



AI maakt het accountantsberoep alleen maar aantrekkelijker

De discussie over de invloed van AI op accountantskantoren wordt vaak gevoerd in uitersten: óf er verdwijnen massaal banen, óf er gloort een prachtige productiviteitssprong, die het vak aantrekkelijker maakt. Wat is waar? “Met AI groeit de vraag naar een menselijk oordeel en nabijheid alleen maar.”

TEKST RONALD BRUINS BEELD VRHL (AI)

Eerder werd de relatie tussen accountants en *artificial intelligence* nog omschreven als “een ontluikende liefde”. Uit onderzoek bleek dat de structurele adoptie van AI in de accountancy nog haperde. Accountants zijn van nature voorzichtig, de bestuurscultuur is wat conservatief, partners zouden huiverig zijn om hun vertrouwde verdienmodel aan te passen. Klopt dat beeld en zijn accountants inderdaad voorzichtig met AI?

Drie accountantskantoren geven hun visie op de impact van kunstmatige intelligentie in de accountantspraktijk. Bij de Jong & Laan wordt AI nadrukkelijk ingezet als antwoord op personeelsschaarste, aldus bestuursvoorzitter Jurgen van Breukelen. “We zijn echt heel ver af van discussies over vervanging van de mens. We hebben een tekort aan collega’s en AI creëert schaarse tijd.” Dat gebeurt langs een duidelijke prioritering: een *funnel* van ideeën wordt gewogen op toepasbaarheid en impact en het kantoor rolt pilots gecontroleerd uit. De winst zit in repeterende deel-

‘Waarmee iemand veertig uur bezig was, gaan we naar acht of zestien.’

processen: klantacceptatie, risicobeschrijvingen en andere standaardstappen in samenstel- en controleopdrachten. “Waarmee iemand veertig uur bezig was, gaan we naar acht of zestien. Kwaliteitsbeoordeling blijft nodig, maar de doorlooptijd daalt fors.”

Inzet op instroom en technologie

Die efficiency is geen vrijbrief om minder mensen aan te nemen, benadrukt Van Breukelen. “Integendeel: de groeikansen in de markt vragen om maximale inzet op instroom, óók van junioren. Wel verandert het soort werk. Het is minder repeterend werken, het gaat meer over interpretatie en beoordeling. Dat is vaak ook leuker werk.” Naast AI noemt Van Breukelen de opkomst van wereld- ➔



wijde *team extensions*. Zo bouwt het kantoor, via een meerderheidsbelang in Bright Orange Staffing in Zuid-Afrika, aan internationale teamverlenging. “Geen uitbesteding van deelprocessen maar collega’s in hetzelfde team, maar op een andere locatie. Voor de middenmarkt zal het nooit 20 procent *global delivery* zijn zoals bij sommige *big four*, maar het blijft niet nul.” Het motief is hetzelfde als bij AI: arbeidsschaarste. “We hebben *global delivery centers* en AI keihard nodig om de schaarste aan personeel tegen te gaan.”

De aanwezigheid van investeerder Waterland geeft volgens de bestuursvoorzitter “extra slagkracht” om te investeren in technologie. “Het verschil zit vooral in het niet jaarlijks uitkeren van winst aan partners, maar in het herinvesteren

ASSURANCE BIJ AI-SYSTEMEN

In september van dit jaar kwamen PwC en KPMG kort na elkaar met nieuws over het geven van assurance bij AI-systemen.

PwC Nederland biedt Assurance for AI, gericht op het beoordelen van regelgevende, technologische en governance-aspecten van een organisatie, voor het transparant, verantwoord en controleerbaar inzetten van AI.

KPMG Nederland voegt AI Assurance toe aan de dienstverlening en ondersteunt zo organisaties met onafhankelijke controles van de AI-systemen, algoritmen en data-analyses die zij inzetten en aanbieden.

Inmiddels heeft ook Coney Minds als eerste niet-oob-accountantsorganisatie AI Assurance en AI Readiness Assessment als nieuwe diensten gepresenteerd.

