



HOVEEL ENERGIE KRIJG JIJ VAN DE ENERGIETRANSITIE?

De basis voor een substantiële versnelling in de energietransitie is gelegd. Het Klimaatakkoord is niemand ontgaan en iedereen zal de gevolgen van de energietransitie direct of indirect merken. Bijvoorbeeld in het gebied waar je woont, op je werk en misschien ook wel in je persoonlijke mobiliteitsgedrag. Ook in het bedrijfsleven vraagt dit een andere kijk op ondernemerschap, namelijk één van duurzaamheid. De komende jaren zullen deze effecten steeds meer zichtbaar worden in jouw onderneming. Welke kansen zie jij om een nieuw businessmodel te creëren? Waar ga jij je mensen op aansturen? En hoe herijk jij je bedrijfsprocessen, zodat deze verduurzamen?

De werkgelegenheidseffecten door de energietransitie. De bewustwordingsfase voorbij

Het besef dat verduurzaming nodig is, is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Het is nu zaak om 'door te pakken' populair gezegd. Maar wat is daar voor nodig?

Uit onderzoek van SER (april 2018) blijkt dat de energietransitie leidt tot veranderingen in werkzaamheden binnen beroepen. De inhoud van het werk verandert door nieuwe technologieën, er worden taken toegevoegd én er worden taken weg gehaald. Dit vergt aanpassing op de arbeidsmarkt. Aantrekken van andere talenten, kennis en vaardigheden of het investeren in omscholing. Bijvoorbeeld: voor de installatie van nieuwe energiesystemen is bepaalde kennis vereist en zijn er vaardigheden nodig om de gegevensstromen te gebruiken.

Vaardigheden die vandaag de dag relevant zijn, kunnen morgen ineens minder relevant zijn.

Future skills

Daarom is het verstandig dat de werkgever inschat welke ontwikkelingen er zijn en of deze voor zijn organisatie relevant zijn. Medewerkers dienen bijgeschoold te worden in 'green skills', wat een behoorlijke opgave blijkt te zijn. Het huidige scholingssysteem is verouderd, niet toegankelijk en niet flexibel. Uit het onderzoek van Het World Economic Forum blijkt dat relevante vaardigheden heel snel van relevantie positie veranderen. Meer dan een derde van de belangrijkste vaardigheden is veranderd in de afgelopen vijf jaar.

In 2020 staan vaardigheden als: probleemoplossend vermogen, kritisch kijken, creativiteit en people management bovenaan in de top 10. Met deze vaardigheden zijn werknemers in staat om processen te evalueren met de organisatie als uitgangspunt. People management toont aan dat managers mensen motiveren, stimuleren en de ontwikkeling van talent erg belangrijk vinden.

Ook een positieve mindset kan helpen, zie de transitie als een uitdaging en in die zin kan het letterlijk energie opleveren.

Veel bedrijfsprocessen worden geraakt en dit leidt vaak tot fundamentele veranderingen in organisaties. Enkel financiële waarden creëren is niet meer voldoende. Duurzame waarden die aan een breed scala stakeholders ten goede komen om ook op langere termijn succesvol te blijven. De blik moet daarom veel meer naar buiten; 'there is where the magic happens!'. Toon verbindend leiderschap en lef door nieuwe samenwerkingsverbanden aan te gaan, ook als je daarmee buiten de lijntjes kleurt. Leer van elkaar met provincies, gemeenten, corporaties, andere bedrijven, burgers. Kanaliseer kennis, tijd, geld én innovatiekracht en ontwikkel binnen je organisatie slagvaardigheid, stakeholdermanagement en regisseurschap. Dit lijkt vanzelfsprekend, maar wij zien dit nog onvoldoende aandacht krijgen in het speelveld van de aangestelde programmamanagers.

