

INSECURE OVERACHTIEVERS, OF GEWOON HEEL AMBITIEUS?



'Mijn leukste moment bij een opdrachtgever? Dat duurt op dit moment nog steeds voort...' Terwijl het voorgerecht op tafel komt, stellen de jonge adviseurs van Accenture, Adviestalent, Jonge Honden en TEN HAVE Change Management zich aan elkaar voor aan de hand van een leuke ervaring met een opdrachtgever: 'Ik werk nu vier maanden intensief met een opdrachtgever en heb vandaag mijn eerste compliment ontvangen; hij ziet eindelijk mijn toegevoegde waarde!'

Rondetafelgesprek

Het is een grappige, maar ook zeer herkenbare start op dinsdagavond 14 juni 2016 op het kantoor van TEN HAVE Change Management in Utrecht. Hier gaan de tien jonge adviseurs met elkaar in gesprek over het adviesvak, het jonge adviseurschap en de relatie met opdrachtgevers. Doordat ze allemaal werkzaam zijn bij diverse kantoren en opdrachtgevers, vallen in eerste instantie vooral de verschillen op. Die zitten met name in de wijze waarop de jonge adviseurs hun rol binnen hun kantoor en bij de opdrachtgevers invulling geven. Toch zijn de aanwezigen ervan overtuigd dat er overeenkomsten zijn in de competenties, kwaliteiten en vaardigheden waar het adviesvak om vraagt. Na het hoofdgerecht gaan zij dan ook op zoek naar hun gemeenschappelijke identiteit. Wie is toch die jonge adviseur en wat kan hij* betekenen voor zijn opdrachtgevers gedurende de eerste jaren van zijn carrière?

De jonge adviseur

Het lijkt erop dat Nederlandse adviesbureaus op zoek zijn naar eenzelfde profiel. 'Slimme handjes', dat vat het wellicht het beste samen. Maar wat betekent dat precies, wat moet je allemaal kennen en kunnen om aan dat profiel te voldoen? De aanwezigen schetsen een helder beeld waar iedereen zich in lijkt te kunnen vinden: de jonge adviseur is breed geïnteresseerd en heeft een kritische, verfrissende blik. Hij is energiek, analytisch, open, nieuwsgierig en wellicht een tikkeltje brutaal. Ook heeft hij een sterke affiniteit met de inhoud en is in staat om snel aan te sluiten bij het systeem waarin hij opereert. Gecombineerd met een flinke dosis ambitie wil hij zijn 'slimme handjes' het liefst zo snel en effectief mogelijk inzetten: 'De opdrachtgever verrassen met wat je al kan, dat is toch het mooiste wat je kunt doen!' De dienstbaarheid, *eagerness* en drive brengen echter ook uitdagingen met zich mee. De kennis en vaardigheden heeft de jonge adviseur immers (nog) niet in pacht, terwijl de drang om te groeien groot is. De term *insecure overachiever* ('Zo noemen ze ons, jullie niet?') lijkt daarmee verklaard en zorgt

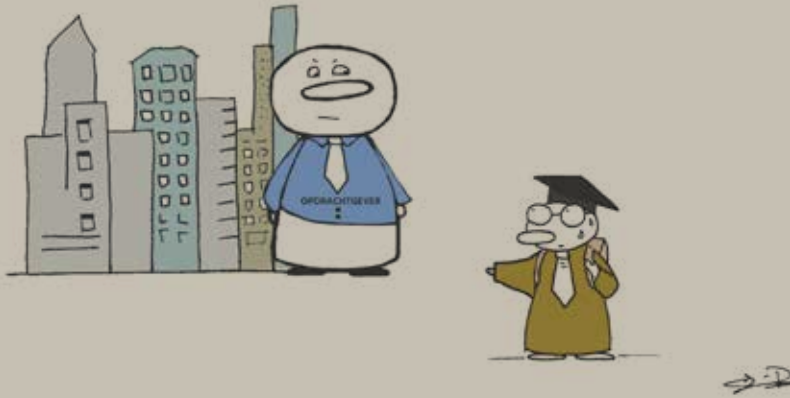
in elk geval voor een sterk gevoel van gemeenschappelijkheid waar de adviseurs driftig naar op zoek waren.

