

## VRAAG NAAR (INTERIM) ACCOUNTANTS NEEMT TOE

# 5 trends op de arb

De vraag naar ervaren accountants bij kleine en middelgrote kantoren is eind 2013 sterk gestegen. Ook worden steeds vaker interim accountants ingehuurd tijdens de jaarlijkse piekperiode. Deze en drie andere trends op de arbeidsmarkt voor accountants.

TEKST: ADRIE BOXMEER | BEELD: DREAMSTIME

**I**n oktober 2012 schonk Accountant aandacht aan de vraag over welke kwaliteiten de hedendaagse accountant moet beschikken om aan een goede baan te komen. Hiervoor gingen we te rade bij vier werving & selectiebureaus.

De trends waren toen onder meer:

- de accountant die van vele markten thuis was, had een streepje voor;
- de interpretatie van financiële gegevens werd belangrijker dan het optellen van bedragen;
- specialistische kennis over bepaalde bedrijfstakken werd op prijs gesteld;
- toch bleef het aloude handwerk (controle en verslaggeving) belangrijk.

Wat zijn anno 2014 de belangrijkste trends op de arbeidsmarkt voor accountants? We benaderden wederom vier werving & sectiebureaus: Yacht, Alterim, Personato en Adviesgroep '88.

**1** Vraag naar ervaren accountants stijgt sterk  
“In het vierde kwartaal van vorig jaar is de vraag naar accountants met maar liefst 32 procent gestegen”, zegt Erik Kolthof (Yacht). “Dat gebeurde met name bij kleinere en middelgrote kantoren, van tien tot tweehonderd medewerkers. De Autoriteit Financiële Markten heeft nogal wat kritiek geuit op de kwaliteit van deze kantoren. Zij zagen zich hierdoor genoodzaakt te investeren in de kwaliteit van de medewerkers.”  
Ook Peter Tijssen van Adviesgroep '88 spreekt over toenemende vraag. “Bij de middelgrote en grote kantoren

kan ik per direct zo'n 35 tot 45 mensen plaatsen, van junior controleleiders tot managers in de controlepraktijk. Het probleem is echter dat ik er niet voldoende kan vinden.”

Piet-Jan Boringa (Alterim): “De laatste jaren hebben de kantoren geen nieuwe mensen aangenomen, omdat het niet zo goed ging. Dat kun je niet eeuwig volhouden. Er is nu vooral vraag naar ervaren handjes, accountants met drie tot zes jaar ervaring. Alleen, waar vind je die mensen? De big four gaan ze niet bij elkaar weghalen. Zij zullen dus met name trekken aan de topers van middelgrote kantoren.”

**'BIJ DE MIDDELGROTE EN GROTE KANTOREN KAN IK DIRECT 35 TOT 45 MENSEN PLAATSEN. HET PROBLEEM IS DAT IK ER NIET VOLDOENDE KAN VINDEN.'**



# eidsmarkt

## 2 Toenemende vraag zal salarissen doen stijgen

Piet-Jan Boringa: "Dat gaat ongetwijfeld gebeuren. De salarisontwikkeling staat al een tijdje stil. Daar valt zeker een inhaalslag te verwachten. De sector heeft dat aan zichzelf te wijten. Want binnen de accountancy is niet bepaald sprake van een visionair personeelsbeleid. Maar ik voorzie nog geen overspannen toestanden zoals vroeger met sollicitatiegesprekken in de showroom van een garage, zodat iemand die werd aangenomen direct een leasebak kon uitzoeken. Die gekte komt de eerste tijd niet terug. Maar zeg nooit nooit."

