blijven. Tegelijkertijd zijn leiders zelf niet immuun voor stress en druk. Een hoog niveau van emotionele intelligentie helpt leiders effectief om te gaan met hun eigen emoties en een stabiele factor te zijn voor degenen aan wie ze leidinggeven.



Men krijgt dit voor elkaar door middel van zes essentiële leiderschapskwaliteiten

Leiders hebben de taak om verandering teweeg te brengen en het team te transformeren in de richting van een toekomst met duurzaam succes. Onderweg kunnen er vaak onderbrekingen en tegenslagen zijn en leiders moeten in staat zijn de doelen en richting strategisch aan te passen terwijl ze ervoor zorgen dat het team achter ze blijft staan. Deze taak is een hele uitdaging. Uit recent onderzoek van Talogy blijkt dat er een duidelijk pad is dat ertoe leidt dit onder de knie te krijgen.



Een flexibele geest

Kijk vooruit en wees er altijd op voorbereid om de richting aan te passen

In het hedendaagse bedrijfsleven vinden er voortdurend, snel en vaak onverwacht veranderingen plaats. Daarom moeten leiders een flexibele geest hebben om te anticiperen op verandering, om te gaan met ambiguïteit en complexiteit en steeds de juiste koers te kiezen. Door creatief te denken en innovatie actief aan te moedigen kunnen leiders proactieve beslissingen nemen die hen klaarmaken voor toekomstig succes.

Leiderschapstip: Om een voorsprong te nemen op het ontwikkelen van flexibiliteit zouden leiders nieuwsgierig moeten zijn, voortdurend buiten hun eigen sector moeten kijken voor diverse meningen en informatie en zouden zij hun eigen aannames en overtuigingen in twijfel moeten trekken.



Empowerende aanpak

Het is niet nodig om alle antwoorden te hebben

Het is essentieel om mensen te betrekken bij het 'hoe' van verandering. Een van de beste manieren om het team te empoweren is door hen autonomie te geven om de beste aanpak te kiezen om de visie in het oog te houden en de doelen te halen. Het is essentieel te erkennen dat je als leider niet alle antwoorden hoeft te hebben en dat je team waarschijnlijk beter begrijpt hoe het algemene doel effectief kan worden ondersteund. Het aanmoedigen van open communicatie en gezamenlijke besluitvorming kan tot betere resultaten leiden en intrinsieke motivatie onder de teamleden bevorderen.

Leiderschapstip: Leiders moeten leren loslaten. Ze moeten het team laten zien dat ze in hen geloven, vragen stellen om hun problemen te begrijpen en de instrumenten/coaching aanbieden die nodig zijn voor succes.

VAN LEIDERS DIE FLEXIBEL KUNNEN BEWEGEN TUSSEN DE ZES ESSENTIËLE LEIDERSCHAPSKWALITEITEN EN ER GEBRUIK VAN KUNNEN MAKEN KAN WORDEN VERWACHT DAT ZE EFFECTIEF, TOEKOMSTGERICHT EN EVENWICHTIG BLIJVEN, MET WELKE UITDAGINGEN ZE OOK TE MAKEN KRIJGEN. DIT ALLES ZAL HUN TEAM HELPEN TE FLOREEREN.



Inspirerend doel

Leg mensen het 'waarom' uit

Verandering en onzekerheid kunnen intimiderend zijn en mensen kunnen zich in de war en verloren voelen. Dat is waar het 'waarom' van verandering in het spel komt. Door ervoor te zorgen dat mensen de redenen voor verandering goed begrijpen en door een toekomstvisie te delen, krijgen mensen een gevoel van richting en doel. Het is de verantwoordelijkheid van de leiders om mensen te helpen te begrijpen wat de reden is voor de verandering, een duidelijk doel te geven en tevens beknopte doelen om hun teams samen te brengen, zodat ze zich volledig betrokken kunnen voelen.

Leiderschapstip: Om ervoor te zorgen dat hun team niet uit het oog verliest wat het doel is, moeten leiders gebruikmaken van meerdere kanalen om regelmatig het 'waarom' te communiceren en dagelijkse activiteiten koppelen aan de missie en doelen. Beide dingen zorgen voor duidelijkheid en helpen om mensen betrokken en op één lijn te houden.