Verskillende opdrachtgevers

Maar hoe zetten deze *insecure overachievers* hun kwaliteiten vervolgens in bij de opdrachtgever? Op het eerste gezicht lijken hier wederom vooral de verschillen zichtbaar. De jonge adviseurs werken immers allemaal in verschillende teamsamenstellingen en voor een verscheidenheid aan opdrachtgevers. Zo zijn de 'Jonge Honden' en 'Adviestalenten' voornamelijk zelfstandig werkzaam en ondersteunen ze hun opdrachtgever vaak direct. De opdrachtgever is dan de primaire sparringpartner en vormt tevens het toetsingskader voor het presteren van de jonge adviseur. In deze situaties komt de 'frisse blik' van de jonge adviseur direct van pas en krijgt hij de kans om de 'boel even flink op te schudden'. De keerzijde is dat het zelfstandig opereren in de omgeving van de opdrachtgever direct om een sterke mate van zelfstandigheid en stevigheid vraagt: 'En dan is het aangeven van grenzen belangrijk, anders loop je over.' Gezien de drive om toegevoegde waarde te leveren, lijkt dit nou juist de grootste uitdaging voor de jonge adviseur die zelfstandig op pad gaat.

Aan de andere kant werken de jonge adviseurs van Accenture en TEN HAVE Change Management in relatief grote adviesteams, waarbij de samenwerking met de opdrachtgever in de meeste gevallen via één of meerdere senior adviseurs loopt. Sparren doet de jonge adviseur in dit geval voornamelijk met zijn collega's, onder wiens vleugels hij leert en ontwikkelt en door wie hij tevens primair beoordeeld wordt. In die context is het voor de jonge adviseur van belang om continu de afweging te maken welke zaken hij bespreekt met zijn (senior) collega en welke direct met de opdrachtgever opgepakt kunnen

'DE OPDRACHTGEVER VERRASSEN MET WAT JE AL KAN, DAT IS TOCH HET MOOISTE WAT JE KUNT DOEN!'



worden. Ook dit vraagt om stevigheid en de vaardigheid om snel te schakelen tussen de interne dynamiek van het kantoor en de externe druk vanuit de opdrachtgever. Het zet de jonge adviseur op scherp, maar zorgt er ook voor dat hij zichzelf in rap tempo kan ontwikkelen. 'Het is daarom misschien wel beter om iets minder te beloven, zodat je het werk voor jezelf behapbaar houdt en sneller kunt verrassen', oppert één van de adviseurs. Iemand anders haakt in: '*Underpromise and overdeliver*, bedoel je?' Na instemmend geknik wordt geconcludeerd: 'Uiteindelijk lopen we in het begin dus allemaal, hoewel op verschillende manieren, tegen dezelfde issues aan.' Dat lijkt te kloppen. Zowel intern als extern moet de jonge adviseur waken voor zijn grenzen, terwijl hij zijn skills, leergierigheid en ambitie blijft inzetten om goed te worden in het vak en maximale ondersteuning kan bieden aan opdrachtgever en collega's.

Op naar de volgende fase!

Welke rol de jonge adviseur dus ook vervult, hij staat altijd voor de uitdaging om in de eerste jaren van zijn carrière zijn skills, energie en frisse blik in te zetten voor het kantoor en de opdrachtgevers waar hij voor werkt. Opdrachtgevers en collega's staan op hun beurt voor de uitdaging om hier de vruchten van te plukken en tegelijkertijd de jonge adviseur te helpen zich op passend tempo te ontwikkelen. Na een jaar of drie hard werken en leren is de jonge adviseur klaar voor de volgende fase in zijn professionele ontwikkeling. Het veelkleurige *insecure overachievers*-jasje maakt plaats voor een eigen profiel en 'kleur' in de markt. Het markeert – hoewel

niet van de ene op de andere dag – het einde van een periode waarin de frisse en ambitieuze jonge adviseur in een veeleisende context zoekende is naar hoe hij het beste toegevoegde waarde kan leveren. Tegelijkertijd is het de start van een nieuwe fase, gekenmerkt door verdere profilering, specialisatie en een hele hoop nieuwe onzekerheden en uitdagingen

De auteurs zijn de volgende personen zeer erkentelijk voor hun bijdrage aan de totstandkoming van dit artikel: Jeroen Vrouwenraets (Accenture), Jorn van Wijnen (Accenture), Jeroen Rycken (Adviestalent), Mark Buck (Adviestalent), Jasmijn Koelega (Uonge Honden), Sjors Frencken (Uonge Honden), Cornell Vernooij (TEN HAVE Change Management) en Joris Westhof (TEN HAVE Change Management).

* Wij pleiten absoluut niet voor meer mannelijke adviseurs: waar 'hij' staat, mag uiteraard ook 'zij' worden gelezen.

Sjoerd Segijn en Lisa van Rossum zijn beide organisatieadviseur bij TEN HAVE Change Management. Correspondentie: s.segijn@tenhavecm.com of lvanrossum@tenhavecm.com.

