



# ROND DE TAFEL MET DE CTO

**MEDEWERKERSGELUK  
IN DE FINANCIËLE SECTOR**

# RONDE TAFEL MET DE CTO

## MEDEWERKERSGELUK IN DE FINANCIËLE SECTOR

**Het binden en behouden van IT-personeel is in elke sector lastig, maar het lijkt erop of dat voor de financiële sector nog moeilijker is. Ondanks dat riant salaris en die gezellige feestjes lukt het maar niet om schaarse developers vast te houden. Hoe kan het toch dat ze al zo snel op zoek gaan naar een andere werkgever?**

Team Rockstars IT stelde specifiek die vraag aan een groep CTOs van grote banken. De uitkomsten van deze rondetafelgesprekken resulteert in een aantal inzichten die we in deze whitepaper met je delen. We verklappen het vast: er is niet één tactiek waardoor iedere developer tot zijn of haar pensioen bij je zal blijven. Bovendien zijn de ideeën uit deze whitepaper over het algemeen niet in één dag te realiseren. We zijn er echter van overtuigd dat het voor iedere organisatie haalbaar moet zijn om IT-personeel aan zich te binden en daarmee (langer) te behouden. Om de 'DevHappiness' te vergroten. Laat je inspireren door onze tools en strategieën en kies voor datgene dat bij jullie cultuur en organisatie past.

### WAAROM IS MEDEWERKERSGELUK ZO BELANGRIJK?

Medewerkersgeluk is belangrijk, dat weet iedereen. Blijve medewerkers zullen bij je blijven werken. DevHappiness noemen wij dat bij Team Rockstars IT. Wij geloven in Happy Developers, High Impact. Een developer die lekker in zijn vel zit, die werk doet wat hij of zij echt leuk vindt en die zich verbonden voelt met het bedrijf waar hij of zij werkt, heeft tot 10x meer impact op de werkvloer. Daarom is het ook zo waardevol om tools in te zetten die medewerkersgeluk verhogen. Tevreden medewerkers zijn namelijk:

**1.** Productiever: ze hebben meer motivatie, energie en betrokkenheid bij hun werk. Dit leidt tot een hogere kwaliteit en meer efficiëntie.

**2.** Betere teamplayers: medewerkers die zich gewaardeerd, gesteund en gehoord voelen zijn meer geneigd om open te communiceren, kennis te delen en constructief samen te werken

**3.** Positief voor jouw bedrijfscultuur: gelukkige medewerkers dragen bij aan een positieve bedrijfscultuur en een goede reputatie van het bedrijf. Dit leidt weer tot tevreden klanten en daardoor voor meer en betere business.

**4.** Gezonder: medewerkersgeluk heeft invloed op de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers. Je gewaardeerd voelen in een bedrijf met een fijne sfeer leidt tot een lager stressniveau, minder kans op een burn-out en tot een betere algehele gezondheid.

**5.** Blijvertjes: Tevreden medewerkers zijn minder geneigd om je bedrijf te verlaten. Een positieve werkomgeving en tevredenheid met het werk dragen bij aan de loyaliteit van medewerkers en vermindert het verloop, wat op zijn beurt kosten en tijd bespaart bij het werven en inwerken van nieuwe medewerkers.

### WAAROM IS HET JUIST VOOR DE FINANCIËLE SECTOR MOEILIK OM IT-PERSONEEL TE BINDEN EN TE BEHOUDEN?

Al sinds 2008 neemt het aantal werknemers over de gehele linie in de financiële sector af. Een groot deel van deze krimp wordt veroorzaakt door minder vraag naar administratieve en boekhoudkundige medewerkers, maar ook voor andere beroepen is de uitstroom fors groter dan de instroom (bron: cbs.nl) Hoe kan dat? Is de financiële dienstverlening gewoon niet meer sexy genoeg? Te ouderwets? Te log?

