



# 88



**Advies  
groep '88**

## Fiscaal talent raakt vaak gedemotiveerd door kantoorcultuur

**Dat de wereld verandert en dus ook 'de accountancy' is wel duidelijk.**

**Automatisering zorgt ervoor dat de nadruk als nooit tevoren op de advieskant komt te liggen.**

Dit strekt verder dan de praktijk van de accountant. Ook bijvoorbeeld de salarisadministratie heeft hiermee te maken. Lag de nadruk vroeg op verwerken, nu op de advieskant. En binnen de fiscale afdeling zien we verbreding op gebieden als estate planning en financiële planning. Kortom, medewerkers van accountantskantoren hebben te maken met stevige veranderingen. En dat levert nogal wat uitdagingen op.

### **Tweedeling personeel**

Steeds vaker verneem ik geluiden dat er een tweedeling plaatsvindt op kantoor. De ene helft vindt de ontwikkelingen spannend, de andere helft wil alles houden zoals het altijd is geweest. En dat zorgt voor onrust en uiteindelijk verloop.

### **Big Four talenten**

Steeds meer en juist ook kleinere kantoren schreeuwen om fiscalisten met een Big Four achtergrond. Die zijn goed opgeleid, getraind en gewend aan een omgeving met dynamiek die ontwikkelingsgericht is. Nou is natuurlijk niet elke Big Four fiscalist even getalenteerd, maar ik begrijp wel waarom 'dit publiek' gewild is. Maar eenmaal aan boord, gaat het toch vaak mis.

### **Demotivering**

Want eenmaal aan boord, begint het echte werk. Men heeft de handtekening onder de arbeidsovereenkomst gezet vanwege kreten als; ontwikkeling, meebouwen aan de praktijk, commercialiteit en doorgroei. 'Wij zijn een kantoor met visie, korte lijnen en zien alleen maar de voordelen van automatisering'. Toch lopen deze kandidaten vaak tegen een muur van weerstand op. Weerstand die de partner van het kantoor ook niet kan beslechten. Met alle gevolgen van dien zoals tegenwerken, zwartmaken of in het minst ergste geval, demotiveren. Het aangenomen talent trekt na een jaar z'n conclusie en vertrekt. Een situatie waarmee je als kantoor op achterstand komt te staan. In ieder geval niet verder komt.

### **Verandering**

Verandering gaat bijna altijd gepaard met verlies op korte termijn, maar winst op de lange. Partners moeten zich goed beseffen dat het binnenhalen van talent niet voldoende is. Begeleiding, positionering en bewaking zijn daarna belangrijk. Ga met de 'weerstanders' aan de slag. Ga het gesprek aan. Ze 'rustig' laten zitten is geen oplossing.

### **Welk kantoor heeft hier niet mee te maken?**

Dat zijn veelal kleine kantoren die kortgeleden zijn opgericht door fiscalisten of accountants die 'het' anders zien en willen. Vanuit zelfstandigheid vertrokken en met grote kennis van hoe het wel moet.

Bij dit type kantoren zie ik stevige groei (bovenop de klant zitten en volop in de advisering) gebaseerd op goede automatisering en collega's die hetzelfde denken. Veranderingsgezindheid die niet alleen goed verkoopt bij klanten, maar ook bij aan te trekken fiscalisten en accountants. Een fris kantoor, kansen te over en inzetten op groei. Werken aan een doel met gelijkgestemde collega's. Dat merkt de klant en versterkt je kantoor.

Martijn Betgem *recruiter Tax* [martijn@groep88.nl](mailto:martijn@groep88.nl)



**Experts in werving & selectie**

Adviesgroep '88 is een gespecialiseerd bureau voor de werving & selectie van Accountants en Fiscalisten. Sinds 1988 hebben wij al meer dan 1500 kandidaten succesvol bemiddeld naar een nieuwe uitdaging.

Voor meer info, bel met een van onze consultants op: 0297-241459 of check onze website: [www.groep88.nl](http://www.groep88.nl)

