

Accountants worden blij van goede werksfeer, maar minder van werkdruk

Een goede werksfeer, interessant werk en automatisering zorgen in de accountancy voor tevredenheid en behoud van medewerkers. Maar de hoge werkdruk en te weinig mensen zitten nog wel in de weg.

Onderzoek van Wolters Kluwer, uitgevoerd in mei 2025, geeft een beeld van wat accountants in Nederland gelukkig maakt op het werk en wat juist voor frustratie zorgt. De gemiddelde tevredenheid over het werk werd door de ondervraagden beoordeeld met een 6,6. De belangrijkste bronnen van werkplezier zijn een prettige werksfeer (54 procent), interessant werk (52 procent) en waardering van collega's of klanten (41 procent). Automatisering draagt volgens 98 procent van de respondenten ook bij aan het werkplezier. Hoewel facturatieverwerking en rapportages al grotendeels zijn geautomatiseerd, is er veel behoefte aan verdere automatisering van klantinvoer en documentbeheer.

Werkdruk

Tegelijk ervaart 79 procent van de ondervraagden een te hoge werkdruk. Dat is voor een flink deel (44 procent) ook de belangrijkste reden om te vertrekken bij een werkgever, al is een beter salaris nog vaker reden daarvoor (52 procent). Boosdoeners die extra energie kosten zijn strakke deadlines en werkdruk (29 procent), eindeloze kleine klusjes (20 procent) en technische problemen (13 procent), aldus het onderzoek. Veel deelnemers gaven aan behoefte te hebben aan minder werkdruk, beter leiderschap en duidelijker ontwikkelpaden.

Als het gaat om generatieverschillen, ervaart 66 procent wrijving tussen generaties rondom ambitie en verwachtingen over de werk-privébalans. Verder merkt 88 procent het effect van personeelstekort en geeft 54 procent aan dat dit hun werkdag sterk beïnvloedt.

Nederlanders zitten te lang

"Zitten is het nieuwe roken", maar toch brengen veel Nederlandse werknemers hun werkdagen vooral zittend door. En dat ondanks de grote aandacht voor nadelen en gezondheidsrisico's die verbonden zijn aan een zittend bestaan.

Gemiddeld zit een Nederlander tijdens werkdagen 8,8 uur, berekende het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De doorsnee werknemer zit 4,5 uur op het werk, één uur in de auto of het openbaar vervoer en 3,3 uur in de vrije tijd. Volgens het statistiekbureau is het beeld de afgelopen vijf jaar nauwelijks veranderd. Werknemers zijn ondanks overheidscampagnes gericht op bewegen zelfs nog iets meer gaan zitten, al gaat het om een minieme toename. In 2019 was de gemiddelde tijd die zittend werd doorgebracht 8,6 uur.

Beroepen

Ruim zestigduizend werknemers vulden voor het onderzoek in hoeveel tijd ze dagelijks zittend dan wel bewegend doorbrengen. Er zijn grote verschillen tussen beroepen. ICT'ers zitten het meest. Ook werknemers in bedrijfs-economische en administratieve functies, zoals accountants, zitten veel tijdens hun werkdag. Kelners, serveersters en schoonmakers zijn juist - niet verbazing - vrijwel de hele dag in beweging. In de middenmoot zitten zorgmedewerkers, leraren en technici.

Het CBS ziet ook een aanzienlijk verschil tussen mensen die altijd thuiswerken en die over het algemeen op locatie aan de slag zijn. De groep die 60 tot 80 procent van de tijd thuiswerkt, zit gemiddeld het langst.

Nooit te oud om te leren

Dat je nooit te oud bent om accountant te worden, bewijst de Zuid-Afrikaanse accountancystudent Caspar Greeff. Als negentigjarige (!) studeerde Greeff in augustus jl. af aan de Universiteit van Johannesburg.

Caspar Greeff ging als actuaire pas vijf jaar geleden met pensioen, maar wilde zijn geest blijven scherp en begon weer volop te studeren. Zijn nu behaalde bachelor of commerce in accountancy is de jongste in een reeks afgeronde studies. Hij zorgt ook voor zijn fysieke gezondheid en loopt nog meerdere keren per week vijf kilometer hard. De grootste uitdaging voor Greeff was niet de studie zelf, maar de omschakeling van logaritmetafels en rekenliniaal naar de laptop en digitale middelen. Hij kreeg hulp van zijn dochter en zijn docenten. De mogelijk oudste accountancystudent ter wereld is ervan overtuigd dat veel mensen van zijn leeftijd nog kunnen studeren en diploma's halen.

Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde.

