



S4A13 Leticia Vandemeersche: High potentials die onzichtbaar blijven – over detecteren, vertrouwen en het juiste kader

Inleiding

In deze aflevering van Elk Stapje Telt gaat Geert Hoffbauer in gesprek met Leticia Vandemeersche, oprichter van Oida en co-auteur van The Talent Trap. Ze werkt met organisaties die hun sterkste medewerkers dreigen te verliezen – niet door slechte intenties, maar omdat die mensen simpelweg niet gezien worden. Een aflevering over snelle denkers, leidinggevendenden die onbewust afremmen, en wat het juiste kader écht betekent.

Spreker: Leticia Vandemeersche – Oida

Gastheer: Geert Hoffbauer – Elk stapje telt

Inhoudstafel

- Introductie en welkom – 0:00
- Wie is Leticia Vandemeersche? Van leerkracht tot ondernemer – 0:54
- Hoe detecteer je verborgen high potentials? – 1:56
- Vrijheid en maatwerk als motor voor motivatie – 5:40
- Waarom leidinggevendenden sterke profielen onbewust afremmen – 9:00
- Sterke profielen en de mythe van leidinggevende ambities – 10:53
- Snelheid van denken, vertragen en vertrouwen – 12:01
- Autonomie in de praktijk: hoe maatwerk écht werkt – 15:35
- Vastlopen op het onverwachte: detectie voorbij de goede punten – 24:50
- Elk parcours is anders: voorbij diploma's en stempels – 29:25
- Wat organisaties concreet kunnen doen – 32:21
- Afsluiting – 35:39

Kerninzichten per hoofdstuk

Introductie en welkom (0:00)

Geert verwelkomt Leticia Vandemeersche en introduceert haar werk: ze begeleidt organisaties bij het detecteren en behouden van verborgen sterke profielen – mensen die snel denken, veel potentieel hebben, maar te vaak onder de radar blijven. Al voor het gesprek goed en wel op gang is, stelt Geert de vraag die de toon zet: welk talent heeft Leticia zelf lang verborgen gehouden? Haar antwoord: haar ondernemerschap.

Wie is Leticia Vandemeersche? Van leerkracht tot ondernemer (0:54)

Leticia begon haar loopbaan als leerkracht klassieke talen. Een mooie en veilige omgeving, zegt ze zelf, maar eentje waarin puur ondernemerschap geen ruimte had. De omslag kwam via leerlingen op de rand van schooluitval, die ze buiten de schooluren begon te begeleiden. Vanuit dat bijberoep groeide stilaan de smaak voor iets zelf uitbouwen – zonder telkens toestemming te moeten vragen. Zo werd de weg gelegd naar wat Oida vandaag is.

Hoe detecteer je verborgen high potentials? (1:56)

Niet alle sterke profielen zijn de leerlingen met tien en negens. Leticia beschrijft een tweede groep: mensen die gevat reageren, scherpe ideeën hebben en verbanden zien – maar dat niet laten zien in resultaten of gedrag. Die onzichtbaarheid triggerde haar. Ze begon zich in te lezen, opleidingen te volgen en individuele gesprekken te voeren: wat triggert jou, wat motiveert jou, hoe wil jij werken? Die combinatie van kennis en contact werd de basis van haar aanpak.

Vrijheid en maatwerk als motor voor motivatie (5:40)

Een van de meest sprekende voorbeelden uit de aflevering: Leticia bood leerlingen in het zesde jaar de keuze om een moeilijke Latijnse auteur te bestuderen via een onderwerp dat hén aansprak – het leger, een keizersmoord, de brand van Rome. Superveel werk, geeft ze toe, maar de motivatie steeg enorm. Die match tussen verplichte inhoud en persoonlijke interesse werkt even goed bij volwassenen in een organisatie. Het kader moet duidelijk zijn, maar de invulling mag van de medewerker komen.



Waarom leidinggevendens sterke profielen onbewust afremmen (9:00)

Het gebeurt meer dan je denkt: een medewerker levert uitstekend werk, en net op dat moment trekt de leidinggevende de teugels aan. Leticia verklaart waarom. Soms is het ongemak omdat de leidinggevende het werk niet volledig begrijpt. Soms is het een verdedigingsreflex – de angst dat een sterke medewerker de eigen positie bedreigt. Dat laatste klopt bijna nooit: de medewerker wil zich uitleven in een project, niet de baas worden. Maar die angst kost organisaties onnodig veel talent.

