



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

Het belang van een IAB-titel voor een interne accountant

Elly Alaerts

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting accountancy en financiering

PROMOTOR :

Prof. dr. Nadine LYBAERT



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2018
2019



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

Het belang van een IAB-titel voor een interne accountant

Elly Alaerts

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting accountancy en financiering

PROMOTOR :

Prof. dr. Nadine LYBAERT

Woord vooraf

Deze masterproef vormt het sluitstuk van mijn opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit Hasselt. Door mijn grote interesse in de bedrijfswereld rond accountancy heb ik dit onderwerp gekozen. Met veel plezier en vooral nieuwsgierigheid heb ik aan deze masterproef gewerkt. Voor mij was het een grote uitdaging, leerrijke ervaring en mooie aanvulling op mijn opleiding met afstudeerrichting Accountancy en Financiering.

Deze masterproef is tot stand gekomen met de rechtstreekse en onrechtstreekse hulp van een aantal personen die ik hiervoor zou willen bedankt. Allereerst mijn promotor, Prof. dr. Nadine Lybaert, voor haar aanbevelingen en deskundige begeleiding. Daarnaast zou ik de respondenten willen bedanken, dewelke onmisbaar waren voor mijn onderzoek. Als laatste zou ik graag mijn man bedanken, die steeds mijn steun en toeverlaat, maar vooral ook mijn grootste criticus is.

Alaerts Elly

Hasselt, 28 mei 2019

*"I much prefer the sharpest
criticism of a single
intelligent man to the
thoughtless approval of the
masses."*

Johannes Kepler

Samenvatting

In deze masterproef wordt er nagegaan of het in het bezit zijn van de titel accountant voor een interne accountant een meerwaarde betekent op de arbeidsmarkt. Deze masterproef bevat een literatuurstudie en een empirisch onderzoek, gebaseerd op interviews.

In het eerste hoofdstuk wordt de probleemstelling toegelicht. De weg naar erkende accountant is lang en intensief. Het beroep accountant is dan ook bij wet beschermd en geen enkele persoon kan zichzelf accountant noemen en het beroep uitoefenen zonder deze titel. Als men zich wil vestigen als zelfstandig accountant is de titel noodzakelijk. Om als interne accountant in loondienst tewerkgesteld te zijn binnen een accountantskantoor, is de titel niet noodzakelijk. Uit onderzoek in de Verenigde Staten is gebleken dat er steeds meer vraag is naar gecertificeerde accountants. Deze masterproef wil nagaan of men in België ook specifiek op zoek is naar interne accountants die de titel dragen of dat accountantskantoren andere competenties voorop stellen bij de aanwerving ervan.

Om dit te kunnen onderzoeken, dient er eerst begrepen te worden wat het beroep van accountant inhoudt en hoe deze titel nu juist kan verkregen worden. Dit wordt dan ook behandeld in het tweede hoofdstuk van de masterproef. Er wordt tevens een vergelijking gemaakt met andere landen, waaronder enkel buurlanden, om na te gaan of het beroep daar ook zo streng beschermd wordt als in België.

In het derde hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de competenties of vaardigheden waarover een accountant zou moeten beschikken volgens de literatuur. Er worden zeventien competenties besproken die zijn teruggevonden in de literatuur: opleiding, kennis accountancy, bedrijfs- en organisatiekennis, onderzoekvaardigheden, communicatievaardigheden, flexibiliteit, intellectuele vaardigheden, ethiek, IT-vaardigheden, continue bijscholing, behoefte aan zelfontwikkeling, leiderschap, teamspeler, respecteren deadlines, zelfstandigheid, positieve attitude en de titel accountant.

In het volgende hoofdstuk worden de resultaten van het empirisch onderzoek besproken. Hierbij werden verschillende personen geïnterviewd, werkzaam bij accountantskantoren. Er werd bewust gekozen om geen HR-verantwoordelijken te bevragen. Er wordt gekeken naar welke competenties uit de literatuur van belang zijn in de zoektocht naar een interne accountant en hoe de titel accountant hier tegenover staat. Daarnaast wordt er nagevraagd of er nog andere vaardigheden, die in de literatuurstudie niet aan bod kwamen, zijn waar men naar op zoek is.

In het laatste hoofdstuk wordt de conclusie geformuleerd. Er werd getracht een antwoord te vinden op de centrale onderzoeksvraag "Wat is het belang van de titel 'accountant' voor een interne accountant op de arbeidsmarkt?". Op basis van het onderzoek kan worden besloten dat kennis van accountancy zeer belangrijk is in de zoektocht naar een interne accountant. Hoewel de titel accountant hiervan een weerspiegeling is, is dit niet hetgeen waar de kantoren naar op zoek zijn.

Zij stellen andere competenties voorop, zoals kennis accountancy, het zelfstandig kunnen werken, teamspeler, het respecteren van deadlines en communicatievaardigheden.

Inhoudsopgave

Woord vooraf.....	1
Samenvatting.....	3
Lijst van figuren	7
Lijst van tabellen	7
Hoofdstuk 1: Inleiding	9
1 Probleemstelling.....	9
2 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen	11
2.1 Centrale onderzoeksvraag.....	11
2.2 Deelvragen	11
3 Onderzoeksmethode.....	12
Hoofdstuk 2: Beroep accountant.....	15
2.1 Omschrijving en historiek van het beroep.....	15
2.2 Overkoepelend orgaan.....	15
2.3 Toegang tot het beroep accountant.....	15
2.4 De bevoegdheden van een accountant en belastingconsulent	17
2.5 Verschil interne en externe accountant.....	17
2.6 Het IAB in de toekomst	18
2.6.1 Het IBA of Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants.....	18
2.6.2 Toegang tot het beroep en het beroep na de fusie.....	19
2.7.1 Een vergelijking met de Verenigde Staten	20
2.7.2 Een vergelijking met de Nederland	21
2.7.3 Een vergelijking met Frankrijk	22
2.7.4 Een vergelijking met Duitsland.....	23
2.7.5 Samenvatting van de vergelijking tussen de verschillende landen.....	24
Hoofdstuk 3: Competenties van de interne accountant volgens de literatuur	27
3.1 Opleiding	27
3.2 Kennis accountancy	28
3.3 Bedrijfs- en organisatiekennis.....	28
3.4 Onderzoekvaardigheden.....	28
3.5 Communicatievaardigheden.....	29
3.6 Flexibiliteit	30
3.7 Intellectuele vaardigheden	30
3.8 Ethiek	30
3.9 IT-vaardigheden	31
3.10 Continue bijscholing	31
3.11 Behoeftte aan zelfontwikkeling.....	31
3.12 Leiderschap.....	32
3.13 Teamspeler/ Teamwork	32
3.14 Respecteren deadlines.....	33

3.15 Zelfstandigheid	33
3.16 Positieve attitude	33
3.17 IAB-Titel	33
3.18 Wijzigingen basisopleiding	34
Hoofdstuk 4: Competenties van de interne accountant volgens de bedrijfswereld	37
4.1 Beschrijving populatie en steekproef	37
4.2 Beschrijving statistiek	38
4.3 Resultaten	38
4.3.1 Opleiding	38
4.3.2 Kennis accountancy	39
4.3.3 Bedrijfs- en organisatiekennis	39
4.3.4 Onderzoekvaardigheden	39
4.3.5 Communicatievaardigheden	40
4.3.6 Flexibiliteit	42
4.3.7 Intellectuele vaardigheden	43
4.3.8 Ethiek	43
4.3.9 IT-vaardigheden	43
4.3.10 Continue bijscholing	44
4.3.11 Behoeftte aan zelfontwikkeling	45
4.3.12 Leiderschap	46
4.3.13 Teamspeler/ Teamwork	46
4.3.14 Respecteren deadlines en timemanagement	47
4.3.15 Zelfstandigheid	48
4.3.16 Positieve attitude	48
4.3.17 IAB-Titel	48
4.3.18 Andere kenmerken	49
4.3.19 Belangrijkheid van de aanwervingscriteria	51
Hoofdstuk 5: Conclusie	55
Bronnen literatuur	57
Bronnen wetteksten	61
Bijlagen	63

Lijst van figuren

Figuur 1: Median Total Compensation by Age and Certification (IMA, 2017).....	9
Figuur 2: Bekwaamheidsexamen (Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten, 2018).	16
Figuur 3: Samenvatting van de beroepstitels na de fusie (Lenaerts, 2019)	19
Figuur 4: Certified Public Accountant examen en puntenverdeling (American Institute of Certified Public Accountants, 2018)	21
Figuur 5: Indeling deel twee slotexamen Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants - (Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants, 2018)	22
Figuur 6: Examen Ordre Des Experts-Comptables (Ordre Des Experts-Comptables, 2018).....	23
Figuur 7: Eindexamen en mogelijkheid tot verkort eindexamen wirtschaftsprüfer (Wirtschaftsprüfkammer, 2018)	24
Figuur 8: A framework for Accounting Education (Lawson, Blocher, Brewer, Cokins, Sorensen, Stout, Sundem, Wolcott, Wouters, 2014)	35
Figuur 9: The American Institute of Certified Public Accountants Pre-certification Core Competency Framework (American Institute of Certified Public Accountants, 2018)	36
Figuur 10: DISC Model (Groeicompas, 2019)	45

Lijst van tabellen

Tabel 1: Samenvattende tabel betreffende de toegang tot het beroep accountant	24
Tabel 2: Overzicht van de respondenten	38
Tabel 3: Mate van belangrijkheid van de aanwervingscriteria (n=5).....	51
Tabel 4: Rangorde van de aanwervingscriteria (n=5)	52

Hoofdstuk 1: Inleiding

In dit hoofdstuk wordt in het eerste deel uitgelegd wat de relevantie is van het onderzoek naar de invloed van de titel accountant op de aanwerving van een interne accountant. Daarna worden de centrale onderzoeksvraag en deelvragen verder toegelicht. Als laatste komt de onderzoeksmethode aan bod.

