

Van voortuin tot achterdeur: deel 2

In het magazine Arbeidsmarkt van november 2007 die als bijlage is meegestuurd in onder andere AccountancyNieuws, beschreef ik de drie stappen, werving, selectie en behoud, vanuit de opdrachtgevers- of werkgeverskant.

In dit artikel richt ik mij tot de sollicitant of kandidaat. Waarom hoor ik u denken? Die heeft immers een zeer luxe positie op de huidige (krappe) arbeidsmarkt. Kandidaten hebben het voor het uitzoeken want elk respectabel kantoor heeft vacatures voor een goede accountant of fiscalist. Toch kan ook de kandidaat een landkaart gebruiken om beter zijn/haar weg te vinden in het woud van vacatures, uitdagingen en mogelijkheden.

Steeds vaker komen wij met kandidaten in gesprek die kort daarvoor reeds een overstap hebben gemaakt. Gelukkig zijn sommigen zo verstandig om in de proeftijd onmiddellijk op te stappen als het een verkeerde keuze is geweest. Dat is beter te "verdedigen" in een volgend sollicitatiegesprek, dan 6 maanden te blijven hangen en dan alsnog weg te gaan. Hoe komt het nou dat - met aan beide kanten van de tafel professionals - er soms dit soort fouten worden gemaakt?

We proberen het aan de hand van een aantal voorbeelden te ontleden.

Een kandidaat met 9 jaar ervaring bij een Big Four kantoor meldde zich bij ons. Hij was bij een van onze collega's bureau's terecht gekomen, die net als wij ook een business unit fusie en overname heeft. Omdat dat wereldje niet zo groot is, weten wij wat er speelt en wie met wie in gesprek is. De kandidaat was uiteindelijk in dienst getreden van kantoor X (dat al een tijdje ter overname werd aangeboden door hetzelfde bureau). Niet lang na zijn indiensttreding werd het kantoor verkocht. Met als gevolg dat hij terecht kwam bij een organisatie waar hij van te voren had aangegeven niet te willen werken.....

Een andere kandidaat liet tijdens een sollicitatiegesprek weten dat hij graag een vervolgstudie wilde oppakken en dat er bij zijn huidige werkgever geen ruimte voor was (financieel). Dat was geen enkel probleem werd hem tijdens het gesprek verzekerd. Maar toen puntje bij paaltje kwam was er bij zijn nieuwe werkgever opeens ook geen ruimte voor?

Waar gaat het fout bij bovenstaande voorbeelden? Dat is niet zo eenvoudig te beantwoorden. De waarheid ligt in het midden. Als kandidaten via een oud-collega of naar aanleiding van een advertentie reageren bij een potentieel nieuwe werkgever, dan lijkt het mij niet meer dan verstandig om eens op onderzoek uit te gaan. Internet is een dankbare bron, net als oud studie- of kantoorgenoten. Verder is een eerste kennismaking per telefoon al waardevol voor een verdere oriëntatie. Bij een goed gevoel is het zenden van het curriculum vitae met een begeleidend schrijven vaak al een goede testcase.

Bij een positieve reactie of uitnodiging gaat het spel beginnen. In de gesprekken die volgen, moet een kandidaat zo veel mogelijk te weten zien te komen van zijn of haar mogelijk toekomstige werkgever. De werkgever moet op zijn beurt zo goed mogelijk informeren, anders worden er verwachtingen gewekt die niet kunnen worden nagekomen. Wat onherroepelijk leidt tot (wederzijdse) teleurstelling. Daarom gaat een goede voorbereiding door de sollicitant veel en veel verder dan een schoon overhemd en schoenen poetsen.

Gekscherend zeggen wij wel eens tegen kandidaten: als je een huis koopt dan schakel je (meerdere) professionals in.....maar als je nieuwe baan zoekt, die het geld moet fourneren om je hypotheek te kunnen betalen dan regel je dat even zelf tussendoor of even na je werk!

Is dit preken voor eigen parochie? Nee hoor, elke kandidaat met een goed netwerk kan met een beetje inspanning en gezond verstand een doordachte keuze maken voor zijn nieuwe werkgever. Maar indachtig de overspannen arbeidsmarkt worden er veel fouten gemaakt in het voortraject waarbij de kans groot is dat de match uiteindelijk niet de juiste is. En als wij kandidaten kunnen behoeden voor een verkeerde overstap dan doen we dat graag.

