

Het werkplezier moet structureel omhoog, om een accountantsinfarct in 2023 te voorkomen

Experts vrezen voor een groot tekort aan personeel in de accountancy binnen enkele jaren. Het werk leuker maken, ruimte voor zelfontplooiing en meer aandacht voor het sociale aspect, dat zou kunnen helpen.

Richard Knops

Men verwacht een tekort van zo'n tienduizend accountants in 2023, als gevolg van het accountantsproduct bij de verplichte Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Salarisverhoging voor de hele branche of een beter imago creëren, zijn de oplossingen die ik vaker hoor. Ik twijfel hier sterk aan.

Als we kijken naar het verloop van het aantal openbare accountants de afgelopen jaren, dan blijft hun aantal redelijk constant: circa negenduizend. Het lijkt ons maar niet te lukken om dit structureel te verhogen. Hoe komt dit dan en hoe los je dit op? ING meldt dat veertig procent van de accountantskantoren kampt met tekort aan personeel.

Er zijn uiteraard tal van oorzaken te noemen waarom mensen het beroep verlaten, maar ik denk dat de coronapandemie niet meehelpt. Door de druk op de werkzaamheden rondom de steunmaatregelen NOW en TVL, en anderzijds vereenzaming als gevolg van contactbeperkende maatregelen, wordt het beroep niet leuker.

Zelfs innoveren helpt niet. Denk maar eens na: vroeger kletste je met je collega terwijl je de boekhouding invoerde, nu verzorgt de pc de boekhouding voor je. Over een tijdje zal zelfs een klantportal brondocumenten op de juiste plek in het dossier hangen; opvragen of langsbrengen van de boekhouding hoeft niet meer. Welk menselijk contact blijft er dan nog over? *Lean en datadriven* werken maakt ons de robots van het kantoor.

Nu hoor ik mensen denken: innoveren zorgt toch juist dat we meer met klanten bezig kunnen zijn en met hun onderneming? Echt toegevoegde waarde leveren? We zijn verder toch al bezig met imago campagnes op school en in de media, faciliteren van de studie, zorgen voor een goede werk- en privébalans en we belonen het personeel goed? Is dat niet voldoende?

Tuurlijk, dat helpt zeker. Maar we moeten wel blijven luisteren naar de mensen die het werk doen en blijven zoeken naar het antwoord op de vraag: hoe motiveren we onze mensen om in ons beroep te stappen en te blijven.

Dat gaat eigenlijk niet om een mooie leaseauto, een fancy imago en het doorlopen van een studietraject met COS'en en RJ's, maar om kijken naar de talenten en interesses van mensen. Het werk leuk maken. Je moet af van de stringente functieprofielen en het hokjesdenken, maar meer op maat zoeken naar een gepast persoonlijk plan voor je mensen voor de lange termijn. Zelfontplooiing van het personeel; het meest fundamentele aspect van tevreden medewerkers.

Ook zou ik het sociale aspect weer meer benadrukken in 2022. Pizza-avonden, busy season talks ook in de kantoren of bedrijfssporten zijn leuke initiatieven. Ooit weleens gedacht aan declarabele uren inwisselen voor een pubquiz op kantoor? Lastige dilemma's, maar noodzakelijk om het beroep echt weer leuk te maken. *Work hard, play hard.*

De tijd dringt en ik weet nu al dat we in 2023 olifantenpaadjes weten te vinden om het werk gedaan te krijgen. Zelfs met minder mensen. Zo slim zijn we wel, maar zijn we ook slim genoeg om ons werk leuk te maken? Dat vraag ik me af.

Deel dit artikel



Richard Knops AA is Manager Accounting & Controle binnen HLB Witlox van den Boomen.

GERELATEERD



NIEUWS | 17 mei 2022

Krapte arbeidsmarkt neemt toe, aantal banen op recordniveau

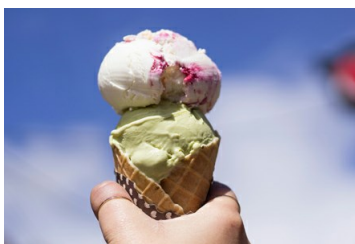
De krapte op de arbeidsmarkt is in het eerste kwartaal verder toegenomen door de aanhoudende groei van het aantal vacatures en een verdere daling van het aantal... →



NIEUWS | 16 mei 2022

ING: Personeelstekort remt groei IT-sector

Het personeelstekort in de IT-branche begint steeds meer te knellen en remt de groei van de sector. Er staan tienduizenden vacatures open. Een record van ruim 44... →



NIEUWS | 10 mei 2022

Britse PwC'ers mogen in de zomer weer eerder naar huis

Net als in 2021 krijgen werknemers van de Britse PwC-organisatie deze zomer op vrijdag eerder vrij. Na de lunch mogen ze naar huis. →



NIEUWS | 29 april 2022

Banenzzoekers kijken niet naar 'purpose', maar naar salaris en werksfeer

Jonge banenzzoekers vinden een goed salaris en een prettige werksfeer veel belangrijker dan een bijdrage leveren aan een betere wereld. Werkgevers hebben dat nog... →



NIEUWS | 28 april 2022

Brussel mikt op talenten van buiten EU voor personeelstekorten

De Europese Unie heeft op termijn getalenteerde arbeidskrachten nodig uit landen buiten de EU om tekorten in sectoren als de zorg op te vangen. De Europese Commissie... →