1 Probleemstelling

Volgens de Salary Guide for Accounting and Finance Professionals van Robert Half (2018) is het certificaat van certified public accountant (CPA) het meest gevraagde certificaat van accountants door bedrijven in de Verenigde Staten van Amerika. Het Institute of Management Accountants (IMA), één van de grootste en meest gerespecteerde associatie voor management accountants, nam in 2017 een salarisonderzoek af bij 1.265 van zijn leden. Volgens hun onderzoek liggen de verloningen van leden met een CPA certificatie aanzienlijk hoger dan de leden zonder (Charles, 2018).

Table 7: Median Total Compensation by Age and Certification							
Age Range	No CMA nor CPA (\$)	CMA only (\$)	CPA only (\$)	Both CMA and CPA (\$)	% Difference CMA only	% Difference CPA only	% Difference Both CMA and CPA
20-29	62,000	74,500	87,000	78,000	20%	40%	26%
30-39	81,378	105,000	99,062	122,250	29%	22%	50%
40-49	95,000	133,000	167,500	145,000	40%	76%	53%
50 and older	101,582	145,000	127,805	140,500	43%	26%	38%
All	85,000	125,000	119,000	135,000	47%	40%	59%

Figuur 1: Median Total Compensation by Age and Certification (IMA, 2017)

Ook volgens Johnson & Johnson (1995) is er een evolutie te zien in de vraag naar gecertificeerde¹ accountants. In vacatures wordt steeds meer verwezen naar gecertificeerde kandidaten. Een gecertificeerde accountant zou namelijk beter in staat zijn zijn kennis over te brengen en ethische beslissingen te nemen (Thomson, 2009). Het afleggen van examens zou ook zorgen voor de nodige referenties. Een accountant die een bepaald certificaat behaalt, straalt competentie uit naar cliënten toe (Sager, 1992).

In deze masterproef wordt gekeken of er in België ook een belang wordt gehecht aan de titel accountant op de arbeidsmarkt.

In de literatuur wordt accountancy omschreven als "An information system that identifies, records and communicates the economic events of an organization to interested users". Accountancy gegevens worden gebruikt door zowel interne als externe belanghebbenden (Weygandt, Kieso, DeFranco & Kimmel, 2009).

¹ Recent werd door een fusie tussen het IAB en BIBF de titel accountant in België gewijzigd naar gecertificeerde accountant. De benaming hier verwijst niet naar deze titel in België, maar naar die van een CPA.

In België is accountant een bij wet beschermd beroep. Alle reglementeringen hieromtrent zijn vastgelegd in wetten en koninklijke besluiten. Hierin werden volgende zaken vastgelegd: toelatingsvoorwaarden tot het beroep, de toezicht op het gedrag, de normen en deontologische regels, alsook de tuchtprocedures. Een persoon mag zich enkel de titel van accountant en/of belastingconsulent toe-eigenen, als die hoedanigheid aan hem verleend is door het Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten. Ook wel het IAB genaamd. Dit is het beroepsinstituut van accountants en belastingconsulenten in België. Om in België toegang te krijgen tot het beroep dient men een driejarige stageperiode met tussentijdse examens te doorlopen, voorafgaand door een toelatingsexamen. De stage dient te gebeuren onder toezicht van een stagemester. Dit is een natuurlijk persoon die al minstens vijf jaar zijn beroep uitoefent, ingeschreven op het tableau van het IAB. Ofwel dient men ten minste zeven jaar relevante beroepservaring te bewijzen op vlak van accountancy en fiscaliteit. Na de stageperiode of de goedkeuring van de aangetoonde relevante beroepservaring, dient men nog een bekwaamheidsexamen af te leggen. Dit bekwaamheidsexamen bestaat uit een schriftelijk en een mondeling gedeelte (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen).

Indien men bovenstaand intensief traject met succes aflegt, wordt men ingeschreven op het zogenaamde tableau van het IAB. Om zijn titel te kunnen behouden, dient een accountant jaarlijks te voldoen aan een minimum aantal te volgen opleidingsuren, opgelegd door het Instituut. Er moet jaarlijks honderdtwintig uur permanente vorming gevolgd worden met een minimum van twintig uur per kalenderjaar. Tevens dient men een jaarlijkse ledenbijdrage te betalen. De accountant kan op twee verschillende manier ingeschreven zijn op het tableau van het IAB. Enerzijds kan hij² ingeschreven zijn als interne accountant. Dit is een accountant die in ondergeschikt dienstverband werkt. Anderzijds kan hij ingeschreven zijn als externe accountant. Dit wil zeggen dat hij zijn beroep uitoefent als zelfstandige. Dit kan zowel in hoofdberoep als in bijberoep zijn (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen).

In België bestaat er tevens het Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten. Ook wel BIBF genaamd. Dit instituut is het beroepsinstituut voor de erkende boekhouders. Dit is in ons land ook een bij wet beschermd beroep. Aan erkende boekhouders wordt bij wet een meer beperkt takenpakket toegekend dan aan accountants (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen).

Deze masterproef zal zich verder enkel toespitsen op personen die de titel accountant dragen en niet op personen die de titel erkend boekhouder dragen.

Voor iemand die de ambitie heeft om zich te vestigen als zelfstandige accountant of een eigen accountantskantoor op te richten, is het evident dat hij de titel behaalt. Geen enkele persoon mag

² Een accountant kan zowel een mannelijk of vrouwelijk persoon zijn. Aangezien accountant een mannelijk zelfstandig naamwoord is, zal er verder in deze masterproef enkel de mannelijke vorm worden gebruikt.

zich de titel van accountant toe-eigenen of het beroep uitoefenen zonder die titel verkregen te hebben van het IAB (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen). Maar biedt deze titel, voor iemand die deze ambitie naar zelfstandigheid niet heeft en in ondergeschikt verband wil werken voor een accountantskantoor, een meerwaarde op de arbeidsmarkt? Hechten accountantskantoren die op zoek zijn naar interne accountants belang aan het in het bezit zijn van de titel accountant of zijn er andere criteria die zij voorop stellen? Het onderzoek van deze masterproef zal zich toespitsen op de interne accountant die in dienstverband werkt in een accountantskantoor.

Door een vrij recente wet van 17 maart 2019, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 27 maart 2019, is het IAB gefusioneerd met het BIBF tot een nieuw instituut genaamd het Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants (IBA). De fusie is ontstaan met het oog op het aanbieden van een nog hogere kwaliteit aan ondernemingen en om beter te kunnen inspelen op de verregaande digitalisering (Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten, 2019). Door deze fusie zullen de huidige beroepstitels tevens veranderen. De accountant zal voortaan de titel gecertificeerd accountant dragen. Een interne accountant wordt dus een intern gecertificeerde accountant. De toegang tot het beroep zal nog steeds op vergelijkbare wijze worden geregeld als voor de fusie. Men kan nog steeds gebruik maken van een ofwel driejarige stageperiode, met voorafgaande toelatingsexamens en tussentijds af te leggen examens. Deze stage zal men nog steeds moeten uitvoeren onder toezicht van een stagemeester. De stagemeester dient minstens vijf jaar beroepservaring te hebben als IBA lid. Ofwel kan men gebruik maken van de zeven jaar aangetoonde relevante beroepservaring. Bij elk van deze twee methodes moet men nadien een bekwaamheidsexamen afleggen, bestaande uit een schriftelijk en mondeling gedeelte (Lenaerts, 2019). Doordat deze wetswijziging zo recent werd doorgevoerd, zal in deze masterproef nog verwezen worden naar de erkende interne accountant als zijnde ingeschreven op het tableau van het IAB.

