

Linda van Dijk



HET SRA-LOOPBAANMODEL

VAN STRATEGISCH EN PRAKTISCH BELANG

Een duidelijk en transparant loopbaanmodel is in deze tijden onontbeerlijk voor uw organisatie. Het is namelijk een beproefde methode om bestaand personeel te binden aan uw kantoor én om nieuwe medewerkers binnen te halen.

Het SRA-Loopbaanmodel biedt u die hou-vast. Dit is een integraal actueel model dat SRA-HRM speciaal ontwikkeld heeft voor accountantskantoren. Het model bestaat uit up-to-date functiebeschrijvingen, een beoordelingssystematiek en diverse praktische gespreksformulieren.

VERANDERENDE MARKT

Linda van Dijk, SRA-HRM-adviseur: "De accountancy-branche is volop in beweging. Er komen nieuwe functies bij, taken veranderen. Daardoor veranderen de benodigde vaardigheden en competenties. Daarbij,

ieder kantoor is uniek, met een eigen organisatiemodel, eigen functies en visie op en invulling van HRM. Het SRA-Loopbaanmodel is daarom geen statisch model. Uiteraard vormt een vaste basis altijd het eerste uitgangspunt, maar het noodzakelijke maatwerk zorgt ervoor dat het loopbaanmodel van ieder accountantskantoor uniek is."

NIEUWE FUNCTIES

De afgelopen jaren zijn de diverse functieomschrijvingen in het model aangepast aan de ontwikkelingen in de sector. Denk hierbij aan aanpassingen en toe-

voegingen waarbij een op kwaliteit gerichte cultuur naar voren komt. Tevens is er, waar nodig, onderscheid aangebracht in meer backoffice en frontoffice-gerelateerde functies. Nieuwe functies op het terrein van IT-auditing en data-analyse, zoals de junior en senior IT-auditor en data-analist, zijn toegevoegd.

STRATEGISCH BELANG

Het Loopbaanmodel van SRA ondersteunt u bij het realiseren van uw korte en langetermijndoelstellingen. Van Dijk: "Waar wil je met je bedrijf naar toe, wie heb je daarbij nodig, en heb je daarvoor voldoende juiste mensen in huis? Als venoot of HR-medewerker wil je hierbij ook antwoord op de vraag of er medewerkers zijn die over de juiste capaciteiten beschikken en die met een gerichte training de benodigde extra kennis en vaardigheden opdoen zodat ze een volgende stap kunnen maken. Het Loopbaanmodel maakt dit inzichtelijk waardoor u sneller kunt schakelen en actie kunt ondernemen."

ONTSLAGREGELS

Complete en up-to-date functieomschrijvingen zijn tevens van belang bij de uitvoeringsregels van het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag. Van Dijk: "De Hoge Raad heeft in het zogenaamde KLM-arrest uitleg gegeven over 'uitwisselbare' functies. Het moet duidelijk zijn wat een functie in het algemeen inhoudt, de functieomschrijving is hierbij het uitgangspunt. Om discussies te voorkomen, is het dus van groot belang dat u alle functies goed op papier heeft."

NIEUW: EEN TOTAALOVERZICHT

Van Dijk: "Compleet nieuw in het Loopbaanmodel zijn de blokken per functie waarin direct duidelijk wordt welke opleiding vereist is, welke competenties nodig zijn, wat de gemiddelde leeftijd is, de doorlooptijd en wat de positie is binnen de organisatie. Aan de hand van deze blokken kan snel worden bekeken en beslist of iemand in de basis voldoet aan de belangrijkste eisen en voorwaarden. Uiteraard zijn dit altijd richtlijnen en kunnen kantoren zelf zaken toevoegen of weglaten." Daarnaast is in deze nieuwe opzet een duidelijke indeling gemaakt in professionele houding, vakinhoudelijke taken, relatiebeheer, management/leidinggeven en resultaatgebieden.

SALARISHUIS

Het Loopbaanmodel bevat geen salarisschalen. "We zien echter dat accountantskantoren het Loopbaanmodel veelal koppelen aan het SRA-Salarishuis", aldus Van Dijk. De indeling en loonschalen van dit Salarishuis

zijn gebaseerd op het SRA-Salarisonderzoek: een representatief jaarlijks onderzoek waarin de gegevens van ruim 9.000 medewerkers van SRA-kantoren zijn opgenomen.

MAATWERK

Het traject voor het opstellen van uw uniek loopbaanmodel duurt met het voeren van gesprekken, het doen van research, de vastlegging en beslisrondes, overleg en presentaties, bij elkaar zo'n drie maanden", zegt Van Dijk. Tevens wordt er van het kantoor verwacht dat het de benodigde informatie verzamelt en gedurende het gehele traject een actieve rol speelt. "Het moet immers een op maat gesneden model worden, waar vennoten en medewerkers zich in kunnen herkennen. Wij zorgen uiteraard voor de broodnodige informatie en advies waar nodig, een goede rapportage en in het kader van een goede implementatie verzorgen wij ook presentaties voor de board, een eventuele OR en uiteraard het personeel."

PROFESSIELE UITSTRALING

Het SRA-Loopbaanmodel valt bij de werknemers in goede aarde, geeft Van Dijk aan. "Het schept namelijk duidelijkheid over hun functie en positie. Daarbij geeft het een goede houvast in hun carrièreplanning. Wat wordt er van hen verwacht om door te kunnen groeien, wat is er nodig aan opleiding en capaciteiten voor de volgende stap? Die transparantie is prettig en past bij een professionele organisatie." ■



MAATWERK OOK VOOR U

Geen enkele organisatie is hetzelfde. Strategische doelstellingen en organisatiecultuur verschillen per kantoor. Daarom maken wij voor u een loopbaanmodel op maat. We gaan hierover graag met u in gesprek. Neem geheel vrijblijvend contact op met Linda van Dijk of Theo Reuters, 030 656 60 60 of lvandijk@sra.nl. Kijk voor meer informatie op sra.nl/loopbaanmodel.



“
**STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN
EN ORGANISATIECULTUUR
VERSCHILLEN PER KANTOOR.
DAAROM MAKEN WIJ VOOR U EEN
LOOPBAANMODEL OP MAAT.**”