Als kandidaten er voor kiezen om via een werving- en selectiebureau een overstap te maken, dan moeten ze nog steeds "wakker" blijven. Aan de hand van een paar voorbeelden zal ik dit illustreren.

Tijdens interviews vragen al onze consultants hoe de kandidaat onze rol ziet. Hoe we gaan communiceren? Uitsluitend 's avonds of alleen per mail wellicht? En of de kandidaat zelf trajecten heeft lopen, wel of niet via andere bureaus? Regelmatig geven kandidaten dan aan dat wij ze exclusief "mogen" bemiddelen. Dat brengt ons in de gelegenheid om de gehele markt voor betrokkene in beeld te brengen. Soms blijkt bij introductie dat ons wel anoniem uitgewerkte c.v. al vooraf is gegaan door drie collega bureaus die het c.v. op de fax hebben gelegd en kandidaat maar lukraak in de rondte hebben gestrooid! Met als doel om zo snel mogelijk de fee te claimen. Dit komt de reputatie van de kandidaat niet ten goede. Realiseer je dat het een kleine wereld is...

Elk werving- en selectiebureau heeft als het goed is een vaste kring van opdrachtgevers. Opdrachtgevers waar in de loop der jaren een goede band mee is opgebouwd en waarmee open en eerlijk naar een optimaal resultaat wordt gewerkt: kandidaten plaatsen op de juiste plek (lange termijn resultaat nastreven). Tijdens een interview met Monique bleek dat zij zich in een eerder stadium had ingeschreven bij een ander bureau. Groot was dan ook de verbazing van Monique dat ik na het horen van de naam van het desbetreffende bureau zo op kon noemen bij welke drie partijen zij was geïntroduceerd. Kortom: houd in de gaten dat de exclusiviteit van een werving- en selectiebureau zich niet beperkt tot maar een paar partijen. Stel jezelf simpelweg de vraag: "ben ik slechts omzet of wordt er vanuit mij als kandidaat gedacht?"

De keuze van een bureau is niet zo moeilijk te maken. U kunt als kandidaat de verschillende sites van werving- en selectiebureaus bezoeken waar uw wensen qua grootte van het kantoor, de regio, de praktijk etc. kunnen worden ingevuld. Vaak wordt er ook wat verteld over de werkwijze en ethiek. Niet onbelangrijk is om te kunnen achterhalen waar uw gegevens terecht komen. Vraag een oriënterend gesprek aan en spreek de spelregels pas met elkaar af als het (wederzijdse) gevoel goed is. Mochten de beloftes of toezeggingen niet worden nagekomen, verbreek dan de band met dat bureau. Laat zwart op wit zetten waar ze u hebben geïntroduceerd en bevestig dat zij verder geen inspanningen meer voor u mogen verrichten.

Werkgevers steken breed in als het gaat om werven. En terecht want het aanbod is gering.

Karel (fiscalist met 7 jaar ervaring in de adviespraktijk) heeft een kennismakingsgesprek bij een klein accountants- en belastingadvieskantoor. Als hij na 1½ uur in de auto zit op weg naar huis, tolt zijn hoofd. Prima gesprek, vrijwel alles is mogelijk, direct een aanbieding op zak, kortom, hij kan beginnen. Tijdens het weekend bespreekt hij zijn bevindingen met zijn vrouw met als conclusie: doen! Enthousiast start hij op een maandag. Jammer dat er niemand is die hem even wegwijs kan maken. Het weekend na de eerste werkweek kijkt hij terug. Feitelijk niet ingewerkt, alleen wat aangiften nagekeken, maar advieswerk? Nee. Dus die maandag direct met de vennoot om tafel. Enigszins geruststellend liet deze weten dat het advieswerk vanzelf zou komen. Echter na 2 maanden is het advieswerk nog steeds niet 'vanzelf' gekomen. Sterker nog, enkele collega's hebben smakelijk gelachen om het vanzelf 'rijpende' advieswerk. Na drie maanden houdt Karel het voor gezien en belt ons voor het maken van een overstap.

Wat Karel niet wist is dat er flink wat kantoren zijn die überhaupt al blij zijn dat er iemand op hun advertentie reageert, laat staan, aan tafel verschijnt. Om Karel aan te trekken heeft men enige concessies gedaan of liever gezegd, de werkelijkheid iets geweld aangedaan. Let wel, ik bedoel niet te zeggen dat dit verfraaien bewust gebeurt. Het kan natuurlijk zo zijn dat men dacht de komende periode wel ergens advieswerk vandaan te halen. Karel heeft nu een korte periode op zijn c.v. staan na de periode van 7 jaar bij het Big Four kantoor. Nu is deze korte periode nog verkoopbaar, maar bij een tweede wordt dat al veel lastiger.