2 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

2.1 Centrale onderzoeksvraag

Het opzet van deze masterproef bestaat erin om na te gaan of de titel accountant een meerwaarde biedt op de arbeidsmarkt voor iemand die de job van interne accountant in een accountantskantoor ambieert. Het onderzoek zal ook nagaan, indien dit niet het geval is, welke criteria er dan wel of mede van belang zijn.

De centrale onderzoeksvraag luidt dan ook:

'Wat is het belang van de titel 'accountant' voor een interne accountant op de arbeidsmarkt?'

2.2 Deelvragen

Om te kunnen onderzoeken of de titel accountant een invloed heeft op de aanwerving ervan, dienen eerst bijkomende aspecten onderzocht en verduidelijkt te worden.

De titel accountant en het dragen ervan is bij wet geregeld (Art. 34 van de Wet van 22 april 1999) en valt onder het toezicht van het Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten. Men kan zich niet zomaar een accountant noemen zonder het behalen van de titel. Een accountant kan tevens twee verschillende titels bezitten, namelijk de titel accountant of accountant-belastingconsulent. De taken die beiden mogen uitvoeren zijn verschillend (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen). Daarnaast wordt een accountant ook beperkingen opgelegd en dient hij zich te houden aan een beroepsethiek, ook wel deontologie genoemd (KB 1 maart 1998, tot vaststelling van het reglement van plichtenleer der accountants). De eerste deelvraag luidt dan ook:

'Wat houdt het beroep accountant in en hoe wordt deze titel behaald?'

Eenmaal men de titel accountant bezit, heeft men de keuze om zich te vestigen als externe accountant of om in ondergeschikt verband te werken als interne accountant. Dit verschil heeft een grote invloed op opdrachten en activiteiten die aan beide beroepsbeoefenaars zijn toegekend (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen). Bijgevolg is de tweede deelvraag:

'Wat is het verschil tussen een interne en externe accountant?'

Daarna zal in de literatuurstudie worden onderzocht wat de competenties zijn waarover een accountant dient te beschikken. Wat zijn de kwaliteiten die hij dient te hebben en aan welke eisen dient hij te voldoen? De derde deelvraag klinkt als volgt:

'Wat zijn de competenties waarover een accountant moet beschikken volgens de literatuur?'

Bij de laatste deelvraag wordt onderzocht wat nu de competenties zijn waarover een accountant moet beschikken volgens de bedrijfswereld. Komen deze overeen met wat de literatuur aantoont? Wat is de rol van de titel accountant hierin? Gaat een accountantskantoor specifiek op zoek naar iemand die in het bezit is van de titel accountant of richten zij zich op de andere criteria die we in de literatuur hebben teruggevonden? Of zijn ze op zoek naar andere competenties die niet in de literatuurstudie naar voren zijn gekomen? De laatste deelvraag luidt dan ook:

'Wat zijn de competenties waarover een accountant moet beschikken volgens accountantskantoren?'

3 Onderzoeksmethode

Om de eerste twee deelvragen te beantwoorden zal gebruik gemaakt worden van wetenschappelijke literatuur en relevante wetgeving om de begrippen en theorieën te

verduidelijken. De wetenschappelijke literatuur zal gezocht worden op de databanken beschikbaar via de UHasselt.

Voor het beantwoorden van de derde deelvraag zal eveneens wetenschappelijke literatuur geraadpleegd worden. Er wordt gezocht naar voorgaande onderzoeken en bevindingen inzake de competenties waarover een accountant dient te beschikken. De literatuur zal wederom geraadpleegd worden via de databanken van de UHasselt. De bronnen van de wetenschappelijke artikels die gevonden worden tijdens de initiële opzoekingen, zullen gebruikt worden om bijkomende artikels te vinden. Dit zal herhaald worden tot steeds dezelfde bronnen terugkomen.

Om de laatste onderzoeksvraag te beantwoorden zal een kwalitatief onderzoek worden gebruikt. De bevindingen uit de literatuur zullen worden getoetst aan de hand van interviews. Daarnaast zal worden onderzocht of er nog bijkomende criteria gehanteerd worden bij de zoektocht naar een interne accountant. En er wordt gekeken naar hoe de titel accountant hiermee in verhouding staat. Wegens beperking in tijd en middelen zal gebruikt gemaakt worden van een gemakssteekproef met personen die bereid zijn deel te nemen aan het onderzoek. In de steekproef worden zowel Big Four als niet Big Four kantoren opgenomen. Er wordt bewust gekozen om enkel accountants te interviewen met relevante beroepservaring en geen Human Resource medewerkers. De resultaten van deze interviews worden weergegeven in het laatste hoofdstuk.

Hoofdstuk 2: Beroep accountant

In dit hoofdstuk wordt het beroep van accountant voorgesteld. Als eerste wordt er toegelicht wie er in België toezicht houdt op het beroep en hoe er toegang tot kan worden verkregen. Daarna worden de hoofdzakelijkste bevoegdheden van een accountant voorgesteld, gevolgd door het verschil tussen een interne en externe accountant. Door de recente wetwijziging wordt tevens het nieuw Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants toegelicht. Als laatste wordt een vergelijking gemaakt met de toegang tot het beroep in de Verenigde Staten en enkele buurlanden van België.

2.1 Omschrijving en historiek van het beroep

Volgens Weygandt, Kieso, Defranco & Kimmel (2009) wordt accountancy gedefinieerd als *“An information system that identifies, records and communicates the economic events of an organization to interested users”*. Accountancy gegevens worden gebruikt door zowel interne als externe gebruikers. Interne gebruikers zijn onder meer bedrijfsleiders. Die gebruiken de gegevens om te kunnen plannen, zowel op lange- als korte termijn en alles in goede banen te leiden. Externe gebruikers van de data zijn onder andere crediteurs, de overheid, klanten en investeerders.

De grondlegger van accountancy is Luca Pacioli, een franciscaanse monnik. In 1494 publiceerde hij het eerste boek over dubbel boekhouden. Het was één van de vijf delen van zijn wiskundeboek *“Summa de Arithmetica, Geometrica, Proportioni et Proportionalita”*. Hij gebruikte toen reeds de termen die wij de dag van vandaag nog kennen zoals debet, credit, grootboeken en journalen (Smith, 2013).

2.2 Overkoepelend orgaan

In België bestaan er twee instituten die toezien op het accountancy- en boekhoudgebeuren. Enerzijds is er het Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten (IAB). Anderzijds is er het Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten (BIBF). De rollen toegekend aan de leden van het BIBF zijn beperkter tegenover die van het IAB. Dit wordt verder in dit hoofdstuk besproken.

2.3 Toegang tot het beroep accountant

Zoals hierboven reeds vermeld staat in België het beroep van accountant onder toezicht van het Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten (IAB). Maar de toegang tot het beroep accountant is tevens door de wet vastgelegd (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen).

De kandidaat accountant kan toegang verkrijgen via een driejarige stageperiode. Men dient hiervoor over het vereist toegangsdiploma te beschikken. Dit moet een Belgisch universitair diploma zijn, een diploma van universitair niveau of een diploma van hoger economisch onderwijs (KB 10 oktober 2010, tot wijziging van het KB van 22/11/1990 betreffende de diploma's van de kandidaat-accountants en de kandidaat-belastingconsulenten). Indien men over het vereiste diploma beschikt en aan de toelatingsvoorwaarden voldoet, dient men eerst te slagen voor een

toelatingsexamen. De opleidingsinhouden van het toelatingsexamen zijn tevens bij wet vastgesteld. Op basis van het behaalde diploma kunnen eventuele vrijstellingen worden toegekend. Na het slagen, kan men de driejarige stagetermijn aanvatten. Deze dient men te vervolledigen in samenwerking met een stagemester, via het sluiten van een stageovereenkomst. Tijdens de stage dient men jaarlijks een stagedagboek bij te houden, met per jaar afzonderlijk duizend uren stage. Daarnaast moet men honderdtwintig uren permanente vorming volgen gedurende een periode van drie jaar, met een minimum van twintig uren per kalenderjaar. Aan het einde van het eerste en het twee stagejaar dient de stagiair tussentijdse proeven af te leggen om de stage te kunnen verderzetten. Aan het einde van de driejarige stageperiode dient men te slagen op het bekwaamheidsexamen. Dit bestaat uit een schriftelijk en mondeling gedeelte. Pas hierna ontvangt men de titel accountant en belastingconsulent (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen).

