

De invloed van het opleidingsniveau op de aanwervingen in de accountingsector in Vlaanderen

Astrid Carlier

R0448928

Masterproef aangeboden tot
het behalen van de graad

MASTER IN DE HANDELSWETENSCHAPPEN

Promotor: Prof. dr. Simon Dekeyser

Academiejaar 2017-2018



Inhoud

Abstract	A
1 Inleiding	1
2 Theoretisch gedeelte	2
2.1 <i>Literatuurstudie</i>	2
2.1.1 Competenties per diploma.....	2
2.1.2 Competenties die de werkgever verwacht	3
2.1.3 Voorgaande studies.....	4
2.1.4 Accountingsector	4
2.2 <i>Centrale onderzoeksvraag en onderliggende hypothesen</i>	6
3 Onderzoeksmethode	7
4 Analyse	9
4.1 <i>Accountingsector</i>	9
4.1.1 Visibiliteit.....	9
4.2 <i>Invloed diploma</i>	11
4.2.1 Bedrijf met boekhoudafdeling versus accountantskantoor.....	11
4.2.2 Looptijd diploma	14
4.2.3 Competenties.....	15
4.2.4 Onderscheid masterdiploma's	16
4.2.5 Diploma algemene economie	16
4.3 <i>Andere invloedrijke factoren</i>	17
4.3.1 Persoonlijkheid en fit in het team.....	17
4.3.2 Relevante studentenjob en stage	18
4.3.3 Referenties	19
4.3.4 Talen.....	19
4.3.5 BIBF of IAB	20
5 Discussie	21
6 Besluit	22
7 Referentielijst	23

Bijlage 1: Vragenlijsten	i
Bijlage 2: Contact summary sheet	vii
Bijlage 3: Codeerschema.....	viii
Persbericht.....	ix

Abstract

Deze masterproef onderzoekt of het opleidingsniveau een invloed heeft op de aanwervingen in de accountingsector in Vlaanderen. Het onderzoek wordt gevoerd aan de hand van interviews bij rekruteerders in bedrijven met een boekhoudafdeling, accountantskantoren en wervingsbureaus. Daarnaast wordt nagegaan of er andere factoren een invloed hebben op de aanwervingen en of die belangrijker zouden zijn dan het diploma. Het onderzoek is relevant voor studenten die een studiekeuze moeten maken en op voorhand weten dat ze in de accountingsector terecht willen komen.

De accountingsector kent een tekort op de arbeidsmarkt. De sector ondergaat sterke technologische veranderingen en wordt steeds internationaler. Daardoor verwachten de bedrijven en kantoren dat accountants een specifiek diploma hebben. Uit het onderzoek blijkt dat de personen met een diploma professionele bachelor een voorkeur genieten bij de rekrutering, zowel in de bedrijven met een boekhoudafdeling als in de accountantskantoren. Tot slot kan geconcludeerd worden dat er naast het diploma andere invloedrijke factoren zijn die doorslaggevend zijn tijdens de sollicitatie. Die andere invloedrijke factoren zijn persoonlijkheid en fit in het team, de talenkennis en een relevante ervaring op het curriculum vitae.

Dankwoord

Het onderzoek van deze masterproef kon enkel tot stand komen met de nodige steun en medewerking van bepaalde personen. In de eerste plaats wil ik prof dr. Dekeyser bedanken voor zijn betrokkenheid tijdens het onderzoek en de nodige feedback om tot dit eindresultaat te komen. Verder wil ik de rekruteerders van de bedrijven met een boekhoudafdeling, de accountantskantoren en de wervingsbureaus bedanken voor hun medewerking aan het onderzoek. De interviews die zij gaven, zijn een belangrijk element in deze masterproef. Als laatste wil ik vrienden en familie bedanken voor hun steun tijdens het uitwerken van deze masterproef.

1 Inleiding

Studenten kunnen na het secundair onderwijs kiezen uit een ruim aanbod aan opleidingen op hogeschool en universiteit. De studenten die op dat moment al weten dat ze in de accountingsector terecht willen komen, hebben daarbij keuze uit een aantal opleidingen die een perfecte basis vormen voor de job als accountant, gaande van een professionele bacheloropleiding bedrijfsmanagement tot een masteropleiding handelswetenschappen, toegepaste economische wetenschappen (TEW) of economische wetenschappen (EW).

In deze masterproef wordt nagegaan wat de invloed is van het opleidingsniveau op de aanwervingen in de accountingsector in Vlaanderen. Enerzijds wordt er rekening gehouden met het verschil tussen de aanwervingen in een bedrijf met een boekhoudafdeling en de aanwervingen in een accountantskantoor. Anderzijds wordt gekeken naar het verschil tussen de aanwervingen van een persoon met een diploma met specialisatie in accounting en een persoon met een diploma algemene economie. Het onderzoek werd gevoerd aan de hand van interviews bij rekruteerders in bedrijven met een boekhoudafdeling, accountantskantoren en wervingsbureaus. Via codering werd de analyse van de interviews uitgeschreven.

Vanuit de literatuur blijkt dat de rekruteerders in de accountingsector een voorkeur zouden hebben voor personen met een bepaald diploma. De rekruteerders in een groot accountantskantoor hebben een uitgesproken voorkeur voor personen die een masterdiploma behaald hebben (Donelan & Philipich, 2001), omdat die de capaciteit hebben om snel nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en om door te groeien binnen een organisatie (Bailey, Dickins, & Scarlata, 2013). Daarnaast hebben de rekruteerders van een bedrijf met een boekhoudafdeling een uitgesproken voorkeur voor personen met een diploma professionele bachelor (Omar, Manaf, Mohd, Kassim, & Aziz, 2012; Wilder & Stocks, 2004), omdat die tijdens hun opleiding een stage volbracht hebben en meer affiniteit met accounting hebben dan een persoon met een masterdiploma (Een & Handen, 2015; Metrejean, Metrejean, & Stocks, 2008). Personen met een masterdiploma in algemene economie hebben een nadeel ten opzichte van personen met een diploma met specialisatie in accounting, omdat die minder affiniteit hebben met accounting (Wilder & Stocks, 2004).

De analyse in deze masterproef is opgebouwd uit twee delen. Het eerste deel bevat de invloed van het diploma op de aanwervingen. Uit onderzoek blijkt dat de personen met een diploma professionele bachelor de voorkeur genieten bij zowel de bedrijven met een boekhoudafdeling als de accountantskantoren. De personen met een masterdiploma zijn in de accountantskantoren ook nodig omwille van hun theoretische basis en capaciteit om door te groeien. De personen die een masterdiploma algemene economie behaald hebben, hebben geen nadeel in de rekrutering ten opzichte van personen met een diploma met specialisatie in accounting. Die personen moeten tijdens de sollicitatie wel een duidelijke motivatie tonen voor de job, omdat zij minder affiniteit hebben met accounting dan personen met een diploma met specialisatie in accounting. Het tweede deel behandelt andere invloedrijke factoren die meespelen bij de aanwerving. Het diploma is een startpunt, maar er spelen andere factoren mee om te bepalen welke kandidaat de job krijgt. De belangrijkste invloedrijke factor is de persoonlijkheid van de kandidaat. Andere invloedrijke factoren zijn een relevante studentenjob of stage-ervaring, een referentie op het curriculum vitae, de talenkennis en voor de accountantskantoren het willen behalen van een titel bij een beroepsinstituut.

Deze masterproef is verder opgebouwd uit vijf onderdelen: het theoretisch gedeelte, de onderzoeksmethode, de analyse, de discussie en tot slot het besluit.

2 Theoretisch gedeelte

2.1 Literatuurstudie

De accountingsector is enorm uitgebreid en daarmee gepaard gaande zijn er verschillende opleidingen mogelijk die een voorbereiding vormen op de functie van accountant. De opleidingen zijn van een verschillend niveau en leggen de nadruk op een ander aspect. Daarnaast kunnen accountants in de accountingsector kiezen voor enerzijds de bedrijven met een boekhoudafdeling en anderzijds de accountantskantoren. In deze masterproef wordt gekeken of het opleidingsniveau een rol speelt in de kans op aanwerving in de accountingsector en of er een verschil bestaat tussen de aanwervingen van accountants in een accountantskantoor en in een bedrijf met een boekhoudafdeling.

2.1.1 Competenties per diploma

De hogescholen en universiteiten stellen per afstudeerrichting competenties op die de studenten zouden moeten verworven hebben aan het einde van de opleiding. De competenties zijn opgesteld met de doelstelling om te voldoen aan de verwachtingen van de bedrijven en accountantskantoren. Terwijl de universiteit eerder belang hecht aan de kennis over de materie, hecht de hogeschool eerder belang aan de toepassing van de materie (KULeuven, 2017; Odisee, 2017).

Er bestaat nog geen onderzoek over de vergelijking van de competenties die de hogescholen en universiteiten opstellen en de competenties die de bedrijven hoog in het vaandel dragen.

2.1.1.1 *Professionele bachelor*

In de professionele opleidingen is er slechts één bacheloropleiding die focust op het beroep van accountant. Die opleiding is de professionele bachelor bedrijfsmanagement met afstudeerrichting accountancy fiscaliteit.

De belangrijkste algemene competenties die meegegeven worden in die opleiding zijn het kwaliteitsvol redeneren, het kritisch evalueren en levenslang leren, het deontologisch handelen, het in team kunnen werken, het creatief, flexibel en nauwkeurig kunnen werken, het nemen van initiatief en de capaciteit hebben om leiding te geven (Odisee, 2017).

Naast de algemene competenties zijn er ook domeinspecifieke competenties voor de afstudeerrichting Accountancy & Fiscaliteit. De domeinspecifieke competenties zijn het ondersteunen van het bedrijfsbeleid, het opbouwen van relaties met stakeholders, het ondersteunen van interne en externe communicatie, het handelen in een internationale omgeving, het kunnen toepassen van boekhoud- en vennootschapswetgeving, het voeren van de boekhouding en het rapporteren aan de hand van de vereiste stukken, het controleren van boekhouding, organisatie en interne processen en het toepassen van fiscale wetgeving (Odisee, 2017).

De competenties van een opleiding professionele bachelor zijn hoofdzakelijk gericht op het toepassen van de verworven kennis inzake de wetgeving en regelgeving.

2.1.1.2 Master

Er zijn verschillende masterdiploma's mogelijk om toe te treden tot het beroep van accountant, gaande van handelswetenschappen, toegepaste economische wetenschappen (TEW) tot economische wetenschappen (EW).

De belangrijkste algemene competenties die meegegeven worden in de masteropleidingen zijn het kritisch reflecteren, de sociale vaardigheden, het werken in teamverband, het opnemen van verantwoordelijkheden en de persoonlijke kennisontwikkeling (KULeuven, 2017).

Naast de algemene competenties zijn er ook domeinspecifieke competenties voor de afstudeerrichting Accountancy & Fiscaliteit. De belangrijkste domeinspecifieke competenties zijn het beschikken over een uitgebreide kennis over IFRS en consolidatie, het vertrouwd zijn met het internationale gegeven in financiële rapportering en fiscaliteit, het beschikken over kennis van de werkzaamheden van interne en externe controle, het nemen van beleidsbeslissingen aan de hand van gegevens uit de boekhouding en het beschikken over kennis van de fiscale wetgeving (KULeuven, 2017).

De competenties van een masteropleiding zijn hoofdzakelijk gericht op het verwerven van kennis in het domein.

2.1.2 Competenties die de werkgever verwacht

Naast de competenties die de hogescholen en universiteiten vooropstellen, stellen ook de werkgevers competenties en criteria voorop waar de sollicitanten aan moeten voldoen. Die competenties zijn niet helemaal in lijn met wat de hogescholen en universiteiten vooropstellen, omdat de werkgevers geen groot onderscheid maken tussen algemene en domeinspecifieke competenties.

Bij de rekrutering van accountants wordt zeer sterk gekeken naar zelfstandigheid en het kunnen out of the box denken (ClearXperts, 2018). Daarnaast moet een accountant betrouwbaar zijn (ClearXperts, 2018) en een goede accountant moet op een flexibele en transparante manier kunnen handelen. De belangrijkste competenties zijn analytische ingesteldheid, nauwkeurig, communicatief, teamspeler, objectief en stressbestendig (ClearXperts, 2018; Jobat, 2010; Vacature, 2018).