Focus op het momentum

Zorg ervoor dat mensen in dezelfde richting blijven bewegen

In tijden van onzekerheid kan het momentum een team maken of breken. Het team is nodig om snel oplossingen te implementeren en resultaten te leveren, en om zich flexibel aan te passen als de situatie verandert. Om dit te bereiken is het aan de leiders om het momentum te versterken door de focus duidelijk te leggen op doelen en prioriteiten, mensen ter verantwoording te roepen en barrières weg te nemen zodat het team verder kan gaan op het vereiste tempo.

Leiderschapstip: De beste leiders communiceren regelmatig over de belangrijkste prioriteiten en vooruitgang om ervoor te zorgen dat alle teamleden op één lijn zitten en naar dezelfde doelen toe werken.



Authentieke relaties

Resultaten zijn belangrijk, maar mensen ook

Verandering kan vaak een stressvolle ervaring zijn, en het is op dat moment dat mensen meestal bij hun leiders aankloppen voor emotionele en praktische ondersteuning. Resultaten behalen zou nooit ten koste moeten gaan van je mensen, want het welzijn van medewerkers houdt rechtstreeks verband met prestaties van de organisatie. Als men het welzijn van medewerkers niet in de gaten houdt en hieraan niet wordt gewerkt, kan dit leiden tot een hoog personeelsverloop, verlies van kennis en meer kosten om nieuw talent te werven. Zorg goed voor je mensen, want zij zijn de sleutel voor het succes van de organisatie.

Leiderschapstip: Zorg ervoor dat leiders in uitdagende tijden de prioriteit geven aan het welzijn van de teams door regelmatig na te gaan hoe iedereen zich voelt en door oprechte interesse te tonen en steun te geven als mensen hulp nodig hebben.



Constance aanwezigheid

Wees de leider waar anderen op kunnen vertrouwen

Meestal hebben leiders tijdens veranderingen zelf meer dan genoeg druk en stress. Maar dit is ook het moment waarop hun teams naar hen kijken om te zien hoe zij reageren op de uitdagingen waaraan het hoofd geboden moet worden. Het is essentieel voor leiders om een constante aanwezigheid te behouden en met een gelijkmatige toon. Veerkracht is essentieel: leiders moeten voorbereid zijn om overeind te krabbelen na onverwachte tegenslagen en positief en oplossingsgericht te blijven bij onzekerheid.

Leiderschapstip: Kalm en beheerst blijven in moeilijke tijden kan veel helpen om de toon te zetten voor het team en om voor stabiliteit te zorgen tijdens de storm. Haal als je je angstig of overweldigd voelt eerst diep adem of neem een stap terug en kom tot jezelf voordat je reageert.

Belangrijkste punten om te onthouden

Voor effectief leiderschap in tijden van voortdurende verandering is voortdurende oefening en flexibiliteit nodig. Hier zijn wat belangrijke punten die leiders kunnen helpen bij hun proces.

- Leiderschap begint met **identiteit en emotionele intelligentie**. Als leider moet je je goed bewust zijn van wie je bent en begrijpen waarom je ervoor koos leiding te gaan geven. Het is essentieel om in staat te zijn je eigen emoties te beheersen om goed contact te leggen met anderen.
- Emotionele intelligentie is de sleutel voor effectief leiderschap. **Je goed bewust zijn van jezelf, je team en de context waarin je je bevindt**, in combinatie met het vermogen om acties hieraan aan te passen, zal heel goed helpen om het team bij verandering en tegenslag in de goede richting te leiden.
- Ongeacht hoe de buitenwereld verandert, blijven leiders effectief door van binnenuit leiding te geven en **zich te richten op hun kernwaarden**. Het is de enige manier om ervoor te zorgen dat beslissingen consistent blijven met principes als de situatie ambigu is en snel verandert.
- Flexibel zijn is van essentieel belang. De context nauwkeurig beoordelen, begrijpen wat de situatie vereist en de juiste kwaliteit benutten op het juiste moment. Dat wil zeggen **dat zowel bewustzijn als evenwicht essentieel zijn** om alle hindernissen te overwinnen en uiteindelijk stabiliteit en succes te bereiken.

Wij zijn er om je te helpen

Bij Talogy geven we echt om onze klanten en luisteren we. Onze experts maken oplossingen die jouw organisatie helpen om effectieve leiders te krijgen die hun teams in onvoorspelbare tijden betrekken en motiveren.

We zoeken naar de juiste balans tussen **psychologie** en **technologie** terwijl we van begin tot einde met jou samenwerken.

Wil je meer weten over hoe Talogy met jouw organisatie kan samenwerken om te helpen leiders te empoweren en betere teams te krijgen? Bekijk onze leiderschapsoplossingen en neem [contact op met ons team](#).