

## Als werven niet meer werkt

**Terwijl landelijk de werkloosheid oploopt, worden accountants nog steeds overspoeld met vacatures. Het enorme aanbod prikkelt echter steeds minder. Accountantsorganisaties bieden daarom andere verleidingen: flexibiliteit, autonomie, samenwerking en balans tussen werk en privé.**

» [Download dit artikel \(pdf\)](#)

» [Download het hele nummer \(pdf\)](#)

*Henk Vlaming*

Als het ergens piept en kraakt is het in de zakelijke dienstverlening. De omzet stortte voor de zomer in met bijna twintig procent. Advocatenkantoren kondigden vacaturestops af. De financiële sector loopt gevaar, waarschuwde De Nederlandsche Bank afgelopen voorjaar. Maar in de accountancy schijnt nog volop de zon.

“We moeten binnenkort weer iemand aannemen”, zegt Edward van Dijk van NAHV Accountants. Nog geen jaar geleden trok het kantoor ook al twee extra medewerkers aan. “Maar het blijft druk”, zegt Van Dijk, “We krijgen nieuwe klanten, die besteden veel uit, ook werk dat ze vroeger zelf deden, zoals administratie. Het gaat echt prima.”

Uitzonderlijk is dit niet, want veel accountantskantoren hebben nog volop vacatures. “Iets minder dan vorig jaar”, zegt Merel Schoonmade, hr-directeur van Accon avm. “Maar in september hebben we zeventig nieuwe medewerkers aangetrokken. We doen ons best om de groei van vorig jaar te evenaren.”

### Op volle toeren

De tien procent omzetzakelijkheid in de accountancy, die de Rabobank voorspelde, is niet gekomen. “Nee, die zien we niet in de accountancy”, erkent sectorspecialist Bas van Bommel van de Rabobank. “Veel kantoren kunnen nog hun uren schrijven.” ABN Amro voorziet zelfs een procentje groei dit jaar voor de sector. Accountants, fiscalisten en due diligence-specialisten zijn de meest kansrijke beroepen in de financiële sector, meldt uitkeringsinstantie UWV. Dus draaien de arbeidsmarktcampagnes van vooral grote accountantskantoren onverminderd op volle toeren. “Er is geen vacaturestop bij PwC”, zei Marc Borggreven, bestuurslid van PwC, in mei. “Stageopdrachten, traineeships en sollicitatieprocedures gaan gewoon door.”

De grote kantoren op hun beurt worden belaagd door de kleinere. “Een kantoor verderop is voor accountants soms nog net iets dichterbij huis”, zegt Merel Schoonmade van Accon avm. “Bij verandering van baan kunnen ze ook nog een stap extra maken, met de daarbij horende arbeidsvoorwaarden.”

Maar het oude, vertrouwde headhunting in de accountancy levert steeds minder op. “De vorige keer dat ik een assistent-accountant aannam, duurde de zoektocht een jaar”, zegt Esther Tak van het gelijknamige accountantskantoor. “Actief werven doe ik daarom niet meer. Nu schakel ik af en toe een zzp'er in. Meldt zich iemand, dan kijk ik of die past. Voor de rest lossen we het op door iets harder te werken.”

“Ik zie veel cv's voorbijkomen waar ik niet naar op zoek ben”, zegt Richard de Geus, venoot van BAKKER Accountants & adviseurs. “Het niveau is vooral mbo- of mbo plus, met een aantal jaren werkervaring. Dat is prima voor het verwerken van administraties. Maar de echte accountants melden zich veel minder vaak.”

Steeds meer kantoren verleggen het accent van werving naar behoud van medewerkers. Iedere werknemer die aan boord blijft, betekent een vacature minder. “Onze uitstroom ligt 37,2 procent lager dan vorig jaar”, zegt Schoonmade. “In juni zijn slechts vijf medewerkers vertrokken, all time low.”

De grote vraag naar personeel hangt samen met het afnemend aantal instromers. De vraag naar accountants is groter dan het aanbod van afgestudeerden, aldus de Commissie Eindtermen Accountantsopleiding (CEA). In vergelijking met vijf jaar geleden leveren hogescholen en universiteiten nu 250 accountants minder af, tot iets meer dan tweeduizend.