Over de jaren heen ondergaat de accountingsector een sterke verandering, zoals uitgelegd in 2.1.4. Daarbij is het belangrijk dat de competenties van de accountants mee evolueren. De accountant van morgen heeft een heel andere rol dan de accountant van gisteren, omdat de regelgeving inzake boekhouding en fiscaliteit steeds strenger wordt (Vanmorgen, 2017). Om een accountant beter voor te bereiden op de toekomstige veranderingen in de sector, is het nodig dat de opleidingen aangepast worden aan de huidige noden.

De competenties van de werknemer verschillen naargelang het om een bedrijf met een boekhoudafdeling of een accountantskantoor gaat. In een bedrijf met een boekhoudafdeling treedt de accountant op als een interne accountant en heeft daarmee minder bevoegdheden dan een accountant in een accountantskantoor, die overwegend optreedt als een externe accountant (iec-iab, 2017). De bevoegdheden van een interne accountant zijn beperkt tot het opstellen van de strategie van de organisatie en het waken over de nakoming van de fiscale en boekhoudkundige verplichtingen (iec-iab, 2017). De bevoegdheden van de externe accountant zijn uitgebreider, omdat de externe accountant de boekhouding voert voor externe organisaties en niet die van de werkgever waar hij of zij in dienst is. De bevoegdheden van de externe accountant zijn onder andere het nazicht en de correctie van de boekhoudkundige stukken, het vertegenwoordigen van de vennoten en het verlenen van advies (iec-iab, 2017).

2.1.3 Voorgaande studies

Een aantal voorgaande studies toont aan dat rekruteerders in de accountingsector geen uitgesproken voorkeur hebben voor personen met een diploma professionele bachelor of voor personen met een masterdiploma tijdens de sollicitatie. Er bestaat volgens hen geen significant verschil tussen deze opleidingsniveaus (Bailey et al., 2013).

Daarnaast zijn er andere voorgaande onderzoeken die aantonen dat rekruteerders wel een onderscheid maken tussen personen met een diploma professionele bachelor of met een masterdiploma. Rekruteerders prefereren wel personen een diploma met specialisatie in accounting boven personen met een diploma algemene economie (Wilder & Stocks, 2004).

Over de jaren heen is er een verschuiving te merken in het aantal aanwervingen van afgestudeerden met een diploma professionele bachelor en afgestudeerden met een masterdiploma. In 1994 werd in de accountingsector 88 % van de starters aangenomen met een diploma professionele bachelor en de overige 12 % had een masterdiploma (Accountants, 1994). De verhouding master - professionele bachelor veranderde over de jaren heen. Het aantal aanwervingen van afgestudeerden met een diploma professionele bachelor daalt langzaam, terwijl het aantal aanwervingen van afgestudeerden met een masterdiploma langzaam stijgt (Defelice, 2011). In 2013 werd het dubbele aantal afgestudeerden aangenomen ten opzichte van 1994 (Baysden, 2013). 60 % van de aangeworven afgestudeerden hebben een diploma professionele bachelor in accounting en de overige 40 % hebben een masterdiploma in accounting. De stijging van het aantal aanwervingen van personen met een masterdiploma is te merken in alle groottes van bedrijven (Defelice, 2011).

Bij de grote bedrijven met een boekhoudafdeling heeft een persoon met een diploma professionele bachelor gemiddeld een hogere kans op aanwerving voor een boekhoudkundige functie dan iemand met een masterdiploma (Omar et al., 2012; Wilder & Stock, 2004). 95 % van de bedrijven met een boekhoudafdeling zou kiezen voor een persoon met een diploma professionele bachelor (Wilder & Stocks, 2004) en minder dan 3 % van de rekruteerders in de accountingsector verkiest een afgestudeerde met een masterdiploma boven een afgestudeerde met een diploma professionele bachelor (Wier, Stone, & Hunton, 2005). Redenen daarvoor kunnen zijn dat professionele bachelorstudenten tijdens hun opleiding een stage van 150 uren hebben gevolgd, waardoor ze een betere kwaliteit kunnen leveren op de werkvloer (Een & Handen, 2015; Metrejean et al., 2008). Ze zijn al geconfronteerd geweest met de geavanceerde technologie, de toenemende complexe bedrijfsomgeving en de voortdurende vraag naar accountingdiensten. Met andere woorden zijn ze beter voorbereid op de arbeidsmarkt (Klein & Levy, 1993) en biedt het diploma een waaier aan verschillende jobs en vertegenwoordigt het een variëteit aan professionele vaardigheden (Wilder & Stock, 2004). Omwille van de stage hebben de personen met een diploma professionele bachelor al een voet tussen de deur bij de bedrijven waar ze stage gedaan hebben en hebben ze dus een hogere kans op aanwerving (Barney & Bjornson, 2000).

De grote accountantskantoren zoals de Big4 prefereren personen met een masterdiploma (Donelan & Philipich, 2001), omdat die sneller nieuwe skills kunnen ontwikkelen zoals praten voor publiek en verder kunnen kijken dan enkel de cijfers (Bailey et al., 2013). Het hebben van die skills kan een positieve invloed hebben op het groeiproces binnen de onderneming en dat maakt het voor het bedrijf duidelijker wat de investering is als die persoon aangeworven wordt.

2.1.4 Accountingsector

Volgens een onderzoek uit 1997 zochten de beste en slimste jonge mensen een carrière in een andere sector dan accounting (Hardin, O'Bryan, & Quirin, 2000), waardoor de accountingsector goed opgeleide mensen miste. Verschillende instituten zoals American Accounting Association

(AAA) en Accounting Education Change Commission (AECC) hebben als hoofddoelstelling de opleiding van accountant aantrekkelijker te maken bij studenten (Hardin et al., 2000), omdat veel accountants aangeven dat als ze opnieuw zouden mogen kiezen, ze niet voor accounting zouden kiezen (Albrecht & Sack, 2001).

De accountingsector is een voortdurend veranderende omgeving (Feucht, IMhof, Smith, & Wang, 2011; Metrejean et al., 2008). Het is niet enkel meer de boekhouding die belangrijk is, accountants moeten meer dan enkel de boekhoudkundige skills hebben. De accountants moeten in staat zijn om efficiënt te kunnen communiceren, kritisch te denken, leiderschap te bezitten, in team te kunnen werken, technische en algemene kennis van accounting te bezitten, algemene analytische skills te bezitten en te kunnen omgaan met integriteit (Metrejean et al., 2008).

De accountingsector ondergaat een verandering omwille van de toenemende technologie en de sterk evoluerende internationale bedrijfsomgeving (Albrecht & Sack, 2001; Barney & Bjornson, 2000; Een & Handen, 2015; Feucht et al., 2011). Die verandering heeft te maken met de cruciale componenten technologie en globalisatie (Albrecht & Sack, 2001).

De evolutie in technologie betekent modernere informatie en communicatietechnologie. Dat laat de ondernemingen toe om financiële data te verzamelen, te organiseren en te gebruiken aan hoge snelheden. Door de nieuwe technologie zijn er minder accountants nodig om het werk uit te voeren, omdat de analyseprogramma's het traditionele accountingwerk kunnen vervangen (Albrecht & Sack, 2001; De Cock, 2002). De technologie heeft een impact op de grootte van het personeelsbestand. Er zijn minder accountants nodig, maar de accountants die nodig zijn, moeten beter gekwalificeerd zijn.

De vraag op de arbeidsmarkt kent een stijging naar intelligente, goed opgeleide en veelzijdige accountants die zich makkelijk kunnen aanpassen aan de dynamische omgeving (2013; Feucht et al., 2011; Kimmell, Keltyka, & Ofobike, 2008; Wilder & Stock, 2004). De stijgende vraag door toenemende economie leidt tot competitie tussen de kandidaten (Wilder & Stock, 2004). Door de competitie is het voor bedrijven belangrijk om zich goed te positioneren en ervoor te zorgen dat ze tot een van de gewilde bedrijven behoren (Kimmell et al., 2008). De beste kandidaten ontvangen offers en tegenoffers van verschillende bedrijven. De meerderheid van de personen die een offer krijgen, heeft eerder al werkervaring opgedaan door stages of interim (Kimmell et al., 2008). De allerbeste studenten ontvangen zelfs al vroeg aanbiedingen voor stages bij een bedrijf van de Big4 (Wilder & Stock, 2004). Het is nu de ideale moment om accountant te zijn volgens Paul McDonald, senior executive director bij Robert Half International (Wilder & Stock, 2004).

De competitie om de beste studenten in dienst te kunnen nemen, brengt verschillende gevolgen met zich mee. Er worden hogere lonen aangeboden en daarnaast nog bonussen en extralegale voordelen (Defelice, 2011; Feucht et al., 2011). De studenten die in dienst genomen worden, krijgen interne opleidingen om zich beter te kunnen oriënteren en te presenteren naar de klanten en externen toe. De doelstelling van de bedrijven is om de beste accountants in het bedrijf te kunnen behouden (Wilder & Stock, 2004).

2.2 Centrale onderzoeksvraag en onderliggende hypothesen

De onderzoeksvraag van deze masterproef is “Wat is de invloed van het opleidingsniveau op de kans tot aanwerving in de accountingsector in Vlaanderen?”. De accountingsector bevat zowel bedrijven met een boekhoudafdeling als accountantskantoren waartussen een verschil kan bestaan. Om een antwoord te kunnen vormen op die onderzoeksvraag worden er een aantal hypothesen vooropgesteld die getoetst zullen worden in deze masterproef.

Binnen de accountingsector zijn verschillende functies die minimum een diploma professionele bachelor vereisen en waar een masterdiploma geen vereiste is (Defelice, 2011). Personen met een masterdiploma hebben in de accountingsector een voordeel bij de rekrutering ondanks het feit dat een masterdiploma geen vereiste is. Ze hebben dat voordeel omdat ze beter in staat zijn om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen (Bailey et al., 2013). De masteropleiding benadrukt andere aspecten van de boekhouding dan de professionele bacheloropleiding en in de masteropleiding worden ook andere vaardigheden ontwikkeld dan enkel de boekhoudvaardigheden (Deboutte & Rymenams, 2016). Het in bezit zijn van een masterdiploma toont aan dat ze in staat zijn om zich beter aan te passen aan de dynamische omgeving (Mohamed & Lashine, 2003).

Hypothese 1: *“Personen met een masterdiploma hebben in een groot accountantskantoor een voordeel bij de rekrutering”*

Naast de accountantskantoren bevat de accountingsector bedrijven met een boekhoudafdeling. Volgens een studie van Wilder & Stock (2004) zou 95 % van de grote bedrijven ervoor kiezen om personen met een diploma professionele bachelor aan te nemen voor boekhoudkundige functies. Studenten die een professionele bacheloropleiding volgen, hebben tijdens de opleiding een stage genoten (Metrejean et al., 2008), waardoor ze al ervaring hebben opgedaan met de huidige technologie, de toenemende complexe bedrijfsomgeving en de voortdurende vraag naar accountingdiensten. De professionele bachelorstudenten zijn daardoor beter voorbereid op de huidige arbeidsmarkt (Klein & Levy, 1993).

Het boekhoudkundig werk in een accountantskantoor is anders dan op een boekhoudafdeling in een bedrijf. In een accountantskantoor moeten de accountants allround accountants zijn, terwijl op een boekhoudafdeling in een bedrijf de accountants meestal een aspect uit de boekhouding toegewezen krijgen (Michiels, 2013). In een bedrijf met een boekhoudafdeling zijn de accountants expert in het aspect dat hen toegewezen wordt. Ze verdiepen zich in dat aspect en hebben niet de allround kennis nodig zoals een accountant in een accountantskantoor.

Hypothese 2: *“Personen met een diploma professionele bachelor hebben in een bedrijf met een boekhoudafdeling een voordeel bij de rekrutering als het gaat om een boekhoudkundige functie”*

Er bestaan verschillende economische opleidingen op hogeschool- en universiteitsniveau, maar niet elke opleiding heeft daarbij een specialisatie in accounting. Personen die een diploma met specialisatie in accounting bezitten worden door rekruteerders verkozen boven personen met een diploma in algemene economie (Wilder & Stocks, 2004). In een accountantskantoor moeten de accountants elk aspect van de boekhouding kennen en zijn ze dus allround accountants (Zeelmaekers, 2015). Met een diploma in accounting hebben ze elk aspect van de boekhouding bekeken tijdens de opleiding.