Vakken	Accountant	Belastingconsulent
Wetgeving inzake de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening	X	
Wetgeving inzake de jaarrekening		X
Analyse en kritische beoordeling van de jaarrekening	X	
Interne controle	X	
Accountantsonderzoek (Externe controle)	X	
Vennootschapsrecht	X	X
Vennootschapsrecht (Bijzondere mandaten)	X	
Personenbelasting	X	X
Vennootschapsbelasting	X	X
Belasting over de toegevoegde waarde	X	X
Beginnelsen van registratie- en successierechten	X	X
Beginnelsen van Europees en internationaal fiscaal recht	X	X
Fiscale procedure	X	X
Juridische en beroepsnormen met betrekking tot de accountancy, de belastingconsultancy en de andere wettelijke opdrachten van de accountant en van de belastingconsulent	X	X (beperkt tot datgene dat van toepassing is op de belastingconsulenten)

Figuur 2: Bekwaamheidsexamen (Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten, 2018)

In 2013 werd de toegang tot het beroep hervormt via een bijkomende toegangswijze. Het afleggen van het toelatingsexamen en de driejarige stageperiode vallen weg indien de kandidaat zeven jaar relevante beroepservaring op het vlak van accountancy of fiscaliteit kan aantonen (KB 2 juni 2013, wet tot wijziging van de wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen). Er dient eveneens een bekwaamheidsexamen te worden afgelegd.

Ook na het behalen van de titel is er een wettelijke verplichting tot het volgen van permanente opleidingen. Men moet binnen een periode van drie opeenvolgende kalenderjaren minstens honderdtwintig uren permanente vorming volgen, met een minimum van twintig uren per jaar. Het

Instituut van de Accountants en de Belastingenconsulten ziet erop toe dat men zich hieraan houdt (Art. 3 van de wet van 22 april 1999).

2.4 De bevoegdheden van een accountant en belastingconsulent

In België kan men op drie manieren lid zijn van het IAB, namelijk als accountant, als belastingconsulent of als accountant-belastingconsult. Aan de hand van welke titel men bezit, is men bevoegd om bepaalde activiteiten uit te oefenen.

De titel accountant en de daaraan verbonden activiteiten worden geregeld in art. 34 van de Wet van 22 april 1999. De algemene en exclusieve bevoegdheden van een accountant zijn volgende:

- Boekhoudkundige controle: Verifiëren en controleren van boekhoudkundige documenten.
- Privé en gerechtelijke expertise: De accountant zal niet enkel gegevens controleren, maar ook een mening vormen en zich uitspreken over de solvabiliteit en rendabiliteit van de onderneming.
- Administratieve organisatie en kwaliteitsbewaking: Organiseren van boekhoudkundige en administratieve diensten van de onderneming.
- Boekhouding van derden organiseren en voeren.
- Advies in fiscale zaken.
- Vertegenwoordigen van individuele vennoten bij controle.
- Controle van de betrouwbaarheid van gegevens opgemaakt door de raad van bestuur.
- Opmaken van de nodige verslagen.

Deze bevoegdheden zijn veel uitgebreider dan die toegekend aan leden van het BIBF. Zij worden geregeld in art. 49 van de Wet van 22 april 1999:

- De organisatie van boekhoudingdiensten en raadgeving daaromtrent.
- Het openen, het houden, het centraliseren en het sluiten van boekingen, geschikt voor het opmaken van rekeningen.
- Het bepalen van de resultaten en het opmaken van de jaarrekening in de door de wet bepaalde vorm.
- De in artikel 38 van de wet bedoelde werkzaamheden. Namelijk advies verstrekken in alle belastingaangelegenheden, belastingplichtigen bij de nakoming van hun fiscale verplichtingen; belastingplichtigen vertegenwoordigen.

Voor een belastingconsulent is enkel het dragen van de titel bij wet gereguleerd (Art. 16 Wet van 22 april 1999). Toch beschrijft de wet tevens de activiteiten van een belastingconsulent (Art. 38 Wet van 22 april 1999):

- Advies verstrekken in alle belastingaangelegenheden.
- Belastingplichtigen bijstaan bij nakoming van hun fiscale verplichtingen.
- Belastingplichtigen vertegenwoordigen.

2.5 Verschil interne en externe accountant

Men kan ingeschreven zijn op het tableau van het IAB als interne of externe accountant. Deze laatste enkel na een eedaflegging. Een externe accountant oefent het beroep uit in hoedanigheid van zelfstandige. Een interne accountant werkt in ondergeschikt verband krachtens een arbeidsovereenkomst of een door de overheid bezoldigde betrekking. Drie activiteiten die

accountants mogen uitvoeren zijn enkel voorbehouden aan externe accountants, waarvan de eerste twee enkel indien ze leiden tot een attest of een verslag dat overhandigd dient te worden aan derden (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen):

- Het nazicht en de correctie van alle boekhoudstukken.
- Privé en gerechtelijke expertise met betrekking tot de boekhoudkundige organisatie van ondernemingen alsook de analyse met boekhoud technische procedés, van de posities en werking van ondernemingen vanuit het oogpunt van hun kredietwaardigheid, rentabiliteit en risico's.
- De vertegenwoordiging van vennoten bij de uitoefening van hun individuele onderzoeks- en controlebevoegdheid in kleine en middelgrote ondernemingen waarin geen commissaris is aangesteld. Dit is een exclusieve monopolie voor de externe accountant, dewelke gedeeld wordt met de bedrijfsrevisoren.

2.6 Het IAB in de toekomst

Tijdens de totstandkoming van deze masterproef werd er een fusie doorgevoerd tussen het Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten en het Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten. De fusie wordt in deze sectie besproken.

2.6.1 Het IBA of Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants

Op 13 juli 2018 keurde de ministerraad op voorstel van minister van Economie Kris Peeters en minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO Denis Ducarme het voorontwerp goed van de wet met betrekking tot de beroepen van accountant en belastingadviseur (Lenaerts, 2019). Het betreft de oprichting van het Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants (IBA). Het IBA is een fusie tussen het Instituut van de Accountants en Belastingconsulenten (IAB) en het Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten (BIBF). De fusiegesprekken tussen de twee instituten ontstonden met het oog op een nog hogere kwaliteit aan de te bieden aan ondernemingen en beter te kunnen inspelen op de verregaande digitalisering. Door de fusie zou het nieuwe instituut ruim 15.000 leden gaan tellen, met 3.000 stagairs (Beroepsinstituut voor Erkende Boekhouders en Fiscalisten, 2018).

Op 27 maart 2019 werd de wet van 17 maart 2019 betreffende de beroepen van accountant en belastingadviseur gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De huidige beroepstitels zullen worden vervangen. De titels van het BIBF zullen als volgt gewijzigd worden. De beroepsbeoefenaar die voor de inwerkingtreding van de wet de titel boekhouder bezat, wordt nu accountant. De boekhouder-fiscalist krijgt de titel fiscaal accountant. De titels van het IAB worden ook gewijzigd. De beroepsberoepsoefenaar die de titel accountant bezat, wordt gecertificeerd accountant. De belastingconsulent wordt gecertificeerd belastingadviseur. Iemand die zijn activiteiten zal uitoefenen binnen een arbeidsovereenkomst of een door de overheid bezoldigde betrekking, zal de titel van intern gecertificeerd accountant dragen (Lenaerts, 2019). Figuur 3 geeft een samenvatting van de beroepstitels na de fusie weer:

HUIDIGE TITELS BIBF of IAB	TOEKOMSTIGE TITEL (NL) IBA	FRANS ICE	ENGELS ITA
Erkend boekhouder BIBF	Accountant	Expert-comptable	Accountant
Erkend boekhouder-fiscalist BIBF	Fiscaal accountant	Expert-comptable fiscaliste	Tax accountant
Accountant IAB	Gecertificeerd accountant	Expert-comptable certifié	Certified accountant
Belastingconsulent IAB	Gecertificeerd belastingadviseur	Conseiller fiscal certifié	Certified tax advisor
Accountant – Belastingconsulent IAB	Gecertificeerd (fiscaal) accountant OF gecertificeerd belastingadviseur	Expert -comptable (et fiscal) certifié OF Conseiller fiscal certifié	Certified (tax) accountant OF Certified tax advisor

Figuur 3: Samenvatting van de beroepstitels na de fusie (Lenaerts, 2019).

De beroepsactiviteiten van de gecertificeerd belastingadviseur en de gecertificeerd accountant blijven dezelfde als hiervoor vastgelegd in de wet van 22 april 1999.

Het organigram van het IBA wordt het volgende:

- De algemene vergadering
- De Raad van het Instituut
- Het uitvoerende comité
- De commissies

Er wordt tevens een overgangsraad opgericht voor een periode van vier jaar. De overgangsraad zal alle voorbereidende taken uitvoeren die noodzakelijk zijn voor de oprichting en de werking van het Instituut en van zijn organen, tot de inwerkingtreding van de wet van 17 maart 2019 (Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten, 2019). Door de vrij recente wet van 17 maart 2019 zal in deze masterproef nog steeds gesproken worden over de titel accountant en niet de nieuwe titel van gecertificeerd accountant.