Wat had Karel kunnen doen om dit te voorkomen? Eigenlijk begint het met een goede voorbereiding. Goed lezen en veel vragen. De vacaturetekst luidde "wij zoeken iemand met tussen de 2 en 8 jaar ervaring". Bij Karel had direct de vraag moeten ontstaan "wat zoekt men nu exact?" Om welke functie gaat, is het uitbreiding of vervanging, is er voldoende werk, mag ik dossiers inzien, kan ik met toekomstige collega's praten etc. etc. Als je met een toekomstige werkgever aan tafel zit, doe je maar 1 ding, vragen stellen.

Er zitten 168 uur in een week. Je slaapt er 50, eten 7 uur, sporten, krant en andere hobby's 6 uur, vakliteratuur en tv 4, 6 uur reistijd en je werkt 40 uur....dan blijven er 54 uur over voor je partner waar je mee getrouwd bent en kinderen hebt....Die keuze heb je toch ook niet in twee gesprekken gemaakt....

Enkele tips voor een goed selectietraject:

1. zorg dat u met de juiste gesprekspartners aan tafel komt
2. vraag uit welke stappen het selectietraject bestaat
3. ervaar hoe het proces verloopt (gevoelskwestie). Pak ook de niet directe signalen op, zoals de omgang onderling, drukte op de gang, is men op tijd en voel je je welkom?
4. onderzoek de grenzen van de functie en de toekomstvisie van het kantoor. Dit voorkomt valse verwachtingen
5. Ga niet direct in op een uitnodiging voor het vervolg of een aanbieding. Neem de tijd voor evaluatie en overdenk je aanbieding zorgvuldig
6. Blijf scherp en alert ten aanzien van de procedure en inhoud, ook na het derde of vierde gesprek
7. Bij twijfel niet inhalen maar werk het correct af. Je komt elkaar altijd weer tegen
8. Blijf tijdens de procedure alert op je eigen beweegredenen van je oriëntatie. Waarom wilde je weg? Houd dit ook als uitgangspunt. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zal er steeds harder aan je worden getrokken, zowel door de huidige werkgever alsook door een toekomstige.

Een offer you can't refuse

Bert is een prima accountant met 4½ jaar ervaring bij een middelgroot kantoor. Twee jaar lang 'riep' hij om meer cliëntencontact, meer begeleiding en zicht op zijn doorgroeimogelijkheden, zoals afgesproken tijdens de aannamesprocedure. Begin 2007 besluit hij om in gesprek te gaan met twee andere kantoren. Na een aantal prima gesprekken, vindt hij een leuke uitdaging, wat hem tot opzeggen doet besluiten. Tijdens dat 'opzeggingsgesprek' met zijn vennoot doet deze toezeggingen en wordt een mooie toekomst geschilderd. Toegegeven, zijn verhaal klinkt goed! Zo goed dat Bert blijft zitten waar hij zit en het andere kantoor teleurstelt. Januari 2008 krijgen we wederom een telefoontje van Bert dat hij alsnog weg wil. De gedane toezeggingen konden wederom niet worden nagekomen. Het andere kantoor? Die heeft de deur voor Bert resoluut gesloten.

Een gewaarschuwd mens telt voor twee. Van baan veranderen is geen sinecure. Dat vereist tijd en aandacht. Ga maar eens na hoeveel u geïnvesteerd heeft om te komen waar u nu bent (studie en werk). Neem daarbij uw verwachtingen voor de toekomst. U legt veel in de waagschaal als u er lukraak op los solliciteert. Amerikanen zeggen;

'solliciteren is een dagtaak'. Nu kunnen wij met onze kennis en ervaring al veel van het voorwerk doen, maar U moet op gesprek. Uitgerust, scherp en voorbereid. Of het nu een krappe of ruime arbeidsmarkt is. En als het volgens de regels gaat, en er is wederzijds respect en goed gevoel dan kan dat best snel gaan. Maar de doelstelling voor beide partijen moet zijn, dat men de intentie heeft om een langdurige relatie aan te gaan.

Peter Tijssen en Martijn Betgem,

beiden al jaren actief in de W&S van Accountants en Fiscalisten