



Blog – Silent Leadership

Het belangrijke potentieel van Silent Leaders binnen bedrijven wordt nog onvoldoende benut.

Wij, Claudia en Marjo van Global Women Leadership, brengen graag het belang van Silent Leaders in het bedrijfsleven onder de aandacht. Veel bedrijven werken nog op traditionele basis waarbij bestuur, leiders en managers zijn aangewezen en bepalen. Mensen met leiderschapskwaliteiten op de werkvloer worden vaak nog over het hoofd gezien, terwijl zij een essentiële rol hebben binnen het bedrijf. Dit zijn de stille leiders die iedere organisatie heeft. Voordat je met het potentieel van deze leiders aan de slag kunt dien je eerst te begrijpen wat de eigenschappen zijn en wat er voor organisatieverandering nodig is om hun posities te erkennen en herkennen. Want stille leiders laten zich niet zomaar zien.

Waarom Silent Leadership echt nodig is

Silent Leadership is niet nieuw, het is er altijd al geweest maar is minder bekend binnen het Westerse leiderschap. We zien Silent Leadership terug in antropologie en het Afrikaans leiderschap. Vanuit Global Women Leadership brengen we hier verandering in door bewustwording te creëren op dit vaak nog verborgen bedrijfskapitaal. Doordat organisatiestructuren van bedrijven vandaag de dag meer veranderen naar een Agile way-of-working, worden de stille leiders binnen organisaties beter zichtbaar en nodig. Bedrijven werken met (zelfsturende) teams en projecteigenaren. De mensen binnen deze teams werken zelfstandig aan doelen, vaak onder leiding van een stille leider die op natuurlijke basis (en vaak onbewust) die positie inneemt.

Binnen steeds meer organisaties zie je dat de medewerkers niet zomaar accepteren wat er van hogerhand wordt gezegd. Mensen willen hier meer in betrokken zijn en daar zijn de stille leiders de sleutel toe.

Hoe herken je een stille leider?

Een stille leider werkt verbindend en gelooft in het doel waaraan ze samen met alle teamleden werken. De stille leider durft los te laten, zodat de ander de ruimte krijgt om een positie in te nemen en te groeien in de rol en werk. Hij of zij vindt zichzelf hierin minder belangrijk en kijkt altijd vanuit het grotere geheel. Het plezier van meedoen is belangrijker dan de titel of de functie. Maar let op, stille leiders zijn geen doetjes. Het zijn de mensen met een duidelijke stem en de



mensen die daar ook voor uitkomen, maar wel altijd spreken voor de gehele groep. Zie de stille leiders daarom als de linking-pin die de verbinding vormen tussen de werkvloer en het bestuur of management. Zij zijn de stem van het volk om de boodschap en ideeën naar het hogere niveau binnen de organisatie over te brengen.

De stille leiders ontdekken binnen je organisatie

Elke organisatie heeft een (formele) organisatiestructuur. Zonder daar misschien bewust van te zijn is er daarnaast ook een informele organisatiestructuur. Denk hierbij aan medewerkers die met hun vraag of idee in eerste instantie naar iemand anders binnen de organisatie stappen dan naar de leidinggevende of aangewezen persoon. Meestal gaan medewerkers eerst polsen of zichzelf uiten bij een collega die ze vertrouwen. Wij brengen die informele structuur met onze SL organisatie scan en GWL-methode in kaart en geven vitale gegevens over hoe de lijnen binnen een bedrijf werkelijk lopen en wie daar de sleutelpersonen in zijn. Die laatste zijn meestal de stille leiders.

Wanneer binnen een bedrijf deze sociale hubs onderzocht zijn en blootgelegd wordt wie de sleutelposities bekleden kunnen de stille leiders ook erkend worden. Soms weten die personen niet eens dat ze een stille leider zijn. Ze zijn zich mogelijk niet bewust van hun invloed en kwaliteiten. Wat denk je dat er gebeurt als je dat potentieel zichtbaar maakt, erkent en benut? Zij vormen de stem van “het volk” op de werkvloer en kunnen daarom een belangrijk verlengstuk zijn van het bestuur of management. Door ze enerzijds meer te betrekken bij de strategie en koersbepaling met de input die zij van de werkvloer krijgen, maar anderzijds ook door samen met hen informatie van hogerop naar de werkvloer over te brengen en gedragen te krijgen door de medewerkers. Hierin is vertrouwen, veiligheid en goede communicatie heilig. Pak je dit als bedrijf niet integer aan dan kan dit funest zijn en trekt een stille leider zich terug.

De motivatie om Silent Leadership bekend te maken

Voor zowel Marjo als Claudia is Silent Leadership erg herkenbaar, ieder vanuit hun eigen rol. Voor Marjo, die al jarenlang een Silent Leadership-rol vervult binnen haar functies bij organisaties waarvoor ze (heeft) gewerkt, is het een droom die ze al lang koestert om hier meer invulling aan te geven. Het voelt als een missie om ook andere mensen verder te brengen in deze belangrijke rol die zij als Silent Leaders vervullen. Voor Claudia geldt hetzelfde, ze spreekt uit ervaring vanuit de diverse leiderschapsfuncties die ze heeft bekleed, waarbij ze al vele mensen heeft gemotiveerd iets te doen waarvan ze zelf dachten het niet te kunnen. Dat is echt magisch. Mensen gaan op een andere manier hun werk doen, er komt meer slagkracht en meer “happiness” op de werkvloer.



Zeker in de tijd van nu is het van groot belang om het stille leiderschaps-potentieel binnen bedrijven aan te wakkeren. De huidige generatie accepteert bepaalde leiderschapsstijlen simpelweg niet meer. Zij willen meer betrokken zijn bij het hoe, wat en waarom van een organisatie. Een baan krijgen is misschien niet zo moeilijk. Maar een baan hebben waarin je jezelf met je hart verbindt en meedenkt en -werkt aan het grotere plaatje, daar word je blij van. Mensen zijn dan meer flexibel en daardoor juist meer verbonden, zolang ze de kans krijgen om meer van zichzelf in hun functie te leggen.

Wij nodigen je uit: ontdek het Silent Leadership potentieel in jouw organisatie

Een organisatieverandering waarin Silent Leadership wordt aangeboord zal altijd winst voor alle betrokkenen opleveren. Daarbij zijn we er ons zeker van bewust dat zo'n transitie voor de werkgever, het bestuur en de leidinggevende een drempel kan zijn in loslaten en vertrouwen. Het enige "risico" dat je loopt is dat je meer in contact en verbinding komt met je eigen medewerkers. En dat levert op zichzelf weer een fantastische erkenning voor mooi werkgeverschap op.

Wil jij het Silent Leadership potentieel in jouw organisatie aanboren? Neem dan contact met ons op en wij leggen je alles uit over onze GWL-methode.

Herken jij jezelf als een stille leider en wil je daarover van gedachten wisselen? Voel je vrij om met ons in contact te treden.

Claudia Hopman
Marjo van den Broek

www.globalwomenleadership.nl