



Hoe kijken wij als organisatieprofessionals van rond de dertig tegen next generation leadership aan?

We zijn een generatie die de opkomst van het internet heeft beleefd, het toegenomen individualisme als een vanzelfsprekendheid ervaart en waar Sociale Media een belangrijk onderdeel is geworden van de dagelijkse praktijk. 24-7 verbonden met de wereld maakt niet dat er meer om ons heen gebeurt, maar wel dat je meer ziet, hoort en meekrijgt. En daartoe moet je je leren verhouden.

Als GalanNXT adviseurs mogen we bij vele verschillende opdrachtgevers een kijkje in de keuken nemen. We denken en werken mee aan oplossingen voor problemen waar organisaties mee worstelen. Als buitenstaander heb je het voorrecht om het systeem van een afstand te kunnen analyseren en observeren. We identificeren formele en informele structuren die helpend of belemmerend zijn. En vaak nog belangrijker: We zien formele én informele leiders acteren en reageren in hun context.

Het gedrag en handelingsrepertoire van leiders in organisaties is zo van invloed op de organisatieperformance dat dit veel aandacht vraagt in ons advieswerk. En juist die opgave lijkt steeds ingewikkelder te worden. *Hoe zorgen wij als jonge adviseurs er voor dat leiderschap optimaal wordt ontwikkeld? Zien we ook nieuwe vormen van leiderschap ontstaan in een veranderende context? En hoe ontwikkelen wij ons eigen leiderschap?*

Leiderschapsontwikkeling in de huidige tijd

Het ontwikkelen van je leiderschapskwaliteiten doe je je hele leven. De basis van je beeld en vaardigheden rondom leiderschap ontwikkel je al als kind. In de wetenschap dat de meeste elementen die van invloed zijn op je ontwikkelingen niet te sturen zijn, is het zaak dat de elementen die we wel kunnen sturen goed te laten aansluiten op de vaak toekomstige behoefte.

Neem bijvoorbeeld het onderwijs. Persoonsvorming is daar nog steeds een onderbelicht aandachtspunt. We investeren veel tijd in het vergaren en ontwikkelen van kennis en kunde in algemene zin (basisschool) en in een specifieke richting (hoger en wetenschappelijk onderwijs) maar investeren veel minder in de belangrijkste tool, namelijk jij als persoon.

Wij geloven dat het goed invulling kunnen geven aan de benodigde leiderschapskwaliteiten voor de toekomst begint bij tijd en aandacht voor je persoonlijke ontwikkeling. Dus naast rekenen en taal, ook les in jezelf-durven-zijn op de basisscholen. Naast algemene academische vaardigheden, ook oefenen in het voeren van moeilijke feedback-gesprekken met je medestudenten.

Als jonge professionals ervaren we een 'gap' tussen de wijze waarop je wordt opgeleid en de adaptiviteit die dagelijks in ons werk nodig is. Het is in eerste instantie dus niet aangeleerd om adaptief om te gaan met complexe situaties. En daar moet, naar ons idee, iets aan gaan veranderen.

Adaptief leiderschap in organisaties

Ook bij opdrachtgevers waarvoor we werken merken we die worsteling. Er wordt aanspraak gedaan op zowel het persoonlijke als het collectieve adaptieve vermogen. En vaak missen de tools om dit goed te kunnen doen.



GalanNXT

Maatschappelijke ontwikkelingen, trends en meningen over belangrijke thema's kunnen in een razend tempo oplaaien. Waar gister nog niemand van heeft gehoord, kan morgen ineens de aard zijn van een enorme crisis. Denk bijvoorbeeld aan de Nederlandse stikstof-crisis. Een complexiteit waar verschillende organisatie en branches zich gedwongen toe moesten gaan verhouden. En hoe wordt er op z'n moment leiderschap getoond?

We zijn van mening dat organisaties gebaat zijn bij het investeren in hun leiders. Niet omdat zij de enige sleutel zijn tot succes, maar wel het voorbeeld zijn voor een groot deel van de medewerkers. En goed voorbeeldgedrag doet volgen. Laat die kernwaarden, visie en missie maar even voor wat het is. Stem af welke gedragingen bijdragen aan de uitdagingen van de toekomst.

Kan het ook zo?

Als GalanNXT zetten wij in op het belangrijkste instrument, namelijk jijzelf. Het ontwikkelen van een maatschappelijk kompas, aanpassingsvermogen en je breed oriënteren zijn thema's waar we tijd en aandacht voor hebben en maken. Want juist dat heb je nodig voor je persoonlijke adaptieve leiderschap. Een meerwaarde voor je eigen functioneren én helpend voor de opdrachten van je opdrachtgevers.

Als NXT-adviseur doorloop je de eerste twee jaar dat je in dienst komt, naast je dagelijkse werk, een collectief ontwikkelprogramma waarin we investeren in vakmanschap, ondernemerschap, inhoudelijke expertise én persoonlijk leiderschap. En in elke module komt het terug: je belangrijkste tool ben jijzelf. En dat zien we terug in de opdrachten die we voor opdrachtgevers mogen uitvoeren. Als je jezelf als tool goed kunt hanteren, kun je veel beter inspelen op dat wat er zich in je context voor doet. Persoonlijk leiderschap begint bij jezelf, maar heeft daarnaast ook zóveel toegevoegde waarde voor degenen om je heen.

Zo vervullen we vaak een brugfunctie tussen meerdere afdelingen, programma's, projecten, talenten en specialismen. Doordat wij ze met elkaar verbinden verbreden we het aantal connecties en worden bestaande connecties dieper en verder uitgediept. En daarmee vergroten we het leiderschap van de betrokken medewerkers, omdat ze verleid worden breder te kijken.

Samen is niet alleen - Peer networking

Eén van de manieren waarop we onze blik blijvend verbreden is het opzetten van een NXT-Peer-community. Een netwerk waarin we jonge professionals met elkaar verbinden. We sparren over maatschappelijke thema's, bespreken een casus en zoeken naar nieuwe kansen en creatieve oplossingen. Hiermee verscherpen we onze kijk en verbreden onze blik. Met idee dat de jonge professionals van nu de leiders van de toekomst zijn, hopen we hen te inspireren en hun adaptieve vermogen te versterken.