De financiële sector staat erom bekend dat het gebruikmaakt van verouderde technologieën en systemen, iets wat een belemmering kan zijn voor IT-professionals. Vooral als deze professionals gewend zijn om te werken met moderne en innovatieve technologieën. Strenge regelgeving, beveiliging en compliance-eisen binnen de financiële sector zorgen bovendien voor bureaucratische processen die de technische vooruitgang kunnen vertragen en frustratie kunnen opleveren. In deze cultuur waar innovatie en flexibiliteit mist, wil je als gedreven IT-professional wellicht minder graag werken, zeker als er zoveel andere bedrijven voor je in de rij staan.

## WAT JE TE DOEN STAAT? INNOVEREN, MOTIVEREN EN LATEN LEREN!

Hé HR-team, we hebben het tegen jullie! Geven jullie je IT-personeel voldoende perspectief en kansen? En durven jullie dingen echt anders te doen?

### 1. WAT ZIJN JULLIE ÉCHT ONDERSCHIEDENDE L&D TRAJECTEN?

Vergeet niet om hier ook (juist?) te focussen op je senior developers. Wat drijft hen? Willen ze een goeroe worden in een specifieke techniek, manager worden of misschien op een podium in Las Vegas spreken? Bied de mogelijkheid om zowel hard- en softskills te ontwikkelen. Laat ze kennis maken met nieuwe technieken en ontwikkelingen en geef vooral genoeg opties en keuzevrijheid over wat ze willen leren. Het aanbieden van trainingen en cursussen klinkt mooi op papier, maar de truc is om dit proactief te stimuleren en samen te kijken welke behoefte er per werknemer leeft. Dat ultieme doel is voor iedereen anders.

### 2. IS HET GROEIPAD VOOR AL JULLIE IT-PROFESSIONALS DUIDELIJK?

De junior developer heeft zijn of haar volgende carrière stap vast duidelijk voor de bril, maar geldt dat ook voor je managers en senior developers? Zorg dat je hun persoonlijke wensen en behoeften kent. Werk hier actief met ze naar toe door middel van een persoonlijk groeipad, cursussen en trainingen. En heb je wel eens gedacht aan een echte talent manager?

### 3. EN HOE ZIT HET MET HET WERVEN VAN NIEUW TALENT?

Binden en behouden is één ding, maar als het goed is heb je ook regelmatig nieuwe mensen nodig. Hoe vind je die? Denk out of the box en pas je strategie aan per vacature en niveau. Laat

potentiële nieuwe collega's eens een dag meelopen op je kantoor in plaats van vijf verschillende sollicitatiegesprekken. Maak jonge developers enthousiast met sociale events en trainingen, en focus bij senior developers bijvoorbeeld op een mooi carrièrepad, flexibiliteit en een goede work/life balance. En wat dacht je van de good old referral bonus? Maak gebruik van het netwerk van je eigen mensen, het ligt voor het oprapen!

#### ZO DOEN WIJ HET:

Wij zetten onze IT Rockstars altijd op 1. We geven ze alles wat ze nodig hebben om de beste versie van zichzelf te kunnen zijn. Daar hoort een uitgebreid trainings- en coaching programma bij, een dedicated talentmanager voor ondersteuning bij projecten, fiscaal advies, leuke en leerzame events en ga zo maar door. Wij bieden onze IT Rockstars bijvoorbeeld de mogelijkheid om via ons Special Agent programma binnen één jaar klaargestoomd te worden om op een groot podium te spreken, als dat past bij het persoonlijke doel van de developer.