Hypothese 3: *“Personen met een diploma in accounting hebben een voordeel bij de sollicitatie in de accountingsector ten opzichte van personen met een diploma algemene economie”*

3 Onderzoeksmethode

Het onderzoek in deze masterproef werd uitgevoerd aan de hand van een kwalitatief onderzoek. Er werd geopteerd voor een kwalitatieve methode, omdat de te onderzoeken materie over de huidige arbeidsmarkt in de accountingsector gaat. De gebruikte kwalitatieve onderzoeksmethode in deze masterproef is een semi-gestructureerde vragenlijst (bijlage 1), omdat deze methode nadruk legt op de nabije omgeving van de geïnterviewde personen. De vragenlijst bestaat hoofdzakelijk uit open vragen zodat de geïnterviewde zijn verhaal volledig kon vertellen en dat er extra vragen en topics naar boven kwamen (Saunders, Lewis, Thornhill, Booij, & Verckens, 2011). In de vragenlijst zitten twee curricula vitae verwerkt waaruit de rekruteerder de beste kandidaat voor zijn of haar bedrijf of kantoor moet kiezen.

Gedurende de interviews werden notities genomen en werd er een audio-opname gemaakt. De audio-opname werd woord per woord uitgeschreven en er werd een contact summary sheet opgemaakt (bijlage 2). Het uitgetypte interview verhoogt de betrouwbaarheid van het onderzoek en de contact summary sheet maakt het onderzoek overzichtelijker doordat opmerkelijke kenmerken en aandachtspunten genoteerd werden.

Voor de analyse van de interviews werd een codeerschema opgesteld (bijlage 3). Het codeerschema bevat attributes en nodes. De attributes zijn de gegevens die voorafgaand aan het interview al gekend zijn, zoals de naam en het type van de organisatie en de naam en de functie van de geïnterviewde. De nodes zijn alle codes die nodig zijn om de analyse te kunnen uitwerken. Die codes zijn voortgevloeid uit de literatuurstudie en uit andere informatie die tijdens de interviews naar boven zijn gekomen.

De resultaten van het onderzoek werden verkregen door een bevraging bij een steekproef uit de populatie, omdat niet alle bedrijven uit de accountingsector in België onderzocht kunnen worden. De interviews werden afgenomen in Vlaanderen in (i) bedrijven met een boekhoudafdeling, (ii) accountantskantoren en (iii) wervingsbureaus die zich richten op de accountingsector. De wervingsbureaus behoren ook tot de steekproef, omdat zij in opdracht van bedrijven met een boekhoudafdeling en accountantskantoren op zoek gaan naar geschikte kandidaten. Doordat zij in opdracht werken, zijn zij perfect op de hoogte van wat de vraag is naar accountants op de arbeidsmarkt. Door gebruik te maken van drie groepen van geïnterviewden ontstaat er triangulatie, wat inhoudt dat het onderzoek vanuit verschillende invalshoeken is bekeken (Yin, 2017). Het gebruik van meerdere gegevensbronnen maakt dat de verkregen informatie betrouwbaar is en kwaliteitsvoller (Silverman, 2016).

De steekproef van geïnterviewden werd per categorie bepaald. De bedrijven met een boekhoudafdeling werden via een search in LinkedIn geselecteerd op basis van het in bezit zijn van een Shared Service Center. Er werden twaalf bedrijven met een shared service center gecontacteerd en drie daarvan waren bereid een interview te geven. Bij de accountantskantoren werden de vier kantoren uit de Big4 gecontacteerd, namelijk Deloitte, Ernst & Young, KPMG en PwC. Van die vier kantoren waren drie kantoren bereid een interview te geven. Ten slotte werden de wervingsbureaus geselecteerd op basis van de sector waarin ze actief zijn. Enkel de wervingsbureaus die gespecialiseerd zijn in de rekrutering voor de accountingsector kwamen in aanmerking. Via de sites van Federgon en Headhunters in België kunnen alle wervingsbureaus en hun activiteit per sector geconsulteerd worden (AllHeadhunters, 2018; Federgon, 2018). Van de zes gecontacteerde wervingsbureaus waren er drie bereid een interview te geven.

In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de verdeling bedrijven met een boekhoudafdeling, accountantskantoren en wervingsbureaus. Daarnaast wordt weergegeven welke persoon geïnterviewd werd en wanneer.

Tabel 1: Overzicht interviews

Interview	Geïnterviewde	Onderneming	Datum	Duur
1	Division Manager	Wervingsbureau	06/02/2018	25 min
2	HR Partner Functions Talent Acquisition Partner	Bedrijf met boekhoudafdeling	09/02/2018	36 min
3	Recruitment Officer Accountancy	Accountantskantoor	14/02/2018	42 min
4	Recruiter 1	Accountantskantoor	16/02/2018	17 min
5	Human Resources Director	Bedrijf met boekhoudafdeling	23/02/2018	50 min
6	Recruitment Consultant	Wervingsbureau	02/03/2018	25 min
7	Recruiter 2	Accountantskantoor	16/03/2018	24 min
8	Partner	Wervingsbureau	21/02/2018	38 min
9	Recruitment Officer	Bedrijf met boekhoudafdeling	10/04/2018	24 min

4 Analyse

4.1 Accountingsector

Een eerste aspect dat de rekruteerders aanhalen tijdens de interviews is de moeilijkheidsgraad in de aanwervingen in de accountingsector. De accountingsector is een zeer moeilijke markt als het gaat over aanwervingen, omwille van de sterke veranderingen die de sector doormaakt. Werkgevers verwachten dat de kandidaten een diploma behaald hebben met een specialisatie in accounting, maar er zijn steeds minder kandidaten met een diploma met specialisatie in accounting.

Het beroep en de opleiding tot accountant zijn niet meer zo aantrekkelijk bij studenten. De studenten die een opleiding algemene economie volgen, zijn minder bereid om als accountant te werken na de studies. Er studeren algemeen minder studenten af die de accountingsector willen betreden, wat maakt dat het beroep van accountant een knelpuntberoep is.

“Onze accountants zijn niet meer te vinden. Dus die zijn enorm schaars en het vak boekhouding, zowel in een bedrijf als een fiduciaire, is niet meer zo aantrekkelijk.”
(Partner – Wervingsbureau)

“Ik heb dat ook enorm gemerkt toen ik op de jobbeurs stond. [...] Als je dan over de boekhouding spreekt, dan doen die allemaal een stap achteruit. Als je dan spreekt over analyse, audit, als controller werken, ça va. En als je dan sprak over project consulting, wat eigenlijk wil zeggen van ik ga bij verschillende bedrijven een financiële functie uitoefenen om hen te ondersteunen, dat sprak het meest aan.”
(Partner – Wervingsbureau)

4.1.1 Visibiliteit

De schaarste op de arbeidsmarkt in de accountingsector zorgt ervoor dat bedrijven en accountantskantoren zich anders willen positioneren ten opzichte van potentiële kandidaten. Door hun visibiliteit te verhogen, hopen ze om de sterkste kandidaten aan te trekken.

De kandidaten krijgen vandaag voor een job als accountant de kans om te gaan “shoppen”. Ze kunnen bij verschillende werkgevers solliciteren en later beslissen bij welke werkgever ze een contractvoorstel aannemen. Vandaag kiezen werknemers bewuster meer voor een horizontale loopbaan, omdat ze door de schaarste in de markt makkelijk van bedrijf kunnen veranderen en ongeveer dezelfde functie uitoefenen. Vroeger bleven werknemers langer in hetzelfde bedrijf en probeerden ze een carrière uit te bouwen in verticale lijn, wat betekent dat ze wilden opklimmen in de hiërarchie.

“We zoeken allemaal in dezelfde vijver. Dat betekent ook dat sollicitanten kunnen shoppen als ze dat willen, [...] ze komen voor gelijkaardige job bij ons aankloppen. [...] Dus ze hebben de luxe om te gaan solliciteren waar dat ze willen.”
(Human Resources Director - Bedrijf met boekhoudafdeling)

“Dan zit je daar meteen naar de millennials toe, de generatie geboren vanaf 1985, die wel vrij snel een loopbaanevolutie hebben, niet zozeer verticaal zoals het vroeger was, maar eerder horizontaal. Veel andere dingen doen en veel vernieuwing en jobinhoud en zo verder.”
(Human Resources Director - Bedrijf met boekhoudafdeling)

Negatieve publiciteit heeft een grote impact op het aantal sollicitaties. Kandidaten worden door die negatieve publiciteit afgeschrikt om bij een bepaald bedrijf of kantoor te gaan werken. De bedrijven en kantoren hechten er daarom veel belang aan dat zij op een positieve manier visibiliteit creëren.

“[...] En dan begint eigenlijk de marketing, de publiciteit mee te spelen. U herinnert zich waarschijnlijk dat ons bedrijf negatief op tv is gekomen enkele weken terug. Wij hebben acht of negen jaar geleden een sluiting gehad waar dat wij met een aantal mensen naar ontslag zijn gegaan. Dat is negatieve publiciteit, wat ook sollicitanten doet afschrikken en zeggen dat is een instabiel bedrijf. Toen hebben we heel hard gevoeld dat de spontane sollicitaties serieus naar beneden gingen.”

(Human Resources Director - Bedrijf met boekhoudafdeling)

Bedrijven en kantoren verhogen hun visibiliteit door verschillende dingen te organiseren voor potentiële kandidaten. Bedrijven gaan samenwerkingen aan met hogescholen of universiteiten om daar een presentatie te geven of deel te nemen aan panelgesprekken met de studenten. De hogescholen en universiteiten kunnen uitgenodigd worden voor een bedrijfsbezoek, zodat de studenten een duidelijk beeld krijgen van hoe het eraan toegaat in dat bedrijf of in dat accountantskantoor. Bedrijven en accountantskantoren kiezen er ook voor om aanwezig te zijn op jobbeurzen en afstudeerbeurzen voor studenten die in hun laatste jaar zitten.

De grote accountantskantoren, waaronder de Big4, kiezen ervoor om extra evenementen te organiseren zoals een diner waar de studenten in rechtstreeks contact staan met werknemers van het kantoor om op die manier de cultuur en de organisatie te leren kennen.

“Wij hebben samenwerkingen met Odisee en met Hogeschool Gent voor bachelors accountancy fiscaliteit. Dan gaan wij deelnemen aan trajecten die scholen zelf ook aanbieden. Bij Odisee gaan wij een keer langs, een bedrijfsbezoek, gaan wij een keer naar daar voor die panelgesprekken. Hogeschool Gent zit met carrousel.”

(HR Partner Functions – Bedrijf met boekhoudafdeling)

“Dus we hebben enerzijds dan die events die we doen. En ook in samenwerking met veel universiteiten, waar we ook workshops geven, naar jobfairs gaan. [...] Wij sturen ook vaak folders uit, mailings uit naar scholen om op hun portalen te zetten op de website, maar ook om een poster op te hangen aan de unief. Dat zijn eigenlijk allemaal dingen die we doen om wat meer visibiliteit te hebben. [...] Veel focus op scholen, samenwerking met scholen, samenwerkingen met studentenverenigingen zoals bijvoorbeeld een Wikings, een Ekonomika in Leuven, noem maar op. Dus dat we daar echt wel genoeg ons gezicht laten zien. [...] En dat wil ik misschien ook nog meegeven, wij hebben ook eigenlijk mensen uit de business die ook lessen gaan geven.”

(Recruitment Officer Accountancy – Accountantskantoor)

“We doen ons best om aanwezig te zijn op jobbeurzen van scholen. We organiseren ook zelf jaarlijks onze events, zowel in het eerste als tweede semester. Dus we proberen zo wel om naambekendheid te verwerven bij de studenten. We hebben ook verschillende contracten en sponsorships met hogescholen, universiteiten en studentenkringen ook. [...] We doen aan heel veel events. Dat wordt uitgestuurd door de verschillende scholen, de kringen. Bijvoorbeeld vorig jaar in het begin van het eerste semester, doen we altijd echt supergrote events in Antwerpen, Leuven, Brussel, Gent en Luik. Hebben we vorig jaar gedaan begin van het academiejaar.”

(Recruiter 2 – Accountantskantoor)

4.2 Invloed diploma

Op basis van de twee gegeven curricula vitae (bijlage 1) gaf elke geïnterviewde aan beide personen uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. Puur op basis van een curriculum vitae is het niet mogelijk aan te duiden wie de job krijgt. Indien gevraagd werd om toch een keuze te maken, kozen de meeste geïnterviewden voor de persoon met het diploma professionele bachelor.

