



Foto: Ermindo Armino

„In je eentje alle bedrijfsvraagstukken oplossen kan in deze complexe wereld niet,” aldus Pejman Djavdan, CEO van Stamicarbon.

‘Leiderschap is het genie in de ander ontdekken’

Een bedrijf leiden, is je omringen met capabele mensen en samen en eensgezind met oplossingen komen en die in eenheid uitvoeren.

Dat is in een notendop de leiderschapsstijl van de CEO van Stamicarbon in Sittard, Pejman Djavdan. Zijn bron en inspiratie is zijn geloof, de Bahá’i-beweging, die als doel heeft om eenheid te bevorderen en die bekend staat om het zoeken naar de waarheid. Pejman Djavdan weet het zeker: je kan in deze complexe wereld een bedrijf niet in je eentje leiden, zo legt hij eerder deze week uit in Kasteel Limbricht. Daar zijn op uitnodiging van detacheerder We4people zo’n 120 ondernemers bij elkaar om naar Djavdan’s visie op leiderschap te luisteren. „Je moet het genie in de ander ontdekken.”

Consultatie

De in Iran geboren Djavdan combineert kennis en ervaring van zijn medewerkers om voor Stamicarbon te beslissen. Hij gelooft in de binnen de Bahá’i-beweging al 150 jaar gebruikte ‘consultatie’. Inmiddels is die consultatie, aldus Djavdan, door wetenschappers tot een methode voor besluitvorming ontwikkeld. De consultatiemethode ziet hij als zijn leiderschapsstijl. De methode heeft hem en Stamicarbon mede gebracht waar ze nu zijn. „Stamicarbon heeft in de laatste zeven jaar winst en omzet zien verviervoudigen,” antwoordt hij als iemand wil weten hoe succesvol ‘zijn’ leiderschapsmethode is.

Consultatie gaat ervan uit dat een groep méér weet dan iemand alleen. Vandaar dat Djavdan zich graag omringt door een groep specialisten. „Op die manier ontwikkel je collectieve genialiteit.”

Kameraadschap

Consultatie is niet eenvoudig. Daarom moet aan nogal wat voorwaarden worden voldaan, weet Djavdan. De groep moet harmonieus en in kameraadschap overleggen, dus géén verborgen agenda’s. Alle groepsleden moeten onthecht zijn aan hun meningen en op allerlei fronten informatie ophalen. Natuurlijk moet de vraagstelling helder zijn. „Het doel is zoeken naar de waarheid. Je moet je richten op een hoger doel, op het transcendente. Het belangrijkste is dat je met elkaar

nadenkt over wat het beste is voor de rest van de deelnemers en een grotere groep mensen.”

Een voorbeeld uit de praktijk van Stamicarbon. Djavdan: „Tien jaar geleden was mijn opdracht om de granulatie technologie verder te ontwikkelen en te commercialiseren. We hebben met een ander bedrijf in Canada afgesproken dat ze hun fabriek zouden ombouwen naar onze technologie. Daarbij kwam aan de orde hoe we de kosten en baten tussen Stamicarbon en dat bedrijf zouden verdelen. We hadden een goede relatie met dat bedrijf. We hebben gekeken naar het gezamenlijk belang van beide bedrijven. Vervolgens keken we naar het belang van de industrie als geheel. We waren er na een sessie uit.”

Marktaandeel

„Gevolg: de aanpassing van de fabriek stond er in negen maanden, de milieubelasting was bijna nul, het schoonmaken van de fabriek was nog maar één keer in de drie maanden nodig, terwijl dat voorheen één keer in de acht weken was. We hadden 0-procent marktaandeel in granulatie en nu is dat 35 procent.” Consultatie is niet makkelijk, weet Djavdan. „Kijk maar naar parlementaire discussies. Daar komt altijd een compromis uit. Maar wij willen meer, wij willen eenheid in beslissingen.” Waar hij ook werkt, de CEO probeert deze methode altijd in praktijk te brengen. Maar dat is niet altijd mogelijk. „Een klant kan andere gedachten hebben. Maar als het lukt, werkt het geweldig. „Je verandert gissingen in zekerheid.”

De methode levert niet een gegarandeerd resultaat op. „Als het niet lukt, moet je kijken waarom dat zo is. Soms is er iets mis met de informatie, soms zijn meningen niet verenigbaar en soms ook mis je de vonk om het geniale in de groep tot stand te brengen.”

Uiterst belangrijk vindt Djavdan dat er eenheid in uitvoering is. Ook als de groep er niet uitkomt en stemming nodig is. „Tijdens de uitvoering merk je of het een goede beslissing was.” Meer informatie: ‘Developing Genius’, Getting the most out of Group Decision-Making, van John Kolstoe