



# Hoe medewerkers met een hoog potentieel te identificeren en ontwikkelen

CRESTCOM®

**W**eten uw managers hoe ze medewerkers met een hoog potentieel moeten identificeren en hen voorbereiden op toekomstige leiderschapsrollen?

Iemand die een team beheert. Ze hebben een visie, passen zich aan aan verandering, benutten technologie en inspireren innovatie. Volgens Gartner zijn medewerkers met een hoog potentieel 91% waardevoller voor bedrijven dan hun collega's en kan het verlies ervan kosten laten oplopen tot 3,5 keer hun jaarlijks loon!

Organisaties worden geconfronteerd met een hoger verloop en verminderde betrokkenheid van medewerkers in de huidige werkomgeving. Om deze uitdagingen te overwinnen, moeten leiders actief betrokken medewerkers identificeren die het potentieel en de wens hebben om binnen het bedrijf te groeien.

## Wat zijn kenmerken van een medewerker met hoog potentieel?

De eerste stap om de juiste medewerkers te identificeren en te ontwikkelen, is het begrijpen van de 10 kenmerken van medewerkers met hoog potentieel.

**Emotionele intelligentie en sociale vaardigheden -** Een belangrijke indicator van leiderschapssucces is het hebben van hoge emotionele intelligentie en goede sociale vaardigheden. Medewerkers die hun emoties effectief beheren in stressvolle situaties

technologieën is essentieel voor het optimaliseren van processen, het nemen van geïnformeerde beslissingen en het bieden van uitzonderlijke klantbelevingen. Toekomstige leiders moeten blijven met data-analyse en digitale communicatieplatforms.

**Werkt goed zelfstandig -** Medewerkers met een hoog potentieel leveren uitstekende resultaten zonder constante supervisie. Ze zijn verantwoordelijk en betrouwbaar, en presteren het beste zonder micromanagement.

**Toont initiatief -** Deze high-performing medewerkers overtreffen verwachtingen. Ze zijn het type persoon dat een taak ziet en deze uitvoert zonder dat erom gevraagd wordt.

**Straalt vertrouwen uit -** Medewerkers met een hoog potentieel hebben zelfvertrouwen. Ze kennen hun sterke en zwakke punten en winnen snel het vertrouwen en respect van hun team.

**Is competitief -** Medewerkers met potentieel willen uitblinken in hun werk. Ze waarderen gezonde concurrentie die iedereen in een team inspireert om hun doelen te bereiken en hun prestaties te verbeteren.

**Zeer aanpasbaar -** Aanpassingsvermogen is een cruciale factor voor leiders op alle niveaus. Medewerkers die zich snel aanpassen wanneer een

cruciale factor voor leiders op alle niveaus. Medewerkers die zich snel aanpassen wanneer een deadline verandert of een project wordt opgeschort, zijn goed uitgerust voor nieuwe uitdagingen en verantwoordelijkheden.

**Toont toewijding aan de doelen en de waarden van het bedrijf** – Medewerkers die de waarden van de organisatie belichamen en zich inzetten voor de doelen ervan, zijn waardevolle activa. Ze begrijpen niet alleen het belang van het bereiken van doelen, maar willen ze te overtreffen.

**Stelt vragen en heeft liefde voor leren** – Nieuwsgierigheid en een liefde voor leren zijn essentiële kenmerken van effectieve leiders. Medewerkers met een hoog potentieel zoeken naar leermogelijkheden en willen meer weten over hoe het bedrijf werkt.

**Staat open voor constructieve opmerkingen en feedback** – Deze medewerkers vragen vaak om feedback. Ze begrijpen dat constructieve opmerkingen hen kan helpen hun prestaties te verbeteren en als persoon te groeien.

Helpt en ondersteunt collega's – Medewerkers met leiderschapspotentieel kunnen al anderen leiden, ongeacht hun huidige titel. Deze medewerkers zijn bereid om een helpende hand of een bemoedigend woord te bieden wanneer hun collega's het nodig hebben. Teamleden zullen zich van nature tot deze medewerkers met hoog potentieel wenden voor advies bij uitdagingen.