Daarnaast benadrukte de rekruteerders dat het beroep van accountant een knelpuntberoep is en door die schaarste in de markt zou er geen verschil te merken zijn in de aanwervingen. De rekruteerders gaven aan dat de persoon met het masterdiploma evenveel kans zou maken als de persoon met het diploma professionele bachelor, omdat de werkgever al blij is dat hij een accountant kan vinden.

“In de huidige markt gaat een bachelor of een master eigenlijk even veel kans maken, afhankelijk van wat die persoon zelf wil gaan doen.”

(Division Manager – Wervingsbureau)

“Er is totaal geen verschil tussen bachelor en master met betrekking tot het zoeken van een boekhoudfunctie. [...] Als je het dan aan de zijde van de werkgever gaat bekijken, dus diegene die effectief toch die boekhouder of de dossierbeheerder nodig heeft binnen een fiduciaire, dan merken wij niet dat er een verschil is tussen een master en een bachelor. Dan gaat het over de short list die ze al krijgen, want dat is geen honderd man. Totaal niet, dat is een knelpuntberoep van a tot z.”

(Partner – Wervingsbureau)

“Het is echt een zoektocht naar goede mensen. Het mag niet te negatief klinken, maar wat zich nu aanbiedt zijn de minder sterke, is mijn ervaring, de minder sterke profielen. Pas afgestudeerden en dan maak je een onderscheid tussen sterk en niet sterk.”

(Human Resources Director – Bedrijf met boekhoudafdeling)

4.2.1 Bedrijf met boekhoudafdeling versus accountantskantoor

Zoals besproken in 4.2 zouden volgens de wervingsbureaus de personen met een diploma professionele bachelor en personen met een masterdiploma een even grote kans maken op de arbeidsmarkt.

Als de rekruteerders uit de wervingsbureaus dan toch een onderscheid maken tussen de aanwervingen van een persoon met een diploma professionele bachelor en een persoon met een masterdiploma in een bedrijf met boekhoudafdeling of een accountantskantoor, spreken de rekruteerders elkaar tegen. Volgens sommige wervingsbureaus heeft een persoon met een diploma professionele bachelor een voordeel bij de rekrutering in een accountantskantoor en een persoon met een masterdiploma een voordeel bij de rekrutering in een bedrijf met een boekhoudafdeling om daar een financiële functie uit te oefenen. Andere wervingsbureaus beweren het tegenovergestelde.

“Ga je voor een boekhoudkantoor gaan ze alle twee evenveel kans maken, omdat ze specialisatie accountancy fiscaliteit hebben gedaan. Daar gaat die bachelor misschien zelfs nog meer kans maken. Ga je voor een ander type, meer financiële functie in een bedrijf gaat meer die master kans maken.”

(Division Manager – Wervingsbureau)

“We zoeken voor een bedrijf al minder een master, maar ze zijn er zelf flexibeler in. Alhoewel dat ze graag willen, is dat voor hun niet heel belangrijk. Terwijl in een accountantskantoor is dat wel belangrijk, omdat die een adviserende functie gaan uitoefenen en dat wordt dan meer gelinkt aan het denkniveau van een master, zijnde die IAB-titel die je dan uiteindelijk haalt. [...] Ik zou zeggen een master voor accountantskantoren en een bachelor eerder voor de bedrijfswereld.”
(Recruitment Consultant – Wervingsbureau)

De rekruteerders geven aan dat de sollicitaties van een persoon met een diploma professionele bachelor later op gang komen dan de sollicitaties van de personen met een masterdiploma, omdat de professionele bachelorstudenten in de laatste fase van hun opleiding een stage volbrengen en meestal wachten tot na de stage om te beslissen waar ze terecht willen komen of dat ze nog verder willen studeren. Dat betekent daarom niet dat de personen met een diploma professionele bachelor een nadeel hebben ten opzichte van de personen met een masterdiploma. Werkgevers halen wel aan dat de masterstudenten moeilijker te rekruteren zijn voor accounting, omdat zij vaker een voorkeur hebben voor audit.

“De bachelors accountancy fiscaliteit komen iets later op gang. Waarom? Die hebben ook nog een stage in het tweede semester, dat nu begonnen is in februari tot mei of juni. [...] En daarom denk ik dat het ook eigenlijk voor bachelors wat trager op gang komt, dat de meesten dan misschien na de stage pas beslissen om toch te solliciteren voor een vaste functie, omdat dat daar ook nog niet zo echt heel ingedeeld is om al heel snel in het jaar te gaan zoeken naar een functie. Dat is eigenlijk het tegengestelde bij masters, waar dat dat toch al iets meer leeft nu van er snel mee te zijn. Dus hoe sneller dat je bent, hoe meer kansen je hebt, dus dat is wel het grote verschil.”
(Recruitment Officer Accountancy – Accountantskantoor)

De rekruteerders uit de accountantskantoren geven hun voorkeur aan een persoon met een diploma professionele bachelor, maar geven aan ook personen met een masterdiploma nodig te hebben. De verantwoordelijke van het accountingdepartement geeft in sommige kantoren op voorhand aan wat de verhouding van de aanwervingen master - professionele bachelor moet zijn. De personen met een diploma professionele bachelor hebben ze nodig, omdat die vaak praktisch sterker staan dan een persoon met een masterdiploma omwille van hun stage-ervaring en kennis van computerprogramma's. De personen met een masterdiploma zijn zeker even belangrijk als de personen met een diploma professionele bachelor, omdat die vaak meer groeiperspectief hebben naar de hogere functies toe. Daarnaast zijn de personen met een masterdiploma snel in het aanleren van nieuwe vaardigheden en met enige opleiding in het kantoor zijn zij even compatibel als een persoon met een diploma professionele bachelor.

“Ik zou de voorkeur geven aan de bachelor. Waarom? Het zijn beide eigenlijk heel goede profielen. Ik zou ze eigenlijk sowieso alle twee uitnodigen, dat is een feit. Maar wat eigenlijk aan dit profiel ook al een voordeel is, is dat er al twee relevante stage-ervaringen zijn, zijnde bij Fujifilm en dan bij Deloitte. [...] Wij hebben in het begin onze targets vooropgesteld per team en dan heeft eigenlijk elk team ook wel een beetje een zicht van hoeveel bachelors willen we graag hebben en hoeveel masters willen we graag hebben. Dus per team hebben we wel een mooie mengeling. Ik ga nooit een team hebben die enkel alleen maar puur masters wilt. Ik ga altijd een mooie mengeling hebben tussen bachelors en masters.”
(Recruitment Officer Accountancy – Accountantskantoor)

“Als je uw bachelor omschrijft, dan staat er dat je sowieso stage hebt gedaan, wat logisch is. Wat al niet zo is voor handelswetenschappen. Wij merken heel vaak dat bachelors die bij ons starten, je zet die aan hun computer, je geeft die een uitleg en die zijn daarmee weg. Masters die hebben meer uitleg nodig, maar die pikken wel heel snel de dingen op. Maar daar is in het begin zeker meer begeleiding bij nodig.”

(Recruiter 2 – Accountantskantoor)

De rekruteerders uit de bedrijven met een boekhoudafdeling gaven in de interviews aan dat ze allemaal zouden kiezen voor een persoon met een diploma professionele bachelor. Een persoon die een professionele bacheloropleiding gevolgd heeft, heeft een stage doorlopen en zo al enige praktijkervaring opgedaan. Die persoon kan meer boekhoudkundige kennis meebrengen. Ze zouden wel een master aannemen als het om een analistenfunctie gaat, omdat de persoon met een masterdiploma in de opleiding meer businesskennis heeft meegekregen.

“Voor de functie hier? De bachelor, omdat die qua stage-ervaring al meer kan meebrengen. [...] Voor mij brengt iemand met een bachelor accountancy fiscaliteit veel meer boekhoudkundige kennis al mee. Terwijl een master gaat basisskills meebrengen, maar gaat wel meer businesskennis meebrengen.”

(Talent Acquisition Partner – Bedrijf met boekhoudafdeling)

“En laat ons zeggen als we vijf kandidaten hebben met een gelijkaardig profiel, dan gaat diegene met het diploma wel voorrang krijgen. Moet niet per se de master zijn, dat hoeft niet per se.”

(Human Resources Director – Bedrijf met boekhoudafdeling)

Veel internationale bedrijven in België hebben de stap naar een shared service center gezet en dat brengt enige verandering met zich mee. De operationele en geroutineerde functies zijn naar het buitenland verhuisd, waar de loonkost lager ligt, en de complexere functies zoals credit controller zijn in België gebleven. Omdat er interactie is met het buitenland vanuit België is het noodzakelijk dat de accountants in België een goede talenkennis hebben om een duidelijke communicatie te voeren met de vestigingen in het buitenland. Voor de invoering van het shared service center hadden mensen met een secundair diploma of een graduaat boekhouding ook kans om aangeworven te worden voor een boekhoudkundige functie in een bedrijf met een boekhoudafdeling. Sinds de invoering van het shared service center wordt minstens een diploma professionele bachelor vereist, omwille van de complexiteit van de functies die in België zijn gebleven en de expertise die vereist is.

“Een paar jaar terug hadden wij hier van alles van AP tot GL. Het AP-verhaal is twee jaar terug naar Polen verhuisd, waardoor we enkel GL hebben. [...] Wat maakt dat de complexiteit van de taken veel hoger ligt. [...] Wat maakt dat vroeger vanaf een A2 voor die transactionele AP-activiteiten voldoende was, vandaag vragen wij wel minimum een bachelor.”

(HR Partner Functions – Bedrijf met boekhoudafdeling)

“Als bedrijven een shared service center hebben, wilt dat vaak zeggen dat dat shared service center extern zit. Er zijn heel weinig bedrijven die hier hun shared service center hebben. [...] Daar gaan meer talen primeren, ook omdat die vaak met verschillende landen in contact moeten komen als ze hier in België gelokaliseerd zijn en in verschillende landen extern moeten communiceren. [...] Als het shared service center ergens anders geplaatst is, is er voor hier eigenlijk weinig business, tenzij de functies credit collections zitten vaak hier. Dat zijn de mensen die de opvolgingen van betalingen doen, omdat dat vaak cultuurgebonden is en dat je daar toch ziet dat je echt een aanpak nodig hebt dat anders is dan iemand voorbeeld uit Polen die iemand hier lokaal zou bellen.”

(Division Manager – Wervingsbureau)

4.2.1.1 Hypothesen

Uit deze analyse blijkt dat hypothese 1 niet bevestigd wordt. De hypothese haalde aan dat personen met een masterdiploma een voordeel hebben bij de rekrutering in een groot accountantskantoor. Uit de analyse blijkt dat de rekruteerders uit de accountantskantoren van de Big4 de persoon met een diploma professionele bachelor de voorkeur geven. Daarbij geven ze aan dat personen met een masterdiploma ook zeker nodig zijn in het kantoor.

Hypothese 2 wordt in deze analyse bevestigd. De hypothese beweerde dat personen met een diploma professionele bachelor een voordeel hebben bij de sollicitatie voor een boekhoudkundige functie in een bedrijf met een boekhoudafdeling. Elke geïnterviewde rekruteerder uit de bedrijven met een boekhoudafdeling gaf aan voor de persoon met een diploma professionele bachelor te kiezen als het gaat om een boekhoudkundige functie.

4.2.2 Looptijd diploma

Sommige studenten leggen een perfect traject af van hun studies, terwijl andere studenten een jaar of een aantal jaren langer over hun studies doen. Zowel de bedrijven met een boekhoudafdeling, de accountantskantoren als de wervingsbureaus geven aan dat dat geen invloed heeft tijdens de sollicitatie zolang de kandidaat maar één of maximum twee jaar langer gedaan heeft over de studie. De kandidaten die veel langer over hun studie hebben gedaan, worden daarover wel bevraagd tijdens het sollicitatiegesprek. Rekruteerders hechten er geen belang aan zolang de kandidaat er een degelijke uitleg aan kan geven. Als de kandidaat tijdens de studies pech heeft gehad, een sterfgeval in de familie heeft gehad of aangeeft dat er niet voldoende basiskennis was, hebben de rekruteerders daar begrip voor.

“Tenzij je er nu zeven jaar over gedaan hebt, vragen wij wel van hoe komt dat. Dat doen we wel, maar niet elke student heeft een even gemakkelijk parcours gehad. Sommige moeten hun studies zelf betalen, die moeten dan echt hard werken. [...] Er kunnen honderd en één zaken voor zijn.”

