



Prettige simpelheid

Vakmanschap is weer helemaal hot! Zet professionals in hun kracht en het succes lacht je toe. Gelukkig begrijpen we steeds beter hoe vakmanschap kan worden gestimuleerd. Desondanks is het slechten van barrières om vakmanschap daadwerkelijk tot wasdom te laten komen een weg van de lange adem. De ingrediënten zitten vaak verstopt in het DNA van de organisatie. Dat de HR-knop hierbij relevant is, maakt ons werk waardevol.

Er zijn maar weinig beroepen waarbij de relatie tussen vakmanschap en zakelijk succes zo evident is als bij advocaten. De kracht van een advocaat ligt in een diepgaande vakexpertise en een zeer grote mate van toewijding aan de case. Omdat voor cliënten vaak grote belangen op het spel staan, ligt de lat altijd hoog en wordt volledig commitment en permanent presteren gevraagd. Deze context doet vermoeden dat advocatenkantoren hun HR-beleid en *people management* op een excellente wijze hebben ingericht én uitvoeren.

Uit een rondgang langs advocatenkantoren blijkt dat de werkelijkheid anders in elkaar steekt. Vaak zijn instrumentele HR-randvoorwaarden prima op orde, maar wordt hier in de praktijk beperkt gebruik van gemaakt.

Ze sluiten onvoldoende aan. Maar belangrijker nog: advocaten (lees professionals) worden primair gedreven door inhoudelijke klantzaken, en niet door interne zaken. En de organisatie waarin ze toevallig werken moet hen hier vooral niet in hinderen.

Interessant is dat er (onlangs wetenschappelijk bewezen) eigenlijk maar één basale wet geldt in dit soort organisaties: de duurste advocaat met de meeste expertise sleept de beste deal voor klanten eruit¹. De besten komen vanzelf bovendien. Dit zorgt ervoor dat alles binnen deze organisatie gericht is op het in stelling brengen van de toppers. Succesvolle advocaten die het verschil maken. De rest is niet onbelangrijk, maar wel ondergeschikt. Een prettige simpelheid. De gedachte die dit bij mij oproept is: geldt dit principe eigenlijk niet overal waar professionals de dienst uitmaken?

De hieraan gekoppelde HR-vraag is: houden onze heersende HR-overtuigingen en instrumenten voldoende rekening met de beleveringswereld van echte vakprofessionals? Creëren we voldoende ruimte voor de uniekheid van talent, de erkenning van persoonsgebonden kennis en toegevoegde waarde van het individu (of team), en differentiatie in waardering van succes? En borgen we in ons leiderschap en onze cultuur dat dit op een faire manier gebeurt? Wie het weet mag het zeggen!

¹. (FD, 6 november)