DE JONG & LAAN OVER HET SRA-STAGEBUREAU:

# HOE CARRIÈREPAD TRAINEE SOEPEL TE BEWANDELEN?

De samenwerking met het SRA-Stagebureau was er al, maar die werd intensiever door de nieuwe praktijkopleidingen. Hoe zo snel mogelijk onduidelijkheden helder krijgen en ervoor te zorgen dat de medewerker van de Jong & Laan zijn carrièrepad soepel kan bewandelen? “Dat hebben we samen met SRA opgepakt en er een goede invulling aan gegeven”, aldus Arnold van Leeuwen, directeur van de Jong & Laan.

Het zijn Van Leeuwen, Justin Bonsel, HR-adviseur, en Jordy Ekkel, relatiebeheerder en trainee, die vertellen over hun ervaringen met het SRA-Stagebureau. Rond de 41 trainees van de Jong & Laan volgen nu de praktijkopleiding Assurance en MKB en worden gedurende het intensieve traject van A tot Z door SRA begeleid.

### FLEXIBILITEIT VOOR TRAINEE

Bonsel: “We willen met name flexibiliteit voor de trainee. Het zijn er aardig veel en als zij aan de vereisten van hun opleiding willen voldoen, denk bijvoorbeeld aan bepaalde opdrachten zoals die van de beoordeling of prognose, dan moeten er op dat moment ook zulke opdrachten intern zijn. Dat is ondoenlijk, ook voor een groter kantoor als dat van ons. En we willen dat er voortgang in hun opleiding is, dat ze geen vertraging oplopen en ook professioneel worden begeleid. Wij kozen er dan ook voor om mede gebruik te maken van simulatieopdrachten voor de praktijkopleiding MKB.”

Volgens Ekkel zijn de simulatieopdrachten ‘pittig, maar erg leerzaam’. “Je wordt begeleid door mensen van SRA en Full•Finance en die beoordelen je ook. Je krijgt goede feedback van je begeleiders, dat is prettig. Ik heb twee simulaties gedaan, namelijk beoordeling en de jaarrekeningcontrole. De simulatieopdracht prognose ga ik nu doen.”

### EEN MOOI TRAJECT AANBIEDEN

Van Leeuwen vult aan: “Er is alles voor te zeggen om de praktijkopleidingen via het SRA-Stagebureau, dat zeer professioneel is, te laten lopen. En wat Bonsel ook aangaf: dat je maximaal flexibel bent voor je medewerkers, zodat ze hun opleiding op een goede manier kunnen afronden. Dat is wel een heel bewuste keuze. Hoewel er nu in de praktijkopleidingen meer nadruk ligt op persoonlijke ontwikkeling, zorgen wij er zelf ook voor dat onze medewerkers zich persoonlijk goed kunnen ontplooien. Daarvoor zijn er interne trajecten, zoals een young talent-programma en diverse personal development-trajecten. Dat doen we zelf. Als we die vaktechnische en persoonlijke ontplooiing samen met SRA goed kunnen organiseren, dan kunnen wij onze medewerkers een mooi traject bieden.”

### KIJKEN NAAR DE PERSOON

En daarbij wordt telkens gekeken naar de persoon. Van Leeuwen: “In het verleden was het een automatisme dat iemand de praktijkopleiding ging doen als hij de theoretische opleiding had afgerond. Nu is dat voor ons echt een moment om met de medewerker in gesprek te gaan over zijn ambities en of het volgen van zo’n intensieve vervolgopleiding ook past.” Bonsel vult aan: “Er wordt een bepaald vermogen gevraagd op een bepaald niveau. Soms heb je, als je de theoretische opleiding snel doorloopt, nog niet genoeg werkervaring opgedaan om aan het niveau van de praktijkopleiding te voldoen.”

### BIJ TIJD EN WIJLE ONDUIDELIJK

Ekkel volgt nu zijn laatste jaar van de Praktijkopleiding MKB. “Ik ben begonnen in de oude opleiding en toen overgestapt, omdat ik vind dat deze opleiding meer aansluit op wat ik dagelijks doe en wat ik in de toekomst ga doen.” Daardoor viel hij in de overgangsregeling en was het voor hem bij tijd en wijle onduidelijk aan welke eindtermen hij nu moest voldoen. Regelmatig had hij daarover contact met Ruth Troostheide-Van der Valk, Helen Stoelwinder of Jennifer van Schijndel van het Stagebureau. “Het contact is altijd prettig. Als ik een vraag stel, krijg ik snel antwoord.”

### OPLOSSINGEN BEDENKEN

Die onduidelijkheid rondom de nieuwe praktijkopleidingen bestond bij veel trainees en kantoren. Bonsel: “We zijn toen naar SRA geweest om de problemen waar we tegenaan liepen, zoals het invullen van de assurance-werkzaamheden voor de Praktijkopleiding MKB, op tafel te leggen om vervolgens duidelijkheid te creëren en oplossingen te bedenken. Met Corjan Aalbregt, manager Educatie, hebben we veel contact gehad over hoe we de beste invulling konden geven aan de nieuwe onderdelen. Dat staat nu wel. Maar we hebben nog regelmatig contact om te kijken hoe en of alles loopt.”

Een tijdje terug was bijvoorbeeld een bijeenkomst van een simulatieopdracht niet doorgegaan, omdat er onvoldoende inschrijvingen waren. Van de ene kant begrijpt Bonsel dat wel, omdat er veel data per jaar worden aangeboden. Aan de andere kant is dat voor de deelnemers lastig. “De samenwerking is dan wel zo dat we daar goed contact over kunnen hebben.”

Volgens Van Leeuwen is de invulling van de praktijkopleidingen binnen het kantoor nu op een professioneel niveau. “Wij willen in alles professioneel opereren en een professioneel klimaat bieden aan onze medewerkers en daar past de invulling van de praktijkopleiding, met daarin de rol van SRA, prima bij.” Bonsel: “In de weg ernaar toe hebben we veel aan SRA gehad.”

### ERVARINGEN UITWISSELEN

Maar de samenwerking gaat verder. Aandachtspunt van de Jong & Laan is dat een van hun personal development-trajecten voor een groot deel een overlap heeft met de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van de praktijkopleidingen. Bij de andere medewerkers van andere disciplines geldt dat niet. “Toch willen we dat onze accountancy-medewerkers wel een belangrijk deel van die trajecten met onze inbreng en begeleiding volgen. Misschien moeten we onze accountancystudenten dan andere trajecten aanbieden. We hebben het daar met Corjan over gehad. Hij zei ons dat andere kantoren dat ook ondervinden.”

## MEER INFORMATIE

Kijk voor meer informatie over de praktijkopleidingen Assurance en MKB op www.sra.nl/stagebureau of neem dan contact op met het SRA-Stagebureau, Ruth Troostheide-Van der Valk (l), Jennifer van Schijndel of Helen Stoelwinder, 030 656 60 60.