2.6.2 Toegang tot het beroep en het beroep na de fusie

In de toekomst zullen nieuwe beroepsbeoefenaars nog slechts twee titels worden toegekend. Ofwel is men gecertificeerd accountant ofwel gecertificeerd belastingadviseur. Een accountant met voldoende aangetoonde fiscale kennis zal de titel van gecertificeerd fiscaal accountant krijgen. De toegang tot het beroep zal afhankelijk zijn van vier voorwaarden: het bezitten van een erkend diploma, het slagen in het toelatingsexamen, het tot een goed einde brengen van een driejarige stageperiode en het slagen voor een bekwaamheidsexamen. Voortaan zullen alle diploma's die toegang gaven tot de stage van zowel het BIBF als het IAB, toegang geven tot de stage van het IBA. De stagairs kunnen, net zoals in de oude regeling, in aanmerking komen voor bepaalde vrijstellingen voor het toelatingsexamen, als voor het bekwaamheidsexamen. Opleidingen die men volgt om deze vrijstellingen te behalen, zullen ook tijdens de stage kunnen worden gevolgd. De stage zal nog steeds drie jaar duren. Ieder IBA lid met minstens vijf jaar beroepservaring zal stagemeeester kunnen zijn van nieuwe kandidaat beroepsbeoefenaar. Dus zowel voormalige leden van het Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten als van het Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten kunnen stagemeeester worden. Het praktisch bekwaamheidsexamen dat aan het einde van de stage dient te worden afgelegd, zal nog steeds bestaan uit een schriftelijk en een mondeling gedeelte. Stagairs die reeds begonnen zijn aan hun stage bij het BIBF of het IAB kunnen deze verder zetten volgens de regels van de oude instituten. Er kan ook nog steeds gebruikt gemaakt worden van de zevenjarige relevante beroepservaring in

plaats van de driejarige stageperiode. De beroepsbeoefenaars die dit in dienstverband doen, blijven de term intern behouden voor hun titel. Degene die op zelfstandige basis werken, blijven de term extern behouden. De voormalige leden van het BIBF die ook de titel van gecertificeerd accountant willen dragen, kunnen dit door een extra bekwaamheidsexamen af te leggen. Hierbij dienen volgende vakken te worden afgelegd: Consolidatie, interne controle, accountantsonderzoek, bijzondere opdrachten in het vennootschaps- en verenigingsrecht en juridische beroepsnormen betreffende wettelijke en contractuele opdrachten voorbehouden aan de gecertificeerde accountants (Lenaerts, 2019).

2.7 Een vergelijking met andere landen

In het derde onderdeel van dit hoofdstuk werd de toegang tot het beroep accountant in België besproken. In dit onderdeel wordt er een vergelijking gemaakt met enkele buurlanden en de Verenigde Staten. De Verenigde Staten wordt mee opgenomen in de vergelijking omdat in de inleiding verwezen wordt naar een onderzoek uit de Verenigde Staten waaruit blijkt dat de vraag naar gecertificeerde accountants gestegen is en de verloning ervan ook hoger ligt dan die van een niet-gecertificeerde accountant. Als het beroep daar niet streng gereguleerd is en niet vergelijkbaar met België, is de verwijzing naar dat onderzoek niet relevant.

2.7.1 Een vergelijking met de Verenigde Staten

In de Verenigde Staten vinden we een erkende accountant terug onder de term Certified Public Accountant of CPA. Volgens Business Dictionary (2018) is CPA *“Professional accountant who has passed the uniform CPA examination administered by the American Institute Of Certified Public Accountants, and has fulfilled the educational and word related experience requirements for certification.”*

Het American Institute of Certified Public Accountants of AICPA is het overkoepelend orgaan van accountants, vergelijkbaar met het Belgische IAB. De deontologie van de accountant is er vastgelegd in de Code of Professional Conduct (CPC). Om deel te kunnen nemen aan het CPA eindexamen dient men over honderdvijftig kredieturen te beschikken uit een opleiding op vlak van accountancy en bedrijfswezen. Deze kredieturen zijn het equivalent van de credits aan een hogeschool of universiteit, zoals wij ze kennen. Van deze honderdvijftig kredieturen, dienen honderdtwintig uren minimum behaald te zijn via een bacheloropleidingen. De specifieke bijkomende regelgeving is verschillend in de verschillende staten. In de staat California dient men bijvoorbeeld reeds over twaalf maanden accounting ervaring te beschikken. Er zijn echter geen vereisten qua leeftijd en inwonerschap van de kandidaat accountant. In de staat Hawaii is er wel een minimumleeftijd van achttien jaar vereist en dient men tevens inwoner te zijn (American Institute of Certified Public Accountants, 2019).

Het examen zelf bestaat uit vier onderdelen: Auditing and Attestation (AUD), Business Environment and Concepts (BEC), Financial Accounting and Reporting (FAR) en Regulation (REG). De totale examentijd bedraagt zestien uur en alle onderdelen dienen binnen achttien maanden afgelegd te worden. Op elk onderdeel dient een minimumscore van 75% behaald te worden.

Na het behalen van de titel Certified Public Accountant dient men te voldoen aan de vereisten rond Continuing Professional Education of CPE. Vergelijkbaar met de in België verplichte permanente vorming. Per periode van drie jaar dient men honderdtwintig uren CPE gevolgd te hebben. (American Institute of Certified Public Accountants, 2019).

Section	Section time	Multiple-choice questions (MCQs)	Task-based simulations (TBSs)	Written communication
AUD	4 hours	72	8	–
BEC	4 hours	62	4	3
FAR	4 hours	66	8	–
REG	4 hours	76	8	–

Section	Score weighting		
	Multiple-choice questions (MCQs)	Task-based simulations (TBSs)	Written communication
AUD	50%	50%	–
BEC	50%	35%	15%
FAR	50%	50%	–
REG	50%	50%	–

Figuur 4: Certified Public Accountant examen en puntenverdeling (American Institute of Certified Public Accountants, 2018)

2.7.2 Een vergelijking met de Nederland

Ook in Nederland is het beroep accountant bij wet gereguleerd. Het overkoepelend orgaan is hier de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants of NBA. Er zijn twee soorten accountantstitels: Accountant-administratieconsulent (AA) en registeraccountant (RA).

Om accountant-administratieconsulent (AA) te worden dient men een opleiding accountancy te studeren aan een hogeschool. Er is een theoretisch en praktisch gedeelte. Het theoretische gedeelte bestaat enerzijds uit een HBO opleiding van vier jaar indien ze voltijds gevolgd wordt. Daarna dient er nog een post-bacheloropleiding gevolgd te worden van twee jaar. Deze opleiding is echter deeltijds en wordt gecombineerd met een job in een accountantskantoor. Daarnaast is er nog het praktijkgedeelte. Dit wordt georganiseerd door de NBA. Het is een stageperiode van drie jaar die gevolgd wordt in een accountantskantoor. Dit is vergelijkbaar met de driejarige stageperiode in België. Aan het einde van deze opleiding dient men het eindexamen met succes af te leggen om zich te kunnen inschrijven als accountant-administratieconsulent. Om de titel registeraccountant (RA) te verkrijgen dient men een opleiding accountancy te volgen aan een universiteit. Ook hier is een theoretisch en praktisch gedeelte. Het theoretisch deel bestaat hier uit

een driejarige bacheloropleiding, gevolgd door een éénjarige masteropleiding en een post-master opleiding die gemiddeld twee jaar en half duurt. Daarna volgt het praktisch gedeelte: de driejarige stageperiode. Als laatste dient het eindexamen afgelegd te worden om zich te kunnen inschrijven bij de NBA. Het eindexamen werd recent hervormd in Nederland en bestaat uit een mondeling slotexamen. Het duurt anderhalf uur en bevat drie onderdelen: Presentatie kandidaat, diverse onderwerpen en de actualiteit. In het eerste onderdeel presenteert de kandidaat de werkzaamheden die hij heeft uitgeoefend als beginnend beroepsbeoefenaar. Daarna kiezen de examinatoren een onderwerp op basis van de indeling in figuur 4 per opleidingsvariant:

Assurance	Accountancy-MKB
<p>Tijdens de Praktijkopleiding Assurance draagt de examenkandidaat bij minimaal twee verschillende typen organisaties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar bij aan de jaarrekeningcontrole. Daarnaast voert de trainee overige Assurancewerkzaamheden uit en voert hij/zij werkzaamheden uit in het kader van een ICAIS-opdracht.</p> <p>De examinatoren kiezen uit het portfolio onderwerpen uit opdrachten (niet zijnde een opdracht die door de trainee is gebruikt voor zijn presentatie) dan wel onderwerpen die daar mee te maken hebben, gaan daarover met de kandidaat in gesprek en beoordelen van daaruit of de trainee functioneert op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.</p> <p>De examinatoren kunnen de onderwerpen uit de opdrachten als ‘kapstok’ gebruiken en in vergelijkend perspectief plaatsen met andere praktijksituaties die in het kader van de opdrachtplanning, -uitvoering- en -evaluatie van belang zijn.</p> <p>Spreiding over de vakgebieden Audit en Assurance, Externe verslaggeving en ICAIS is van belang, alsmede over de streams IT, Corporate Governance en de Maatschappelijke rol van de accountant.</p>	<p>Tijdens de Praktijkopleiding Accountancy-MKB voert de trainee opdrachten uit binnen vier werkdomeinen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Overige Assurance-opdrachten; 2. Samenstellen en fiscale aangiftes; 3. Fiscale Advisering; 4. Bedrijfseconomische Advisering. <p>De examinatoren kiezen uit het portfolio onderwerpen uit opdrachten (niet zijnde een opdracht die door de trainee is gebruikt voor zijn presentatie) dan wel onderwerpen die daar mee te maken hebben, gaan daarover met de kandidaat in gesprek en beoordelen van daaruit of de trainee functioneert op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar</p> <p>De examinatoren kunnen de onderwerpen uit de opdrachten als ‘kapstok’ gebruiken en plaatsen in vergelijkend perspectief met andere beroepssituaties.</p> <p>Spreiding over de hiervoor genoemde werkdomeinen is van belang, alsmede over de streams IT, Corporate Governance en de Maatschappelijke rol van de accountant.</p>

Figuur 5: Indeling deel twee slotexamen Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants - (Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants, 2019)

Als laatste onderdeel van het examen komt de actualiteit aan bod in de brede zin van het accountantsberoep.

2.7.3 Een vergelijking met Frankrijk

In Frankrijk kent men de accountant onder de benaming expert-comptable. Het overkoepelend orgaan is er de Ordre Des Experts-Comptables (DEC). Dit orgaan waakt daar over de naleving van de deontologie van de accountants. Het behalen van de titel expert-comptable, dient in drie stappen te gebeuren. Allereerst dient een diploma de comptabilité et de gestion (DCG) behaald te worden op bachelor niveau. Dit betreft een driejarige opleiding. Daarna dient men nog een diploma

supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG) te behalen op master niveau. Dewelke een tweejarige opleiding omvat. Daarna volgt een driejarige stageperiode binnen een accountantskantoor waarna men kan deelnemen aan het bekwaamheidsexamen van de Ordre Des Experts-Comptables. Men mag de stage echter ook al aanvangen als men minstens 4 van de 7 zogenaamde unité d'enseignement (UE) heeft behaald. Als men slaagt voor het bekwaamheidsexamen bekomt men de titel d'expertise comptable (DEC). Deze hele cyclus neemt dus acht jaar in beslag.

MATIERES	ÉPREUVES	COEFF
1. Réglementation professionnelle et déontologie de l'expert-comptable et du commissaire aux comptes	Écrit	1
2. Révision légale et contractuelle des comptes	Écrit	3
3. Mémoire (rédaction et soutenance)	Écrit & Oral	4

DEC

Figuur 6: Examen Ordre Des Experts-Comptables (Ordre Des Experts-Comptables, 2019)

2.7.4 Een vergelijking met Duitsland

In Duitsland is de accountant gekend onder de benaming wirtschaftsprüfer. Er is geen specifiek studiegebied vereist om beroepsbeoefenaar te worden. Wel worden bepaalde studierichtingen aanbevolen zoals economie en IT. De standaard studieperiode bepaalt hoeveel jaren beroepspraktijk na het afstuderen zijn vereist om te mogen deelnemen aan het bekwaamheidsexamen. Sommige hogescholen bieden een speciaal masterprogramma aan om kandidaten extra voor te bereiden op het eindexamen. Dat programma is zeer praktijkgericht en zorgt ervoor dat de kandidaat wirtschaftsprüfer een verkort bekwaamheidsexamen kan afleggen. Om hieraan deel te nemen is wel een stage vereist van zes maanden. Ook in Duitsland dient er na de opleiding nog een stage gevolgd te worden bij een accountant of een accountantskantoor om de nodige ervaring in het beroep op te doen, alvorens het eindexamen te mogen afleggen. De duur van de stage hangt af van het behaalde diploma. Als men een bachelordiploma heeft behaald, dient men een vierjarige stage te doorlopen. Bij het behalen van een masterdiploma wordt deze stageperiode ingekort tot drie jaar. De nadruk wordt gelegd op deelname aan jaarafsluitingen. Maar het ervaringsgebied moet worden uitgebreid naar belasting- en bedrijfsadviezen. Wie een masteropleiding volgens §8a WPO gevolgd heeft, kan onmiddellijk aan het eindexamen deelnemen zonder eerst de stageperiode te doorlopen. Er dient nog wel steeds een tweejarige beroepservaring te worden opgedaan achteraf. Het eindexamen in Duitsland bestaat ook uit een schriftelijk en een mondeling gedeelte. Wanneer men slaagt op het schriftelijk onderdeel, mag men deelnemen aan het mondeling onderdeel van het eindexamen. Wederom wie een masteropleiding volgens §8a WPO gevolgd heeft, kan een verkort eindexamen afleggen.

Rechtsgrundlage				
	Wirtschaftliches Prüfungswesen, Unternehmensbewertung und Berufsrecht	Angewandte Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre	Wirtschaftsrecht	Steuerrecht
§ 8a WPO	✓	-	-	✓
§ 13b WPO	✓	✓/-	✓/-	✓

✓ Prüfungsgebiet im Wirtschaftsprüfungsexamen
- Prüfungsgebiet entfällt im Wirtschaftsprüfungsexamen

Figuur 7: Eindexamen en mogelijkheid tot verkort eindexamen wirtschafsprüfer (Wirtschaftsprüferkammer, 2019).

2.7.5 Samenvatting van de vergelijking tussen de verschillende landen

Onderstaande tabel 1 geeft een samenvatting weer van hoe de toegang tot het beroep accountant gereguleerd wordt in de eerder besproken landen. De tabel bevat de titel van het beroep, de te volgen stage en of er een bekwaamheidsexamen moet worden afgelegd aan het einde van de stageperiode in elk land.

Land	Titel	Stage	Eind bekwaamheidsexamen
België	Accountant	Ja, minstens 3 jaar	Ja
Verenigde Staten	Certified Public Accountant	Ja, stageduur is afhankelijk van de staat	Ja
Nederland	Accountant-Administratieconsulent of Registeraccountant	Ja, minstens 3 jaar	Ja
Frankrijk	Expert-comptable	Ja, minstens 3 jaar	Ja
Duitsland	Wirtschaftsprüfer	Ja, minstens 2 jaar mits speciale masteropleiding (4 jaar na bachelor en 3 jaar na master)	Ja

Tabel 1: Samenvattende tabel betreffende de toegang tot het beroep accountant

Zoals eerder aangehaald werd voor de wetwijziging van 17 maart 2019, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 27 maart 2019, in België een fusie doorgevoerd tussen het Instituut van de Accountants en Belastingconsulenten (IAB) en het Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten (BIBF). Als gevolg van deze fusie zal men niet langer een stageperiode doorlopen en een eindexamen afleggen bij het IAB en de titel van accountant dragen. Sinds de nieuwe wet werd deze titel gewijzigd in gecertificeerd accountant en dient deze behaald te worden aan het Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants (IAB) (Lenaerts, 2019).

Uit de samenvattende tabel kan worden afgeleid dat de toegang tot het beroep accountant in de verschillende onderzochte landen gelijkaardig wordt georganiseerd. In de landen buiten België dient er eveneens een stageperiode te worden doorlopen om de nodige ervaring in het beroep op te doen. Daarnaast dient elke kandidaat beroepsbeoefenaar te slagen voor een finaal bekwaamheidsexamen alvorens hij zichzelf de titel accountant kan toe-eigenen.

Hoofdstuk 3: Competenties van de interne accountant volgens de literatuur

Hier wordt onderzocht over welke competenties of vaardigheden een interne accountant moet beschikken en aan welke criteria hij moet voldoen volgens de literatuur.

Kennis kan omschreven worden als het weten van iets. Een vaardigheid is de mogelijkheid om kennis te gebruiken om een bepaalde taak uit te voeren. Kennis wordt als tweedelig aanzien, namelijk aanwezig of afwezig. Een vaardigheid daarentegen bestaat op verschillende niveaus. Kennis is noodzakelijk voor een vaardigheid, maar op zich niet voldoende. Een vaardigheid kan evenwel nooit bestaan zonder de nodige kennis. Kennis is wat iemand weet en een vaardigheid is wat iemand kan (Stone, Arunachalam & Chandler, 1996). Een competentie van een accountant wordt door de International Federation of Accountants (IFAC) Education Committee omschreven als "de mogelijkheid om taken en rollen, die verwacht worden van een professionele accountant, zowel nieuwe gekwalificeerde als ervaren, uit te voeren naar de standaard verwacht door werkgevers en het grote publiek" (Palmer, Ziegenfuss & Pinsker, 2004).