### Geen verlichting

De coronacrisis brengt geen verlichting op de arbeidsmarkt. Zelfs toen het aantal vacatures in het voorjaar kromp met tweeduizend, telde databureau Jobdigger er nog bijna 4.500. Sinds mei stijgt de vraag naar personeel weer in de accountancy. Vooral assistent-accountants zijn niet aan te slepen. Tegen de zomer lag de vraag 36 procent hoger dan in de voorgaande maanden, volgens vacaturesite Indeed.nl.

De krapte op de arbeidsmarkt verergert omdat accountants minder willen wisselen van baan, zo signaleren recruiters. “Accountants die ik spreek willen worden getipt als er een interessante functie langskomt”, vertelt Peter Tijssen van Adviesgroep 88. “Maar ze komen betrekkelijk weinig in beweging.”

Ook Mark Geerlink van werving- en selectiebureau Profilink ziet dat de arbeidsmobiliteit stukt in de accountancy. “Over de hele linie neemt de beweging af, terwijl er steeds harder wordt getrokken aan accountants. Tegelijk zie ik bij accountants de irritatie toenemen over al dat getrek.”

Vooraf kantoren met een auditpraktijk worstelen met tanende belangstelling, zegt Gert Pruim, partner van de vestiging in Ommen van KRC van Elderen. “Doe mij maar een mooie samenstelpraktijk, zeggen RA’s, veel uitdagender en gevarieerder dan de audit. Audits zijn steeds meer rule based en gaan steeds eenzijdiger over compliance. Het risicogerichte controleren is er wel een beetje uit.”

Sommige accountants keren het openbare beroep de rug toe. Het aandeel van accountants in business binnen de accountancy is gestaag toegenomen, tot ruim 44 procent. “Ik spreek nogal wat accountants met interesse voor een baan als controller of hoofd administratie”, zegt Mark Geerlink. “Ze twifelen of de accountancy hen blijft triggeren. In het bedrijfsleven is de balans tussen werk en privé vaak gunstiger en de salarissen liggen er zeker niet lager.”

De coronacrisis draagt bij aan de herwaardering van cultuureigenschappen. Afstand bijvoorbeeld krijgt een andere betekenis nu veel accountants thuiswerken, zegt Peter Tijssen. “Werken op afstand blijkt prima te gaan, kantoren passen daar hun strategie op aan. Regiokantoren zien steeds vaker het hele land als hun thuismarkt. Sommige accountants maakt het niet eens meer uit waar hun werkgever gevestigd is. Ze werken toch meerdere dagen per week thuis.”

Steeds meer accountantsorganisatie zetten dit soort zaken in de spotlights. Q-Concepts bijvoorbeeld kiest positie aan de bovenkant van de auditmarkt om ervaren accountants aan te trekken. “Voor hen willen we een alternatief zijn voor de big four”, zegt hr-manager Clemence van der Werf. “Senior professionals nemen we volop aan. Meer dan de helft van onze medewerkers bestaat uit RA’s.” Van der Werf benadert accountants persoonlijk voor een overstap. “Ik luister naar wat ze willen, toets of ze bij ons passen en zet dan de deur wijd open, zodat ze kunnen kennismaken met onze mensen. Overstappen naar een nieuwe werkgever is net zoals het kopen van een nieuwe auto: je vraagt eerst aan de buurman hoe die van hem bevalt.”

## **Ander type accountant**

BAKKER zoekt accountants die passen in het jonge, diverse team dat zich toelegt op data-analyse. “Met het samenstellen van de jaarrekening gaan we ons niet onderscheiden”, zegt Richard de Geus. “We willen verrassen met data die we delen met de klant, daarom doen we veel met automatisering. Dat laatste geldt evengoed voor de audit. We denken dat deze benadering ook aanslaat op de arbeidsmarkt. Nieuwe medewerkers moeten passen in deze aanpak. Gokken we verkeerd, dan heeft dat grote impact op ons team. Bij twijfel kijken we daarom toch nog even verder.”