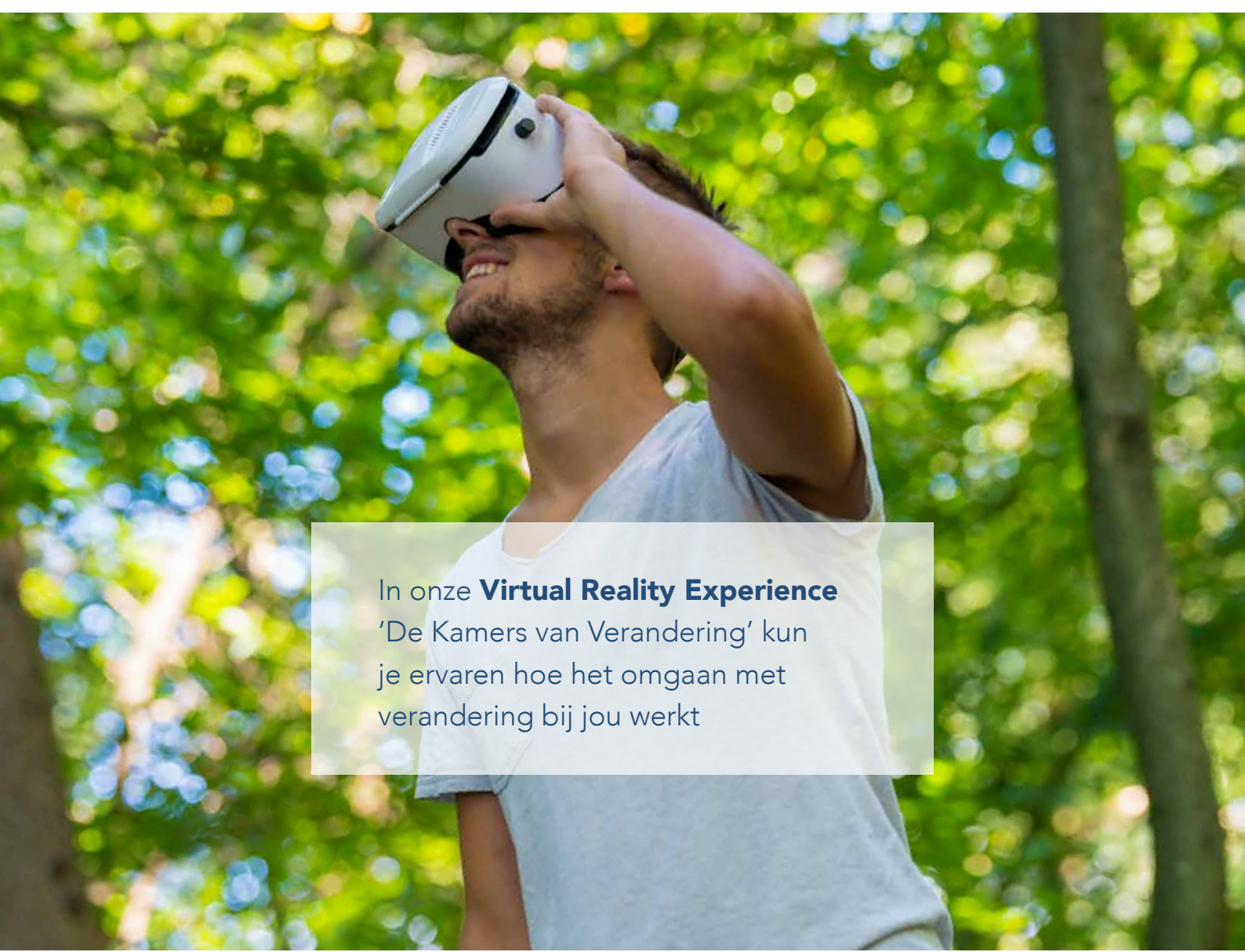
Energietransitie en leiderschap

De energietransitie heeft ook invloed op het leiderschap binnen organisaties. Om de transitie te versnellen, is ander leiderschap nodig. "Iedere grote maatschappelijke uitdaging vraagt om een ander leiderschap. Duurzaam zaken doen vanuit intrinsieke motivatie wint al snel terrein." aldus Manon Janssen, CEO van Ecofys, een wereldwijd opererend adviesbureau in duurzame energie en energiebesparing. Janssen geeft aan dat er verbindend leiderschap nodig is. Hiermee bedoelt ze iemand die in staat is partijen samen te brengen die vervolgens gezamenlijk een oplossing zoeken voor uitdagingen.