Er zijn twee soorten competenties waarover een accountant dient te beschikken. De zogenaamde hard skills en soft skills. Hard skills worden aangeleerd door formele training en opleidingen. Soft skill daarentegen zijn interpersoonlijke en sociale vaardigheden. Deze worden vooral ontwikkeld door ervaring en reflectie. Onderzoek toont aan dat het deze soft skills zijn die sollicitanten onderscheiden van de competitie. (Dixon, Belnap, Albrecht & Lee, 2010).

Ehab & Sherif (2003) bevestigen het belang van de soft skills. Volgens hun is de verschuiving van de gevraagde vaardigheden een gevolg van de sterk veranderende bedrijfsomgeving van accountants. Een eerste oorzaak hiervan is de snel veranderende technologiewereld, zowel op vlak van hardware als software. Door deze wijzigingen is informatie veel toegankelijker geworden. Daarnaast is er de globalisatie. De wereld is één grote marktplaats geworden. Deze veranderingen in de bedrijfswereld hebben een grote impact op het beroep van de accountant en de nodige competenties waarover hij dient te beschikken.

Soft skills zijn wat een accountant onderscheid van zijn concurrenten. Klanten vinden het vanzelfsprekend dat een accountant over de nodige technische vaardigheden beschikt, maar het zijn de soft skills die nodig zijn om een klantenrelatie te behouden (Boomer, 2005). Men verwacht van accountants da ze een adviserende rol gaan innemen en zowaar een zakenpartner worden (Tempone, Kavanagh, Segal, Hancock, Howieson & Kent, 2012).

In het volgende hoofdstuk worden de bevindingen van dit hoofdstuk vergeleken en getoetst met het kwalitatieve onderzoek.

3.1 Opleiding

Allereerst is de basisopleiding van de accountant van belang. Een accountant kan zich geen deskundige noemen zonder de nodige opleiding (Sager, 1992). Volgens Pramata (2015) is het belangrijk dat het curriculum van de opleiding tot accountant wordt opgesteld door de scholen in samenwerking met professionelen uit de praktijk. Dit om de gap tussen de opleiding en wat men verwacht van een afgestudeerde accountant zo klein mogelijk te maken. Volgens het onderzoek van Johnson & Johnson (1995), waarbij advertenties op zoek naar accountants werden onderzocht,

wordt er in advertenties steeds meer verwezen naar een vereist diploma. In de meeste gevallen een hogeschool diploma met afstudeerrichting accountancy. Maar soms wordt er enkel verwezen naar een hogeschool diploma zonder bepaalde specificaties. Dan vereist men wel een bijkomende ervaring in accountancy.

3.2 Kennis accountancy

Silva (2018) benadrukt het belang van kennis bij een accountant. Hij moet over de nodige technische kennis beschikken over boekhoudprincipes en wetgeving. Er is kennis van accounting en financiën nodig. Deze omvatten onder meer het begrijpen van hoe financiële staten worden opgemaakt, kennis van management accounting, belastingwetgeving en kapitaalmarkten (Rufino, Payabyab & Lim, 2017). Ook volgens Pramata (2015) is kennis over accountancy en financiën een belangrijke vaardigheid. Volgens het onderzoek van Blandthorne, Bhamornsiri & Guinn (2005), waarbij 402 partners van de Big Five bedrijven (EY, Deloitte & Touche, Arthur Andersen, KPMG en PricewaterhouseCoopers) werden ondervraagd, blijft accountancy kennis van belang doorheen de volledige loopbaan. Technische kennis is onmisbaar, zowel voor een startende junior, als voor een partner.

3.3 Bedrijfs- en organisatiekennis

Volgens Rufino, Payabyab & Lim (2017) zijn verschillende soorten kennis van belang. Niet enkel de kennis over accountancy en financiën, maar daarnaast is tevens organisatiekennis belangrijk. Hiermee bedoelt men het kunnen identificeren van diverse bedrijfsproblemen, alsook potentiële oplossingen kunnen evalueren. Ook Ehab & Sherif (2003) bevestigen de kennis van een accountant veel verder moet reiken dan enkel accountancy. Een accountant moet multidisciplinair kunnen werken. Hij moet de verschillende economische, sociale, culturele en politieke invloeden begrijpen die een invloed hebben op bedrijven. Volgens Thomson (2009) zijn bedrijven op zoek naar deskundigen die niet enkel hun cijfers begrijpen, maar ook de impact ervan op de bedrijfsprestaties en wat die cijfers beïnvloeden. Accountants moeten in staat zijn om de industrieën waarin hun klanten zich bevinden te begrijpen en zich hierin te verdiepen (Kan, 2014). Ook volgens Tsotsos (2013) kan een accountant veel waarde creëren voor een klant als hij een expert wordt in de bedrijfstak waarin de klant actief is. Hardman (2009) omschrijft dit als commercieel bewustzijn van een accountant. Hij moet zijn neus uit de cijfers kunnen halen en het grotere geheel bekijken.

3.4 Onderzoekvaardigheden

Een accountant moet financiële en niet-financiële informatie kunnen terugvinden. Hij moet weten welke databanken en bronnen te raadplegen, hoe relevante data te kunnen filteren, hoe data te organiseren en analyseren en hoe aanbevelingen te ontwikkelen (Burke, Katz, Hand & Polimeni, 2008). Volgens de AECC moeten afstuderende accountants volgende eigenschap bezitten: "Ability to identify, gather, measure, summarize, verify, analyze, and interpret financial and nonfinancial data that are useful for addressing the goals, problems, and opportunities". Volgens de CPA moeten kandidaat accountants de "ability to review current rules, regulations and interpretations in a particular context" bezitten. Deze vaardigheid wordt in hun examen ook getest (AIPCA, 2019).

Volgens Burke, Katz, Handy & Polimeni (2008) is over computervaardigheid beschikken niet hetzelfde als over onderzoekvaardigheden beschikken. Het is één ding om internet- en officekennis te hebben, maar de accountant moet weten hoe iets te zoeken in de literatuur die beschikbaar is op het internet en enkel de relevante informatie hieruit te halen om deze toe te passen op een specifieke situatie. Hij moet de informatie kritisch kunnen analyseren en gebruiken. Een accountant moet in staat zijn om via de juiste vragen complete informatie te bekomen en om uit die informatie enkel het noodzakelijke te kunnen halen. Om deze informatie te kunnen gebruiken, zijn intellectuele vaardigheden nodig, die we verder in deze analyse tegenkomen (Ehab & Sherif, 2003). Lawson, Blocher, Brewer, Cokins, Sorensen, Stout, Sundem, Wolcott & Wouters (2014) omschrijven deze vaardigheid als analytisch denken en probleem oplossend. De accountant moet in staat zijn om alternatieve oplossingen te zoeken, kunnen afwegen wat de sterktes en zwaktes zijn van deze alternatieven, rekening houden met risico en onzekerheid en bij dit alles de overige basiscompetenties, zoals professionele waardes en ethiek, in gedachten houden.

3.5 Communicatievaardigheden

Communicatie is een proces dat in twee richtingen werkt waarbij men ideeën, gedachten en gevoelens uitwisselt. Er bestaan verschillende soorten communicatie, namelijk verbale en niet-verbale communicatie. Deze laatste bestaat onder andere uit geschreven communicatie, lichaamstaal en oogcontact. Verbale communicatie bevat dan weer spraak en toon. Als men aan communicatie denkt, is het vaak aan die verbale communicatie. Deze is belangrijk voor een accountant. Hij moet in staat zijn te luisteren naar cliënten en collega's, alsook problemen en de verschillende opties kunnen verduidelijken aan die partijen (Lee, 2013). Een accountant moet in staat zijn om vergaderingen te houden in kleine groepen, maar ook om vragen van cliënten te beantwoorden. Zo moet hij over informele communicatievaardigheden beschikken, maar ook over formele om presentaties te kunnen geven. Daarnaast moet hij ook de nodige luistervaardigheid hebben. Belangrijke elementen aangaande de spraak zijn de toon en duidelijkheid. Maar voor een accountant is naast deze verbale ook de schriftelijke communicatie van belang (Siriwardana & Durden, 2014).