#### DE KICK-OFF VAN HET SPECIAL AGENT PROGRAMMA 2023 WAS ER IN IEDER GEVAL ÉÉN VOOR IN DE BOEKEN

[https://www.youtube.com/watch?v=mSP2bXt\\_Cw0](https://www.youtube.com/watch?v=mSP2bXt_Cw0)

#### MEER INFORMATIE OVER HOE WIJ OMGAAN MET IEDERS CARRIÈREPAD EN ONZE EIGEN ROCKADEMY VIND JE HIER

<https://www.teamrockstars.nl/engineers/craft-your-career/>

*Beste Manager of Tribe Lead, lees je ook mee? Ken je jouw mensen goed genoeg? En geef je zelf het goede voorbeeld?*

### 5. GEEF JE JOUW MENSEN VOLDOENDE UITDAGING, AUTONOMIE, VERANTWOORDELIJKHEID... EN AANDACHT?

Nee, niemand verwacht dat je elke week geforceerd een uur lang met iedereen in je team gaat praten. Maar als de behoefte voor een gesprek leeft bij een van je teamleden, ben je er dan voor diegene? Weet je wat er speelt bij jouw mensen? Waar ze mee bezig zijn, waar ze heen willen, of ze voldoening halen uit hun werk? Merk je dat iemand hunkert naar meer autonomie? Geef het! Wil iemand meer verantwoordelijkheid? Bied die mogelijkheid en begeleid diegene daarin. Fouten maken mag. Spreek duidelijk verwachtingen uit en vraag die ook van de ander. Leg verantwoordelijkheden vast zodat je weet wat je aan elkaar hebt. Als jouw mensen zich gezien en gehoord voelen, dan blijven ze. Beloofd.



## 6. DOE JE ZELF OOK ACTIEF MEE IN DE COMMUNITY?

Sluit je wel eens aan bij een barbecue, ga je mee naar tech conferenties of neem je je team mee om te gaan mountainbiken? Geef het goede voorbeeld. Zo stimuleer je de mensen in je team om ook eens iets te organiseren, en hoef je dat minder te managen. Bovendien ontstaat er zo een intrinsieke motivatie en is het effect alleen maar groter.

### ZO DOEN WIJ HET:

"Culture eats strategy for breakfast" is een quote die bij Team Rockstars IT een plek op een tegeltje verdient. Onze interne cultuur is ons parapedaardje. Vooral omdat onze Rockstars het grootste deel van hun tijd bij de klant zitten, is het voor ons heel bijzonder om te zien dat het sterke community gevoel er echt is. En dat we dat gevoel in de afgelopen jaren, ook tijdens de corona periode, extra hebben weten te versterken. Daar doen we ook echt ons best voor. Ieder jaar organiseren wij voor onze Rockstars meer dan 50 events, zowel op het gebied van tech(trends), maar ook om plezier te hebben. Ons eigen netwerk geeft ons input voor deze events, zodat ze altijd goed aansluiten op de wensen die intern leven. Ook worden er regelmatig events georganiseerd door Rockstars zelf, in hun eigen tribe bijvoorbeeld. Mountainbiken, gamen, boulderen, een barbecue, het kan allemaal. We zorgen ervoor dat de Rockstars tijd en budget krijgen om activiteiten te organiseren, en geven ze tips en tricks over hoe je een event organiseert. Dat draagt bij aan hun zelfvertrouwen en trots, en natuurlijk aan dat onderlinge community gevoel.

*En zeg, Business, wat dachten jullie hiervan? Hoe zijn jullie teams opgezet? Gebruiken jullie wel de laatste technieken? En hoe zit het met die community?*

## 6. WORDT ER GEWERKT IN MULTIDISCIPLINAIRE TEAMS EN MET DUIDELIJKE KPI'S?

In DevOps teams wordt snel geschakeld en efficiënt gewerkt; exact waar de gemiddelde developer naar op zoek is. Samen de verantwoordelijkheid dragen voor één doel. Die verantwoordelijkheid leidt tot gemotiveerde en productieve medewerkers die minder snel overlopen naar een andere werkgever. Ambitieuze maar haalbare doelstellingen en goede KPI's zorgen bovendien voor duidelijkheid en focus.

