

IENE MIENE MUTTE?

Wie wordt partner, wie niet? Dit selectietraject verschilt per organisatie. Eén ding lijken partijen echter gemeen te hebben: de lat ligt hoog en de procedure is zorgvuldig.



Harry Gierman

Partner bij Meijburg & Co belastingadviseurs en voorzitter van de commissie 'Groen hout'

WE ZIJN TRANSPARANT OVER DE SELECTIECRITERIA

We nemen potentiële partners de maat op drie onderdelen: vaktechniek, commercie en management. Een eerste vereiste is dat de vaktechniek echt goed is. Daarnaast moet blijken of de persoon in kwestie nieuwe klanten weet aan te trekken of bestaande business kan uitbouwen. Uiteraard moet een partner ook soepel met mensen kunnen omgaan. Tot slot kijken we naar de meerwaarde die de partner in spe heeft voor de maatschap. Is de potentiële partner bijvoorbeeld een autoriteit op zijn vakgebied, meer dan bovengemiddeld goed in commercie, of blinkt hij of zij uit in management? De lat ligt daarbij hoog.

De criteria die de achtkoppige selectiecommissie 'Groen hout' hanteert staan vermeld in een heldere notitie. We zijn daar transparant in. De commissie gaat bovendien niet over één nacht ijs. Nadat een kandidaat door minimaal twee partners is voorgedragen — en dat gebeurt niet zomaar — voeren een paar leden van de commissie een gesprek met de persoon in kwestie. Ook bekijkt de commissie over een periode van vier maanden alle correspondentie van de kandidaat om een beeld te krijgen van de manier van werken. Daarnaast beoordelen ze diverse dossiers waar de partner in spe →



Flores van Emmerik

Eigenaar van HR- en psychologisch adviesbureau Dijk & Van Emmerik, ondersteunt al meer dan tien jaar bij partnerselectietrajecten

minder mensen en het vertrouwen van klanten moet er worden teruggewonnen." Van Emmerik signaleert verschillende aanpakken op het gebied van partnerselectie. "Deze zijn niet zozeer sectorgebonden, maar hebben vooral te maken met de omvang van de kantoren. De procedures bij zogenaamde 'Zuidas-kantoren' zijn doorgaans omvangrijker dan bij de minder bekende of kleinere kantoren. Ook zien we dat veel gerenommeerde kantoren het moeilijk hebben in de huidige markt en niet alle specialismen in huis kunnen en willen houden. Hierdoor ontstaat ruimte voor kleinere nichespelers met specialistische kennis. Bij dit soort kantoren is het partnerselectietraject vaak losser geregeld. Met de inhoudelijke kwaliteiten zit het daar vaak wel goed. Dergelijke kantoren letten dan ook vooral op ondernemerschap en toegevoegde waarde. We zien daarnaast dat de meeste partners tussen hun 35e en 40e worden benoemd. Senior partner worden ze vaak pas zo'n vijf jaar later. Vrouwen worden overigens zelden benoemd tot partner. Zij wensen zich vaak niet gedurende het grootste deel van hun loopbaan te committeren aan de intensieve arbeidstijden. Overigens is de balans tussen werk en privé momenteel een onderwerp van gesprek bij partnertrajecten. Ook mannelijke partnerkandidaten geven aan dit beter op elkaar aan te willen laten sluiten." ■

LEIDERSCHAPS- KWALITEITEN WORDEN STEEDS BELANGRIJKER

Het partnerselectietraject van nu is anders dan zo'n tien jaar geleden. We merken dat de factor 'mens' steeds belangrijker wordt. En dan bedoel ik niet de wederzijdse klik. Die is er vaak wel omdat de meeste partnerkandidaten uit de eigen organisatie komen. Ik doel vooral op leiderschapskwaliteiten. Organisaties letten beter dan ooit op of de kandidaat in staat is het beste uit anderen te halen en of hij of zij sympathiek overkomt bij klanten. Met name in de financiële sector heeft dit criterium aan belang gewonnen. Hier moet sinds de crisis meer gebeuren met