



WENDY GROOT

Wat goed mevrouw, wilt u leren lezen?

Mijn dochter was bijna vier jaar en zou naar de basisschool gaan. Ze is mijn oudste en ik kon niet anders dan in de rol van overenthousiaste ouder schieten - ik ga haar leren lezen! Ik apetrots naar de bibliotheek, met mijn grote kleine meid, op zoek naar boekjes om te leren lezen. Omdat ik deze zo snel niet kon vinden vroeg ik de bibliothecaresse of ze ook boekjes hadden om te leren lezen. Ach, wat goed mevrouw, wilt u leren lezen, vroeg ze mij vriendelijk. Ergens in het proces was blijkbaar de indruk ontstaan dat ik nog niet kon lezen.

In die periode was ik zelf bezig met mijn postmaster en had ik redelijk wat vertrouwen dat ik het lezen inmiddels beheerste. Ik hoef je niet uit te leggen dat dit een behoorlijke onderschatting was van mijn capaciteiten, alhoewel de bibliothecaresse het waarschijnlijk echt niet verkeerd bedoelde.

Nu hebben we het vaak over de aantrekkelijkheid van ons

accountantsberoep (en ze doen vast hetzelfde in andere beroepen). Trekken we nog voldoende jongelui aan? Zijn we interessant genoeg? Het is belangrijk dat we meebewegen met de maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende behoeften van de nieuwe generatie professionals. Maar wat volgens mij nog veel belangrijker is: zien we de capaciteiten wel die we nu al in huis hebben? Ik denk dat we al veel (jonge) professionals hebben die ons vak verder willen brengen, hart voor de maatschappij hebben en nieuwe inzichten kunnen brengen. Alleen herkennen we ze niet altijd. Te vaak zien we deze capaciteiten nog over het hoofd, ook al bedoelen we het niet verkeerd.

We zijn vaak geneigd om ons te richten op degenen die een zichtbare rol vervullen, een uitgesproken mening hebben of het meest op onszelf lijken. Op zich is dat niet verrassend. Er zijn verschillende onderzoeken die aantonen dat we gewend zijn om te vertrouwen op 'sterrenstatus' of het label 'talent'. Zo waarderen we het werk van mensen met een 'sterrenstatus' hoger dan het werk van hun collega's, zelfs als het kwalitatief van hetzelfde niveau is. Daarnaast zijn we ook geneigd collega's die zijn bestempeld als 'talenten' betere feedback te geven.

Een bekend voorbeeld uit het onderwijs is het onderzoek waarbij de leerkrachten verteld werd dat ze een aantal hoogbegaafde leerlingen in de klas hadden. Wat ze niet wisten, was dat deze leerlingen niet hoogbegaafd waren, maar dat dat willekeurig was verdeeld onder de scholieren. Het had echter wel effect. Tegen het einde van het schooljaar hadden deze 'hoofdbegaafde' scholieren zich significant beter ontwikkeld.

Hierdoor ontstaat een vicieuze cirkel. Collega's bij wie we de capaciteiten over het hoofd zien, worden minder hoog gewaardeerd en krijgen minder bruikbare feedback, waardoor ze zich vervolgens minder snel ontwikkelen. Maar als we bekend zijn met deze bias, kunnen we ingrijpen. Laten we onze (jonge) professionals op waarde schatten en ze de kansen geven die ze verdienen. En gelukkig, ze kunnen allemaal al lezen. ←

Wendy Groot RA is manager bij PwC National Office in Amsterdam, oud-bestuurslid van NBA Young Profs en PhD-kandidaat bij de Vrije Universiteit Amsterdam.