AI het nieuws over de inzet van AI in de accountancy is te volgen via het dossier Kunstmatige intelligentie op Accountant.nl.

van miljoenen in innovatie. Dat maakt het mogelijk om omvangrijke AI-programma’s op te zetten en door te ontwikkelen.” Van Breukelen ziet grote potentie in AI. “Het gaat niet alleen over taal, maar ook over statistiek en sentimentanalyse. Je kunt bijvoorbeeld patronen in reviews herkennen, sentimenten wegen en zelfs fraude-indicatoren opsporen. Daarmee verschuift AI van het produceren van woorden naar het signaleren van afwijkingen en risico’s; een kernactiviteit in de accountancy.”

Olietankers

Volgens Sander Klous, hoogleraar AI & audit bij de Universiteit van Amsterdam en partner Big Data Analytics bij KPMG, kan er technisch veel. “Het is dus veel meer de vraag hoeveel de mens kan verdragen. Wat we in vijf jaar kunnen, wordt voor 80 procent niet door techniek bepaald, maar door de snelheid waarmee grote organisaties anders kunnen werken. Grote kantoren opereren in ecosystemen met even grote klanten. Dat zijn olietankers die gezamenlijk van koers veranderen. Dat maakt de horizon nuchterder: in vijf jaar is het vak nog steeds herkenbaar, maar de werkpakketten verschuiven stap voor stap.”

Zijn collega Marcel Boersma, director bij KPMG en assistant professor bij de Universiteit van Amsterdam, illustreert die stapjes: factuur- en bankdocumenten uitlezen is geen ‘gewone OCR’ meer. Nieuwe modellen beoordelen een documentstructuur. Een dikke streep is bijvoorbeeld een totaal en een dunne streep een subtotaal. “De systemen

Sander Klous



Marcel Boersma



begrijpen de context beter. Het effect is dat accountants complete datasets kunnen verwerken, waar ze vroeger alleen konden werken met steekproeven.”
Cruciaal is een *feedback*-lus waarin mens en model elkaar versterken. Boersma: “Soms heeft de techniek gelijk, soms de accountant, maar beide leren.”

Skill-based organisatie

Niet elk deeltje van het proces leent zich voor AI. Daarom breekt KPMG grote taken, zoals het schrijven van een managementletter, op in honderden micro-activiteiten. Klous: “Sommige automatiseer je, andere blijven menselijk. Dat vergt ook een *skill based*-organisatie: minder denken in traditionele rollen, meer in activiteiten en skills.”

Worden junioren nog ‘vakvolwassen’, als AI het grondwerk doet? Klous: “Naast de *AI-immigrants* komt er een generatie *AI-natives* die de technologie als moedertaal spreekt. Er ontstaat in mijn beeld een fusie van vaardigheden: de ervaring van senioren met het proces en de digitale intuïtie van jongeren.” Boersma vult aan: “Sommige taken deed je vroeger tienduizend keer. Conceptueel snap je het al na tien keer. Dan is dat genoeg om vervolgens de rest te automatiseren. Je leert dus zo juist sneller.”

Tegelijk groeit de behoefte aan écht menselijk contact. Klous: “Nu synthetische beelden en stemmen niet meer van echt te onderscheiden zijn, willen klanten hun accountant in de ogen kijken. Waarheidsvinding, nabijheid en gespreksvoering worden waardevoller. Mensen willen nog altijd met mensen werken. Bij wijze van spreken is een hand geven de enige manier om te weten dat iemand echt is.”

‘Waarheidsvinding, nabijheid en gespreksvoering worden waardevoller.’

Twee fasen

Bij Deloitte deelt Gera Hamer, managing partner audit & assurance, AI in twee fasen. “Vandaag de dag is AI vooral een assistent. Repetitieve taken verdwijnen uit het werkpakket en het beroep wordt daardoor aantrekkelijker. De volgende stap, die met *AI-agents*, helpt ook om incidentele en complexere taken te helpen dragen, zoals de analyse van een ingewikkeld overnamecontract. Daarvoor is borging een randvoorwaarde. *AI-tooling* gaat daarom bij ons pas ‘open’ voor de praktijk na een strak intern goedkeurings- en certificeringsproces. Dat om wildgroei en kwaliteitsrisico’s te voorkomen. Niet elke individuele auditor hoeft zo zelf te beoordelen of een tool deugt. Dat borgen wij centraal.”

