

THEMA: *VERS*

Tekst: Henk Vlaming Beeld: Shutterstock, VRHL

Op de overspannen arbeidsmarkt zijn veel vertrouwde wervingsmethoden inmiddels bot geworden. Maar het nieuwe jachtseizoen 2019-2020 biedt hoop.

Digitalisering ten spijt, er is nog altijd een flink een tekort aan accountants. Dus wentelen werkgevers zich in alle bochten om nieuwe medewerkers te vinden en te houden. Maar de concurrentie is zwaar, want jonge accountants kunnen overal terecht. Vijf nog weinig gebruikte manieren om talent in huis te halen.

1

CULTUREEL PROFILEREN: WAARDEN ALS ONDER- SCHEIDEND VERMOGEN

Richt je op kandidaten die passen bij jouw waarden en cultuur, adviseert de Texaanse hoogleraar Murray Barrick, een internationale autoriteit op het gebied van inzetbaarheid van arbeid. Een goede match op basis van waarden en cultuur draagt maximaal bij aan werkplezier en loyaliteit van medewerkers. Onderzoek van het internationale wervingsbureau Robert Half bevestigde vorig jaar deze trend. Driekwart van de sollicitanten laat een baan schieten als de organisatiecultuur hen niet aanstaat.

“Veel kantoren roemen hun bedrijfscultuur, maar laten niet zien wat ze daaronder verstaan”, zegt Tim Baakman, recruiter bij Alfa Accountants. “Ze zeggen dat de sfeer op het werk gezellig is, dat ze veel leuke uitjes organiseren, dat ze open en informeel zijn. Maar als iedereen dat zegt, is het niet onderscheidend. Ik wil graag laten zien hoe cultuur en sfeer er uitzien bij ons. Dat wij medewerkers in staat stellen om te participeren in het resultaat. Dat wij geen partnerstructuur hebben, dat

de directie ook gewoon meedraait op de werkvloer, dat we financieel gezond zijn, onze kantoren in bezit hebben, dat we geen winst hoeven te maken om hoge aflossingen op te brengen. Dat we een relatief lage declarabiliteit hebben, omdat we investeren in opleidingen en nieuwe business zoals duurzaamheid.”

Marc Hofland, assistent-accountant bij Staerk Accountants, is een van de jonge accountants die werkcultuur zo belangrijk vindt dat hij de accountancy er bijna voor had verlaten. “Ik volgde de opleiding accountancy op de hogeschool van Arnhem, maar raakte teleurgesteld over de vooruitzichten op mijn loopbaan. Bij kantoren doe je de eerste twee jaar alleen basiswerk, daarna de volgende twee jaar weer ander werk. Klantcontacten zaten er voorlopig niet in. En dan ook nog eens achterlopen met digitalisering, elk kwartaal kwamen die klantmappen weer op tafel. Ik vond het een afknapper, want klantcontact en werksfeer zijn voor mij cruciaal. Ik wil werken op een leuke plek, met veel contact met collega's en klanten, niet te veel hokjes, deuren open. De werkzaamheden neem ik dan bijna nog voor lief”, aldus Hofland.

“Mijn huidige werkgever kende ik al, omdat ik mijn afstudeeropdracht bij een van hun klanten heb uitgevoerd. Toen ik mijn diploma haalde, stuurde ik een mail om ze te bedanken voor hun hulp en om te vragen of ze nog een baan wisten buiten de accountancy. Die baan hadden zij, maar dan wel in de accountancy. Het klantcontact hoorde er meteen bij, dat gaf vertrouwen. Alles was laagdrempelig en informeel. Ik ben nu ook volop bezig met de implementatie van software. Dit kantoor heeft mij behouden voor de accountancy.” →



JACHTSEIZOEN



2

SOCIAL RECRUITING: MAATWERK, NAUWKEURIGHEID EN GEDULD

Waar studenten en starters op de arbeidsmarkt nog benaderbaar zijn via beurzen en gastcolleges, reageren werkende accountants niet meer op dit soort events. Ze hebben een baan die hun aandacht vraagt en de meeste zoeken niet actief naar iets anders. Om deze groep te overtuigen is een meer persoonsgerichte benadering nodig. Online communiceren is hiervoor de beste mogelijkheid. De meeste kantoren maken hiermee echter nog weinig indruk.

“We worden als accountants vaak benaderd, dat is bepaald geen geheim”, zegt Daphne Bot, senior assistent-accountant bij Grant Thornton. “Ik krijg nogal wat push-berichten via LinkedIn. Die zijn meestal standaard: de koffie staat klaar, kom eens langs. Dat soort boodschappen spreekt me niet aan. Echt persoonlijk is het bijna nooit. Ik negeer het, want ik zoek geen andere baan. Een enkele keer scroll ik er doorheen, om te kijken wat er zoal wordt geboden. Ze vragen en bieden allemaal hetzelfde. Zo slecht heb ik het niet, denk ik dan.”

