



Wees open en eerlijk over de cultuur binnen de eigen organisatie. Alleen daarmee trek je de juiste nieuwe mensen aan, meent Marjan Heemskerk.

DISCUSSIE | Column | 03 maart 2020

Waarom 'the war on talent' nu écht irritant is

🕒 Leestijd van ongeveer 4 minuten 💬 4 reacties

Young professionals (en ook de inmiddels niet meer zo young professionals) worden continu bestookt met de mooiste aanbiedingen van andere accountantskantoren. Een steeds groter wordend tekort aan financials aan de ene kant en verdergaande regelgeving en dus ook werkdruk aan de andere kant, zorgen ervoor dat we er nu écht niet meer omheen kunnen: 'the war on talent is on'.

Een mail van een recruiter:

Hoi <naam invullen>,

Hoe gaat het? Ik zie dat je werkzaam bent bij <huidig kantoor invullen>. Bevalt het daar nog? Momenteel hebben wij een mooie kans voor je die perfect bij je zou passen. Ons kantoor is jong en dynamisch en je hebt volop doorgroeimogelijkheden. Ook garanderen wij een goede work life balance. Heb je volgende week tijd om dit door te spreken? Op welk nummer kan ik je bereiken?

Dergelijke e-mails zijn dagelijkse kost en er wordt op deze manier continu aan je getrokken als financial. Echt rustig aan het werk is er daardoor niet bij. Maar waarom vind ik dit nu zo'n probleem? Je

LAATSTE DISCUSSIE

FAR | 03 juli 2020

FAR online conferentie: 'Afgeven Going Concern-verklaring lijkt op aanpak COVID-19'

DISCUSSIE | Column | 02 juli 2020

Winterfeest

DISCUSSIE | Opinie | 30 juni 2020

De controleverklaring bij een IFRS-jaarrekening is strijdig met Titel 9 en NVCOS 700

DISCUSSIE | Column | 29 juni 2020

Accountants Wirecard lijken dezelfde fouten te maken als bij eerdere fraudes

DISCUSSIE | Column | 25 juni 2020

Dank je wel! Daar doe je het voor...

[Meer discussie](#)

kunt de mail toch eenvoudig beantwoorden met "Dank je, geen interesse". Of zelfs gewoon verwijderen zonder een reactie te geven?

Waarom is dit een probleem?

De e-mails zelf zijn dus het probleem niet. Het zorgt vaak juist voor hilariteit op kantoren wanneer de verkeerde namen gekopieerd worden ("*wie is Pjötr?*"), of twee collega's op hetzelfde moment exact dezelfde e-mail ontvangen.

Het ligt meer aan de achterliggende gedachte: de onrust die het veroorzaakt binnen teams. Want "stel dat iemand er wel op reageert, wie moet al het werk dan doen?" Omdat de aanbiedingen, de een nog mooier dan de ander, de young professionals om de oren vliegen, zit niemand écht rustig. Het zorgt juist voor meer afleiding van je werk.

Natuurlijk hoort een hoger dan gemiddeld verloop erbij in de accountancy en dit zal ook nooit verdwijnen. Maar door de enorme *war on talent* wordt dit nu alleen maar ingewikkelder en kan er nog minder focus naar het werk uitgaan. Terwijl er door alle kantoren in feite in dezelfde vijver gevist wordt. Eens in de zoveel tijd vindt een wisseling van de wacht plaats en een *shuffle* in die vijver. Maar in feite is dat niets meer en niets minder dan een verplaatsing. Waar de ene week euforie is om een nieuwe collega (en vooral: de extra handjes), is dit snel teniet gedaan door een vertrekkende collega ("*help, wie neemt al die klanten over dan?*").

Daar komt nog bij dat dergelijke e-mails echt geen zin hebben. Ze zijn ontzettend onpersoonlijk en werken eerder averechts (zeker als verkeerde personen worden gekopieerd, zoals ik al aanhaalde). Bovendien zoeken mensen die graag van kantoor willen wisselen, zelf wel naar een ander kantoor. Ze kijken rond in hun kenniskring en vragen rond naar elementen die ze zelf belangrijk vinden in hun werk. Standaardteksten gaan daar echt niets aan toevoegen.

Wat werkt dan wel?

Omdat ik niet geloof in alleen maar zeuren, moet ik ook aangeven wat mijns inziens wél zou werken. Want laten we eerlijk zijn: het werk is overal (grotweg) hetzelfde. Dat zou ook moeten, want iedere accountant moet voldoen aan dezelfde wet- en regelgeving. Waar je dus het verschil mee kunt maken als kantoor om mensen aan te trekken: **cultuur**.

Wees daarom open en transparant over de cultuur die bij jou op kantoor heerst. Want alleen door daar eerlijk over te zijn, trek je de juiste mensen. Mensen die qua cultuur passen bij het team en bij je klanten.

Doe je dit niet, en focus je bijvoorbeeld te veel op het 'random' aannemen van iedereen die maar een beetje aan de vereisten voldoet, dan heb je binnen de kortste tijd collega's die niet bij de huidige cultuur passen, het niet naar hun zin hebben en binnen *no time* weer vertrokken zijn. Nog meer onrust en afleiding tot gevolg, allemaal zaken die niet goed vallen binnen de huidige werkdruk waar accountants al mee te maken hebben.

