

Leiderschap begint bij jezelf

Na jaren werkzaam te zijn geweest in de accountancy en private equity werd Gerwin Ooms vier jaar geleden financieel directeur en medeaandeelhouder bij de Selo Groep in Oldenzaal. Daar sta je dan, als leidinggevende van een internationaal bedrijf. Hoe doe je dat?

Selo ontwerpt en bouwt proces- en verpakkingssystemen voor de voedingsmiddelen-, dierenvoedings-, farmaceutische en non-foodindustrie. “Als financieel directeur bij Selo stond ik ineens met mijn voeten in de klei”, vertelt Ooms. “Ik werd leidinggevende en verantwoordelijk voor strategie. Als ik iets wilde waarmaken, moest ik mensen meekrijgen. Organisatieontwikkeling is immers afhankelijk van persoonlijke ontwikkeling. Ik zocht een praktisch één-op-één persoonlijk leiderschapstraject met een vertrouwenspersoon die mij scherp houdt. Met Bart Lieven van LMI Twente/ Achterhoek had ik de klik.”

SUCCESS

Er volgde een intensief jaar. Maar het werkt! De financieel directeur is zichtbaar tevreden met zijn persoonlijke en zakelijke ontwikkeling en dat heeft zijn weerslag gehad op de organisatie. “Het traject is heel concreet en maakt de vertaalslag naar de praktijk. Het heeft me veel bewustwording gebracht. Hierdoor kan ik de vertaalslag direct met succes toepassen. Bart hield mij een spiegel voor en reikte handvatten aan om vrijer collega's ergens op aan te spreken. In situaties leer ik beter de juiste woorden gebruiken waarmee ik meer kan bereiken. Zo laat ik medewerkers zelf meedenken

over een oplossing voor een probleem, werken we intensiever samen en is er meer duidelijkheid over welke doelen belangrijk zijn. Vanwege het succes hebben ook enkele andere directeuren besloten het LMI-leiderschapstraject te volgen.”

DOELEN BEREIKEN

Een traject van vijftien sessies in tien maanden ligt ten grondslag aan deze positieve ontwikkeling. Bart Lieven benadrukt dat er actie- en resultaatgericht wordt gewerkt. “Elke sessie bekijken we hoe het beter kan. Ik denk mee, adviseer, analyseer en coach op het gebied van persoonlijke en organisatieontwikkeling.

In het traject zitten meerdere meetpunten. Een beoordeling door meerdere collega's is een ideaal startpunt, waarmee je inzicht krijgt in je zelfbeeld en overtuigingen en waarna je doelen kunt stellen. Van bewustwording van je eigen conditionering leren we nieuw gedrag aan. De kracht van het traject is dat mensen ervaren wat succes is. Aan het eind is weer een beoordeling. Bij Gerwin zag je op alle fronten vooruitgang. Bovendien snijdt het mes aan twee kanten. Door de nieuwe leiderschapsstijl zie je mensen groeien in hun vaardigheden en haal je meer kwaliteit en capaciteit uit bestaande mensen.”