Toenemende aandacht voor de cultuur van de accountantsorganisatie leidt ook tot het aantrekken van een ander type accountant. Sociale vaardigheden worden minstens zo belangrijk als vaktechnische kwaliteiten. “Vroeger ging personeelsselectie meer over inhoudelijke diploma’s en het aantal dienstjaren”, vertelt Simon Verduin, partner bij Omnyacc Heerhugowaard. “Nu draait de wereld om communicatie en het onderhouden van contacten. Daarom selecteren wij niet alleen op vakbekwaamheid, maar ook op het vermogen om goede en heldere gesprekken te voeren. Kijk alleen maar naar dit coronatijdperk: communicatie via het scherm. Contacten onderhouden op afstand wordt steeds belangrijker.”

Een andere benadering van de arbeidsmarkt lost de personeelskrapte niet op. Maar het helpt accountantsorganisaties wel om hun personeelswerving aan te sluiten bij het sentiment van accountants. Dat sentiment heeft veel te maken met alle veranderingen waaraan de accountancy onderhevig is, stelt Mark Geerlink. “Denk aan opvolging, fusie, automatisering, thuiswerk, organisatorische aanpassingen. Sommigen zien het als kans. Maar onvrede over deze veranderingen is er genoeg.”

## **Oude prikkels**

Wat het extra ingewikkeld maakt, is dat oude prikkels op de arbeidsmarkt minder werken. Functies, loopbanen en arbeidsvoorwaarden zijn gemeengoed geworden. Accountants kijken steeds vaker naar persoonlijke ruimte in hun werk, zoals flexibiliteit, autonomie, samenwerking en de balans tussen werk en privé. “Hier in de kop van Noord-Holland lukt het ons nog altijd om goede mensen aan te trekken, maar dat gaat niet vanzelf”, zegt Michel Krediet, partner van de vestiging in Den Helder van accountants- en adviesorganisatie Omnyacc. “Niet alleen het salaris of een auto, maar ook de juiste sfeer, cultuur en dynamiek op kantoor zijn belangrijk om mensen te binden. Zo mikken we ook op talent in de regio dat het gehad heeft met lange afstanden en de vele files. Onlangs hebben we zo iemand aangetrokken, met acht jaar in de controlepraktijk van een groot kantoor.”

## **2021: krimp is onderweg**

Ook voor accountants nadert de terugslag van de coronacrisis. ABN Amro voorziet volgend jaar een procent krimp voor

de sector. Ook de Rabobank waarschuwt voor een terugval. “Het waren fantastische tijden voor accountantsorganisaties”, zegt Bas van Bommel. “Ze helpen nu nog veel ondernemers en ze kunnen uren schrijven. Maar deze vorm van intensieve hulp is eindig. Bovendien is het de vraag of ze al hun rekeningen kunnen innen. Hier en daar zien we al een lichte daling van de omzet.”

**Henk Vlaming is journalist.**

## GERELATEERD

---



NIEUWS | 23 juni 2022

### **CBS: meer mensen wisselden vorig jaar van beroep**

Het aantal mensen dat vorig jaar van beroep wisselde is licht gestegen ten opzichte van 2020, toen het aantal jobhoppers door de coronacrisis veel lager lag. Ook... →



NIEUWS | 20 juni 2022

### **ING: personeelstekorten maken het nodig om efficiënter te werken**

De personeelstekorten in de technologische industrie in Nederland kunnen komende jaren hard oplopen als het niet lukt om efficiënter te gaan werken. →



NIEUWS | 17 juni 2022

### **Sterke stijging ziekteverzuim in mei**

Werkgevers in het midden- en kleinbedrijf hebben vorige maand vaker personeel moeten missen dat ziek thuiszat. Ten opzichte van een jaar eerder waren er dertien... →



NIEUWS | 16 juni 2022

### **Werkloosheid stijgt licht in mei, maar blijft op laag niveau**

De werkloosheid is in mei licht toegenomen, maar blijft op een historisch laag niveau. De huidige krapte op de arbeidsmarkt blijft daarmee goed te merken in de werkloosheidscijfers. →



NIEUWS | 16 juni 2022

### **ING: uitzendbedrijven geremd door krapte op arbeidsmarkt**

De krapte op de arbeidsmarkt raakt ook uitzendondernemingen en andere flexorganisaties. Volgens onderzoek van ING staat het verdienmodel van veel van dit soort bedrijven... →