

Managers met hoofd en hart

Managers staan in een negatief daglicht, een vooroordeel dat versterkt is door de bankcrisis. De leidinggevendenden zouden werknemers als nummers beschouwen, en alleen maar gericht zijn op vette bonussen. Maar wat Ormit betreft komt er een nieuwe lichtung managers aan „die met hoofd en hart werken”. DOOR ANNETTE KARIMI

Passie, integriteit, levenskunst en gedrevenheid: het zijn geen termen die je onmiddellijk verwacht bij een opleidingstraject voor managers. Toch zijn dat precies de basisingrediënten van de ontwikkeling die Ormit-directeur Hetty van Ee van essentieel belang vindt voor haar trainees. Het concept waar ze zo'n vijftien jaar geleden mee begon, heeft succes. Bedrijven als ABN Amro, Shell en DSM maken voor interim-opdrachten graag gebruik van de leidinggevendenden in spe, vertelt ze. Daar gaat wel een zwaar ontwikkeltraject aan vooraf.

„Berst is er een assessment waarin we kijken of

iemand de kwaliteiten voor dit leiderschap heeft. De afgestudeerde academici krijgen vervolgens een zwaar ontwikkeltraject van twee jaar met opleiding, opdrachten, intervallen en intensieve coaching”, legt Van Ee uit op haar kantoor in De Bilt.

Natuurlijk is ook de inhoud van hun studie en het behalen van bedrijfsresultaten belangrijk, benadrukt de Ormit-directeur, maar het gaat om erom of de jonge mensen leiders met hoofd en hart kunnen zijn. „Kunnen ze bijvoorbeeld goed luisteren naar wat klanten belangrijk vinden; zijn ze in staat om echt contact te maken en ervoor te zorgen dat mensen zich aan hen verbonden voelen.”

Dat betekent dat de jonge mensen van rond de 25 jaar bewust over zichzelf en hun persoonlijke relaties kunnen nadenken. „Daarom stellen we hen vragen als: hoe leid je je leven, waar word je gelukkig van, wat voor soort leven wil je leiden en welke waarden zijn belangrijk voor je.”


Dat zijn persoonlijke ontwikkeling

zo belangrijk voor zijn managerskwaliteiten zou zijn, had Nico Kruijswijk twee jaar geleden niet gedacht. Toen begon de jonge bedrijfskundige aan het Ormit-traineeship. „Berst ben ik gestart als projectmanager bij de Rabobank. Daarna ben ik aan de slag gegaan bij de marketing afdeling van DSM met social media en B-commerce. Nu werk ik bij ABN Amro en Fortis en hou me bezig met de integratie van beide banken.”

Hij herkent zich volledig in de doelen die Van Ee voor haar trainees nastreeft. „Ik ben als mens enorm gegroeid. Van nature ben ik heel rationeel en gericht op bedrijfsresultaten. Hier heb ik ook geleerd om te kijken naar mijn gevoel. Er ging een wereld voor me open.” Door meer vanuit zijn gevoelens en gedachten te reageren is hij volgens eigen zeggen authentieker als mens geworden.

Ook heeft Kruijswijk geleerd dat de relaties in zijn werkomgeving net zo belangrijk zijn als de resultaten. Hetzelfde geldt voor de ontwikkeling van bedrijfsmedewerkers: „Als je kijkt naar mensen goed in zijn en hoe ze zich willen ontwikkelen, leidt dat tot betere resultaten. Vroeger waren voor mij juist de resultaten leidend.”

De bedrijfsfilosofie van Van Ee strekt zich uit naar een verantwoordelijkheid nemen voor een betere samen-



leving. Tussen de zakelijke opdrachten door helpen de Ormit-trainees kosteloos goeiedoelenorganisaties als het Unicef en War Child.