

# Kasparov Finance & BI verdubbelt zijn effectiviteit



**allied forces**

Kasparov Finance & BI is een intermediair en consultant, die in Zuid-Nederland tot de topspelers behoort op het snijvlak van, de naam zegt het al, Finance en BI. Door opeenvolgende jaren van flinke groei was het hoog tijd voor een extra managementlaag, gevormd door een Management Team. Veelal jonge professionals, van wie een ijzersterk leiderschapsteam moest worden gesmeed. Allied Forces pakte de handschoen op. “Een nieuw collectief is opgestaan.”

#### **Dit is Kasparov Finance & BI**

Kasparov Finance & BI biedt kennis en kunde in de vorm van recruitment, detachering en consultancy. In alles wat het bureau doet, is groei de belofte. Zoals zij zelf zeggen: “Wij hebben de energie en het netwerk om professionals en bedrijven verder te brengen dan ze ooit hadden gedacht. Strak in de ambitie, soepel in de omgang. Finance en BI hebben de potentie om de koers te bepalen en te sturen; onze professionals staan aan het roer.”

#### **Het MT:**

Jasper van Eck, DGA en Manager Interim

Noël Bouman, Manager Interim

Laut van de Sanden, Manager BI

Lenneke Willig, Manager W&S

Rens Verschuren, Manager Carrières

Martijn Broekmans, Manager Operations

Elk trainingsprogramma is uniek, vertelt **Anton van den Berg**, managing partner bij Allied Forces. Samen met Anne Begeman ((gedragspsychologe, leiderschap- en organisatieontwikkeling specialist) en Rik Uiterwijk (trainer-coach in leiderschapsontwikkeling) vormde hij het team dat een half jaar aan de slag ging met het kersverse MT van Kasparov Finance & BI. “Een op maat gesneden reis maakt de meeste impact.”

Doel van het project: een team van leiders neerzetten die eigenaarschap nemen en een cultuur van verbinding creëren. **Anton:** “High Performing Leadership, noemen we dat bij Allied Forces. Daarvoor moet je het leiderschap in mensen zelf ontwikkelen, en de skills om het uit te dragen naar de teams eronder. Hoe neem je mensen mee in een missie, zonder zelf steeds de kar te trekken?”

**Anton:** “Met een open mindset kom je heel ver. Als het ook mag schuren en alles mag worden uitgesproken, dan groeit het vertrouwen enorm en verstevig je het fundament. Dat is in deze groep absoluut gebeurd, en dat verdient een groot compliment. Vanuit die veiligheid ontdekt iedereen nieuwe kanten van zichzelf: Hier ben ik goed in, hier sta ik voor. Zo ontstaat een nieuwe cultuur, die vervolgens op de hele werkvloer wordt gevoeld en overgenomen.”



## De uitdaging

**Jasper:** “Gezien de groeifase van het bedrijf was het tijd een MT in te stellen. Een nieuw team dus, samengesteld uit weliswaar bestaande, maar relatief nieuwe collega’s. De meesten kenden elkaar nog niet goed. Het waren bewust ook heel verschillende karakters met verschillende achtergronden. We wilden een serieuze start maken, méér dan een rondje wandelen voor de teamgeest. De ambities van het bedrijf liegen er niet om.”

**Laut:** “Als je hard groeit, moet je een stevig fundament bouwen. Met het leiderschap een gezamenlijke visie en stijl bepalen, elkaars kwaliteiten en valkuilen kennen, ieder in zijn kracht zetten. We wilden een hecht team vormen. Die gevleugelde term ‘ownership’ in alle lagen naar een hoger niveau brengen.”

**Rens:** “In zo’n nieuwe samenstelling moet je elkaar zien te vinden, de neuzen dezelfde kant op krijgen. Je hebt altijd wel een natuurlijke rolverdeling en iedereen heeft zijn ideeën om onze doelstellingen te halen. Maar het is een uitdaging om daarmee op één lijn te komen. Het was in deze fase belangrijk een stijl en samenwerking te creëren, waarin iedereen zijn talenten kwijt kan.”

## Het verlangen

**Jasper:** “We zochten verdieping voor een optimale samenwerking: onderling begrip, weten wat je aan elkaar hebt. Ook heel concreet: afspraken over de omgang met elkaar: een Code of Conduct. Kritiek kunnen en mogen delen, zonder weerstand op te roepen. Zonder het persoonlijk te maken. Dat hadden we voor ogen.”

**Laut:** “Wij zijn van nature heel actiegericht. We zochten een werkwijze die ons helpt even te vertragen, om vervolgens des te meer te kunnen versnellen. Daarnaast wilden we als DT een collectief vormen, met een heldere visie hoe de we teams willen aansturen en laten groeien. Voorheen was dat heel taakgericht, niet zo zeer coachend. Hierin wilden we de hele organisatie meenemen.”

**Rens:** “Ieder heeft zijn behoeften en verlangens, die wil je afstemmen en verwerken in afspraken. In dat proces krijg je meer inzicht in elkaars leiderschap, in het coachen, verbinden en commitment naar elkaar. zo groeit de cohesie én sympathie voor ieder uniek persoon.”

## Het plan

**Jasper:** “Eerst hebben we, in goed overleg, gezocht naar de beste combinatie van deelnemers en trainers. Anne had een coachende rol als gedragspsychologe, Anton was de ‘alpha male’ in de groep. Heel fijne mensen met een brede blik en een open mind, dat hebben we wel ervaren. Het werkte uitstekend. Onze behoeftes zijn getoetst, en daaruit rolde een programma van een half jaar, met als hoogtepunt een offsite van vijf dagen in Bordeaux.