Steeds vaker zoeken recruiters daarom de persoonlijke benadering. Zij proberen accountants aan te spreken op individuele eigenschappen, zoals werkervaring en interesses. Daarvoor brengen zij sociale profielen van accountants in kaart, met name op LinkedIn en in

‘IK ZIE BIJ KANTOREN EEN DUIDELIJK TOENAME VAN MENSEN MET EEN ANDERE VOOROPLEIDING DAN ACCOUNTANCY.’

mindere mate Facebook. Dat is arbeidsintensief en daardoor kostbaar. Om deze reden is de persoonlijke benadering via social media-kanalen nog schaars. Een persoonlijke benadering heeft ook andere risico's. Flatergevoeligheid is er een van. Bijvoorbeeld omdat recruiters nog wel eens de verkeerde informatie bij de hand hebben. Daphne Bot werd onlangs uitgenodigd door een recruiter vanwege haar staat van dienst. “Ze verwezen naar mijn ervaring bij EY. Maar daar heb ik nog nooit gewerkt.”

Een andere uitglijder is de toonzetting die averechts werkt, mede door gebrekkige kennis van zaken. “Werd ik benaderd door een kantoor dat verwees naar de oob-vergunning die Grant Thornton had omgezet. Of ik niet bij een vooraanstaand ander kantoor wilde werken? Terwijl het een veel kleiner kantoor betrof, niet eens uit de top tien. Die recruiter had zich niet zo heel goed ingelezen.”

Rianne Geurtsen, social media-onderzoeker van het bureau Punkto, adviseert kantoren om de aandacht niet te richten op individuele accountants, maar op groepen. “Je kunt accountants beter naar jou toe laten komen. Dat bereik je door daar aanwezig te zijn waar zij ook zijn, met name in LinkedIn-communities die zij volgen. Deel daar informatie die zij relevant vinden, dan val jij als kantoor of recruiter op in positieve zin. Je ziet vanzelf wie er belangstelling toont. Dan is er een basis voor het leggen van contact en het aangaan van het gesprek.”

3

ZIJ-INSTROMERS: EERST WERKEN, LATER STUDEREN

Steeds meer accountantskantoren werven zij-instromers, die geen opleiding accountancy hebben gevolgd. Zo nam accountantskantoor Staerk ooit een criminoloog aan. “Eentje die de administratie deed voor het familiebedrijf van haar ouders”, zegt Martin Hazeleger van Staerk. “De kennis en ervaring als basis waren aanwezig.”

“Ik zie bij de kantoren een duidelijk toename van mensen met een andere vooropleiding dan accountancy”, zegt Jurroen Cluitmans, verantwoordelijk voor de opleidingen van Full Finance. “Meestal zijn het twintigers, soms dertigers, met een financiële opleiding die dicht bij de accountancy staat. Maar er stromen ook mensen in die verder afstaan van de harde kant van het vak. Die hebben bijvoorbeeld de hotelschool gevolgd, of een opleiding toerisme.”

Voor de accountancy is het goed als er mensen van andere snit komen, denkt Cluitmans. “Ze brengen vaak andere vaardigheden, ervaring en interesses. Als beginnend assistent zijn ze redelijk snel inzetbaar, meestal via een basistraining *on the job*. Veel instromers stromen de accountantsopleiding in. Daarvoor zijn aangepaste opleidingsprogramma's nodig, vrijwel allemaal maatwerk.”

Hij schat dat tachtig procent daadwerkelijk doorgaat in de accountancy. “Afhakers heb je altijd, maar deze mensen weten waaraan ze beginnen, hun keuze voor accountancy is vaak weloverwogen. Ze pikken de stof bovendien snel op.”

Een van de zij-instromers is Rolf van Baalen (25), assistent-accountant bij Mazars sinds 2016. Hij haalde zijn bachelor bedrijfskunde aan de Universiteit Twente. “Ik ging bedrijfskunde studeren omdat het bedrijfsleven mij trok”, zegt hij. “Je kunt er alle kanten mee op-

De harde, financiële kant van de bedrijfskunde sprak mij het meest aan, daarom kwam ik uit bij de accountancy. Ik solliciteerde bij Ten Kate Huizinga, dat later opging in Mazars. Dat ik geen accountancy heb gestudeerd, vormde geen obstakel. Men zag de raakvlakken met bedrijfskunde.”

Van Baalen combineert zijn baan met een studie accountancy. Zijn theorie rondt hij volgend jaar af. “Vrijdag is een studiedag, dan is het vaak rustig op kantoor, want veel medewerkers zijn bezig met een opleiding. Ik vind de opleiding goed te doen. Wat ik vrijdag leer, pas ik de week erop toe. De koppeling tussen theorie en praktijk maakt het studeren voor mij leuker. Doordat ik bewust voor de accountancy koos en veel van mijn collega's ook een soortgelijke studie volgen, kan ik mij goed motiveren om naast het reguliere werk met de studie aan de slag te gaan.”

