

# ‘Wij willen ons onderscheiden van al die vrije jongens en meisjes’

Eén tuchtcollege en gedragscode voor 60.000 adviseurs die opkrabbelen uit de crisis

Jan Fred van Wijnen  
Nijmegen

Voorzitter Winfried Poelmann van de tuchtcommissie opent de zitting met een korte samenvatting van de feiten. ‘Vorig jaar rees een geschil tussen Hans van Berkel, voormalig directeur van auteursrechtenorganisatie Sena, en het bestuur van Sena.’ Hij praat rustig, bijna bezwerend, terwijl zijn witgrijze kuif vrolijk meewiegt op het ritme van zijn woorden.

‘Adviesbureau Twynstra Gudde kreeg opdracht van het bestuur om de organisatiestructuur van Sena in kaart te brengen. Er zijn verschillende medewerkers gesproken. Van Berkel heeft daar niet op kunnen reageren. Hij was onaangenaam verrast dat hij het eindrapport voor het eerst zag tijdens zijn ontslagzaak.’

Karin Bodewes, de advocaat van Van Berkel, reageert gepikeerd. Onaangenaam verrast? ‘Het was ongekend kwetsend.’

Alle betrokkenen zitten rondom een ovale tafel op het Nijmeegse advocatenkantoor Poelmann Van den Broek. In het midden zeten drie tuchtrechters, links de beklagde consultants van Twynstra Gudde met hun advocaat, en rechts de klagende Van Berkel met zijn eigen advocaat. De setting is informeel, maar de sfeer bepaald niet. Hier staan reputaties op het spel.

Van Berkel werd in het rapport zwart afgeschilderd. Hij zou een veel te dominante bestuurder zijn, en Twynstra adviseerde hem de laan uit te sturen. Een obligaat advies, want terwijl de consultants nog met hun onderzoek bezig waren, was de ontslagprocedure al begonnen. Bovendien was dat advies een eigen initiatief van Twynstra, die de onderzoeksopdracht hiermee een eigen draai gaf. Maar dat is niet het probleem van vandaag. Het kantoor staat in de beklagdenbank omdat het Van Berkel niet de kans heeft gegeven te reageren op (anonieme) beschuldigingen in het rapport. Van Berkel heeft het rapport zelfs niet gekregen. Er was geen ‘wederhoor gepleegd’. De belangrijkste spelregels van het beroep zijn geschonden.

Van Berkel, zo licht hij toe, hoopt te bereiken dat ‘nooit meer iemand hoeft mee te maken wat ik heb meegemaakt’.

