

DFT

CARRIÈRE

DINSDAG



ONDERNEMEN

WOENSDAG



TECH

DONDERDAG



ONDERNEMEN

VRIJDAG



INTERVIEW

CARROUSEL



Ict-bedrijf Fujitsu heeft Tanya McCabe (43) benoemd tot hoofd marketing van de Benelux. Hiervoor was McCabe marketingmanager bij itc-leverancier Trifork. De Zuid-Afrikaanse werkte ook bij Vodafone, Cisco en Forrester Research.

Gijs Spijkers (31) is aan de slag gegaan bij Kempen Capital Management als fiduciair manager. Daarmee is hij terug op het oude nest. Spijkers deed zijn afstudeerstage bij moederbedrijf Kempen & Co. Zijn werk bestaat uit het 'ontzorgen van Nederlandse pensioenfondsccliënten bij hun beleggingsactiviteiten'.



Geen journaliste, maar een 'commerciële, jonge influencer' zwaait de scepter over de redactie van Women's Health. Uitgever Hearst Netherlands heeft Milou Turpijn (30) aangetrokken als hoofdredacteur van de glossy. Turpijn werkte eerder als online strateeg bij ING en als senior account manager voor het inhouse strategisch en creatief bureau van het weblog Vice.



Vicevoorzitter jury: Young Captain Award olympische prijs

'Gewone speciale mensen'

door Martijn Klerks

AMSTERDAM • Goed leiderschap is eigenlijk niet zo moeilijk als het meesrijden om de gele trui in de Tour de France of om het goud in de olympische wegwedstrijd, zegt Carlsberg-ceo Cees 't Hart.

„Het vergt uithoudingsvermogen, je moet goed kunnen sprinten én kunnen klimmen, maar ook in een afdaling – als het snel gaat – je hoofd erbij kunnen houden. En een paar kilometer achter in het peloton uitrusten zit er niet in!“ trekt 't Hart de vergelijking tussen pedaalridders en leiders. „Ik durf wel te stellen dat de winnaar van de Young Captain Award een olympische prestatie levert.“

Voor het tweede jaar op rij is de Nederlander in Deense dienst vicevoorzitter van de jury, onder leiding van Henk Kamp, die dit najaar die prijs voor goed leiderschap uitreikt. „Leiderschap kun je oefenen, maar net als met sporten moet je er ook aanleg voor hebben.“

't Hart denkt dat de genomineerden, die tot 22 augustus kunnen worden aangedragen, hem niet teleurstellen. „Ik ben onder de indruk van de jongste generatie“, zegt de man die na een lange carrière bij Unilever Friesland Foods en Campina liet fuseren en ruim een jaar geleden overstapte naar de op drie na grootste



Cees 't Hart: „Ook de voorzitter van de sportclub kan zich door goede managers laten inspireren.“

FOTO RENE BOUWMAN

'Hang niet achter in het peloton'

bierbrouwer ter wereld.

„Ze zijn authentieker dan mijn generatie, hebben veel beter voor ogen voor wie ze werken en communiceren ook uitermate makkelijk.“

Goed kunnen communiceren hoort bij het 'bijzondere abc'tje' waarmee 't Hart zijn eisen voor goed lei-

derschap samenvat. „De A is van analyseren en goed formuleren waar je organisatie nu staat, de B voor de betere plek waar je naartoe wilt en de visie die je daarvoor ontwikkelt en waarmee je je mensen inspireert, en de C voor *change management* dat je van A naar B brengt.“

Die formule kan niet alleen door leiders gebruikt worden, zegt de ceo. „Ook de leider van een orkest of de voorzitter van een sportvereniging kan het gebruiken, en zich laten inspireren door de winnaar van de Young Captain Award.“

Wat het abc'tje bijzonder maakt is het innerlijk kompas dat goede leiders hebben. 't Hart: „De toon aan de top is belangrijk. Als je één keer toestaat dat er met de kwartaalcijfers wordt gerommeld, gaan mensen dat vanzelf vaker doen.“

De besten onderscheiden zich ook door hun onbevangenheid, zegt 't Hart. „Ze zeggen niet wat ze denken dat een ander wil horen,

maar dragen een eigen visie uit. Tegenover ons als jury, maar ook bij hun eigen medewerkers en managers.“

Dat had de vijftiger in zijn eigen tijd als jong talent niet hoeven proberen, geeft hij toe. „Bij Unilever moest ik ooit een presentatie houden voor de raad van bestuur“, herinnert hij zich. „Direct na die presentatie kwam bestuursvoorzitter Morris Tabaksblat naar me toe. 'Jij gaat naar Polen', zei hij tegen me, en ik nam dat gewoon aan. Het duurde hooguit een minuutje! Zo kan ik niet meer met de young professionals in mijn bedrijf omgaan.“

Hoe dan wel? „Jonge mensen worden veel meer bij het bedrijf betrokken. We moeten ze laten floreren, anders lopen ze weg.“

Andersom is het ook zo dat goede leiders hun mensen betrokken kunnen laten zijn, zegt de biertopman. „Ze stralen enorm veel energie uit. Door interesse te tonen, door mensen bij naam te kennen, door mensen zich belangrijk te laten voelen. Maar ook door transparant en benaderbaar te zijn. Wat we over onze olympische sporters zeggen, geldt ook voor leiders: het zijn bijzondere, maar ook gewone mensen.“