

Anouk's Talent Column nr. 3

Superleidinggevende.

In sommige sectoren hebben werknemers een luxe positie. Er zijn immers banen genoeg. Mensen die ontwikkelingsgericht zijn, of een nieuwe stap in hun carrière zetten, switchen eenvoudig van werkgever. Sommige werkgevers zien dus (talentvolle) werknemers vertrekken. Zonde, helemaal in een periode van arbeidsmarktkrapte.

Hoe behoudt een organisatie een talent? Hoe voorkom je als werkgever dat je medewerker vertrekt?

Een van mijn beste vriendinnen werkt al 13 jaar bij dezelfde werkgever. Zij is een organisatietalent, een sfeermaker en een verbinder. Ze heeft een interessant cv.

Waarom werkt ze nog steeds bij deze organisatie? Ze geeft aan dat ze goed verdient en goede arbeidsvoorwaarden heeft. Ze heeft verschillende functies gehad binnen het bedrijf en heeft zich kunnen ontwikkelen. Werkinhoudelijk staat ze in haar kracht en geeft haar werk haar energie.

En, zegt ze, er is een fijne werksfeer. Ze heeft plezier met haar collega's. Voor Corona waren er borrels en etentjes en tijdens Corona waren er wandelingen of gewoon wat geouwehoer in de Whatsapp groep. Sociale verbinding.

Wat voor haar heel belangrijk is: ze heeft een goede band met haar leidinggevende. Haar leidinggevende waardeert haar werk en stimuleert haar nieuwe paden te bewandelen. Haar leidinggevende heeft aandacht voor haar en luistert. Die stuurt haar kaartjes als ze ziek is.

Ik kan aan mijn vriendin zien dat deze aspecten haar blij maken. Ze straalt ook iets van trots uit.

Een van de manieren om talent te behouden, is dus dat de leidinggevende erkent, aandacht geeft en waardeert. Heel simpel...aandacht besteden aan de basisbehoeften van elk mens.

Voor de leidinggevende die dat niet simpel vindt, werk aan je softskills. Doe aan zelfreflectie, ontwikkel je en leer.

Beste leidinggevende, word ook een superleidinggevende.

Anouk Verstegen