Dit keer: Jeroen van der Veen, general manager en cfo van Adama Celsius op Curaçao.



‘De fear of missing out heb je hier niet’

“Verhuizen naar Curaçao was een lang gekoesterde wens. Het idee startte bij mijn vrouw. Ze was op achttienjarige leeftijd naar Bonaire geweest en dat maakte een onuitwisbare indruk. We dagdroomden er regelmatig over om Nederland te verruilen voor de Antillen. Toch had ik ook wel mijn bedenkingen. Een vaste baan en een eigen huis opgeven leek mij een groot offer. Dat veranderde tijdens corona. Omdat het IT-adviesbureau waar ik cfo was in zwaar weer verkeerde, moest ik een controller en administratief medewerker ontslaan. Ik kreeg gedeeltelijk hun werk erbij. Dat maakte mijn baan een stuk minder interessant. Wat de doorslag gaf was de huizenprijsontwikkeling. Er zat flink wat overwaarde op ons huis. Het voelde alsof de ketens waarmee we vastzaten aan Nederland losser waren geworden. Het was het juiste moment om te gaan.”

Verrassing

“In 2021 verhuisden we met onze twee zonen van tien en twaalf jaar naar Curaçao, zonder dat we werk hadden. Mijn vrouw vond heel makkelijk een baan. Ze werkte jarenlang in het onderwijs en aan leerkrachten is hier een grote behoefte. Over mijn carrièremogelijkheden was ik minder optimistisch. Ik verwachtte niet een baan van hetzelfde kaliber te vinden als in Nederland. Gelukkig had ik een interim managementbaan die ik op afstand kon afmaken. Ik stelde mij in op een periode van drie tot vier jaar waarin ik een stap terug zou doen. Daarna zouden we weer terug naar Nederland verhuizen. Interim cfo-functies zijn hier nauwelijks. In 2022 ging ik met recruiters praten en bleek er tot mijn verrassing een heel interessante vacature te zijn voor een cfo-functie bij Adama Celsius, een vestiging van een wereldwijd gewasbeschermingsbedrijf. Ze hadden moeite om voor het kantoor op Curaçao een geschikte kandidaat te vinden. Ik bleek precies in het profiel te passen en kon in september beginnen.”

Boost

“Mijn carrière kreeg, in tegenstelling tot wat ik dacht, een boost. Ik ben in 2024 zelfs doorgegroeid naar general manager. Adama Curaçao koopt een kwart van de grondstoffen en *finished products* in voor Adama wereldwijd. Dat gaat over 700 tot 900 miljoen dollar per jaar. De producten komen niet op Curaçao aan; je moet ons zien als een *supply hub*. We kopen in bij leveranciers vooral in China en India en leveren aan onze verkopende bedrijven. Het is een uitdagende markt. De dynamiek in de agrosector is groot. Je hebt te maken met weersinvloeden, maar ook politieke spanningen hebben effect op de sector. Ik kijk tig keer per dag op nieuwssites. Een belangrijk risico zijn valutaschommelingen. Die dekken we af met *hedging*-contracten. Het aantal orders groeide de afgelopen twee jaar hard. Sinds twee jaar koopt Adama Brasil bij ons in. De kunst is in die hectiek kwaliteit te blijven leveren. Dit is een zeer gereguleerde business, omdat de grondstoffen die we gebruiken in de voedselketen terecht kunnen komen. Bij iedere *shipment* horen certificaten. Alles moet kloppen.”

Paradise FM

“Ik maak lange werkdagen. Toch is het leven leuk, je ontspant hier sneller. Dat gebeurt al als je na een werkdag in je auto stapt. Airco aan en op de radio Paradise FM. Die autorit duurt 25 minuten en je rijdt niet harder dan vijftig kilometer/uur. Ons leven is hier ook spontaner. In Nederland zat onze agenda altijd drie maanden vooruit volgepland. Ik weet nog niet wat ik dit weekend ga doen, maar de kans is groot dat we gaan barbecueën op het strand en vrienden tegenkomen die aanhaken. Mensen zijn hier minder afgunstig dan in Nederland. Daaraan deed ik zelf ook mee. Als er bijvoorbeeld een nieuwe Audi in de straat stond geparkeerd, dacht ik: het wordt tijd voor een nieuwe leaseauto. De *fear of missing out* heb je hier niet. We gaan hier voorlopig niet weg.”

Accountant is nog altijd een kansrijk beroep

Wie op zoek is naar een baan heeft goede kansen als kapper, tandtechnicus, beroepsmilitair of telefoonreparateur. Maar ook als accountant.

