

Ruim baan voor toptalent in fiscaal advies

'Ieder mens is uniek en je maakt gebruik van elkaars talenten'

Leiderschap draait bij de belastingadviseurs van KPMG Meijburg & Co om het bij elkaar brengen van de belangen van de organisatie en de werknemer. Dat betekent onder meer dat professionals ruimte krijgen om zichzelf te ontplooiën en de verschillende talenten kunnen benutten die zij meebrengen.

Toptalent voor fiscaal advies is dun gezaaid, constateert bestuursvoorzitter Jaap Rog van KPMG Meijburg & Co. "De groep mensen met de juiste achtergrond is klein. Wil je die aanspreken, dan heb je als organisatie een helder profiel nodig. Je moet goed duidelijk kunnen maken waar je voor staat en wat je als organisatie te bieden hebt. De jonge generatie eist nadrukkelijker haar plek op. Vijfentwintig jaar geleden was dat anders. Nieuwelingen moesten toen gewoon hard werken en verder hun mond houden. Nu is het tweerichtingsverkeer. Als partner moet je nu meer dan vroeger bewust zijn van je eigen karakter." Jannie Alting Siberg-Kuipers, verantwoordelijk voor humanresourcesmanagement, herkent die verandering. "De jonge generatie is assertiever en directer.

Die verwacht dat leidinggevendenden beslissingen uitleggen in plaats van ze te presenteren als voldongen feiten. Ze hebben meer van de wereld gezien dan mensen die enkele decennia terug aan het begin van hun carrière stonden. En ze stellen meer eisen aan een werkgever. Werken moet leuk zijn. Het is zaak om doelen van de organisatie en persoonlijke doelen zo op elkaar af te stemmen dat er een collectieve ambitie ontstaat."

INNOVATIE

Voor KPMG Meijburg & Co is de instroom van nieuw talent van wezenlijk belang, zegt Rog. "De globalisering vraagt om innovatie in onze dienstverlening. Jonge, dynamische mensen zijn bij uitstek in staat om nieuwe mogelijkheden en producten te ontwikkelen." Dit pleidooi voor jong talent laat onverlet dat belastingadvies een ervaringsvak is. Met andere woorden: voor de beste inhoudelijke adviezen is en blijft ervaring een keiharde vereiste. Maar die ervaring moet je wel kunnen opbouwen. Ook daarom steekt KPMG Meijburg & Co veel energie in werving en binding van talent. Alleen zo kan de organisatie continuïteit op lange termijn garanderen. "Behalve 'preferred employer' willen we generatieproof zijn", aldus Alting Siberg.

Het vraagt leiderschap om aan de wensen van veeleisend toptalent tegemoet te komen, zonder de doelstellingen van de organisatie uit het oog te verliezen. In eerste instantie om toptalent te vinden. Vervolgens om dat te binden. Alting Siberg: "De eerste vijf jaar zijn cruciaal. Mensen die worden gegrepen door de organisatie en het vak gaan niet meer zo snel weg. Het is zaak om in de eerste vijf jaar te laten zien waar je voor staat. Leiderschap

speelt daarin een cruciale rol. Leidinggevendenden moeten ruimte bieden om talent tot bloei te laten komen."

MAATWERK

Het geven van verantwoordelijkheid is een manier waarop KPMG Meijburg & Co talent ruimte voor ontwikkeling geeft. Verder kijkt de organisatie goed naar de talenten die mensen meebrengen. "We zijn wars van functieomschrijvingen", zegt Alting Siberg. "Ieder mens is uniek en je maakt gebruik van elkaars talenten. Zo maken we het collectief sterker."

Daarnaast, vindt Rog, is het belangrijk om initiatieven te ondersteunen die buiten de reguliere bedrijfsvoering vallen. "Medewerkers kunnen subsidie aanvragen voor projecten die zij interessant vinden. Dat loopt uiteen van een waterput in Zuid-Afrika tot een sportdag voor kinderen in Amstelveen." Volgens Alting Siberg maken hiervan vooral jongere werknemers gebruik. "De jonge generatie vraagt al bij een sollicitatie expliciet naar zulke initiatieven. En heeft daar vervolgens een oordeel over. Zij zijn zich heel bewust van wat er maatschappelijk speelt."

Ook moeten leidinggevendenden tegenwoordig meer rekening houden met de balans tussen werk en privé, vervolgt ze. "Werknemers willen flexibeler hun uren kunnen invullen. Dat vereist dat je daar faciliteiten voor beschikbaar stelt." Het gebruik van smartphone en de mogelijkheid om vanuit huis in te loggen op het bedrijfsnetwerk zijn inmiddels vanzelfsprekend. Verdere uitbreiding is op komst, weet Rog. Hij vertelt over digitale ontsluiting van kennis, waarin KPMG Meijburg & Co veel investeert. "De hele fiscale bibliotheek staat straks op de iPad. Vroeger moest je voor een antwoord soms wel in vijftien boeken duiken."

CLIENTS FIRST

Digitale ontsluiting van vakinformatie maakt werken niet alleen flexibeler. Het past daarnaast naadloos in de trend dat klanten sneller een advies willen hebben. Hoe toegankelijker de informatie, des te beter weten de adviseurs van KPMG Meijburg & Co de balans te vinden tussen snelheid en kwaliteit. Voor Rog is dat de crux. "We verdienen ons geld met fiscale inhoud, maar dat alleen is tegenwoordig onvoldoende voor de absolute top in belastingadvies. Ook de service moet top zijn; snelheid is daarvan een aspect. We spiegelen ons in dat verband graag aan tophotels. De service moet op dat niveau liggen. 'Clients First' noemen we dat. Die belofte kunnen we waarmaken omdat de hele organisatie erachter staat. Het is geen kunstje dat de leiding heeft bedacht. Uit de hele organisatie, van staf tot ondersteunende diensten en fiscalisten, denken collega's mee over de invulling van Clients First. De koppeling van vakinhoudelijke kennis aan de service van tophotels creëert de ultieme adviesorganisatie. Voor nu en, met de instroom van nieuw talent, ook voor de toekomst." <