Sterke profielen en de mythe van leidinggevende ambities (10:53)

Een veelgemaakte denkfout: wie sterk is, wil ook leidinggeven. Leticia nuanceert dat resoluut. Sterke profielen hebben niet per definitie het DNA of de ambitie voor een leidinggevende rol. Leidinggeven vraagt een heel ander pakket aan vaardigheden en ambities – en dat wordt nog te vaak vergeten. Iemand promoveren naar een managementpositie als beloning is dan ook niet altijd een cadeau.

Snelheid van denken, vertragen en vertrouwen (12:01)

Leticia reflecteert openhartig op zichzelf: ze denkt snel, ziet verbanden die voor anderen niet vanzelfsprekend zijn, en heeft dat als leidinggevende lang als frustrerend ervaren. Mensen begrepen niet wat ze bedoelde, terwijl het voor haar glashelder leek. Die kloof tussen snelle denkers en de mensen rondom hen vraagt bewuste vertraging – én vertrouwen. Niet micromanagen, maar werken met duidelijke deliverables en de medewerker de ruimte geven om zelf te bepalen hoe hij of zij die haalt.

Autonomie in de praktijk: hoe maatwerk écht werkt (15:35)

Maatwerk klinkt arbeidsintensief, maar Leticia laat zien dat het op termijn net minder energie vraagt. Als medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt en zelf mogen bepalen hoe ze dat invullen, worden ze zelfstandiger. De leidinggevende hoeft minder te sturen. Het vraagt wel investering vooraf: aftasten, grenzen verkennen, patronen leren kennen. Maar eens die cadans er is, draait het systeem bijna vanzelf. En het vertrouwen dat daarbij groeit, versterkt ook de samenwerking in het hele team.

Vastlopen op het onverwachte: detectie voorbij de goede punten (24:50)

Goede resultaten zijn geen garantie dat iemand alles in huis heeft wat nodig is. Leticia illustreert dat met het voorbeeld van studievaardigheden: leerlingen die door slimheid goede punten halen, maar nooit hebben leren studeren. In een jobcontext loopt datzelfde patroon vroeg of laat vast. De klik die te weinig wordt gemaakt: als iemand ergens op blokkeert, betekent dat niet dat die persoon het zou moeten weten – het betekent dat die persoon op dat moment hulp nodig heeft. Tien minuten samen zitten kan genoeg zijn.

Elk parcours is anders: voorbij diploma's en stempels (29:25)

Sterke profielen volgen niet altijd het verwachte pad. Geen diploma, geen PhD, geen groot bedrijf – en toch enorm veel te bieden. De maatschappij kijkt nog te vaak door de bril van het parcours dat iemand heeft afgelegd, in plaats van te kijken naar wat die persoon werkelijk kan. Leticia pleit voor een bredere blik: er zijn veel meer parcours dan het klassieke, en organisaties die dat beseffen, vinden talent dat anderen over het hoofd zien.

Wat organisaties concreet kunnen doen (32:21)

Het laaghangend fruit is eenvoudig: ga in gesprek. Benoem wat je ziet, vraag of het klopt, en laat de medewerker mee nadenken over oplossingen. Niet kiezen uit een vooraf bepaald menu, maar samen het voorstel tot samenwerking vormgeven. Mensen willen niet per se meer verdienen – ze willen opstaan en weten dat ze die dag iets kunnen betekenen. Wie dat als leidinggevende begrijpt en ernaar handelt, bouwt aan een team dat zichzelf versterkt.

Afsluiting (35:39)

Geert en Leticia ronden af met een gevoel van energie en herkenning. De rode draad van het gesprek – elk stapje telt – klinkt niet toevallig door in het werk van Leticia: kleine aanpassingen in kader, vertrouwen en gesprek kunnen een enorm verschil maken voor mensen die anders onzichtbaar blijven. Een aflevering die leidinggevendens en professionals uitnodigt om anders te kijken naar de mensen naast hen.

Meer weten?

Wil je meer weten over Oida of contact opnemen met Leticia Vandemeersche? www.oida.be, info@oida.be.
Meer over Elk stapje telt: www.elkstapjetelt.be.