Om veilig te werken met taalmodellen gebruikt Deloitte een besloten omgeving op basis van de laatste AI-modellen, waarin eigen data veilig kan worden geanalyseerd. Maar dan nog is het van belang dat accountants leren →



Mariëtte Los



‘De piramide wordt modulair, niet per se smaller.’

kritisch te blijven op de uitkomsten. CHRO Mariëtte Los van Deloitte: “We trainen analytische scherpte en oordeelsvorming expliciet, in nauwe samenwerking met universiteiten en hogescholen.” AI verandert volgens haar ook de opleidingen. “Waar je een junior vroeger vijf keer een steekproef liet trekken om het vak te leren, is het in één keer snappen en vier keer automatiseren verstandiger.” Hamer reageert: “Ik betwijfel of je alles ooit handmatig moet hebben gedaan. Als je het concept maar begrijpt.” Zo kunnen volgens haar starters sneller doorstromen naar complexere taken. Dat vraagt een cultuur die experimenteren stimuleert, binnen de grenzen van kwaliteit en onafhankelijkheid. “De technologie bepaalt de snelheid niet. Cultuur en *mindset* doen dat”, vat Hamer samen.

Global delivery centers blijven voor Deloitte een pijler, maar ze veranderen van karakter. In centers waar vooral het repeterend werk gebeurt, ligt vervanging door AI voor de hand. Daarnaast bestaan er centers die als volwaardige teamverlenging opereren, met veel sectorexpertise. “Samenwerken in zulke internationale teams vraagt nieuwe vaardigheden: culturele sensitiviteit, naadloze virtuele samenwerking en het vermogen om met AI-tools en agents te werken”, stelt Los. “Taalbarrières zijn dankzij de mogelijkheden om AI te laten vertalen kleiner. Maar het blijft wel zaak om oog te hebben voor cultuurverschillen.”

Piramide, ui of diamant?

In het FD stelde Bartjens dit najaar dat de klassieke piramide in zakelijke dienstverlening transformeert naar een ui. AI zou de instroom van junioren aan de onderkant drukken. Wie de drie gesprekken naast elkaar legt, hoort een nuance. Schaarste dicteert en de behoefte aan de vertrouwensstempel van de accountant groeit. Het carrièrepad verandert misschien van vorm, maar niet van belang. “We noemen het liever een diamant”, zegt Hamer. “Het gaat erom dat junioren in kortere tijd op moeilijker werk zitten.” Van Breukelen wil niet minder junioren aannemen. “Over tien jaar heb je ze als seniors hard nodig.” KPMG hamert op skills en de micro-taken. “De piramide wordt modulair, niet per se smaller.”

Wie denkt dat je zomaar een AI-kantoor start, onderschat volgens Hamer de essentie van het vak. “Ons werk is professionele oordeelsvorming, gesprekken met bestuur en commissarissen en het doorgronden van businessmodellen. Daar heb je hoogopgeleide, ervaren mensen voor nodig.” Ook Klous tackelt de AI-fantasie. “Innovaties beginnen vaak in kleinere segmenten, maar naar boven trekken kost tijd. Zeker in een wereld waar labels en reputatie tellen.”

Takenpakket kan ook groeien

Het takenpakket van de accountant kan ook juist groeien door AI. Wie geeft er anders zekerheid over data, modellen en agents? Hamer: “We beoordelen of *outputs* herhaalbaar en uitlegbaar zijn en richten governance in rondom *tooling* en datahygiëne.” Van Breukelen benadrukt die herhaalbaarheid: “Als een ander team dezelfde procedure doorloopt, moet er hetzelfde uitkomen. Daarvoor moet je dus een AI-tool een zwaar test- en validatiepad voor de brede uitrol laten doorgaan.”

De drie gesprekken eindigen zo opvallend eensgezind: AI maakt het vak minder uitvoerend en meer oordeels- en relatiegedreven. Starters gaan sneller omhoog in complexiteit, met nadruk op conceptueel begrip, kritisch denken en communicatie. Senioriteit blijft evenwel cruciaal: voor het weghalen van risico's, het voeren van lastige gesprekken en het afgeven van verklaringen. “Het beroep wordt aantrekkelijker”, zegt Hamer. “Juist omdat je meer bezig bent met wat er echt toe doet.” ←