Eerst werd iedereen individueel geïnterviewd, met die input werd de offsite samengesteld. na afloop heeft Rik twee gezamenlijke trainingdagen gehouden en individuele trainingen naar persoonlijke behoeften. Het programma was nooit in steen gehouwen, er was altijd ruimte voor aanscherping en feedback. We hebben het half jaar afgesloten met een eindevaluatie en een borrel.”

**Laut:** “Om een team te smeden, moesten we eerst een nulmeting uitvoeren: een persoonlijkheids- en cultuuranalyse. Op individueel niveau, later gezamenlijk. We hebben het gehad over omgangsvormen, zelfs een code of conduct bepaald. Dat zijn zaken waarbij we voorheen niet heel bewust hadden stilgestaan.”

**Rens:** “We startten met een talententest en ontwikkelgesprek met Anne. Dat gaf veel zelfinzicht en duidelijkheid over onderliggende behoeften en beperkingen omtrent het benutten van je potentie. Hier heb ik veel aan gehad.”

**Anton:** “We stellen een programma samen, maar passen dat aan waar nodig. We schakelen in het moment, omdat dán de meeste winst valt te behalen. Tijdens een offsite gebeurt heel veel, ook spontaan. Het is ervaringsleren, dus daarop wil je inspelen. Bij deze groep was de leercurve zo steil dat we bijvoorbeeld de ‘colour blind’-oefening naar voren hebben gehaald. Je moet geblinddoekt als groep een puzzel leggen. Daarvoor heb je ieders kwaliteiten nodig, niet meteen in actie schieten. Dat is best complex, maar ze deden het buitengewoon goed. De tijd was er rijk voor. De effectiviteit die daar naar voren kwam, is nu een voorbeeld op de werkvloer.”



## De weg

**Jasper:** “Ik herinner me nog goed dat we aan het eind van ons uitstapje naar Bordeaux een terrasje pakten met het team, zonder begeleiding. Daar bespraken we wat werkzaken en ik merkte dat we spontaan de theorie gingen toepassen. Het was een heel goed overleg, waarin iedereen zich gehoord voelde. Voor mij betekende dat minder ‘blaten’ en iedereen aan het woord laten.”

Omdat eerst vertrouwelijkheid wordt opgeroepen en geoefend, ontstaat een veilige sfeer waarin alles mag gebeuren. Op je bek gaan, is een pluspunt. Zo werd ik keihard geconfronteerd met mijn dwingende, stijl van leidinggeven. Die paste misschien bij een eerdere fase, maar nu niet meer. Heel leerzaam, en nooit op de persoon. Het sleutelwoord is voor mij zelfinzicht. Je leert elkaar écht kennen, en begrijpen waar gedrag vandaan komt. Je komt allemaal aan de beurt, maar we hebben óók ontzettend veel lol gehad.

Anton noemde het liefde voor elkaar. Niet een term die we gewend zijn als collega's, maar oké, we mogen elkaar heel graag. Als je in een oefening opschrijft wat je bijzonder vindt aan de ander, en je krijgt alle reacties binnen, dan zweef je even. Het voelde achteraf alsof we samen een prachtige bruiloft hadden beleefd.”

**Laut:** “Het was een unieke beleving om drie dagen intensief met elkaar door te brengen, losgekoppeld van de hectiek. Ook confronterend inderdaad, we hebben successen geboekt en samen gehuild. Je leert elkaars achtergrond kennen, die heel verklarend kan zijn voor gedrag op de werkvloer. Met oefeningen, trainingen, en ook gewoon door met elkaar te sporten, door yoga en een ijsbad (!) kom je als team tot elkaar.



Na de offsite hebben we skills-trainingen gevolgd en follow-ups gedaan met Anton en Anne. Zij bleven ons uitdagen, ook met een business assignment. Dat ging echt verbazingwekkend goed. Er is veel meer vertrouwen in elkaar, meer overleg en harmonie. Dat blijkt wel uit de manier waarop we projecten benaderen, zoals onze nieuwe tak Executive Search. Het krachtige van de werkwijze met current en future state is dat je haar kunt plotten op korte en lange termijn.”

## Het resultaat

**Jasper:** “Er is meer begrip, meer structuur. Overleg verloopt veel soepeler, misschien wel twee keer zo efficiënt. Dat geeft rust, er gebeurt meer in minder tijd. Als managers zijn we gegroeid, dat heeft impact op de medewerkers, dus ook op de business. We willen zeker doorgaan op dit pad, met Allied Forces als partner.”

**Laut:** “Een nieuw collectief is opgestaan. We zijn gelijkwaardig aan elkaar, geven veel meer ruimte, en vullen die goed in. We zijn en blijven een behoorlijk ‘rood’ bedrijf, maar opereren bedachtzaam. Ik durf wel te stellen dat we elkaar meer liefde geven. Het management heeft een hoger niveau en is duurzamer.”

**Rens:** “De doelen voor het programma zijn naar mijn idee gerealiseerd. We geven elkaar de ruimte die we verlangen en tonen begrip. Ik durf ook wel te stellen dat iedereen persoonlijk is gegroeid door de nieuwe inzichten.”

**Anton:** “Eerst lag de focus op gedrag, later op resultaat. In de business moeten ze het bewijzen. Daarom waren de skills-trainingen heel praktijkgericht. In terugkomsessies benoemden we de valkuilen, zoals toch weer ‘hard rennen’, oud gedrag vertonen. Dat is het moeilijkste van elke verandering. Maar, daar vind je ook de grootste winst!”