De energie bij een transitie

Neem medewerkers mee in het wenkend perspectief van de organisatie, de ambities en de duurzaamheidsdoelen en voer een betekenisvolle dialoog over de veranderingen. Voor je medewerkers verandert er ook veel, dus creëer vooral onderlinge verbondenheid en stimuleer samenwerking. Een open deur? Okay maar hoe zit het dan écht met het vertrouwen binnen je team? Welk cijfer geef jij je team als het gaat om 'Aanspreken' en 'Eigenaarschap'? Elke verandering kan onzekerheid en onrust met zich meebrengen. De een ziet zijn baan in rook op gaan, de ander ziet het als een kans om nieuwe vaardigheden te leren. Dat is voor iedereen anders. Heb jij een beeld hoe intrinsiek gemotiveerd jouw team is om proactief bij te dragen aan je duurzaamheidsdoelstellingen?



In onze **Virtual Reality Experience** 'De Kamers van Verandering' kun je ervaren hoe het omgaan met verandering bij jou werkt

Energiebrengers gevraagd!

Er verandert veel in een kort tijdsbestek. Wat vraagt dit van de programmamanagers of transitie managers? Wij hebben onze Herons gevraagd wat hun tips zijn voor organisaties. We hebben voor de implementatie van de energietransitie 4 waardevolle tips voor je:

Vertel het verhaal:

Storytelling is een belangrijke component om de duurzaamheidsambities van je organisatie over de Bühne te brengen. Niet ingegeven vanuit een klimaatakkoord of beleidsmaker, nee vanuit je persoonlijke WHY. Hiermee neem je je medewerkers versnelt mee in het waarom van deze transitie (een wenkend perspectief), de stappen die gezet gaan worden (duidelijkheid creëren over proces) en de mogelijke consequenties die men kan verwachten. Zo creëer je alignment vanaf het begin en ontstaan er Energiebrengers die de ambassadeurs zijn van jouw duurzaamheidsambities.

Samenwerken aan besluitvorming:

Kijk af bij de indianen. Om je persoonlijke strategie en visie helder te krijgen over het thema Duurzaam Ondernemen is het in kaart brengen van jouw eigen situatie én die van je team essentieel. Dit helpt je om kansen en uitdagingen te ontdekken en hiermee aan de slag te gaan. Het maakt je samenwerking effectiever. De Indianen deden het ons lang geleden al voor, zij gebruikten een dierenhuid om al pratende de situatie in kaart te brengen, zodat alle aanwezigen hetzelfde beeld hadden van de situatie en ze makkelijker samen tot een oplossing konden komen. In huidige termen noemen we dat een Tribal Map. In deze map maak je inzichtelijk hoe jouw krachtenveld eruit ziet en welke kansen en uitdagingen invloed hebben op je team. Stel jezelf vragen als: Waar wil ik meer invloed verkrijgen? Wat wil ik hiermee bereiken? Hoe kan ik dit bereiken? Wat kan en wil ik hiermee? Wat en wie heb ik hiervoor nodig?

Stakeholdermanagement is een must:

De energietransitie is een langdurig en complex traject en de juiste route is nog niet altijd helder. We zien dat er allerlei projectgroepen worden ingericht en op een agile manier initiatieven concreet worden gemaakt. Stakeholdermanagement is daarbij cruciaal om samen te werken met externe partners. Het is een dynamisch krachtenveld waar je met verschillende belangen en verwachtingen te maken krijgt. Leer deze op een effectieve wijze te hanteren, in kaart te brengen én te beïnvloeden waar nodig.

Investeer in verandercommunicatie:

Bij elke verandering is communiceren cruciaal. Zelfs als je denkt dat je er genoeg over hebt gezegd, geschreven of gevlogt. Verandercommunicatie is meer dan mededelingen doen, plannen presenteren én rollen verdelen. Het gaat vooral om zien wat er om je heen gebeurt en daar op acteren. Verbinding maken, oprechte aandacht en bijsturen waar nodig. Geef ruimte aan emotie en zorg voor voldoende reflectie en dialoog.

De transitie biedt allerlei kansen voor ondernemerschap. De blik is op buiten gericht. Echter, zorg ook voor binnen. Dat de impact op functies, rollen, teams, werk groot is, dat weten we allang. Dat we duurzame oplossingen willen realiseren om weer lief te worden óf te blijven voor ons klimaat is ook helder. Investeer vooral in de talenten die er binnen je organisatie zijn en geef je medewerkers de juiste tools in handen om actief bij te dragen aan de groene ambities die je als organisatie hebt.

Wil je sparren over hoe je met jouw team het meeste impact kan creëren op de energietransitie? Wij denken graag met je mee!

Neem contact met ons op via:

info@buroheron.nl | 06 15121638 | buroheron.nl

buro
heron