AUTHENTIEK LEIDERSCHAP: INZET VOOR RECHTVAARDIGHEID

HET BEDRIJF LEIDEN WE MET AANDACHT, ZOWEL VOOR KLANTEN ALS MEDEWERKERS

XPE Pharma & Science is gespecialiseerd in het contracteren van hooggekwalificeerd wetenschappelijk personeel en is een topspeler op het gebied van 'wetenschappelijk schrijven' en 'publicatiemanagement'. Ze hebben in België en Roemenië ongeveer 150 mensen in dienst. "Ik zet geen groot bord neer met 'dit is het objectief dat we dit jaar gaan halen," aldus Tom Van de Woestijne.

Tom Van de Woestijne is sinds december 2010 managing director van XPE Pharma & Science en XPE Medical, onderdeel van de Adecco groep.

Katharina Müllen zet aan tot vitaliserend leiderschap: de mindful weg naar duurzaam presteren én gelukkig leven: www.mindaware.org Zij is actief in ALIVE-belgium.org.

EXECUTIVE SUMMARY

Met zijn team van HR-partners zet Tom Van de Woestijne zich in om een 200-tal wetenschappelijke experts optimaal te laten presteren in de cultuur van de klant en een sterke nabijheid van hun HR-partner te laten voelen door regelmatig contact en dialoog.

we.listen@cxonet.be

Puur gedreven door financiële KPI's – dan haak ik af. Ik heb mensen daardoor naar een burn-out zien gaan. Ik zou ook mijn eigen kinderen niet stimuleren om voor zo'n organisaties te werken. Wij werken met mensen die wetenschappelijk interessant werk zoeken. Daarin volgen ze hun hoofd en hun hart, ze gaan niet puur voor het geld. Mensen die een lagere emotionele intelligentie hebben en zich puur op het cijfermatige richten, zien dit niet. Die gaan door om te scoren. Als we leeg en uitgeperst thuiskomen, houden we niet vol. Je dient een specifiek talent te hebben en te ontwikkelen om dit te detecteren. Je merkt het in de professionele ontwikkeling en performance als men de eigen vitaliteit serieus neemt.

AUTHENTIEK

Hoe wij de 'crisis' doorgekomen zijn? Zelf ben ik gewoon gebleven zoals ik was: ik geef en stimuleer respect voor elkaar, ik benadruk en belicht sterke kanten van onze mensen – ja, noem het authentiek. Druk of geen druk – ik geef veel aandacht eraan dat dit binnen onze organisatie vorm krijgt. Authenticiteit was er al, ook voor de crisis. Maar we zijn meer gaan communiceren. Mensen hebben recht op de fundamentele waarheid. Voorbeeld: een contractor wil een andere job maar heeft daarvoor niet de background. Dat is niet authentiek, dat is doorgedreven ambitie. De industrie aanvaardt dit niet meer, dus wij gaan de kandidaat niet voor zo'n opdracht voorstellen. Ja, dan gaat de verbondenheid een stukje weg.

ZELF-INSPECTIE

Het feit dat je je plek hebt gevonden, betekent niet je beschermd bent voor de toekomst: mensen veranderen,

Ook het management kiest soms voor een guru, dan hoef je niet aan zelfinspectie te doen.

organisaties ook. Ik ben van het principe 'wees vooral jezelf, gebruik dit als ethisch kompas'. Soms zie ik dat ook management kiest voor een guru, dan hoef je niet aan zelfinspectie te doen, je hoeft ook niet de dialoog met elkaar aan te gaan. Sommige mensen zijn niet klaar om zichzelf in vraag te stellen, zeker niet in interactie met anderen. Wie binnen XPE een sparring partner daarvoor zoekt, komt op mijn radar. Luisteren - dat beschouw ik als mijn taak, eventueel uitleg geven, attent maken op het risico van het Peter-principle. Zekerheid geven, stress wegnemen – dat kan ik niet. Wel ruimte laten en aanmoedigen. Dat doe ik met plezier, ik beleef er veel vreugde aan als mensen zichzelf ontwikkelen.

RECHTVAARDIG

Ikzelf kan als leidinggevende minder goed functioneren in een omgeving waar alleen het cijfermatig resultaat telt – eenvoudig omdat het niet strookt met mijn persoonlijke doelstellingen. Hoe ik mijzelf ontwikkel? Door ruimte te maken voor mensen die mijn beperkingen compenseren – en ik leer van hen. Zelf heb ik mij ontwikkeld met vallen en opstaan. Ik heb een sterk rechtvaardigheidsgevoel – daar kun je hard mee vallen. Daardoor heb ik al twee keer de moeilijke beslissing moeten nemen om te vertrekken ook al was ik gewaardeerd en had ik iets moois opgebouwd. Ik ben vertrokken omdat ik het zelf niet meer wilde en dus niet meer kon.

FLEXIBILITEIT

Organisaties kiezen ons voor de flexibiliteit en beslissen ook snel 'einde opdracht'. Onze inspanning is om de kandidaat vlot te herplaatsen. Soms is dat moeilijk en daar heb ik nog geen antwoord op. Dat zijn momenten dat we het lastig hebben. CXO