

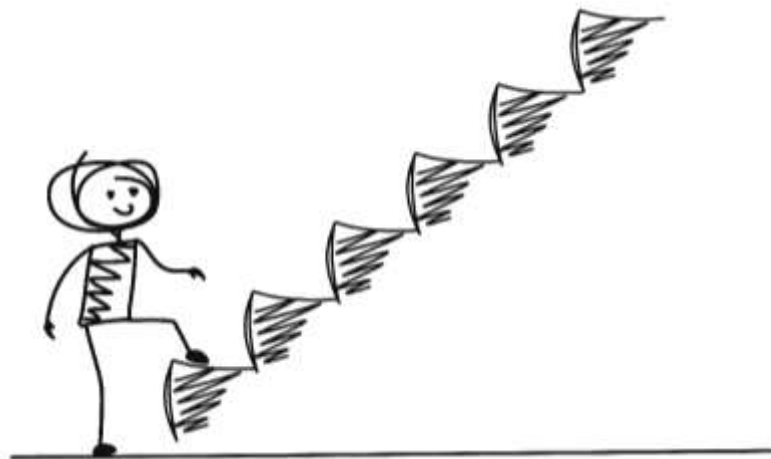
Hoe kunnen jonge adviseurs de volgende stap zetten?

29 augustus 2017 | Consultancy.nl

Adviseurs van TEN HAVE Change Management organiseerden voor het derde achtereenvolgende jaar een rondetafelgesprek voor jonge consultants. De afgelopen jaren kwamen adviseurs van onder meer Accenture, InContext, KPMG, &Samhoud, TEN HAVE en Twynstra Gudde bijeen om met elkaar in gesprek te gaan over het vak van een jonge adviseur. Dit jaar ging het gesprek over de volgende stap als adviseur. Hoe zorg je voor inhoudelijke verdieping en verdere professionele ontwikkeling? Sjoerd Segijn, Cornell Vernooij en Lisa van Rossum doen verslag van de belangrijkste bevindingen.

“Mijn grootste uitdaging in mijn werk als adviseur? Dat is de stap zetten naar zelfstandigheid: ik wil naast het ‘inkleuren van de kleurplaat’ steeds meer zelf de lijnen tekenen.” Tijdens het nuttigen van het voorgerecht maken adviseurs van Accenture, InContext, &Samhoud en TEN HAVE Change Management met elkaar kennis aan de hand van concrete uitdagingen in hun ontwikkeling als adviseur. Wat direct duidelijk wordt, is dat het bereiken van ‘de volgende stap’ voor iedereen anders is. Waar de één zijn ambitie uitspreekt om eigen projecten te gaan managen, geeft een ander aan: “daar zit ik helemaal niet op te wachten, laat mij maar los op een complexe datafile!”

Terwijl de geur van verse gazpacho zich verspreidt door het kantoor van TEN HAVE Change Management, maken zes aanwezigen kennis met een biertje in de hand. De overigen? Die zijn wat verlaat in verband met verplichtingen bij de opdrachtgever; een herkenbare situatie voor allemaal. Terwijl de voorstelronde alvast is ingezet, komen ook de laatsten één voor één binnen. Veel blijken zij nog niet te hebben gemist: het gesprek gaat nog steeds over de persoonlijke uitdaging van de eerste die zich heeft voorgesteld. Dit blijkt al genoeg voedingsbodem voor een even luchtig als diepgaand gesprek over het ‘zijn’ van een jonge adviseur en de uitdagingen die het met zich meebrengt. Wanneer de groep van 9 jonge adviseurs compleet is kan, voor het derde achtereenvolgende jaar, het rondetafelgesprek écht van start. Eerdere jaren bespraken zij de verschillen tussen het werken voor een klein of een groot kantoor en schetsten ze het profiel van de jonge adviseur. Nu iedereen een aantal jaren heeft gewerkt lijkt het passend stil te staan bij ‘de volgende stap als adviseur’. Wat is die stap en hoe zet je die?



Het thema leeft bij iedereen, zo blijkt uit het enthousiasme direct bij de start van de avond. Al snel concentreert het gesprek zich op de zoektocht naar zelfstandigheid en de daarmee samenhangende genoegdoening in het werk. ‘Autonomie’ en ‘zichtbaarheid’ vormen hierbij kernwoorden: “zelf kunnen bepalen en sturen”, “in plaats van achter, náást je projectleider komen staan”, “je toegevoegde waarde direct laten zien bij de opdrachtgever en daar je reflectie en waardering uit halen”. Het is duidelijk dat er dit jaar wederom een groep (insecure) overachieveurs aan tafel zit met een helder doel voor ogen. Kenmerkend voor deze ambitieuze jonge honden is dat de meesten de volgende stap willen maken

naar een zelfstandig adviseur, die zichtbaar waarde toevoegt voor de klant. Tegelijkertijd is de (lichte) onzekerheid door een gebrek aan ervaring voelbaar. 'Hoe' deze stap te zetten, is namelijk de vraag.