(Partner – Wervingsbureau)

“Ik wil wel graag weten waarom dat is. Als die man of vrouw zegt: ik heb er mijn botten aan gevierd, ik heb meer op café gezeten dan in mijn boeken, dan heb ik daar zo, dan rinkelt er een belletje in mijn achterhoofd als interviewer/selecteur. Wat ik vaak ook wel hoor: mijn ouders waren ziek, wij hebben een sterfgeval in de familie gehad. [...] Of als iemand zegt: ik heb nu toch wel de pech gehad, en dat hoor ik ook vaak, ik kom van een middelbare school waar dat ik niet de hoeveelheid stof heb gehad van aan een universiteit, ik heb mij daar dik door laten verrassen. Dat lijkt mij ook een plausibele uitleg te zijn. Als die dan nog zijn studies verderzet en afrond, daar geen tien jaar over doet, maar laat ons zeggen vier jaar in plaats van drie jaar of vijf jaar in plaats van vier jaar, dan wekt dat eerder bewondering op en doorzettingsvermogen dan dat dat een negatief quotatie krijgt.”

(Human Resources Director – Bedrijf met boekhoudafdeling)

“Als die persoon daar een uitleg voor heeft en dat is een transparante uitleg. Dat is een ander verhaal als dat zeven of acht jaar zou zijn maar als dat een jaar is ja, in mijn ogen kan dat, kan dat al eens gebeuren.”

(Recruitment Officer – Bedrijf met boekhoudafdeling)

Enkele geïnterviewden geven toch aan dat als er verschillende kandidaten komen solliciteren, dat er toch de voorkeur wordt gegeven aan de persoon die een perfect studietraject heeft afgelegd.

“Het is niet zo dat we iemand gaan afschrijven die bijvoorbeeld vier jaar of vijf jaar over een bachelor heeft gedaan. Maar als ik dan natuurlijk kan kiezen uit andere profielen die dan wel een mooi traject hebben afgelegd, dan ga ik natuurlijk mijn voorkeur daar aan geven. Dus het valt ook te zien eigenlijk de context waarom dat mensen langer over hun studies hebben gedaan. Vaak is daar ook een reden voor. Mensen die financieel hun eigen studies moeten bekostigen, die in combinatie studeren en werken, wat ook niet heel simpel is. We nodigen ze wel altijd uit, maar dan is het een beetje afhankelijk van de motivatie en de reden waarom dat ze toch wat langer over de studies hebben gedaan.”
(Recruitment Officer Accountancy – Accountantskantoor)

“Is dat vier jaar, dat kan geen kwaad. We gaan dat natuurlijk altijd even in vraag stellen. Dat hangt vaak af van bepaalde redenen. [...] En bedrijven hebben ook heel veel keuze op de markt vandaag, dus ze gaan altijd gaan kiezen tussen twee profielen.”
(Division Manager – Wervingsbureau)

4.2.3 Competenties

De doelstelling van de opleidingen tot accountant is het behalen van vooropgestelde competenties. De competenties die de hogescholen en universiteiten vooropstellen, zijn niet altijd in lijn met de competenties die de werkgever vereist.

De belangrijkste competenties die de werkgever vereist bij de kandidaten zijn nauwkeurigheid, omgaan met verandering en motivatie. Nauwkeurigheid is zeer belangrijk, omdat accounting steunt op regels en wetten en daarin geen fouten toegelaten worden. Een accountant moet kunnen omgaan met verandering, omdat de technologie enorm evolueert. De motivatie toont de wilskracht van een persoon. Als iemand iets wil bereiken, kan die met motivatie en leergierigheid ver geraken.

“Nauwkeurig. Dat hangt eigenlijk ook een beetje samen met het feit eigenlijk dat je nauwkeurig, gestructureerd te werk moet gaan, omdat accountancy is heel veel met regeltjes, je werkt met cijfers, toch wel belangrijke materie naar klanten toe, dat moet kloppen, het moet in orde zijn met de wetgeving. Dus fouten daarin maken zijn niet altijd echt gepermitteerd.”
(Recruitment Officer Accountancy – Accountantskantoor)

“Als ik vanuit HR kijk, dan zou ik zeggen change, verandering. Wat vandaag nieuw is, is overmorgen oud. [...] Veranderingsbereidheid en daarmee kunnen omgaan ook.”
(Human Resources Director – Bedrijf met boekhoudafdeling)

“De manier hoe je met verandering om kan als boekhouder-accountant-dossierbeheerder. Omdat het beroep van de boekhouder is aan het veranderen. [...] Digitalisatie wint meer en meer aan belang, dus het puur inboeken van een stapel facturen verdwijnt zienderogen en dat is sterker bij grotere bedrijven te zien.”
(Partner – Wervingsbureau)

“Proberen wij altijd te zeggen, maar mensen geloven dat niet altijd als je heel gemotiveerd bent voor die job kan je eigenlijk overal geraken. Je hoeft daar niet per se de technische skills voor te hebben. Dat helpt, dat geeft u een bepaalde ladder, maar uiteindelijk door uw motivatie te tonen, doe je de deuren open.”
(Recruitment consultant – Wervingsbureau)

Voor de belangrijkste competentie die een kandidaat moet bezitten, kan er een onderscheid gemaakt worden tussen een tijdelijke functie en een functie op lange termijn. Voor een tijdelijke functie wordt heel hard gescreend op techniciteit, omdat de persoon meteen inzetbaar moet zijn

en niet lang zal blijven. Voor een functie op lange termijn is naast de techniciteit de persoonlijkheid en de fit in het team belangrijk.

“Als je kijkt voor een puur tijdelijke job, ga je heel hard moeten kijken op techniciteit. Dus dan gaat dat zijn op het verwerken van facturen, wat is zijn snelheid, heeft hij btw-kennis, heeft men met een bepaald ERP-systeem gewerkt, ik zeg maar SAP, maar gaat dat heel doorslaggevend zijn. Doe je een zoektocht voor een bedrijf die iemand op lange termijn wil rekruteren, gaan die zaken ook nog heel belangrijk zijn, maar daar ga je ook meer gaan kijken wat de match met de organisatie gaat zijn naar persoonlijkheid, talenkennis, wat zijn die persoon zijn verwachtingen.”
(Division Manager – Wervingsbureau)

4.2.4 Onderscheid masterdiploma's

Binnen de verschillende masterdiploma's geniet het masterdiploma handelswetenschappen de voorkeur van de rekruteerders, aangezien daar de afstudeerrichting accountancy fiscaliteit bestaat die perfect aansluit bij de sector.

De andere masteropleidingen zijn veel algemener en hebben geen specialisatie accounting zoals handelswetenschappen die heeft. De meeste rekruteerders maken ook geen onderscheid in die andere economische masteropleidingen dan handelswetenschappen. De interesses van die opleidingen liggen meer in de lijn van functies zoals auditor, analist of controller. Rekruteerders werven personen uit die opleidingen liever aan voor de functies die meer op business gericht zijn.

“Er moet een economisch iets zijn. Iemand uit sociale wetenschappen gaan we niet weerhouden voor finance. Je merkt dat is die business-kennis. Die krijgen heel veel businessprocessen mee, supply chain, marketing, economie, finance, HR. Dat brengen die mee, maar ze moeten dan wel die major hebben in economie of accountancy.”
(HR Partner Functions – Bedrijf met boekhoudafdeling)

“Alles van handelswetenschappen, TEW, ik scheer dat zowat allemaal over dezelfde kam op CV.”
(Talent Acquisition Partner – Bedrijf met boekhoudafdeling)

4.2.5 Diploma algemene economie

De diploma's algemene economie hebben geen specialisatie in accounting genoten zoals de professionele bachelor of de master handelswetenschappen. De personen met een diploma algemene economie hebben tijdens de sollicitatie geen nadeel ten opzichte van personen die een diploma met specialisatie in accounting hebben. Voor of tijdens het sollicitatiegesprek gaat wel meer aandacht besteed worden aan die personen om te achterhalen wat hun motivatie is om te job te bemachtigen en of ze genoeg kennis hebben in de materie. Die motivatie naar de job toe is belangrijk, zodat de werkgever weet dat hij die persoon onmiddellijk na de aanwerving niet kwijt is, omdat die de job niet graag doet. De werkgever moet investeren in personen met een diploma algemene economie, omdat die personen meer opleiding nodig hebben.

“Algemene economie die gaat ten eerste zelf goed moeten weten wat hij wil gaan doen. Stel dat die zegt van ik wil echt wel boekhoudkundig gaan werken, dan gaan wij zijn testresultaten nodig hebben. Als die goed zijn, gaan we daarmee wel op de markt. Is er daarentegen een handelswetenschapper accountancy fiscaliteit ga je merken dat die sneller gaan weg zijn dan de algemene economische richtingen voor die type functies.”
(Division Manager – Wervingsbureau)

“TEW of een algemene opleiding in de masters van economie weten niet altijd welke richting ze uitwillen. Die gaan van alles proberen, wat niet verkeerd is, want wie zit nog altijd op zijn eerste job? [...] TEW of handelswetenschappen met een specialiteit accounting en je doet daar al twee, drie jobs in qua student of een stage, dan voel je dat ze wel de microbe te pakken. Als werkgever ben je op dat moment zekerder voor een lange termijn.”
(Partner – Wervingsbureau)

4.2.5.1 Hypothese

Hypothese 3 wordt in deze analyse weerlegd. De hypothese gaf aan dat personen met een diploma met een specialisatie in accounting een voordeel hebben bij de rekrutering ten opzichte van personen met een diploma algemene economie. Uit de analyse blijkt dat de personen met een diploma algemene economie geen nadeel hebben bij de rekrutering ten opzichte van personen met een diploma met specialisatie in accounting, mits zij een goed onderbouwde motivatie hebben voor de job. De personen met een diploma algemene economie moeten duidelijk aangeven waarom zij de job als accountant willen uitoefenen, omdat zij minder affiniteit hebben met accounting ten opzichte van personen die een diploma hebben met specialisatie in accounting.

4.3 Andere invloedrijke factoren

Bedrijven stellen hun verwachtingen op van een bepaald profiel dat ze in hun organisatie willen, maar ze moeten verder kijken dan enkel het curriculum vitae om een kandidaat te vinden. Er zijn nog andere factoren die een invloed uitoefenen op de beslissing wie aangeworven wordt. Enkel op basis van het curriculum vitae is het niet mogelijk te bepalen wie de job als accountant krijgt.

4.3.1 Persoonlijkheid en fit in het team

Het belangrijkste criterium voor rekruteerders is de persoonlijkheid van de kandidaat. De persoonlijkheid bepaalt of iemand in het bedrijf en in het team past. Vooral in de bedrijven met een boekhoudafdeling speelt de persoonlijkheid een grote rol, omdat daar elk onderdeel van de boekhouding wordt opgedeeld in teams. De verschillende teams moeten voortdurend in contact staan met elkaar en binnen het team moet iedereen in dezelfde richting kijken.

Gepaard gaande met de persoonlijkheid is het teamwork belangrijk. Teamwork is een factor die veel rekruteerders aanhalen als een competentie die elke kandidaat moet hebben. Vooral bij de bedrijven met een boekhoudafdeling is teamwork zeer belangrijk, omdat de boekhouding is opgedeeld in stukken en elk stuk wordt door een team behandeld. Iedereen binnen het team moet op elkaar kunnen rekenen. Bij de accountantskantoren van de Big4 wordt dat getest op een selectiedag door de kandidaten een businesscase in groep te laten oplossen en te laten presenteren.

“Bij een bedrijf moet je vooral in dat team kunnen passen. Omdat je echt in een volwaardig team zit omdat je dan eigenlijk de boekhouding doet van één entiteit, maar de boekhoudingstukjes zijn opgedeeld.”
(Partner – Wervingsbureau)

“Als die technisch heel goed is, maar persoonlijk niet zo goed is, dan is de kans 90 % dat ze die niet gaan aannemen. Dus ze kunnen niet iemand in het team hebben die niet met de rest over weg kan. Dan weten ze dat er een van de rest misschien gaat vertrekken.”
(Recruitment Consultant – Wervingsbureau)

“Uw technische kennis moet goed zijn, maar ook de fit binnen het team en binnen ons kantoor is dat ook heel belangrijk [...] Er moet nog altijd een fit zijn binnen het team, want het moet voor iedereen aangenaam zijn om hier te werken.”
(Recruiter 2 – Accountantskantoor)

In bedrijven en kantoren met een specifiek uitgesproken cultuur is het belangrijk dat elke werknemer zich kan identificeren met de cultuur en de gang van zaken in de organisatie. De presentatie van de persoon is daarbij zeer belangrijk. De presentatie en hoe de persoon voor de dag komt is bepalend bij een sollicitatie, omdat dat veel over een persoon zegt.

