



Hebben accountantskantoren een 'smurfenprobleem'?

Han Mesters, bankier van de ABN AMRO, vindt dat de bank – zoals veel traditionele organisaties – nogal veel last heeft van wat hij 'een smurfenprobleem' noemt:

"Als er één ding is waar ik moeite mee heb, dan is het dat we veel te veel blauwe KPI-ridders in de organisatie hebben aangenomen. Die mensen zijn zeer goed in exploitation, maar minder in exploration. Daardoor missen we de innovatieve krachten die nodig zijn om in deze eeuw te overleven. Daar is dus nog een wereld te winnen."

In onze praktijk spreken we dagelijks kandidaten. Gemiddeld komen er bij ons per week 25 tot 30 kandidaten langs. Daarvoor nemen onze consultants ruim de tijd. Altijd! Vaak leidt dat tot een teleurstelling, want met meer dan de helft gaan we, om allerlei redenen, niet verder.

Ook wij worden namelijk min of meer gedwongen niet al te veel af te wijken van de gebaande paden, want dat valt niet goed bij onze opdrachtgevers. Zolang het cv op het eerste gezicht een prima lijn volgt met klinkende namen, worden onze kandidaten zonder al te veel vragen uitgenodigd. Wijkt het cv van deze lijn af, dan krijgen we vragen. Terecht, maar vaak ook onterecht.

Oké, een klein voorbeeld. Als we kandidaten introduceren die langer dan een jaar in het bedrijfsleven hebben rondgelopen en terug willen in het openbare beroep, krijgen we heel vaak een afwijzing: 'kandidaat is er te lang uit geweest'. Terwijl ik hardop durf te beweren dat die accountant (of fiscalist of adviseur) heel veel beter is geworden in

dat jaar buitenspelen en dus juist van enorme toegevoegde waarde kan zijn.

De vragen die ik dus eens bij jullie neer wil leggen zijn: wat is normaal en wat niet? En wat is er mis met 'niet normaal'? Worden traditionele organisaties, zoals accountantskantoren, die veel dezelfde 'normale' mensen aannemen niet minder aantrekkelijke werkgevers? Hebben - of krijgen - ze niet ook een smurfenprobleem?

Ik ben benieuwd naar jullie reacties, maar geef ook alvast mijn mening. Ik wil mij scharen achter de conclusie van Han Mesters: 'smurfenkantoren' hebben geen innovatieve omgeving, waar andersdenkenden ruimte krijgen om te groeien, collega's te inspireren en dus ook het kantoor (en zijn klanten!) verder te helpen. Zij zullen het uiteindelijk afleggen tegen meer diverse kantoren, zowel in het aantrekken van personeel als in klantenbinding, en dus omzet.

Ben je het met mij eens en ben je op zoek naar minder blauwe kandidaten? Neem dan eens contact met mij op!

Peter Tijssen (06 53 911 545)



Experts in werving & selectie