## 3 Steeds vaker verlaten pas afgestudeerde accountants het vak

Dit omdat ze de werkdruk te hoog of de inhoud van het werk niet meer interessant vinden. Niek Geurts: "Veertig procent van de accountants van de leeftijd rond dertig jaar stappen uit het vak. Deels is dat vanwege de werkdruk. Op die leeftijd hebben mensen andere prioriteiten dan alleen hun werk, bijvoorbeeld het stichten van een gezin, of meer tijd voor je partner. Ook vinden veel jonge mensen het werk in de accountancy niet meer zo interessant. Door de toenemende wet- en regelgeving ervaren ze het te veel als een afvinkcultuur. Ook willen ze dichter bij het vuur zitten en graag zelf de touwtjes in handen hebben. Daarom kiest men voor een financiële functie in het bedrijfsleven."

Piet-Jan Boringa: "Het is net de Belastingdienst geworden, hoor ik als veelgehoorde klacht over de toegenomen saaiheid van het werk. Die wordt veroorzaakt doordat kantoren erg bang zijn geworden voor de controles van de AFM. Als reactie op het saaier worden van het werk zie je dat ex-

## 'ER BREKEN GOUDEN TIJDEN AAN VOOR INTERIMMERS DIE AFKOMSTIG ZIJN VAN EEN BIG FOUR-KANTOOR.'

medewerkers van de big four een eigen klein kantoor beginnen. Dat is werken in een minder bureaucratische organisatie, maar wel met de kwaliteit van de big four."

## 4 Kantoren huren steeds vaker interimmers in tijdens de piekperiode

Erik Kolthof: "Acht jaar geleden heb ik de big four gevraagd hoe ze tegenover interimers stonden. Dat was negatief. Ze hielden hun personeelsbestand op de omvang die ze nodig hadden tijdens de drukke periode.

Het is veranderen. Het is veel aantrekkelijker om met een kern te en

Dat is aan natuurlijk lijker om nere vaste werken tijdens drukte interim-

mers in te huren. Er ontstaat

een flexibele schil in de accountancy. Overigens is die nog heel klein, hooguit drie procent tegen tien procent in het bedrijfsleven."

Piet-Jan Boringa: "Er breken gouden tijden aan voor interimers die afkomstig zijn van een big four-kantoor. Want de big four hebben natuurlijk het liefst iemand die zo kan worden ingezet omdat hij er ooit heeft gewerkt. Voor ons is deze ontwikkeling aanleiding om ons meer te begeven op de markt van auditinterimmers." Peter Tijssen: "De interimmarkt wordt ook voor



## Werving- & selectiebureaus

Voor dit artikel is gesproken met vier werving- & selectiebureaus.

**Alterim**, begonnen in 1999, is met twintig medewerkers vanuit Amersfoort actief in geheel Nederland.

**Personato** werd in 2002 opgericht in Venray. Met vijftig medewerkers helpt men financiële talenten aan een baan in Zuid- Midden- en Oost-Nederland.

**Yacht** is een detacherings-, werving- en selectiebureau voor hogeropgeleiden en onderdeel van Randstad. Het is gespecialiseerd in onder meer finance & accountancy, ict, hrm, techniek en legal.

**Adviesgroep '88** werd in 1988 opgericht en bemiddelt accountants en fiscalisten. Het bureau werkt vanuit Mijdrecht landelijk maar ook internationaal, onder meer op de Nederlandse Antillen.

## 'KUNNEN OMGAAN MET KLANTEN WORDT DOORSLAGGEVEND.'

ons interessant. Kantoren moeten daar wel op anticiperen. Dus niet in december met een vraag voor interimmers komen, maar al na de zomervakantie."

Erik Kolthof: "Na de zomervakantie? Nog veel eerder. Begin in april, als de piekperiode net voorbij is, met nadenken over de interimmers die je volgend jaar nodig hebt. Voor de zomer moet je je wervingsplannen, wervingsacties en een aantrekkelijk programma rond hebben, zodat je het in het najaar kunt uitvoeren. Dit jaar zullen we meer dan honderd interim accountants extra werven."

### 5 Groeiende behoefte aan accountant met commercieel gevoel

Piet-Jan Boringa: "Het commerciële type, iemand die zelf opdrachten kan binnenhalen. Vroeger verdienden kantoren gemakkelijker hun geld dan tegenwoordig. Ik durf daarom de stelling aan dat commercieel inzicht belangrijker wordt dan veel kennis van vaktechniek."