“Persoonlijkheid is ook een heel belangrijke. Bedrijven waar je meer een Japanse stijl hebt, dus heel gestructureerd, heel resultaatgedreven in plaats van mensgedreven. Zoals je andere organisaties hebt die veel meer geven om het individu en flexibele uren enzovoort.”
(Recruitment Consultant – Wervingsbureau)

“Het is niet alleen uw diploma, niet alleen de taakhoud, maar je moet ook kunnen aarden in een cultuur.”
(Human Resources Director – Bedrijf met boekhoudafdeling)

4.3.2 Relevante studentenjob en stage

Alle rekruteerders halen aan dat een relevante ervaring als student een pluspunt is bij de sollicitatie, omdat dat aantoont dat de kandidaat al affiniteit heeft met accounting in de praktijk. Het uitoefenen van een studentenjob tijdens de studies bewijst dat de student niet heeft stilgezeten. Voor veel rekruteerders is het van groot belang dat de studentenjob of stage studiegerelateerd is, omdat dat aantoont dat de kandidaat al enige basis heeft. Tijdens het sollicitatiegesprek zal gevraagd worden aan de kandidaat wat hij of zij tijdens die studentenjob of stage heeft mogen doen. Bij de studentenjob of stage wordt gekeken naar het bedrijf waar de studentenjob of stage is uitgevoerd, omdat een studentenjob of stage bij een veeleisend bedrijf aangeeft dat de kandidaat niet wordt afgeschrikt door regels en werkdruk.

“Jobstudent boekhouding zie ik hier staan. Ik zie dat altijd graag dat men jobstudent is, dat is het teken dat men ook een soort van een ‘weet aan te pakken’. [...] Deze heeft wel stage gelopen bij Deloitte, veeleisend bedrijf, dat is dan weer wel voor mij interessant.”
(Human Resources Director – Bedrijf met boekhoudafdeling)

“[...] Een studentenjob in accounting of een relevante stage gehad in accounting of meer in de finance, dus dat ze toch ook wel iets of wat affiniteit mee hebben, omdat we toch wel zien eigenlijk dat die basis er zeker moet zijn.”
(Recruitment Officer Accountancy – Accountantskantoor)

Voor sommige rekruteerders is het niet noodzakelijk dat die studentenjob in de accountingsector is uitgevoerd. Een studentenjob toont in het algemeen aan dat de student van aanpakken weet en wil werken. Tijdens het sollicitatiegesprek wordt aan de kandidaat gevraagd waarom hij of zij een studentenjob heeft uitgeoefend, omdat dat om allerlei redenen kan zijn. Sommige studenten moeten hun eigen studies bekostigen of sommige studenten hebben het thuis niet breed en moeten bijdragen in het huishouden. Daarnaast zijn er ook veel studenten die een studentenjob uitoefenen uit de eigen motivatie.

“Ze heeft gewerkt. Ze heeft niet stilgezeten, ze heeft gewerkt. Het ene is niet relevant in de boekhouding, het andere veel meer, maar dat zegt niets. [...] Wanneer zou ik zeggen deze nodig ik eerder uit? Is dat hier nog ergens moest bijstaan dat die in het weekend of

in de horeca gewerkt heeft. Omdat dat nog altijd een gigantische plus is qua werkervaring.”

(Partner – Wervingsbureau)

4.3.3 Referenties

Veel van de kandidaten die solliciteren en al een eerdere ervaring hebben, vermelden dat op hun curriculum vitae. Rekruteerders vinden dat zeer belangrijk dat de kandidaten dat vermelden, omdat een referentie een blijk van vertrouwen geeft. Een referentie betekent dat de kandidaat een goede job heeft gedaan en daar fier op is. Bij twijfel tijdens de sollicitatie over een kandidaat wordt de referentie gecontacteerd en dat zal de doorslag kunnen geven.

“En deze heeft een referentie. Ook altijd goed. Want dat is teken dat je daar al gewoon een goede job hebt gedaan. Anders zet je dat daar niet op.”

(HR Partner Functions – Bedrijf met boekhoudafdeling)

“Referenties doen wij voornamelijk als wij twijfels hebben bij de kandidaat of als wij voor bepaalde klanten een heel dossier moeten afleveren over de kandidaten. Als zij bepalen tijdens de intake aan het begin van het proces van wij willen ook dat er referenties worden afgenomen, dan doen wij dat ook. Ongeacht onze visie, omdat meestal ondersteund dat ook het profiel van de kandidaat. Dat is ook positief, dus op zich is dat altijd een meerwaarde.”

(Recruitment Consultant – Wervingsbureau)

4.3.4 Talen

De talen worden in elke organisatie steeds belangrijker. Veel organisaties internationaliseren en hebben contacten en vestigingen in het buitenland. De bedrijven met een boekhoudafdeling die een shared service center hebben, hebben die talen nog sterker nodig om de contacten met de buitenlandse diensten te onderhouden, zoals besproken in 4.2.1.

De talen zijn een belangrijk onderdeel geworden van de rekrutering. De talenkennis in België is schrijnend, wat het voor de werkgever moeilijk maakt om geschikte accountants te vinden. Engels is in veel organisatie de voertaal geworden. Voor de meeste kandidaten is Engels geen probleem, maar Frans daarentegen is veel moeilijker. Werkgevers met Franstalige klanten hebben het moeilijkst om geschikte kandidaten te vinden die perfect tweetalig zijn.

“De talen zijn schrijnend bij ons in België, vind ik. Dus niet Nederlands-Engels, dat lukt nog. Maar als de klant zegt: “Ik moet iemand tweetalig hebben, dus Frans-Nederlands en Engels-Frans, want die moet een stuk credit doen en mijn klanten zitten vooral in Wallonië en Frankrijk, die moeten dan Franstalig zijn.”. Dat kan niet anders, die persoon moet die taal spreken, dan wordt dat een moeilijke. Dat wordt echt een moeilijke. Waarom wordt dat een moeilijke? De talen Nederlands-Engels. Dat kan iedereen en Frans wordt vaak een moeilijke, om te zwijgen van Duits. Wij rekruteren ook op klanten in Brussel, Vlaams-Brabant. In Brussel Nederlandstalige goede mensen vinden is moeilijk, zeer moeilijk. Dus Franstalige winnen aan belang daar. En een Franstalige die Nederlands spreekt is het moeilijkste vindbaar.”

(Partner – Wervingsbureau)

“Op zich nu ook meer en meer. Internationaal is dat meestal Nederlands en Engels waar wordt naar gekeken. Frans is iets minder van toepassing.”

(Recruitment Officer – Bedrijf met boekhoudafdeling)

4.3.5 BIBF of IAB

Accountants hebben de keuze om tijdens hun carrière een titel te behalen bij een beroepsvereniging. Voor de boekhouders kan dat bij het Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten (BIBF) en voor de accountants kan dat bij het Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten (IAB). Niet elke accountant is bereid om een stage van drie jaar en een handvol examens af te leggen. Vanuit de bedrijven met een boekhoudafdeling wordt niet verwacht dat hun werknemers een titel behalen tijdens hun loopbaan en de kandidaten worden daarover niet bevraagd tijdens het sollicitatiegesprek.

“Er is geen verwachting vanuit ons bedrijf dat dergelijke titels behaald worden, noch wordt hiernaar gevraagd tijdens de rekrutering.”

(HR Partner Functions – Bedrijf met boekhoudafdeling)

“Die vraag is mij in ieder geval nog niet gesteld vanuit de business. Ik vermoed dat dat minder van toepassing is. Maar dat is toch niet iets waar wij, of waarvan gevraagd wordt om bij rekrutering de nadruk op te leggen.”

(Recruitment Officer – Bedrijf met boekhoudafdeling)

Bij de accountantskantoren van de Big4 ligt dat anders. Zij bevragen de interesse voor het behalen van de titel tijdens het sollicitatiegesprek. Als een kandidaat aangeeft dat hij of zij niet bereid is om die titel te behalen, worden zijn of haar kansen op de job niet kleiner, maar is het later niet mogelijk om door te groeien tot functie van senior manager. Vanaf het level van senior manager moet de accountant verplicht een titel behalen bij het IAB. Wil de werknemer die titel niet behalen, blijft de werknemer op het niveau van manager.

“Dat is geen vereiste, maar dat wordt wel heel hard gestimuleerd vanuit ons kantoor. Dat is ook een vraag die je sowieso krijgt van ken je het IAB, wat weet je daarover en ben je bereid om ook uw titel te behalen? Ja, dat wordt hier echt wel gestimuleerd. Daar wordt ook rekening mee gehouden. Ons kantoor financiert dat ook. [...] Maar stel nu dat hij echt heel hard carrière wil maken, je moet uw IAB behalen om van manager naar senior manager over te gaan. Dat is na zes jaar zagezegd. En dat is wel eigenlijk een voorwaarde om verder door te groeien. Er zijn ook mensen die dat gewoon zeggen ik ben blij met de functie van manager voor de rest van mijn leven. Dat kan ook. Het is niet omdat jij zes jaar achter elkaar de perfecte evaluatie hebt dat jij senior manager wil worden. We hebben mensen die dat zeggen: ik heb genoeg verantwoordelijkheid, ik wil het hierbij houden. Dat is hun volste recht.”

(Recruiter 2 – Accountantskantoor)

5 Discussie

In dit gedeelte worden de beperkingen van het onderzoek aangehaald en wordt er een suggestie gedaan voor verder onderzoek naar de aanwervingen in de accountingsector.

Een eerste beperking is dat het onderzoek werd gevoerd aan de hand van een beperkte steekproef. Er werden drie bedrijven met een boekhoudafdeling, drie accountantskantoren en drie wervingsbureaus geïnterviewd. Die negen interviews zijn niet voldoende om een uitspraak te doen over de volledige accountingsector in Vlaanderen. Ten tweede voerden alle geïnterviewden een functie uit binnen human resources. Zij gaven allemaal hun mening vanuit hetzelfde standpunt. Het is mogelijk dat er andere conclusies naar voor zouden komen als de interviews afgenomen werden bij de leidinggevenden van de accountants. Enkele van de geïnterviewden van de bedrijven met een boekhoudafdeling en de accountantskantoren hebben nog niet veel anciënniteit als rekruteerder en hebben daarbij nog niet veel ervaring opgedaan. Hun oordeel is enkel gebaseerd op de periode waarin zij als rekruteerder werken en hebben niet altijd een overzicht van hoe het enkele jaren geleden was.

Deze masterproef leidt tot de volgende suggesties voor verder onderzoek. Ten eerste blijkt dat verder onderzoek nodig is om een duidelijke uitspraak te doen die geldt voor heel Vlaanderen of zelfs België. De steekproef van dit onderzoek was te klein om te veralgemenen naar heel Vlaanderen. Met een uitgebreidere steekproef gelijkmatig gespreid over Vlaanderen en eventueel Wallonië zou een nauwkeuriger besluit gevormd kunnen worden over Vlaanderen en België. Ten tweede kan er een onderzoek worden uitgevoerd om een vergelijking te maken over de jaren heen om zo te kijken of er een evolutie merkbaar is in de aanwervingen. De voorgaande studies uit de literatuur zijn hoofdzakelijk in Amerika uitgevoerd en in vergelijking met dit onderzoek is er een duidelijk verschil. Dat verschil kan te wijten zijn aan de periode waarin de onderzoeken zijn uitgevoerd of de geografische ligging van de onderzoeken. Ten derde kan dit onderzoek uitgebreid worden naar de kleine accountantskantoren. In deze masterproef zijn enkel interviews afgenomen bij bedrijven met een boekhoudafdeling, grote accountantskantoren en wervingsbureaus. De kleine accountantskantoren zijn niet opgenomen in de steekproef en die zouden voor een ander resultaat kunnen zorgen. Tot slot kan er in verder onderzoek gekeken worden of er een relatie bestaat tussen de aanwervingen in de accountingsector en het loon voor een persoon met een masterdiploma en een persoon met een diploma professionele bachelor. De keuze voor een persoon met een diploma professionele bachelor kan beïnvloed worden door het budget van de organisatie. Een persoon met een masterdiploma krijgt in de accountingsector een hoger loon dan een persoon met een diploma professionele bachelor, wat een invloedrijke factor kan zijn in de aanwervingen.

