

'Minder op intuïtie,
meer op feiten'



Visser & Visser behoudt menselijk kapitaal *Competentiemanagement biedt kansen*

Accountantskantoren in Nederland worstelen met het behouden van “menselijk kapitaal”. De vergrijzing, beperkte instroom en het imago van de branche zorgen ervoor dat de vijver lijdt aan overbevissing. Het wordt steeds belangrijker eenmaal verworven medewerkers te behouden en mogelijkheden te bieden voor doorontwikkeling. Door de veranderende accountancybranche wijzigt bovendien het profiel van “de accountant”, een ontwikkeling die veel stof op doet waaien. Visser & Visser pakt competentie management concreet aan.

Het accountants- en belastingadvieskantoor Visser & Visser heeft ruim tweehonderd medewerkers verdeeld over zeven vestigingen verspreid door Nederland. Het kantoor werkt sinds 2009 met Competentiemanagement van AFAS, een integraal onderdeel binnen AFAS HRM. 'Competentiemanagement wordt voor ons als accountants- en belastingadvieskantoor steeds belangrijker bij het behouden van ons menselijk kapitaal,' zegt Annelien Veldman, projectleider competentie management en P&O-er bij Visser & Visser. 'Sturen op gewenste organisatie-, discipline- of functiecompetenties is nu mogelijk', legt zij uit. Dankzij dit systeem is een kantoor niet alleen in staat bestaande medewerkers te behouden, maar kan het ook inspelen op de toekomstige behoefte aan bepaalde competenties. Het wervings- en selectieproces kan hiervan profiteren, omdat de P&O-er precies weet wat de organisatie of discipline nodig heeft.

 **VISSER&VISSER**
ACCOUNTANTS
BELASTINGADVISEURS

Interview met Annelien Veldman
Projectleider competentie management
en P&O-er

Inzicht

'De belangrijkste doelstelling toen we startten met competentie management was betere borging van evaluaties en voortgang van ontwikkelpunten, zowel op medewerkersniveau als op disciplineniveau. Doordat deze gegevens nu goed geborgd zijn kunnen we gefundeerde signalen afgeven wat betreft blijvende inzetbaarheid en ontwikkeling van ons personeel.' Voorheen werkte Visser & Visser met papieren medewerkdossiers waarin zowel het beoordelings- als het functioneringsgesprek werd vastgelegd. Competentiemanagement ondersteunt het voorbereiden van de voortgangsen evaluatiegesprekken. In geval van het evaluatiegesprek vullen zowel de leidinggevende als de mentor en de medewerker een evaluatie-enquête in. Dat leidt tot een gedegen analyse van de competentieontwikkeling van de medewerker ten opzichte van de norm die wij succesvol achten voor desbetreffende functie. De digitalisering van competentie management zorgt ervoor dat management en medewerkers altijd inzicht hebben in de gemaakte afspraken. Het digitale dossier faciliteert medewerker en leidinggevende nu om na te denken over de competenties waarin ze nog kunnen groeien en hoe dit in relatie staat tot het team', licht Veldman toe. 'Competentieontwikkeling is met de toepassing van deze applicatie meer een managementinstrument geworden. Natuurlijk kost invoering van een dergelijke applicatie inspanning, maar als Visser & Visser ergens voor gaat, dan gaan we er 100% voor, zo ook met competentie management" aldus Veldman.

Meerwaarde

De evaluatierondes zijn nu net achter de rug bij Visser en Visser. 'Als P&O-er zie ik absoluut de meerwaarde van competentie management. Binnen de organisatie is het een uitdaging om die meerwaarde voor het

voetlicht te brengen. Competentiemanagement vraagt namelijk investering; investering in tijd en tijd is geld', zegt Veldman. Toch waarden de medewerkers de nieuwe manier van beoordelen. Tijdens een interne evaluatie geeft ruim 80% van de respondenten aan dat de module Competentiemanagement voldoet aan de verwachtingen die ze ervan hadden. 70% beoordeelt de module als goed. 'Deze resultaten zijn voor ons een teken aan de wand. Competentiemanagement levert wel degelijk veel op! Competentiemanagement helpt ons juist om te zien waar iemands kracht en kwaliteiten liggen, zo krijgen we de juiste persoon op de juiste plek. Dat blijft voor ons belangrijk. We zijn betrokken bij de persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers en competentie management is een mooi instrument om dat op een professionele manier te ondersteunen', benadrukt Veldman.

Toekomst

Visser & Visser werkt nu twee jaar met AFAS Competentiemanagement. Wat heeft het opgeleverd? 'Je betreft de medewerker bij zijn evaluatie en faciliteert organisatie en medewerkers om ontwikkeling van medewerkers als een gezamenlijk doel handen en voeten te geven in de dagelijkse praktijk. Het evaluatieproces is inzichtelijker geworden. We binden goede krachten aan de organisatie en houden medewerkers blijvend inzetbaar doordat we inzicht hebben in waar en hoe het opleidingsbudget het beste kan worden besteed', aldus Veldman. 'Met het oog op de toekomst hebben we zeker wensen zoals een signaal op het aflopen van de opleidingsstreefdatum of een koppeling tussen de beoordeling en een beloning in AFAS Payroll. Competentiemanagement zorgt voor meer slagkracht en helpt ons de evaluatie van de medewerkers te baseren op feiten in plaats van op intuïtie.'

'Competentiemanagement levert veel op!'

Binnen AFAS Profit is Competentiemanagement een geïntegreerd webonderdeel in AFAS HRM. Hiermee kan de medewerker met behulp van een enquête zijn of haar eigen competenties beoordelen, tegelijkertijd doet een leidinggevende dit ook. Hieruit komt een ontwikkelingsplan, dat digitaal wordt vastgelegd in het dossier van de medewerker. De enquêtes zijn de basis voor het Persoonlijk OntwikkelingsPlan en leggen op effectieve manier de vinger op de pijnlijke plek. Aan de module zijn naast de standaard competenties ook de SRA-competenties toegevoegd, 360 graden evaluaties zijn standaard.



AFAS ERP Software
Postbus 310
3830 AJ Leusden
Tel: 033-43 43 883
www.afas.nl