

Ian Graves, directeur Robert Half International

'Grow or go overleeft niet'

Krapte op de arbeidsmarkt? Welnee, mensen genoeg. Ian Graves, directeur van de Europese vestigingen van wervingsbureau Robert Half, stelt dat accountantskantoren hun eigen schaarste in de hand werken door onvoldoende toekomstperspectieven te bieden.

"Het model van grow of go overleeft de komende drie jaar niet."

HENK VLAMING

Crisis in de accountancy? Ian Graves wil er niks van weten. De problemen op de arbeidsmarkt vallen mee en zware loonstijgingen ziet hij niet aankomen. "Het is anders dan bij de vorige economische bloeiperiode. Toen schoten de lonen omhoog. Maar dit keer verwacht ik dat de loongroei in de accountancy gelijke tred zal houden met de economische groei."

Ian Graves heeft recht van spreken, want hij is al dertien jaar verbonden aan Robert Half, arbeidsbemiddelingsbureau voor financieel specialisten, waaronder ook accountants. Sinds drie jaar is hij managing director continental Europe en resideert hij in het Europese hoofdkantoor in Brussel. De organisatie met meer dan 350 vestigingen bedient een wereldmarkt en is genoteerd aan de New York Stock Exchange.

Grote bedrijven

Graves bezocht onlangs Amsterdam ter promotie van het merk. Want headhunters die zich specialiseren in financiële functies zijn er meer, en de concurrentie is groot. Dus is het zaak voortdurend aan te tonen waarom je als gespecialiseerd bureau onmisbaar bent in de accountancy. "Ons bureau is opgericht in 1948, we hebben dus zestig jaar ervaring op de financiële markten", zegt Graves daarover.

"Dat geeft ons een voorsprong op veel andere bemiddelaars."

Nederland is een goed land voor accountants om te vertoeven. Hier zijn veel grote bedrijven gevestigd, dus is er ook de nodige vraag naar financiële expertise, ook naar accountants.

Nationale focus

Maar hoe internationaal Nederland ook is, de accountancy heeft toch vaak een sterk nationaal karakter, weet Graves. "Accountants en financieel specialisten komen hier om advies te vragen over het vormgeven van hun loopbaan. Soms kan dat er toe leiden dat mensen naar het buitenland gaan. Maar de controle van de jaarrekening is vaak specifiek per land, daarom zie je in de accountancy toch vaak een focus op het niveau van individuele landen. De mogelijkheden tot internationale uitwisseling zijn begrensd, zeker ook als het gaat om werkvergunningen. De accountancy is niet zo cross-border."

De taalbarrière is een van de drempels die te slechten zijn op de internationale arbeidsmarkt voor accountants, meent Graves. "Voor een accountant is het van het grootste belang dat hij de informatie die je krijgt goed begrijpt. De Engelse taal is weliswaar de meest gebruikte gemeenschappelijke taal in de finan-

Ian Graves:

'Accountantskantoren kunnen maar beter accepteren dat er ook mensen zijn die de top helemaal niet willen halen, en voor hen ook ruimte scheppen.'

'De accountancy is niet zo cross-border.'

ciële wereld, maar toch is de populatie van kandidaten waaruit je kunt kiezen beperkt. In theorie gaat het om een wereldmarkt, maar in de praktijk zijn er toch nog heel wat culturele en juridische obstakels. Amerikanen kunnen hier niet aan de slag. Binnen Europa zijn er bovendien de nodige verschillen in belastingregimes."

Krapte?

Dat is dan een streep door de rekening van accountantskantoren die hopen op buitenlandse versterkingen op een gespannen arbeidsmarkt. Maar Graves haalt hier zijn schouders over op. Krapte? De headhunter wuift het weg. "Ja, het is inderdaad wel moei-





FOTO'S: SIMONE VAN ES



*‘De kantoren zouden meer moeten doen aan *career management*, met individuele training.’*

‘Er zijn te weinig eindfuncties en te weinig mogelijkheden voor horizontale doorstroming binnen de accountancy.’

lijk om mensen te vinden in de accountancy, maar onmogelijk is het niet. Er zijn namelijk echt wel mensen beschikbaar, zeker als ze van baan veranderen. Bovendien moet je niet vergeten dat een baan in de accountancy voor veel mensen populair is. Vroeger, toen had accountancy pas een saai imago. Een beroep waarvoor je tien jaar moest studeren en daarna ging je boekhouden. Nu duren de opleidingen minder lang en heeft het werk meer uitstraling gekregen doordat accountants zich vaker bezighouden met wat er speelt in het bedrijfsleven. Het is voor veel jongeren een geliefde studie. Het is dan ook te gemakkelijk van accountantskantoren om te zeggen dat ze niemand kunnen vinden.”

Grow or go

De accountantskantoren maken het zichzelf echter niet gemakkelijk, vervolgt Graves. Hun

voorkeur gaat al gauw uit naar specialisten in plaats van generalisten. Het zijn echter de specialisten die schaars zijn, terwijl het aanbod van generalisten op de financiële markt groter is.”

Wat verder belangrijk is voor het vullen van de personeelsbestanden is het vergroten van de interne doorstroming, betoogt Graves. Er zijn genoeg functies om de mensen voortdurend professionele uitdagingen te bieden. “De kantoren zouden meer moeten doen aan *career management*, met individuele training. Zo bied je mensen een perspectief van wel tien jaar. Daarvoor zijn nog te weinig mogelijkheden, omdat er te weinig eindfuncties zijn en te weinig mogelijkheden voor horizontale doorstroming binnen de accountancy. Nog steeds passen de kantoren het model van grow or go toe. Maar ik denk dat dit concept het geen drie jaar meer zal uithouden.

Work-lifebalance

“Het grow or go-systeem is heel frustrerend voor veel jongeren. Het vraagt heel veel werk en inzet van mensen. Daar staan wel hoge beloningen tegenover, maar uit salarisonderzoeken blijkt telkens weer dat in Nederland het salaris niet meer het belangrijkste is voor mensen. De focus verlegt zich zoals bekend naar de work-lifebalance. Het zou dan ook beter zijn om in accountantskantoren niet voor iedereen dezelfde carrièrepaden aan te bieden. Nu is het nog zo dat in veel grote kantoren alles draait om het partnerschap, maar dat kunnen zij niet aan iedereen aanbieden. Zij kunnen daarom maar beter accepteren dat er ook mensen zijn die de top helemaal niet willen halen, en voor hen ook ruimte scheppen. Voor die mensen moeten er individuele carrièrepaden komen. Ik zie daar nog heel veel mogelijkheden voor de accountantskantoren.” ■