6 Besluit

In deze masterproef werd aan de hand van interviews onderzocht of het opleidingsniveau een invloed heeft op de aanwervingen in de accountingsector in Vlaanderen. Bijkomend werd er gekeken of er andere invloedrijke factoren van toepassing zijn.

In eerste instantie werd de accountingsector bekeken om te zien hoe de aanwervingen verlopen. Uit de literatuurstudie en de interviews blijkt dat de arbeidsmarkt in de accountingsector een tekort kent. Werkgevers vinden moeilijk kandidaten om de job in te vullen en willen daarbij hun visibiliteit verhogen door verschillende evenementen te organiseren om de beste kandidaten te vinden.

In tweede instantie werden de aanwervingen onder de loep genomen. Daarbij werd gekeken naar de invloed van de diploma's. Rekruteerders hebben in het algemeen een voorkeur voor personen met een diploma professionele bachelor als het gaat om een boekhoudkundige functie. Vanuit de literatuur werd er een onderscheid gemaakt tussen bedrijven met een boekhoudafdeling en accountantskantoren. Vanuit dit onderzoek blijkt dat bedrijven met een boekhoudafdeling een grote voorkeur hebben voor personen met een diploma professionele bachelor. Daarmee wordt de literatuur bevestigd. De grote accountantskantoren zouden volgens de literatuur een voorkeur hebben voor personen met een masterdiploma, maar uit het onderzoek blijkt dat de grote accountantskantoren een voorkeur hebben voor personen met een diploma professionele bachelor. Personen met een masterdiploma zijn ook nodig in een accountantskantoor, maar de personen met een diploma professionele bachelor hebben een hogere kans tijdens de sollicitatie. In de literatuur werd bij de masterdiploma's een onderscheid gemaakt tussen diploma's met een specialisatie in accounting en diploma's algemene economie. De personen met een diploma algemene economie zouden een nadeel hebben ten opzichte van een persoon met een diploma met specialisatie in accounting, maar uit dit onderzoek blijkt dat die personen geen nadeel hebben. De personen met een diploma algemene economie moeten een duidelijke motivatie kunnen voorleggen tijdens de sollicitatie, omdat zij die affiniteit met accounting niet hebben zoals de personen met een diploma met specialisatie in accounting.

Uit dit onderzoek blijkt dat het diploma niet de belangrijkste factor is bij de aanwervingen in de accountingsector. Rekruteerders halen aan op andere factoren te letten om te bepalen wie de job krijgt. Het diploma is een startpunt, omdat de affiniteit met accounting aanwezig moet zijn. Andere invloedrijke factoren die van tel zijn bij de aanwervingen zijn de persoonlijkheid en de fit in het team, een relevante ervaring, een referentie op het curriculum vitae en de talen. De persoonlijkheid van de kandidaat is de doorslaggevende factor bij de aanwerving en bepaalt uiteindelijk wie de job krijgt. Een relevante ervaring en een referentie vermeld op het curriculum vitae zijn beide een pluspunt. Ze tonen van een wil om te werken en de referentie onderstreept het feit dat de kandidaat een goede job heeft gedaan waar hij of zij fier op is. De talen worden meer en meer belangrijk in de accountingsector, omwille van de internationalisering. Meer bedrijven werken met een shared service center in het buitenland en de accountants in België moeten een vlotte communicatie hebben met de diensten in het buitenland.

Tot slot kan dit onderzoek een startpunt zijn voor verder onderzoek. Ten eerste bevat het onderzoek in deze masterproef een kleine steekproef, waardoor geen concrete uitspraak kan gedaan worden over heel Vlaanderen of België. Ten tweede kan er verder onderzoek gedaan worden om een vergelijking op te maken over de jaren heen. De voorgaande onderzoeken zijn hoofdzakelijk in Amerika verricht, waardoor het verschil met voorgaande onderzoeken te wijten kan zijn aan de geografische ligging. Nieuwe onderzoeken in België kunnen een verschil aanhalen over een bepaalde periode in België. Een laatste suggestie is het verband tussen de keuze voor een persoon met een diploma professionele bachelor en het loon. Om budgettaire redenen kunnen bedrijven ervoor kiezen om een goedkoper persoon aan te werven.

7 Referentielijst

2013. AICPA Releases Report Projecting Record-Setting Demand for Accounting Graduates.

Accountants, A. I. o. C. P. 1994. Public accounting firms employ almost 22,000 new grads. *Journal of Accountancy*, 178(5): 97.

Albrecht, W. S. & Sack, R. J. 2001. The perilous future of accounting education. *The CPA Journal*, 71(3): 16.

AllHeadhunters; Op zoek naar kandidaten?; <https://www.headhuntersinbelgie.be/>.

Bailey, R., Dickins, D., & Scarlata, A. 2013. Success in Industry-Based Accounting Careers. *The CPA Journal*: 4.

Barney, D. & Bjornson, C. 2000. Governmental accounting career opportunities. *New Accountant*: 14-17.

Baysden, C. 2013. Supply and demand for accounting talent at record levels: newly minted accountants aren't having trouble finding jobs, as the profession ramps up hiring to record levels. *Journal of Accountancy*, 216(3): 30.

ClearXperts. 2018. Eigenschappen en competenties die iedere boekhouder moet hebben.

De Cock, S. 2002. De impact van ERP-systemen en de gevolgen voor management accounting.

Deboutte, F. & Rymenams, S. 2016. Toepassing van de Curriculumscan in de opleidingen bedrijfsmanagement.

Defelice, A. 2011. Accounting enrollment, hiring increase: but schools struggle with capacity issues. *Journal of Accountancy*, 211(6): 30.

Donelan, J. G. & Philipich, K. L. 2001. Getting to 150 hours: a survey of CPA exam candidates. *The CPA Journal*, 71(8): 68.

Een, C. & Handen, S. 2015. Verhogen van de kwaliteit van de accountantscontrole. *MCA*.

Federgon; Onze leden; <https://www.federgon.be/nl/de-leden?name=dixon>.

Feucht, F. J., IMhof, M. J., Smith, L. M., & Wang, K. 2011. The call for increasing the international component of accounting education. *Prairie View A&M University, University of Missouri, Texas A&M University, Texas Southern University, Arden*.

Hardin, J. R., O'Bryan, D., & Quirin, J. J. 2000. Accounting versus engineering, law, and medicine: perceptions of influential high school teachers. *Advances in Accounting*, 17: 205-220.

iec-iab; Intern of extern; <https://www.iec-iab.be/nl/diensten/wie-doet-wat/Pages/intern-of-extern.aspx>; 4/04, 2018.

Jobat; Wat doet een Boekhouder?; <https://www.jobat.be/nl/artikels/wat-doet-een-boekhouder/>.

Kimmell, S. L., Keltyka, P. K., & Ofobike, E. 2008. Recruiting the best accounting students in a light market: some guidance.(future of the profession). *The CPA Journal*, 78(10): 68.

Klein, L. A. & Levy, E. S. 1993. The CPA of the future: The role of higher education. *Journal of Education for Business*, 68(4): 227-230.

KULeuven; Master in de handelswetenschappen; https://onderwijsaanbod.kuleuven.be/opleidingen/n/CQ_51230595.htm#activetab=doelstellingen, 2018.

Metrejean, E., Metrejean, C. T., & Stocks, M. H. 2008. THE EFFECT OF THE LEVEL OF ACCOUNTING DEGREE OBTAINED ON RECRUITERS' PERCEPTIONS OF ACCOUNTING GRADUATES. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 12(1): 41.

Michiels, F.; De functie van een boekhouder/accountant is aan verandering toe; <http://www.kmo-insider.biz/nieuws/artikels/de-functie-van-een-boekhouderaccountant-aan-verandering-toe>.

Mohamed, E. K. A. & Lashine, S. H. 2003. Accounting knowledge and skills and the challenges of a global business environment. *Managerial Finance*, 29(7): 3-16.

Odisee; Bachelor in het bedrijfsmanagement; http://onderwijsaanbod.odisee.be/2017/opleidingen/n/SC_51531531.htm#cgs=51531845, 2018.

Omar, N. H., Manaf, A. A., Mohd, R. H., Kassim, A. C., & Aziz, K. A. 2012. Graduates' employability skills based on current job demand through electronic advertisement. *Asian Social Science*, 8(9): 103.

Vacature; Met deze vaardigheden kun je aan de slag als boekhouder; <https://www.vacature.com/nl-be/cariere/job-nieuws/met-deze-vaardigheden-kun-je-aan-de-slag-als-boekhouder>, 2018.

Vanmorgen, A.; De accountant heeft meer competenties nodig; <https://www.accountancyvanmorgen.nl/2017/05/05/subsidie-energiebesparing-eigen-huis-uitgeput/>.

Wier, B., Stone, D. N., & Hunton, J. E. 2005. Does graduate business education contribute to professional accounting succes? , *Accounting Horizons*.

Wilder, W. M. & Stock, M. H. 2004. Are accounting graduates favorable recruited for entry-level management positions?, *Montvale*.

Wilder, W. M. & Stocks, M. H. 2004. Are accounting graduates favorably recruited for entry-level management positions? A survey of recruiters of business school graduates finds empirical evidence to dispel the common misperceptions that a major in accounting limits students' career opportunities or the type of work they will perform in their jobs. *Management Accounting Quarterly*, 5(3): 21.

Zeelmaekers, N. 2015. Rol van de externe accountant binnen Vlaamse micro-ondernemingen.

Bijlage 1: Vragenlijsten

Vragenlijst interview Accountantskantoor:

1. "Hoe verloopt het wervingsproces voor de job als accountant?"
2. "Hoe gaat u te werk om de juiste kandidaat te vinden?"
 - 2.1. "Hoe gebeurt de schifting die bepaalt wie op gesprek mag komen?"
3. "Werft u hoofdzakelijk aan via openstaande vacatures of via spontane sollicitaties?"
4. "Wat zijn de criteria per functie waaraan de kandidaat moet voldoen?"
 - 4.1. "Wat zijn de afwegingen van de criteria?"
5. "Wat is volgens u de belangrijkste competentie die een sollicitant moet hebben voor een boekhoudkundige functie?"
6. "Aan de hand van twee gegeven cv's, welke cv heeft uw voorkeur?"
 - 6.1. "Wat is het eerste kenmerk waar u naar kijkt als u een cv toegestuurd krijgt?"
7. "Speelt het opleidingsniveau een rol bij het beslissen of iemand op gesprek mag komen?"
8. "Wordt er een onderscheid gemaakt tussen de verschillende masterdiploma's?"
 - 8.1. "Welke masterdiploma's hebben uw voorkeur en waarom?"
9. "Kijken jullie naar de periode waarop iemand een diploma behaald heeft en verklaar waarom wel of waarom niet?"
10. "Heeft iemand met een diploma algemene economie evenveel kans om op gesprek te komen als een persoon met een diploma accounting?"
 - 10.1. "Speelt het aantal jaren ervaring hierbij een rol?"
11. "Werft u hoofdzakelijk net afgestudeerden aan of liever personen met enige ervaring?"
 - 11.1. "Hoe belangrijk is ervaring in de sector?"
 - 11.2. "Is ervaring belangrijker dan het diploma of gaat dat gepaard?"
 - 11.2.1. "Of is dit afhankelijk per functie?"
12. "Doen jullie aanbiedingen aan studenten?"
 - 12.1. "Zo ja, hoe selecteren jullie de studenten die een aanbieding krijgen?"
 - 12.2. "Worden er hoofdzakelijk studenten aangenomen die een aanbieding gekregen hebben of studenten die zelf gesolliciteerd hebben?"
13. "Heeft een persoon die al in het kantoor werkt een voordeel bij een openstaande vacature ten opzichte van een nieuwe sollicitant?"
14. "Worden personen met een vast contract aangeworven of eerst met een interimcontract?"
 - 14.1. "Waar wordt naar gekeken als iemand na een interimcontract een vast contract krijgt?"
 - 14.2. "Welke diploma's krijgen hoofdzakelijk een vast contract na een interimcontract?"