4

COLLEGIALE DOORLENING: WERKEN ZONDER WERVEN

Waarom accountants werven als je ze ook kan delen? Collegiale doorlening komt niet veel voor in de accountancy, maar lost wel personele knelpunten op. Het ene kantoor stelt medewerkers tijdelijk beschikbaar aan het andere kantoor. Dat kan zonder tussenkomst van uitzendbureaus en andere intermediairs.

“Dit doen wij sinds jaar en dag”, zegt Pieter den Ouden van accountantskantoor ETL BNA. “Als branche-accountants zijn wij gespecialiseerd in de advocatuur en het notariaat. We hoeven maar te kijken naar een

jaarrekening van een advocaten- of notariskantoor en we zien hoe het met de bedrijfsvoering ervoor staat. Onze expertise stellen wij beschikbaar aan andere accountantskantoren, die deze specifieke kennis missen maar soms wel nodig hebben. Dat doen we soms op locatie bij het andere accountantskantoor, andere keren bij de opdrachtgever zelf. We willen kunnen beschikken over het klantdossier en de klantinformatie. Omgekeerd vragen wij wel eens om versterking, als wij bepaalde expertise nodig hebben die wij niet in huis hebben. Dan gaat het meestal om juridische expertise bij bijvoorbeeld overnames.”

Dankzij deze uitwisseling kan ETL BNA bepaalde opdrachten uitvoeren zonder extra medewerkers aan te

trekken, stelt Den Ouden. “Het gaat vaak om beperkte, specifieke opdrachten die te klein zijn om extra personeel voor aan te trekken. Op deze manier kunnen wij ons laten zien als branchespecialist. Dit is voor ons belangrijker dan de extra business. Kantoren binnen de ETL-groep waarbij wij zijn aangesloten, betalen de kostprijs bij doorlening. Andere kantoren betalen de marktprijs.”

De Ouden benadrukt dat collegiale doorlening wel beperkt van omvang moet blijven. “We moeten voldoende tijd houden voor onze eigen klanten. Collegiale doorlening blijft beperkt tot ongeveer vijf procent van onze werktijd. Deze inzet valt goed te organiseren, mits de vraag tijdig binnenkomt.”





5

BUITENLANDS TALENT: ZUID-AFRIKA BIEDT SOELAAS

Het werven van accountants uit het buitenland steekt telkens de kop op als de arbeidsmarkt krap is. De ervaringen zijn wisselend. Taalproblemen en vakkundigheid blijken nog wel eens spelbrekers te zijn. “Maar nu zien we heel wat instroom uit Zuid-Afrika”, zegt Thomas Traxler, business manager van wervingsbureau Robert Half. “Die voorziet met name in het tekort aan senior accountants, vooral in Amsterdam. In Rotterdam is de situatie anders, daar zijn veel lokale klanten die Nederlandstalige accountants willen.”

Het aanbod is niet vreemd, want Zuid-Afrika telt veel goed opgeleide accountants die graag weg willen. Gespecialiseerde bureaus bemiddelen hierin. “Toen ik bij Mazars Zuid-Afrika in dienst kwam, spraken we af dat ik na twee jaar naar het buitenland kon”, vertelt Zane Ferreira, accountant uit Zuid-Afrika. Hij werkt nu bij Mazar Nederland als IFRS-adviseur “Het perspectief in Zuid-Afrika is slecht: een hoge werkloosheid en een instabiele politieke situatie. Ik kon kiezen uit Ierland, de Kaaimaneilanden of Nederland.”

Ferreira koos voor Nederland, omdat hij graag in Europa wilde wonen en hier het gemakkelijkst kon integreren. “Het Zuid-Afrikaans is verwant aan het Nederlands, de taal is voor een Afrikaans sprekende iets makkelijker om te leren.

TAALPROBLEMEN EN VAKKUNDIGHEID BLIJKEN NOG WEL EENS SPELBREKERS TE ZIJN.

TOP 5 COMMUNITIES VOOR ACCOUNTANTS OP LINKEDIN

LinkedIn community	Volgers
Jobs for Accountants	209.851
NBA	10.564
De vrienden van AccountancyVanmorgen	9.736
Accountant NL	2.737
AccountantWeek.nl	2.204

Bron: Punkto

De economie en de werkgelegenheid zijn heel goed en de politieke situatie is stabiel. Zuid-Afrikaanse accountants werken uitsluitend volgens de IFRS-richtlijnen, wij kennen geen lokale regelgeving. Daarom ken ik IFRS heel goed, wat bruikbaar is voor bedrijven die internationaal opereren.”

Als hij in Nederland partner wil worden of jaarrekeningen controleren, moet Ferreira nog wel een aanvullende opleiding doen. “Dat was een verrassing, ik dacht dat ik zonder meer zou worden geregistreerd als controlerend accountant. Ik heb dus nog wel even te gaan in dat opzicht.” ←