

Het thuisgevoel

Studente psychologie Jantine van Netten schreef een scriptie over de invloed van fusies en overnames op de identiteit van

medewerkers. Haar conclusie: over het algemeen focust men zich te weinig op de mens. Als fusies falen komt dat vooral omdat medewerkers (lees ook: leden) zich niet met de nieuwe organisatie kunnen identificeren.

De conclusie van Jantine van Netten is niet nieuw. Vele onderzoekers hebben dit al eerder geconstateerd, en eigenlijk weet iedereen het nu wel. Maar niet iedereen houdt zich eraan. "Het is net als die reclame voor twee ons groenten en twee stuks fruit per dag: tachtig procent weet het, slechts twintig procent eet het", zegt een andere expert, Jurgen van den Brink van de Hay Group. Dus concentreert men zich op de organisatiestructuur, de IT, het geld, de due diligence.

Afgelopen weken luisterden directie- en bestuursleden naar NIVRA- en NOvAA-leden in Berkel Enschoot, Akersloot, Drachten, Arnhem, Amersfoort, Rotterdam, Den Haag en Amsterdam. Drukbezochte bijeenkomsten met veel opbouwende en kritische opmerkingen, maar met één allesoverheersende vraag: Is er in die toekomstige organisatie nog wel voldoende ruimte en aandacht voor ons? 'Ons' staat dan voor mkb-accountants, oob-accountants, accountants in business, overheidsaccountants, intern accountants, jonge accountants en niet-actieve accountants.

Het voor de hand liggende antwoord is dan "ja", want de nieuwe organisatie is er natuurlijk voor alle leden. Maar dat is toch wat al te gemakkelijk. Want achter de vraag schuilt zorg om de eigen identiteit. Het is natuurlijk prachtig om te streven naar een slagkrachtige organisatie met één stem, maar de keerzijde is een anonieme smeltkroes, waarin vooral de stem van de sterkste telt. Het is logisch dat leden en ledengroepen hier bezorgd en onzeker over zijn. Je wilt je thuis voelen te midden van verwante beroepsgeenoten en een beroepsorganisatie moet daarvoor de voorwaarden bieden.

In de nieuwe organisatie zijn daarvoor ledengroepen in het leven geroepen, die vervolgens één of meer stemmen hebben in het bestuur. In de ledenbijeenkomsten ging de discussie vooral daarover: iedereen - openbare en niet-openbare accountants - vond dat zijn eigen groep te kort kwam. Dat betekent weliswaar dat de voorgestelde verdeling evenwichtig is, maar het lost toch niet de achterliggende vraag op: voelt iedereen zich wel voldoende gehoord in die nieuwe organisatie?

Voor mij is het duidelijk dat het antwoord daarop niet alleen in de verdeling van de bestuurszetels kan liggen. Je lost het daarmee ook nooit op want een zetel meer voor de één betekent een zetel minder voor de ander. Er blijft altijd wel iemand ontevreden. Bovendien komt niet iedere groep in het bestuur; de diversiteit onder de leden is veel groter dan het aantal voorgestelde ledengroepen.

De vraag is dus: hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich thuis voelt in de nieuwe beroepsorganisatie? Het is alsof je ergens op bezoek gaat: je voelt je thuis als je welkom bent, als je serieus genomen wordt en je vertrouwd voelt. Je hebt een eigen plek, maar maakt ook vanzelfsprekend onderdeel uit van de gemeenschap. Dat laatste werkt natuurlijk alleen als je niet alleen je eigen uniciteit benadrukt, maar ook je verbondenheid met anderen laten blijken. En zo komen we terug op de conclusie van Jantine van Netten: als we ons thuis willen voelen in de nieuwe organisatie, dan moeten we niet alleen ons zelf geaccepteerd voelen, maar ook collega's in andere functies accepteren. Als we daarin slagen dan komt het wel goed met die identificatie met de nieuwe organisatie. Dan wordt het vanzelf 'onze' beroepsorganisatie.



BERRY WAMMES

algemeen directeur a.i.

COLUMN

Accountant.nl

Voor eerdere columns en reacties zie Accountant.nl.