



## BDO en Het Nieuwe Werken

---

BDO is bezig met wat ze 'Het Nieuwe Werken' noemen. Men zoekt, zo blijkt uit [dit bericht op accountancy nieuws](#), thuiswerkers (hoewel dit nog tussen aanhalingstekens staat).

*De nieuwe adviseurs gaan werken voor BDO's digitale administratiekantoor BDO Direct en worden gestuurd op klanttevredenheid en kwaliteit van de output. Met dit thuiswerkmodel wil BDO een volgende stap zetten in de innovatie van de accountancybranche.*

Het concept van BDO direct geeft klanten de vrijheid om te kiezen of men online of aan tafel met een klant willen, de thuiswerk adviseurs moeten de digitale ondersteuning doen.

In het artikel worden o.a. de partner van BDO aangehaald die hier voor verantwoordelijk is:

Alexander Leppink RA, partner bij BDO en verantwoordelijk voor business development en BDO Direct zegt hierover: Wij zijn ervan overtuigd dat 'het nieuwe werken' grote kansen biedt voor accountantsorganisaties. Wij merken bijvoorbeeld dat ervaren medewerkers in voorkomende gevallen de accountancy verlaten, omdat ze werk en privé onvoldoende flexibel op elkaar ingespeeld krijgen, terwijl we deze waardevolle doelgroep juist willen behouden. De ervaren adviseur bij BDO Direct die voor dit thuiswerkmodel kiest, kan in samenspraak met zijn klanten zijn eigen tijd indelen, zonder dat hij daarvoor als zelfstandig ondernemer aan de slag moet.

Nu lijkt hij al bijna iets anders te zeggen dan wat er eerst stond. Immers, eerst stond er dat de klant kon kiezen en deze mensen enkel online werkten, nu kan hij zijn eigen tijd indelen in samenspraak met de klant.

Laten we er nu vanuit gaan dat BDO wel zo slim is te kiezen voor het flexibele model dat je dus zowel digitale als face-to-face dienstverlening hebt op de manier dat de klant het graag wil. Ik doe met mijn accountant (uiteraard gewoon een zelfstandige) bijna alles digitaal, maar soms is het wel prettig bij ingewikkelde dingen haar even te zien. Laten we er dus maar van uit gaan dat deze nieuwe te werven adviseurs niet enkel thuiswerken, waarbij ik als arbeidsmarktcommunicatieman moet zeggen dat de campagne dus de plank mis slaat door de nadruk te leggen op thuiswerkers.

## Spijker op zijn kop, maar plank volledig mis

Toch beschouw ik deze stappen van BDO als een typisch geval van de spijker op zijn kop, maar de plank volledig mis slaan. BDO ziet dat de wensen van werknemers veranderen. Mooi. Men ziet ervaren mensen de accountancybranche verlaten, ik zie ze vooral voor zichzelf beginnen als ik naar de CBS cijfers kijk. Men noemt het thuiswerk, maar als ze het goed doen is het gewoon flexibel werk.

De vraag is echter in hoeverre deze mensen serieus genomen worden binnen de organisatie. Het antwoord is natuurlijk niet, hoewel ze dat naar buiten toe uiteraard zullen ontkennen. Mijn accountant werkt ook part-time samen met een kantoor en zegt ook altijd vrolijk: tja, aangezien ik er niet dagelijks ben vergeten ze me vaak gewoon te vertellen dat er een nieuw salarisadministratie pakket is, foutje, bedankt . Het zit namelijk niet in de genen en dus zullen deze mensen buiten heel veel zaken blijven vallen.

Ook is het de vraag wat het carrière perspectief is voor deze mensen. Een mooi voorbeeld hoorde ik recent van een sollicitant bij één van de big four. De recruiter die enthousiast vertelde, de dame vroeg naar part-time mogelijkheden, ze was moeder, de recruiter die vertelde dat dat vaak voorkwam en geweldig was, uit het kamertje waar ze net voorbij liep hoorde ze een partner zeggen: oh, daar heb je er weer zo één . Deze mensen zullen misschien niet heel veel meer willen werken, ze kiezen juist voor de flexibiliteit, maar wel carrière mogelijkheden willen. Komen ze in aanmerking voor partner? Hoe zit het met de inspraak? Wat als zo n persoon omdat hij flexibel werkt veel lucratiever is dan een gewone BDO er, maar die is zichtbaar en aanwezig, dus zal eerder in aanmerking komen voor salarisverhoging.

Tot slot stelt men dat er voor deze groep gestuurd wordt op klanttevredenheid, kwaliteit en output. Lijkt me belangrijk, maar waar stuur je de rest van je organisatie dan op?

BDO slaat dus de spijker op zijn kop met de gedachte dat men meer flexibiliteit wil en afgerekend worden op de output (volgens mij zijn klanttevredenheid en kwaliteit ook output). Men slaat de plank volledig mis door dit alleen in te voeren voor een aparte unit en deze mensen een aparte status te geven. Organisatorisch zal dit problemen met zich meebrengen, maar al redelijk snel ook HR technisch. Een thuiswerker die goed presteert zal zich niet de mindere vinden, maar in de organisatie heel snel als zodanig behandeld worden.

Dus een goed idee, maar de uitvoering gaat veel problemen met zich meebrengen.