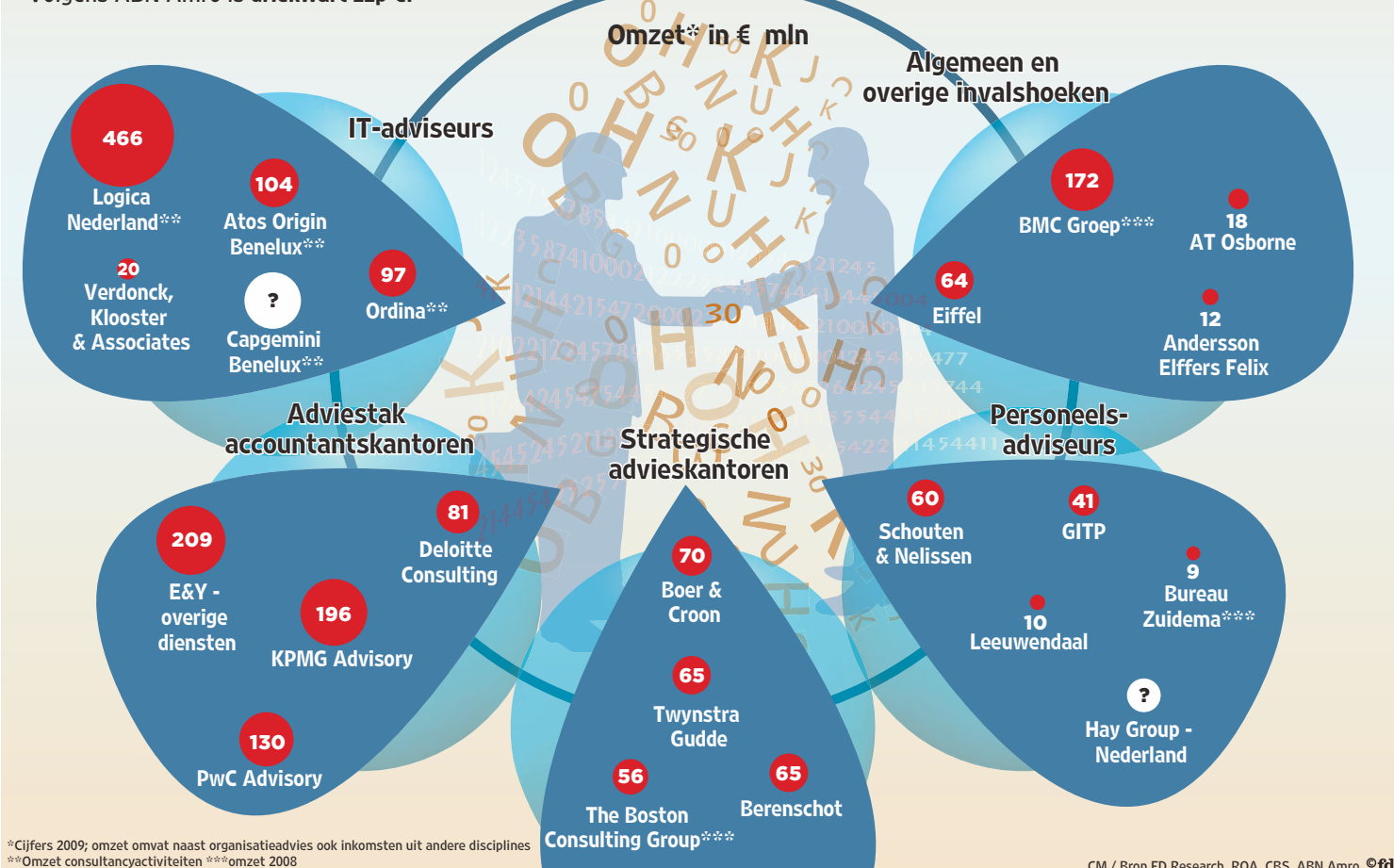
Het tuchtcollege van consultants (officieel: de Commissie van Toezicht) is een niet al te bekend orgaan. Uitspraken worden anoniem gepubliceerd, hoewel de zittingen openbaar zijn. Tot nu toe is het voorbehouden aan bureaus en adviseurs die vallen onder de brancheorganisaties ROA en Ooa (zie kader). Bij elkaar zo’n 5000 adviseurs.

Maar de wereld verandert, aldus ROA-voorzitter Rolf Sterk (zelf partner van bureau Cordes). ‘Opdrachten worden veelzijdiger, we moeten er vaak adviseurs bij betrekken uit heel andere disciplines, zoals communicatie of beleidsonderzoek. De gedragsregels van andere brancheverenigingen waren verschillend en niet altijd even stevig als de onze. Maar wij willen wel kunnen garanderen dat iedereen even zorgvuldig werkt.’

## Een gemêleerd gezelschap

De Nederlandse markt van organisatieadviseurs

- De sector **organisatieadvies** is een moeilijk te definiëren sector
- Volgens het CBS zijn er in Nederland ruim **40.000 organisatieadviesbureaus**
- Ca. 95% bestaat uit bureaus met **minder dan 5 personen**
- Volgens ABN Amro is **driekwart zzp-er**



De verenigingen ROA en Ooa hebben nog zes andere disciplines erbij gehaald, die met hulp van Nyenrode Business Universiteit een gezamenlijke gedragscode met tuchtrecht opstellen. Eind dit jaar vallen er 60.000 mensen onder deze regeling. Het aantal tuchtzaken, zo verwacht de ROA-voorzitter, zal dan stijgen van gemiddeld 6 per jaar naar 60 per jaar.

‘De meeste klachten ontstaan omdat opdrachten tijdens het werk steeds verder worden uitgebreid’, zegt hij. ‘De ernstigste

klachten gaan altijd over beschadiging van personen.’