Dat blijkt uit een overzicht van kansrijke en kansarme beroepen, uitgebracht door uitkeringsinstantie UWV. In de lijst van kansrijke beroepen staan de AA en RA en ook de assistent-accountant vermeld, evenals controllers, auditors, belastingadviseurs, boekhouders en financieel administrateurs.

Veel beroepen op de lijst die het UWV samenstelde zijn al jarenlang kansrijk, zoals in de techniek, zorg of het onderwijs en dus ook de accountancy. Tegelijk werden sommige beroepen "te populair" onder studenten en werkzoekenden, zoals een baan als dierenverzorger of *lifecoach*.

AI

De opkomst van AI leidt ertoe dat sommige beroepen juist minder kansrijk zijn geworden, omdat AI taken overneemt. Dat geldt voor sommige administratieve beroepen, maar ook voor creatieve beroepen en vakken waarin veel met taal wordt gewerkt, volgens het UWV. Zo hebben tekstschrijvers en grafisch vormgevers door de opkomst van AI slechtere baankansen.

Toch is maar 7 procent van de Nederlanders echt bang dat kunstmatige intelligentie hun baan in de toekomst overneemt, zo blijkt uit het *People at Work 2025*-onderzoek van HR- en payrollbedrijf ADP. Jongeren tussen de achttien en 26 jaar maken zich met 12 procent het meest zorgen over de toekomstbestendigheid van hun werk. Het goede nieuws is dat ze in de accountancy nog altijd van harte welkom zijn.

Wat maakt iemand een 'typische fraudeur'?

Wat beweegt iemand tot fraude? Welke eigenschappen komen vaak voor? En hoe kunnen organisaties zich beter wapenen tegen bedrijfsfraude?

KPMG schetst in het rapport *Global Profiles of the Fraudster* het profiel van de 'typische fraudeur', op basis van een analyse van meer dan 250 fraudezaken wereldwijd, die de afgelopen vijf jaar zijn onderzocht. Hoewel geen twee fraudeurs identiek zijn, toont het onderzoek een aantal overeenkomsten. Zo zijn fraudeurs vaak redelijk lang in dienst: 65 procent van de onderzochte fraudeurs werkte meer dan zes jaar bij de betrokken organisatie. Tegelijk was geen sprake van zichtbare onvrede richting de werkgever. In meer dan de helft (68 procent) van de gevallen waren financieel gewin en hebzucht de belangrijkste drijfveren voor fraude. Opvallend is ook dat fraudeurs meestal niet alleen handelen: in 70 procent van de gevallen werkten zij samen met twee tot vijf andere personen.

De meeste fraudes doen zich voor binnen operationele zaken (32 procent), gevolgd door de financiële afdeling (25 procent), directie of bestuur (25 procent) en de inkoopafdeling (23 procent). Samen meer dan 100 procent, want fraude vormt een organisatiebreed risico, dat meerdere afdelingen tegelijk kan raken, aldus het onderzoek.

Verschijningsvormen

De aard van de onderzochte fraudes is divers, maar de meest voorkomende vorm is verduistering van bedrijfsmiddelen (52 procent). Bij deze vorm is een derde van de gevallen te herleiden tot de directie. Dat betekent volgens

de onderzoekers niet dat de ceo van een organisatie daadwerkelijk betrokken is bij de fraude, maar wel dat de kans op fraude groter is vanwege de autoriteit en toegang tot middelen. In 38 procent van de gevallen was sprake van inkoopfraude, waarbij een medewerker samenwerkt met een leverancier om prijzen kunstmatig op te drijven. In ruil daarvoor ontvangt de medewerker een deel van de extra opbrengst.

Het risico van cyberfraude is een groeiend probleem. Hoewel dit nog maar 5 procent van de onderzochte fraudegevallen betreft, zijn de gevolgen vaak ingrijpend. Veelvoorkomende methoden zijn *phishing*, *ransomware* en ceo-fraude (oplichting via nep-e-mails of telefoontjes namens directieleden). Met de opkomst van AI en cryptovaluta's neemt het risico op nieuwe vormen van digitale fraude toe.

Interne controle

In 76 procent van de gevallen werd zwakke interne controle genoemd als belangrijkste oorzaak van fraude. Van de getroffen organisaties had 51 procent geen antifraudemaatregelen getroffen, zoals een gedragscode, interne audits of functiescheiding. In sommige gevallen hadden medewerkers zelfs onbeperkte bevoegdheden. Omdat in veel organisaties controlemaatregelen ontbreken, kwamen de meeste fraudezaken aan het licht via klokkenluidersmeldingen of informele tips. Dit benadrukt het belang van een ethische *speak-up*-cultuur, aldus KPMG. Opvallende uitzondering is cyberfraude; die wordt relatief vaak ontdekt dankzij interne maatregelen zoals data-analyse, monitoring en sterke interne controles.