## 7. HOE UP-TO-DATE ZIJN JULLIE QUA TECHNIEK?

Developers zijn mensen die leven voor hun vakgebied, die vaak al van kinds af aan een passie hebben voor de techniek. Ze willen werken met de laatste technieken en tooling, om zichzelf te blijven ontwikkelen. Legacy software, een architectuur die niet clean is, gebrek aan modernisering: het zijn allemaal redenen voor developers om héél snel op zoek te gaan naar een andere werkgever.

## 8. HOE GAAN JULLIE OM MET TECHNICAL DEBT?

Bij softwareontwikkeling ontstaat technical debt wanneer ontwikkelaars kiezen voor suboptimale oplossingen om deadlines te halen of resultaten te leveren. Technical debt stapelt zich op tot het bijna onmogelijk is om wijzigingen aan te brengen, nieuwe functies toe te voegen of problemen op te lossen. Om te zorgen dat de technical debt behapbaar blijft, moeten developers, samen met de rest van de business, streven naar een balans tussen het behalen van korte termijn doelen en het in stand houden van de gezondheid van de software. Begrip vanuit de business voor technical debt is essentieel voor duurzame technische groei. De balans tussen snel innoveren en dat op een gecontroleerde en juiste manier doen moet juist zijn.

## 9. DIE STRENGE COMPLIANCE-EISEN EN BEVEILIGING, WAT MOETEN ZE DAARMEE?

Je komt er niet onderuit om in de financiële sector: de strenge compliance-eisen, beveiliging en regelgeving. Door je developers te betrekken bij het ontwerpen van compliance-oplossingen geef je hen de vrijheid om op een creatieve en effectieve manier te voldoen aan de vereisten. Dit brengt business en IT gezamenlijk tot hetzelfde doel voor een veilige customer experience. Automatiseer processen verder waar mogelijk om saai, repetitief werk te voorkomen. En geef developers die dat leuk vinden tenslotte de mogelijkheid om zich te ontwikkelen tot expert op het gebied van security, compliance of regelgeving.



## 10. EN HOE ZIT HET MET JULLIE CULTUUR?

Een goed salaris, een mooie leaseauto, doorgroeimogelijkheden: het zijn allemaal redenen waarom mensen zouden kunnen kiezen om te komen werken voor jouw bedrijf. Maar hetgeen dat ervoor zorgt dat mensen zich verbonden voelen met je bedrijf en er ook willen blijven werken, dát is de bedrijfscultuur. Als de cultuur van een bedrijf past bij jou als medewerker, dan ben je bereid om net wat meer te best te doen, om net dat tandje harder te lopen. Dan wil je erbij horen.

### ZO DOEN WIJ HET:

De cultuur van Team Rockstars IT is enorm belangrijk. Om die cultuur te borgen hebben wij samen vijf kernwaarden bepaald waar iedere Rockstar zich in moet kunnen vinden. Van CTO tot stagiair. Daar screenen we onze nieuwe medewerkers op en ze helpen ons in onze dagelijkse werkzaamheden.

Onze kernwaarden zijn:

**Hartelijk – Open – Energiek – Rebels – Ambitie**

Ze worden dagelijks gebruikt voor het nemen van bepaalde beslissingen en om elkaar te challengen. Zo zijn ze de basis van de totale bedrijfsvoering: In hoeverre past mijn beslissing of mijn gedrag bij de kernwaarden die we samen hebben bepaald? Daar houden we elkaar scherp op en daar kunnen we heel open en constructief gesprekken over voeren, omdat we allemaal samen hebben ingetekend op deze waarden.

**WIL JIJ SAMEN MET ONS DE DEV-HAPPINESS BINNEN JOUW ORGANISATIE VERGROTEN?**

Dat kan! We delen graag onze best practices in een DNA talk tijdens jouw volgende evenement.

Of we gaan echt samen aan de slag met een DNA service, waarbij we langskomen om samen te sparren over Dev-Happiness en het bouwen van een sterke cultuur.

**LAAT JE GEGEVENS ACHTER, DAN NEMEN WE CONTACT MET JE OP!**