## **Hoe vinden leiders medewerkers met hoog potentieel in hun team?**

Het is belangrijk te onthouden dat medewerkers met een hoog potentieel sommige of alle bovenstaande kenmerken kunnen hebben. Managers moeten streven naar het herkennen van dit potentieel bij hun medewerkers.

Soms zien leiders medewerkers met hoog potentieel over het hoofd omdat ze weinig supervisie nodig hebben. Ze kunnen zeer bekwaam, emotioneel intelligent en in staat tot veel meer zijn, maar zich ongemakkelijk voelen bij zelfpromotie.

Om deze verborgen juweeltjes in uw team te vinden, moet u er rekening mee houden dat de meeste managers hun vermogen om potentieel bij hun medewerkers te detecteren, overschatten. Bovendien zijn prestatiebeoordelingen op zijn best onbetrouwbaar. Weinig managers hebben de moed om eerlijke feedback te geven of expliciet te zeggen dat de ene medewerker beter is dan de andere.

## **Om uw detectievermogen mbt. het potentieel van uw medewerkers te verbeteren:**

- Definieer duidelijke criteria voor promotie. Het moet gedetailleerd zijn en beschrijven welk gedrag en welke prestaties overeenkomen met een hoog potentieel in uw organisatie.
- Concentreer u op de zgn. "soft skills" zoals communicatie, creativiteit en probleemoplossing. Beoordeel niet alleen de huidige of eerdere prestaties. Persoonlijkheidstreken zoals zelfbewustzijn, gewetensvolheid en empathie zijn betere indicatoren voor potentieel.
- Bied ontwikkelingsondersteuning aan voor medewerkers die proberen doelen te bereiken maar er niet in slagen. Potentieel kan in de loop van de tijd worden getraind en verbeterd!

## **Hoe medewerkers met hoog potentieel te ontwikkelen?**

Nadat u medewerkers met een hoog potentieel hebt gevonden, is het essentieel om ze geïnteresseerd te houden en ze voor te bereiden op toekomstige rollen. Het behouden van toptalent en het voorbereiden ervan op toekomstige rollen vereist een consistente strategie.

Ten eerste, als u denkt dat een medewerker potentieel heeft - vertel het hen! Een van de grootste fouten die managers maken, is dat ze hun erkenning niet uitspreken. Bevestig hun potentieel en laat ze weten dat u bereid bent te investeren in hun ontwikkeling.

Investeer in professionele ontwikkeling. Deze investering kan zichzelf terugbetalen in de vorm van verhoogde productiviteit, betrokkenheid en retentie. De volgende programma's kunnen nuttig zijn:

- Cross-training met andere teams om nieuwe vaardigheden te leren.
- Kansen voor formele opleiding zoals certificeringen.

- Workshops over leiderschap, een training voor supervisors, een training voor managers en doorlopende training.

Naast een formeel trainingsprogramma is mentorschap een geweldige manier om betrokken en veelbelovende medewerkers te ontwikkelen. Koppel de medewerker aan een meer ervaren leider om meer te leren over het leiden van de organisatie of team. Mentoren bieden begeleiding, coaching en waardevolle feedback om veelbelovende medewerkers als professionals te helpen groeien.

### **Voordelen van het identificeren en ontwikkelen van medewerkers met hoog potentieel**

Het identificeren van de beste talenten in uw organisatie kan leiden tot verbeterde retentie, productiviteit en betrokkenheid van medewerkers. En niet alleen voor de medewerker met hoog potentieel, maar voor het hele team. Het toevoegen van een medewerker met hoog potentieel aan een team kan de productiviteit en prestaties met wel 15% verhogen.

Deze waardevolle bijdragers zijn onmisbaar. Ze nemen moeilijke taken op zich, laten dingen soepel verlopen en bieden innovatieve oplossingen voor complexe problemen. Tijd nemen om hun bijdragen te erkennen is essentieel om ze aan uw team te binden. Het aantrekken en behouden van deze toptalenten zal uw organisatie een concurrentievoordeel geven voor de toekomst.