Het doel van deze tuchtrechtexpansie is commercieel, aldus Sterk. ‘Wij willen ons onderscheiden van al die vrije jongens en meisjes. Veel advieswerk gebeurt door netwerken van zelfstandige consultants, die geleghedensallianties sluiten. Soms gaat dat goed, soms niet.’

Het verweer dat Twynstra voor het Nijmeegse tuchtcollege voert,

is ronduit opmerkelijk. Ze geven hun fout toe. Sterker nog, ze vinden het heel erg.

‘We zijn het vergeten. Maar het is gebeurd en we kunnen het niet meer veranderen’, aldus een Twynstra-consultant.

Maar waarom dan het rapport wel aan de advocaat van Sena sturen, vraagt de voorzitter. ‘Je begrijpt toch dat zo iets gebruikt wordt in de ontslagprocedure tegen Van Berkel?’

‘Gewoon niet aan gedacht’, is het ietwat verbluffende antwoord. ‘Achteraf denk je, hoe kun je zo stom zijn geweest.’

‘Verder is het een prima rapport’, zegt de advocaat van Twynstra snel. ‘Er is geen schade aangebracht aan het belang van de heer Van Berkel, want hij heeft een heel goede afscheidsgeregeling gekregen. Dus wees genadig en leg geen maatregel op.’ De uitspraak is binnen zes weken.

Reageren [vanwijnen@fd.nl](mailto:vanwijnen@fd.nl)

## Tuchtrecht Voor elk advies

Eind dit jaar hebben de volgende brancheverenigingen, met in totaal zo’n 60.000 leden, één gedragscode met tuchtrecht:

- Vereniging van en voor Register Informatici (VRI)
- Vereniging voor Beleidsonderzoek (VBO)
- Raad voor Interim Management (RIM)
- Nederlandse Vereniging voor Interim Managers (NVIM)
- NLingenieurs
- VPRA, brancheorganisatie voor public relations
- Orde van Organisatiekundigen en adviseurs (Ooa)
- Raad van Organisatie-Adviesbureaus (ROA)

## Medioren

# Nog niet helemaal uit gevarenzone

In het jaar 2010, het jaar ná de zwaarste crisis die de meeste Nederlandse managementadviseurs zich kunnen heugen, hebben de grote bureaus een gevoelige aderlating ondergaan. Nadat de omzet in 2009 was gezakt met gemiddeld zo’n 15%, namen ze het jaar daarop afscheid van bijna 9% van hun medewerkers. Het hardst getroffen zijn de zogeheten medioren. Dat zijn adviseurs die het stadium van leerling zijn ontgroeid, maar die nog niet zelfstandig grote opdrachten uitvoeren.

Branchevereniging ROA sloeg hierover alarm. De medioren zweven tussen junior en senior in, maar zijn heel belangrijk voor het voortbestaan van een kantoor. Ze hebben al veel kennis en ze zijn de natuurlijke opvolgers van de senioren, die het kantoor dragen.

‘De uittocht van dit aanstormende talent’, aldus ROA-voorzitter Rolf Sterk, ‘betekent dat we de komende jaren weer veel geld en moeite moeten steken in het opbouwen van een nieuwe generatie.’

Hoe gaat het nu met deze bedreigde generatie?

‘De medioren krijgen weer kansen’, zegt Sterk. ‘Veel zijn toch in dienst gehouden, ook al was er weinig werk. Nu kunnen ze worden

**Bedreigde generatie die zweeft tussen junior en senior krijgt weer nieuwe kansen op serieus werk**

den meegetrokken in het werk dat de senioren krijgen. Dat werk neemt weer een grote vlucht. Het gaat nog steeds om saneringsopdrachten, maar ook om het slimmer inrichten van werkprocessen.’

Een groter probleem zit hem bij een generatie adviseurs die aan het begin van de recessie nog werd gespaard: de junioren. De ROA heeft nog geen jaarcijfers binnen — dat zijn de aantallen leden die contributie betalen, een betrouwbare indicator — maar de ROA-voorzitter vermoedt dat de grootste klappen zijn gevallen bij bureaus die veel jonge medewerkers inzetten bij automatiseringsprojecten. ‘Het lukt niet om de grote aantallen junioren van een paar jaar terug aan het werk te houden.’