Cultuur moet matchen met wat je naar buiten brengt

Denk dus goed na over het beeld dat je naar buiten wilt brengen en zorg dat dit matcht met jullie unieke cultuur. Dus alleen wanneer je écht een jong en dynamisch kantoor bent, breng je dat op die manier naar buiten. En niet alleen omdat je denkt dat young professionals hiernaar op zoek zijn.

Het naar buiten brengen van je cultuur kan ook op verschillende manieren. Zelf geloof ik erin dat je vooral een manier zou moeten kiezen die past bij je kantoor. Wil je dit graag met vlogs uitdragen, maar krijg je geen enkele collega zo gek om dit ook daadwerkelijk te doen? Iemand dwingen heeft een averechts effect, dat zien de professionals ook wel. Aan de andere kant zie ik bijvoorbeeld steeds meer kantoren die events organiseren voor young professionals en studenten waarbij het event écht aansluit bij de kantoorcultuur. En waarmee ze dus de juiste mensen aan zich weten te binden.

Denk aan de lange termijn

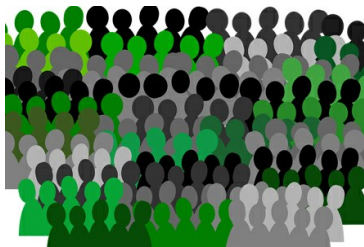
Vertrekkende collega's zullen er altijd bij horen, al geloof ik dat het nu wel extreme vormen heeft aangenomen. Denk daarom als kantoor en als finance professional vooral aan de lange termijn. Wat is het beste voor je team, je klanten en voor jezelf? Op dat moment ga je ook de keuzes maken waar je op lange termijn gelukkig van wordt.

Wat vindt u van deze column?

Reageer

Marjan Heemskerk is registeraccountant. Sinds 2016 blogt en vlogt ze als The Happy Financial over persoonlijke financiën en bespreekt thema's voor ondernemers in het mkb. Eerder werkte ze bij PwC, BDO en Witlox Van den Boomen.

GERELATEERD



NIEUWS | 18 juni 2020

Werkloosheid loopt door coronacrisis op tot 3,6 procent

De werkloosheid in Nederland is, mede als gevolg van de coronacrisis, opgelopen tot 3,6 procent van de beroepsbevolking van 3,4 procent een maand eerder.

→



NIEUWS | 12 juni 2020



Historische daling aantal werkenden in april

Het aantal werkenden in Nederland is in april fors afgenomen. De daling met 1,8 procent is volgens het Centraal Planbureau (CPB) "historisch sterk". Toch is het... →



NIEUWS | 11 juni 2020

Arbeidsmarkt accountancy blijkt coronaproef

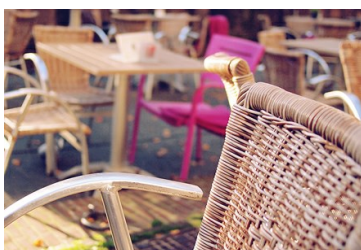
De vraag naar accountants lijdt nauwelijks onder de coronacrisis. Na een terugloop in het eerste kwartaal stijgt het aantal vacatures weer. →



NIEUWS | 10 juni 2020

'Mogelijke personeelstekorten door aanvullend geboorteverlof'

Loonstrookverwerker ADP waarschuwt voor mogelijke personeelstekorten met als het aanvullend geboorteverlof van kracht wordt. →



NIEUWS | 10 juni 2020

'Aantal beschikbare banen neemt niet verder af'

Het aantal vacatures is in de eerste week van juni niet verder gedaald. In sommige sectoren was zelfs een verbetering te zien. →

Aanmelden nieuwsbrief

Ontvang elke werkdag (maandag t/m vrijdag) de laatste nieuwsberichten, opinies en artikelen in uw mailbox.

Bent u NBA-lid? Dan kunt u zich ook aanmelden via uw [ledenprofiel op MijnNBA.nl](#).

Uw e-mail adres

Aanmelden

Accountant is een uitgave van de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA).

NBA

ACCOUNTANT.NL

[Home](#)
[Nieuws](#)
[Discussie](#)
[Vaktechniek](#)
[Achtergrond](#)
[In & Uit](#)
[Feiten & Cijfers](#)
[Tucht](#)

DOSSIERS

[Arbeidsmarkt](#)
[ICT](#)
[Opleiding](#)
[alle dossiers](#)

[Fiscaal](#)
[Kwaliteit en toezicht](#)
[Pensioen](#)

[Fraude en witwassen](#)
[Mkb](#)
[Publiek belang](#)

Accountant maakt gebruik van cookies om de website te analyseren en te verbeteren en om advertenties te tonen. Door op 'akkoord' te klikken geeft u toestemming voor het gebruik van cookies. In de [cookieverklaring](#) vindt u meer informatie over het gebruik van cookies op deze site.

Akkoord

© 2020 NBA (0 6 0 0) | [Contact](#) | [Disclaimer](#) | [Privacyverklaring](#) | [Cookieverklaring](#) | [Spelregels debat](#) | [Volg ons op Twitter](#) | [NBA.nl](#)