Leaserijder kiest graag een grijze auto

Nederlanders rijden tegenwoordig veelal in grijze en zwarte auto's. Dat komt vooral door een sterke voorkeur van zakelijke rijders en leasemaatschappijen voor auto's met saaie kleuren, blijkt uit berichtgeving door de NOS.

Het merendeel van de inmiddels tien miljoen auto's van het Nederlandse wagenpark is nu grijs (34 procent) of zwart (24 procent). In 2000 was het wagenpark 6,3 miljoen auto's groot, waarvan toen nog geen kwart zwart of grijs was. Het aandeel witte auto's groeide ook, van 11 naar 15 procent nu. Tegelijk daalde bijvoorbeeld het aandeel rode auto's van 22 procent in 2000 naar slechts 6 procent anno 2025.

Voor al leasemaatschappijen bepalen de kleur van het Nederlandse wagenpark. In 2024 was ruim tweederde van alle nieuwe auto's in Nederland een leaseauto. Volgens leasemaatschappijen hebben bedrijven een voorkeur voor neutrale, zakelijke kleuren als zwart, grijs, donkerblauw en wit. Argument is onder meer dat werkgevers zulke kleuren

veilig vinden, omdat een leaseauto dan ook makkelijker naar een volgende gebruiker kan gaan. Ook de restwaarde speelt een rol. "Iemand kan een paarse of kanariegele auto hartstikke mooi vinden, maar misschien raak je die na vier of vijf jaar aan de straatstenen niet meer kwijt", zo stelt de NOS.

Accountants

Ook accountants komen graag voorrijden met een auto die past bij hun beroep: degelijk, betrouwbaar en veilig. Duurzaamheid is daarbij ook een argument, net als fiscale overwegingen. Accountants rijden inmiddels vooral elektrische auto's. Actuele cijfers over door accountants gekozen automerken en -kleuren zijn er niet, maar kijkend naar het aanbod in de garages van grote accountantsorganisaties sluit de kleur van de auto vaak aan bij zulke waarden. Zwart staat voor professionaliteit en tegelijk elegantie. Grijs of zilver komt neutraal, niet te opvallend en betrouwbaar over. Donkerblauw "past bij het pak" en wit straalt netheid en eenvoud uit.

Gebruiken senior accountants vaker AI dan jonge accountants?

De adoptie van kunstmatige intelligentie (AI) zorgt volgens Brits onderzoek van softwarehuis Silverfin voor verrassende uitkomsten. Senior accountants bij grotere kantoren gebruiken AI-technologie vaker dan hun jongere collega's.

Volgens het *All Accounted For*-rapport van Silverfin gebruikt slechts 16 procent van de junior assistenten (18 tot 24 jaar) AI voor klantinzichten en rapportages, waar dat onder 55-plussers 50 procent is. Dat kan er natuurlijk mee te maken hebben dat jonge assistenten nog niet toe zijn aan klantinzichten en rapportages, maar de cijfers roepen wel vragen op over de rol van AI in de accountancypraktijk, schrijft de Britse vaksite *AccountingWeb*. Uit het onderzoek, waaraan 350 respondenten deelnamen, bleek dat de trend ook geldt voor compliancetaken. Van de jongere accountants gebruikt 39 procent daar AI, tegen 71 procent van de oudere collega's.

De cijfers van Silverfin staan in schril contrast met uitkomsten uit breder onderzoek van Deloitte in het Verenigd Koninkrijk. Daaruit bleek dat 62 procent van de zestien- tot 34-jarigen actief gebruikmaakt van AI, vergeleken met slechts 14 procent van de 55- tot 75-jarigen. Dat onderzoek beperkt zich echter niet tot het accountantsberoep.



Vraagstelling

Ian Pay, hoofd data-analyse en technologie bij het Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW), denkt dat de uitkomsten van het onderzoek sterk afhangen van hoe vragen zijn geformuleerd. "Zijn junior accountants degenen die rapporten en inzichten leveren, of zijn ze te druk bezig met het afleggen van examens en het voorbereidende werk, waar AI hen waarschijnlijk bij zou kunnen helpen?"

Een andere verklaring voor de uitkomsten zou kunnen zijn dat jongere accountants zich meer bewust zijn van de beperkingen van de huidige AI-toolset, meent *AccountingWeb*. Onderzoek van het ICAEW zelf geeft aan dat de meeste accountantskantoren nog geen duidelijk beleid hanteren voor het gebruik van AI.