Vragenlijst interview bedrijf met een boekhoudafdeling:

1. "Hoe verloopt het wervingsproces?"
2. "Hoe gaat u te werk om de juiste kandidaat te vinden?"
 - 2.1. "Hoe gebeurt de schifting die bepaalt wie op gesprek mag komen?"
3. "Werft u hoofdzakelijk aan via openstaande vacatures of via spontane sollicitaties?"
4. "Wat zijn de criteria per functie waaraan de kandidaat moet voldoen?"
 - 4.1. "Wat zijn de afwegingen van de criteria?"
5. "Wat is volgens u de belangrijkste competentie die een sollicitant moet hebben voor een boekhoudkundige functie?"
6. "Aan de hand van twee gegeven cv's, welke cv heeft uw voorkeur?"
 - 6.1. "Wat is het eerste kenmerk waar u naar kijkt als u een cv toegestuurd krijgt?"
7. "Speelt het opleidingsniveau een rol bij het beslissen of iemand op gesprek mag komen?"
8. "Wordt er een onderscheid gemaakt tussen de verschillende masterdiploma's?"
 - 8.1. "Welke masterdiploma's hebben uw voorkeur en waarom?"
9. "Kijken jullie naar de periode waarop iemand een diploma behaald heeft en verklaar waarom wel of waarom niet?"
10. "Heeft iemand met een diploma algemene economie evenveel kans om op gesprek te komen als een persoon met een diploma accounting?"
 - 10.1. "Speelt het aantal jaren ervaring hierbij een rol?"
11. "Werft u hoofdzakelijk net afgestudeerden aan of liever personen met enige ervaring?"
 - 11.1. "Hoe belangrijk is ervaring in de sector?"
 - 11.2. "Is ervaring belangrijker dan het diploma of gaat dat gepaard?"
 - 11.2.1. "Of is dit afhankelijk per functie?"
12. "Doen jullie aanbiedingen aan studenten?"
 - 12.1. "Zo ja, hoe selecteren jullie de studenten die een aanbieding krijgen?"
 - 12.2. "Worden er hoofdzakelijk studenten aangenomen die een aanbieding gekregen hebben of studenten die zelf gesolliciteerd hebben?"
13. "Heeft een persoon die al in het bedrijf werkt een voordeel bij een openstaande vacature ten opzichte van een nieuwe sollicitant?"
14. "Worden personen met een vast contract aangeworven of eerst met een interimcontract?"
 - 14.1. "Waar wordt naar gekeken als iemand na een interimcontract een vast contract krijgt?"
 - 14.2. "Welke diploma's krijgen hoofdzakelijk een vast contract na een interimcontract?"
15. "Is er een verschil in de aanwervingen sinds jullie met een shared service center werken?"

Vragenlijst interview wervingsbureaus:

1. "Hoe verloopt het wervingsproces?"
2. "Leggen de bedrijven of kantoren de criteria vast waaraan de sollicitanten moeten voldoen?"
 - 2.1. "Indien ja, hebben jullie daar zelf nog speling op?"
 - 2.2. "Wat zijn de criteria per functie waaraan de kandidaat moet voldoen?"
 - 2.2.1. "Wat zijn de afwegingen van de criteria?"
3. "Hoe gaat u te werk om de juiste kandidaat te vinden?"
 - 3.1. "Hoe gebeurt de schifting die bepaalt wie op gesprek mag komen?"
4. "Wat is volgens u de belangrijkste competentie die een sollicitant moet hebben voor een boekhoudkundige functie?"
5. "Aan de hand van twee gegeven cv's, welke cv heeft uw voorkeur?"
 - 5.1. "Wat is het eerste kenmerk waar u naar kijkt als u een cv toegestuurd krijgt?"
6. "Speelt het opleidingsniveau een rol bij het beslissen of iemand op gesprek mag komen?"
7. "Wordt er een onderscheid gemaakt tussen de verschillende masterdiploma's?"
 - 7.1. "Welke masterdiploma's hebben uw voorkeur en waarom?"
 - 7.2. "Kijken jullie naar de periode waarop iemand een diploma behaald heeft en verklaar waarom wel of waarom niet?"
8. "Heeft iemand met een diploma algemene economie evenveel kans om op gesprek te komen als een persoon met een diploma accounting?"
 - 8.1. "Speelt het aantal jaren ervaring hierbij een rol?"
9. "Werven kantoren en bedrijven hoofdzakelijk net afgestudeerden aan of liever personen met enige ervaring?"
 - 9.1. "Hoe belangrijk is ervaring in de sector?"
 - 9.2. "Is ervaring belangrijker dan het diploma of gaat dat gepaard?"
 - 9.2.1. "Of is dit afhankelijk per functie?"
10. "Ondervindt u een verschil tussen de aanwervingen in een accountantskantoor en de aanwervingen in een bedrijf met een boekhoudafdeling?"
 - 10.1. Op het gebied van opleiding en ervaring.
11. "Ondervindt u een verschil tussen bedrijven die met een shared service center werken en bedrijven met een simpele boekhoudafdeling?"
12. "Heeft een persoon die al in het kantoor werkt een voordeel bij een openstaande vacature ten opzichte van een nieuwe sollicitant?"
13. "Worden personen met een vast contract aangeworven of eerst met een interimcontract?"
 - 13.1. "Waar wordt naar gekeken als iemand na een interimcontract een vast contract krijgt?"
 - 13.2. "Welke diploma's krijgen hoofdzakelijk een vast contract na een interimcontract?"

CURRICULUM VITAE

PERSONALIA

Naam: Astrid Carlier
Adres: Acacialaan 35 - 1840 Londerzeel
Telefoon: 0476/86.19.16
E-mail: astrid_carlier@hotmail.com
Geboorteplaats en –datum: Bornem, 24 maart 1995
Nationaliteit: Belg
Burgerlijke staat: Ongehuwd
In bezit van rijbewijs B

STUDIES & OPLEIDING

Master in de Handelswetenschappen: Accountancy Fiscaliteit
- KU Leuven Campus Carolus Antwerpen 09/2013 - 06/2017

Economie – wiskunde
- Virgo Sapiens Instituut te Londerzeel 2007 – 2013

ERVARING

VGD
- Jobstudent boekhouding 01/07/2017 – 31/07/2017

Kruidvat Londerzeel
- Jobstudent winkelbediende 01/07/2015 – 31/07/2015

Kruidvat Londerzeel
- Jobstudent winkelbediende 01/07/2014 - 31/07/2014

COMPETENTIES

Talenkennis

- Nederlands: moedertaal, heel goede kennis
- Engels: goede kennis lezen, goede kennis schrijven, goede kennis spreken
- Frans: goede kennis lezen, goede kennis schrijven, goede kennis spreken

Pc-kennis

- Word: heel goede kennis
- Excel: heel goede kennis
- PowerPoint: heel goede kennis
- Access: goede kennis
- Internet: heel goede kennis
- Boekhoudprogramma: goede kennis
 - ProAcc
 - Vero Kluwer
 - BOB
 - SAP
 - Exact Globe

CURRICULUM VITAE

PERSONALIA

Naam: Astrid Carlier
Adres: Acacialaan 35 - 1840 Londerzeel
Telefoon: 0476/86.19.16
E-mail: astrid_carlier@hotmail.com
Geboorteplaats en –datum: Bornem, 24 maart 1995
Nationaliteit: Belg
Burgerlijke staat: Ongehuwd
In bezit van rijbewijs B

STUDIES & OPLEIDING

Bedrijfsmanagement Accountancy Fiscaliteit
- Odisee Campus Aalst 09/2013 – 06/2017

Economie – wiskunde
- Virgo Sapiens Instituut te Londerzeel 2007 – 2013

ERVARING

Deloitte Belgium
- Stage Accountancy & Compliance 15/02/2017 – 26/05/2017

Fujifilm België
- Jobstudent boekhouding 01/07/2016 – 31/07/2016

COMPETENTIES

Talenkennis

- Nederlands: moedertaal, heel goede kennis
- Engels: goede kennis lezen, goede kennis schrijven, goede kennis spreken
- Frans: goede kennis lezen, goede kennis schrijven, goede kennis spreken

Pc-kennis

- Word: heel goede kennis
- Excel: heel goede kennis
- PowerPoint: heel goede kennis
- Access: goede kennis
- Internet: heel goede kennis
- Boekhoudprogramma: goede kennis
 - ProAcc
 - Vero Kluwer
 - BOB
 - SAP
 - Exact Globe

REFERENTIE

Patrick Plaetinck

0473/42.70.32

Finance manager bij Fujifilm Belgium NV

Bijlage 2: Contact summary sheet

Contact summary sheet

Contact type: Face to face interview / Telefonisch

Plaats:

Contact datum:

Datum vandaag:

Contactpersoon:

1. Hoofdthema's of problemen die naar boven zijn gekomen.
2. Onderzoeksvraag, variabelen of oorspronkelijk kaderwerk die centraal staan.
3. Samenvatting van de informatie verkregen per vraag.

Vraag	Informatie

4. Opmerkelijke, interessante, oplichtende of belangrijke zaken die naar boven zijn gekomen.
5. Gerichte vragen die naar boven kwamen voor het volgende interview.

Bijlage 3: Codeerschema

Attributes

Naam organisatie

Type organisatie

- Bedrijf met boekhoudafdeling
- Accountantskantoor
- Wervingsbureau

Naam geïnterviewde

Functie geïnterviewde

Nodes

Wervingsproces

- Externe kanalen
- Evenen
- Wervingsbureaus
- Eigen databank/publicatie
- Spontaan
- Proces

Proces juiste kandidaat

Schifting gesprek

Spontaan/vacature

Criteria

- Afweging

Belangrijkste competentie

Kenmerk CV

Keuze diploma

- Looptijd studie
- Onderscheid master
- Algemene economie
- Ervaring

Andere factoren

Verhouding aanwervingen

Aanwervingen

- Junior
- Experienced

Verschil

- Bedrijf
- Accountantskantoor
- SSC

Aanbiedingen

Huidige werknemer

IAB

Contract

Talen

Persbericht

Astrid Carlier
Student Handelswetenschappen
Afstudeerrichting Accountancy Fiscaliteit
KU Leuven
Astrid_carlier@hotmail.com

Persbericht

18 mei 2018

Bachelorstudenten geliefder dan masterstudenten op de arbeidsmarkt in de accountingsector

Aanwervingen in de accountingsector

Studenten die een hogeschoolopleiding professionele bachelor met specialisatie accountancy fiscaliteit gevolgd hebben, maken meer kans op aanwerving in de accountingsector dan studenten die aan de universiteit een economische masteropleiding gevolgd hebben. Tijdens de sollicitatie zijn ook andere factoren, zoals persoonlijkheid van de kandidaat, bepalend voor wie aangeworven wordt.

Diploma

Het (bijna) behaalde diploma is een belangrijke factor bij de aanwervingen voor een accountingjob. Zowel in een bedrijf als in een accountantskantoor wordt hoofdzakelijk gekozen om een persoon met een diploma professionele bachelor aan te werven. De personen met een economisch masterdiploma worden ook aangeworven in de sector, maar minder dan de personen met een diploma professionele bachelor.

Andere invloedrijke factoren

Het diploma is belangrijk om uitgenodigd te worden op het sollicitatiegesprek, maar tijdens het gesprek spelen andere factoren een rol om te bepalen wie de job krijgt. De belangrijkste factor is de persoonlijkheid van de sollicitant. Een persoon die aangeworven wordt, moet in het team passen. "Als die persoon technisch heel goed is, maar persoonlijk niet zo goed, dan is de kans 90 % dat we die niet gaan aannemen", aldus een recruitment consultant uit een rekruteringskantoor. Daarnaast vinden rekruteerders een studentenjob of stage een meerwaarde op het curriculum vitae. Het toont aan dat de sollicitant bereid is te willen werken en van aanpakken weet. Als de studentenjob gerelateerd is aan de studie is dat een extra pluspunt, omdat de student al ervaring heeft opgedaan binnen de sector.

Onderzoek

Het onderzoek werd gevoerd aan de hand van negen interviews bij bedrijven met een boekhoudafdeling, accountantskantoren en rekruteringskantoren. De geïnterviewde personen houden zich allemaal actief bezig met de aanwervingen in de accountingsector.

-----EINDE PERSBERICHT-----

Over KU Leuven

KU Leuven is een onderwijsinstelling die al bijna 600 jaar bestaat. De universiteit telt meer dan 50 000 studenten en bijna 10 000 medewerkers, verdeeld over 15 faculteiten in 10 verschillende steden in Vlaanderen. Daarnaast is KU Leuven een onderzoeksinstituting en is ze onderdeel van de Europese onderzoekstop. De universiteit kan zich op een aantal domeinen zelfs wereldspeler noemen.

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSWETENSCHAPPEN
CAMPUS CAROLUS ANTWERPEN
KORTE NIEUWSTRAAT 33
2000 ANTWERPEN
TEL. + 32 3 201 18 40
FEB.ANTWERPEN@KULEUVEN.BE