Niek Geurts: "Het kunnen omgaan met klanten wordt doorslaggevend. Kantoren zetten in op relatiebeheerders, dat zijn accountants die voelsprietten hebben binnen de klantenkring. Daar wordt meer waarde aan gehecht dan aan een vakspecialist. Als een commerciële accountant merkt dat een klant een specialist nodig heeft, dan kan die alsnog vanuit het kantoor worden ingevlogen."

### Minder AFM-vergunningen

Behalve op de vijf genoemde arbeidsmarktrends wijzen de werving- en selectiespecialisten nog op enkele algemene ontwikkelingen. Zo verwacht Peter Tijssen dat middelgrote kantoren die zich met controles bezighouden "klappen" kunnen krijgen. De risico's worden te groot. Stel je voor dat zo'n kantoor een paar controle-

## 'WAAROM MOET ELK KANTOOR ZIJN EIGEN BUREAU VAKTECHNIEK HEBBEN? BRENG DIE KENNIS ONDER IN SHARED SERVICE CENTERS.'

klanten heeft. Als er dan een failliet gaat, wordt de basis waarop je als kantoor je geld moet verdienen steeds smaller. Tegelijkertijd moet je nog wel steeds voor je AFM-vergunning betalen. Ik denk dat van de vierhonderd kantoren met een AFM-vergunning over drie jaar nog maar een kwart over is. Veel medewerkers van die kantoren zien de bui al hangen. Zij proberen weg te komen naar een groter kantoor. Die stonden vroeger niet te wachten op medewerkers van kleine kantoren. Dat is veranderd. De big four hebben nu speciale introductieprogramma's voor nieuwe collega's die van kleinere kantoren afkomstig zijn."

### Einde crisis in zicht

Op de vraag of het einde van de crisis in zicht is, antwoordt Peter Tijssen: "Ja, onmiskenbaar. We hebben de afgelopen acht weken meer bemiddelingsopdrachten gekregen dan de twee jaar ervoor. Dat zegt veel over de laatste weken, maar wellicht nog meer over de laatste jaren. Die waren moeilijk."

Piet-Jan Boringa: "De markt trekt aan. Dat komt overigens niet alleen door de economie, maar ook door de roulatieplicht. Kantoren moeten afscheid van klanten nemen, maar krijgen er nieuwe voor terug. Die offerte-rondjes van multinationals leveren veel werk op."

Erik Kolthof: "De arbeidsmarkt loopt zo'n één tot twee jaar achter bij de roulatieplicht. Dus dat leidt ook de komende jaren nog tot veel werk. Logisch, want een andere klant vraagt vaak ook om een ander soort accountant. Als je ABN AMRO kwijtraakt, maar je krijgt er Ahold voor terug, dan heb je niet zoveel aan accountants die alle ins en outs van de bankwereld kennen."

### Bezuinig creatiever

*Is er nog een toekomstige trend die iedereen nu nog over het hoofd ziet?*

Erik Kolthof: "Er wordt veel te weinig nagedacht over strategische personeelsplanning in de accountancy. Omzet en winst zullen onder druk blijven staan. Meer omzet en meer winst worden het in de auditpraktijk in ieder geval niet meer. Dus moeten de kosten omlaag. Dan denkt iedereen direct aan minder personeel. Maar het kan veel creatiever. Neem een voorbeeld aan ASML, dat samenwerkt met toeleveranciers op het gebied van research. Zoiets kan in de accountancy ook. Waarom moet elk kantoor zijn eigen bureau vaktechniek hebben? Breng die kennis onder in *shared service centers* waarvan meer kantoren gebruik kunnen maken. Dan breng je de kosten omlaag op een manier die heel wat creatiever is dan het snijden in het aantal werknemers. Of dat de toekomst wordt? Geen idee, de accountancy is niet echt een innovatieve beroepsgroep." □