



Margreeth Kloppenburg

Margreeth Kloppenburg werkt als adviseur, auteur en spreker voor accountants en andere professionals. Ze doet promotieonderzoek naar hoe professionals beroepsinteger leren handelen.

COLUMN

DE BLAUWE ACCOUNTANT

Met de regelmaat van de klok krijg ik van financials, en dat zijn de laatste jaren nogal veel accountants en controllers, het antwoord: 'Wij zijn blauw, he'. De blik die daarmee gepaard gaat, laat zich nog het best omschrijven als een mengeling van onverholten trots met tikje defensieve saus.

Waar het 'wij zijn blauw' precies naar verwijst, blijft vaak wat onduidelijk. Ja, iets met het team, een test en dat vrijwel iedereen blauw was!

Er zijn nogal wat managementtheorieën en bijbehorende persoonlijkheidstesten – vrijwel allemaal met een beperkte wetenschappelijke basis – die met kleuren werken. Of met petten. Of met paarden. Of met eeuwenoude bronnen.

Zo vroeg ik laatst een groep van zestig ervaren interimmanagers – ik wist ook niet dat je zoveel interimmanagers kon hebben – bij een grote bank hoeveel testen zij in hun loopbaan tot nu toe invulden. De recordhouder doorstond maar liefst zeven persoonlijkheidsmetingen. Wat moet je daar nou mee? De uitslag van dit type testen laat teamleden zien wat hun bijdrage is in de wijze van samenwerken, los van hun inhoudelijke expertise. En een groot nadeel van zo'n test is dat je dus rare gesprekken met elkaar gaat voeren als je niet uitkijkt.

Maar meer dan alleen 'raar' geeft de uitspraak 'wij zijn blauw' weer dat iets wat is bedoeld als een praktisch hulpmiddel bij het samenwerken, nogal oppervlakkig

effect lijkt te hebben. Alsof je klaar bent als beroepsgroep, nu je weet in welk vakje je thuishoort.

Dat is jammer, want de gedachte erachter snijdt wel degelijk hout: investeer in psychologische diversiteit in teams die complexe taken moeten uitvoeren, want dat overstijgt alle andere verschillen – zoals sekse, religie, leeftijd, senioriteit en culturele achtergrond – en leidt tot verrassender uitkomsten.

Ook is er beslist voordeel te behalen uit een beginnend inzicht in hoe jij je opstelt als je samen met anderen een taak volbrengt. En het kan helpen als je net even iets beter begrijpt hoe jij bij voorkeur communiceert of hoe een ander dat doet.

Zoals ik met enige regelmaat moet doen als ik nauw samenwerk met accountants en ze mijn optimisme en creativiteit vooral ervaren als beperkte realiteitszin en volstrekte chaos, en ik hun kwaliteiten als accuratesse en zorgvuldigheid beleef als in beton gegoten conservatisme en eindeloos gemekker over details. Het kost tijd en moeite om door zo'n fase heen te komen als team en verschillen als potentiële bron te ervaren.

Dus hoewel de validiteit van vrijwel alle testen nogal te wensen overlaat, blijft de grondgedachte wel overeind. Slim gebruikmaken van verschillende kwaliteiten – expertise en manier van samenwerken – leidt tot een beter en origineler eindproduct.

En blauw? Smurfen, die zijn blauw. ←