Zorgen voor inhoudelijke én persoonlijke ontwikkeling

De aanwezige adviseurs erkennen het belang van verdere inhoudelijke ontwikkeling, en zien hierin verschillende smaken. Zo ziet een aantal 'specialiseren' als oplossing voor het verwerven van meer autonomie en zichtbaarheid. Niet alleen bouw je bij het specialiseren kennis en ervaring op rond een specifiek thema; ook weten opdrachtgevers je, met een duidelijk profiel, beter te vinden. Om dit te bereiken kan je je bijvoorbeeld specifiek op een bepaalde sector of een bepaald type opdrachten richten, of artikelen publiceren die zich focussen op één bepaald thema. Het risico van het zijn van 'de specialist' is echter wel dat je steeds eenzelfde 'trucje' toepast en voor je het weet als 'one trick pony' te boek staat. Dit kan je verdere ontwikkeling in de weg staan, zeker wanneer je op een bepaald moment weer breder aan de slag wilt. Aan tafel gaan er daarom ook geluiden op voor de meer 'generalistische' adviseur, wellicht wel de adviseur van de toekomst: "Ik ben er van overtuigd dat het zijn van een generalist juist toegevoegde waarde levert voor de opdrachtgever, omdat je vanuit alle verschillende ervaringen kunt toevoegen."

Naast de inhoudelijke ontwikkeling vraagt het zetten van de volgende stap ook om een stevige ontwikkeling op persoonlijk vlak. Het betekent 'springen in het diepe', vooral in het directe contact met opdrachtgevers; oftewel 'ga het maar doen'. Dat vereist op zijn beurt moed en lef, want 'je moet er dan wel gaan staan'. En hoe weet je dan vervolgens hoe je het hebt gedaan hebt, of je ook écht waarde toevoegt? "Ga eens lunchen met je opdrachtgever!", zo luidt het antwoord. "Bij de opdrachtgever vindt je immers een belangrijk deel van de legitimatie van je werk. Vraag actief om feedback, juist in het begin van je carrière."

Ook het behouden van een goede werk-privé balans is een veel gehoorde uitdaging in de beginnende carrières van de jonge adviseurs: 'ren jezelf niet voorbij'. Coaching en opleiding, gericht op het houden van deze balans, en op je bredere persoonlijke ontwikkeling, kan behulpzaam zijn. Maar uiteindelijk heb je zelf het heft in handen om voor jezelf (en je carrière) te zorgen, concluderen de adviseurs. En dat werkt bij iedereen anders. Waar de één een break nodig heeft en tien dagen in een stilteklouster in Thailand verblijft, werkt de ander met de 'Wim Hof methode' aan een stevige persoonlijkheid. Hierin bestaat geen goed of fout, als je maar bewust werkt aan 'wie jij wilt zijn', zo stellen de aanwezigen.



Sjoerd Segijn



Cornell Vernooij



Lisa van Rossum

Er wordt geconstateerd dat het de avond veel gaat over de adviseur en zijn opdrachtgever, en toch is het ook cruciaal om binnen je eigen kantoor goed zichtbaar te maken wat je doet en wat je kunt. "Je senior manager is niet voor niets je belangrijkste stakeholder in je carrière." Van belang is het daarom

(continu), samen met je senior collega('s), te verkennen en te expliciteren waar je volgende stap ligt en hoe je daarbij geholpen kunt worden.

En wat als jouw volgende stap niet binnen je eigen adviesbureau ligt? De opvattingen hierover lopen uiteen. Zo constateren sommigen dat ze zeer tevreden zijn met de kansen en waardering die ze krijgen, maar stellen anderen zichzelf de vraag of het gras bij de burens wellicht groener is. Die onrustigheid, het altijd om je heen willen kijken, lijkt zeer goed te passen bij het zijn van een insecure overachiever. Daarnaast kan het ook zijn dat bij de volgende stap in het adviesvak activiteiten met zich meebrengt, zoals het managen van projecten en acquireren van nieuwe opdrachten, waar niet iedereen warm voor loopt. "Als ik hoger in de hiërarchie wil komen, moet ik projecten gaan managen en acquireren. Daar zit ik helemaal niet op te wachten, laat mij maar los op een complexe datafile!"

Conclusie

Alle aanwezigen zijn het er over eens dat het waardevol is om je carrière – met al haar uitdagingen – te starten als adviseur: 'De lat ligt altijd hoog, je wordt constant getriggerd om waarde toe te voegen voor de opdrachtgever, en je ontwikkeling is cruciaal'. Hiermee leg je een breed en stevig fundament voor je toekomst. Duidelijk is dat je als adviseur zelf aan het roer staat voor die ontwikkeling en dat het kantoor waarvoor je werkt daarin een belangrijke rol speelt. Hier vind je kansen (en soms beperkingen), begeleiding en support voor de volgende stap richting het zijn van een zelfstandig adviseur met een eigen profiel. Mocht dit niet passen, dan is het tijd om je vleugels uit te slaan en elders voort te bouwen op datgene wat je in korte tijd geleerd hebt. En ook dan – binnen of buiten het eigen kantoor – zullen de uitdagingen en ontwikkelvragen zich weer aandienen.

Kortom, ambitieuze en leergierige jonge honden raken nooit uitgeleerd en zullen ieder, vanuit hun eigen passie en bevoegdheid, de volgende stap zetten!

Sjoerd Segijn, Cornell Vernooij en Lisa van Rossum zijn allen Consultant bij TEN HAVE Change Management. De auteurs zijn de volgende personen zeer erkentelijk voor hun bijdrage aan de totstandkoming van dit artikel: Michiel Janssen (Accenture), Kevin van den Brink (Accenture), Thijs Bosselaar en Rosa Schuurmans (InContext), Rutger Peters en Corriene van Eck (&Samhoud).