Ook volgens Silva (2018) dient een accountant over voldoende communicatievaardigheden te beschikken. Niet enkel om data te kunnen rapporteren aan de stakeholders, maar ook om de betekenis en limieten ervan te kunnen uitleggen. Volgens Rufino, Payabyab & Lim (2017) is het noodzakelijk dat een accountant rapporten, financiële en auditresultaten op een duidelijke manier kan uitleggen aan cliënten of het management. Ook de accountant zelf vindt dit een belangrijke vaardigheid. Volgens The People Puzzle (Robert Half, AICPA, 2015) is het beheersen van communicatievaardigheden één van de top zeven competenties waarover een CPA zou willen beschikken. Een goede communicatie met klanten, niet alleen op technisch vlak, draagt ertoe bij dat de accountant de wereld van de klant beter leert begrijpen. Waardoor de samenwerking op een meer strategische wijze kan gebeuren en de dienstverlening een hoger niveau kan bereiken. Het is een proces dat in twee richtingen werkt waarbij men ideeën, gedachten en gevoelens uitwisselt (Lee, 2013). Belangrijk is dat de accountant zijn communicatie verbetert tijdens de looptijd van zijn carrière. Bij de studies is alles meer een momentopname. Bepaalde taken dienen tijdig afgewerkt te worden. Soms dient dit nog snel te gebeuren met de nodige fouten als gevolg. Maar

het uitoefenen van een job is een continu gebeuren waarbij men op elk moment dient uit te blinken en fouten zo veel mogelijk moet vermijden. Er is veel meer zelfcontrole nodig dan tijdens de studies (Carpenter & Mahoney, 2017). Tijdens de carrière kan een accountant zijn communicatievaardigheden onder andere bijschaven door presentaties te geven binnen het kantoor of artikels te publiceren op hun website (Tsotsos, 2013).

3.6 Flexibiliteit

Uit onderzoek van Tan & Fawzi (2017) blijkt dat flexibiliteit een vaak gevraagde eigenschap is bij zoektocht naar een accountant. Hij moet zich makkelijk kunnen aanpassen aan de omstandigheden. Doordat de accountancy industrie geëvolueerd is van een statische naar een dynamische omgeving en de technologie zo snel verandert, is flexibiliteit veel belangrijker dan vroeger.

3.7 Intellectuele vaardigheden

Er wordt van accountants verwacht dat ze financiële data en bedrijfssystemen kunnen interpreteren en evalueren. Ze moeten ook in staat zijn om te evalueren of het bedrijfsbeleid van hun cliënten in overeenstemming is met de huidige wetgeving en richtlijnen. Een accountant dient de essentie van een probleem te kunnen analyseren en het op te lossen door de juiste principes en technieken toe te passen. Daarnaast dienen ze data en kennis uit verschillende bronnen te kunnen linken, om zo potentiële opportuniteiten en gevaren voor hun cliënten op te sporen en goed onderbouwde beslissingen te kunnen nemen (Rufino, Payabyab & Lim, 2017). Ook volgens Ehab & Sherif (2003) zijn het kunnen identificeren van en anticiperen op problemen onmisbaar voor een accountant.

3.8 Ethiek

Uit het onderzoek van Rufino, Payabyab & Lim (2017) blijkt dat ethiek en morele waarden onmisbaar zijn voor een accountant. Hij moet professionaliteit en betrouwbaarheid uitstralen. Een accountant komt dagelijks in contact met vertrouwelijke informatie en dient in staat te zijn deze informatie niet te misbruiken voor persoonlijke voordelen of voordelen voor derden. Professionele accountants vertonen zelfdiscipline ver boven de wettelijke vereisten met steeds het belang van de klant voorop. Ook volgens Sager (1992) is ethiek een belangrijke eigenschap die een accountant moet bezitten. Hij benadrukt dat het verschil tussen een beroep en ambacht ligt in de ethische gedragsregels die de individuen die het beroep uitoefenen dienen te reguleren. Volgens hem is de ethische code het symbool van een beroep omdat deze de diensten naar te cliënten toe benadrukt en ongepast gedrag veroordeelt. Het is de plicht van een accountant om ethische standaarden na te leven ten opzichte van hun cliënten, de overheid en hun professionele collega's. Integriteit en vertrouwen zullen hieruit volgen. Pramata (2015) bevestigt het belang van ethiek en professionele verantwoordelijkheid voor de accountant.

3.9 IT-vaardigheden

IT heeft de manier waarop gegevens verzameld, bewaard en verwerkt worden in de bedrijfswereld sterk veranderd. Dit heeft het werk van accountants ook beïnvloed. Tegenwoordig is het gebruik van IT in accounting veelvuldig toegepast en een dagelijkse routine geworden. Het is niet langer mogelijk om accounting en financiële operaties uit te voeren zonder IT (Damasiotis, Trivellas, Santouridis, Nikolopoulos & Tsifora, 2014). De accountancy industrie was voor de veranderde IT omgeving een trage en conservatieve aangelegenheid. Nu kan er onder andere veel sneller en makkelijker een rapport worden gecreëerd voor investeerders en de verschillende stakeholders (Ghasemi, Shafeiepour, Aslani & Baryayeh, 2011). De rol van de accountant is dan ook veranderd van manuele accounting naar computergestuurde accounting. De competenties waarover een accountant dient te beschikken zijn mee gewijzigd. IT-vaardigheden zijn noodzakelijk om taken uit te voeren. In de eerste stadia van IT in accounting bestonden deze vaardigheden uit het in staat zijn om specifieke software pakketten te kunnen gebruiken. Een accountant moest kennis hebben van accounting software pakketten, Word en het gebruik van spreadsheets. Later moest deze kennis uitgebreid worden naar onder andere accounting informatiesystemen en management informatiesystemen (Damasiotis, Trivellas, Santouridis, Nikolopoulos, Tsifora, 2014). Ook Tan en Fawzi (2017) bevestigen dat kennis van softwarepakketten zoals Excel en Word gevraagd wordt bij de aanwerving van accountants. Rufino, Payabyab & Lim (2017) benadrukken dat in de huidige accountancy omgeving er meer en meer op elektronische wijze gebeurd en dus is het belangrijk dat een accountant up-to-date blijft over hoe een boekhoudsysteem werkt.

3.10 Continue bijscholing

Om verandering op te volgen naar aanleiding van globalisatie, demografische wijzigingen en technologische vooruitgang, worden steeds complexere regels en rapportstandaarden ingevoerd. Hierdoor staan accountants onder constante druk om up-to-date te blijven met de continu veranderende regelgeving (Kan, 2014). Volgens Sager (1992) is niet alleen de basisopleiding van belang, maar ook opleiding door ervaring en 'CPE'. CPE staat voor Continuing Professional Education en staat voor levenslange opleidingen en training gegeven door gecertificeerde deskundigen. In België kennen we dit onder de permanente vorming, die opgelegd wordt door het IAB. Een inbreuk op deze norm wordt gezien als een tuchtinbreuk en bestraft (Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen).

3.11 Behoeftte aan zelfontwikkeling

Volgens Pramata (2015) is niet alleen continue bijscholing een belangrijke eigenschap waarover een accountant dient te beschikken, maar ook behoefte aan zelfontwikkeling. Mensen hebben van nature uit een verlangen om zich te verbeteren op professioneel vlak. De redenen hiervan kunnen sterk uiteenlopend zijn: het verlangen naar meer verdienen, het zoeken naar erkenning van gelijken, enzoverder. Wat de reden ook is, de meerderheid wil zijn vaardigheden tot een maximum verbeteren. Er zijn diverse manieren om dit te doen, maar de eindverantwoordelijkheid ervan ligt bij de persoon zelf (Tsotsos, 2013). Nog volgens Tsotsos (2013) kan een accountant zichzelf verder

ontwikkelen door een mentor te zoeken binnen zijn werkomgeving. Iemand met wie hij regelmatig kan samenzitten, met wie hij klantenlunches kan bijwonen en kan meegaan op prospecties. Volgens Sager (1992) streven deskundigen naar ongeëvenaarde kwaliteit. Een deskundige wil zijn diensten zo uitvoeren, dat zo goed als niemand in staat is om dit te overtreffen. Het is niets meer dan het streven naar competenties die ver boven de standaard normen van het beroep reiken.

3.12 Leiderschap

Soft skills, waaronder leiderschap, zijn onmisbaar om waarde voor een klant te creëren. De Big Four bedrijven investeren daarom vanaf het begin van de carrière van hun werknemers in deze skills. De beste manier om leiderschap te leren voor jonge accountants, is wanneer de meer ervaren collega's het leiderschap overlaten aan deze jongeren (Lee, 2013). Leiderschap is een vaardigheid die het best ontwikkeld wordt tijdens de loopbaan (Crebert, Bates, Bell, Patrick & Cragolini, 2004). Essentieel aan goed leiderschap is het ontwikkelen van eerder besproken communicatievaardigheden. Een leider moet in staat zijn zijn kennis en ideeën te delen om zo andere enthousiast te maken hierover. (Dixon, Belnap, Albrecht & Lee, 2010). Ook volgens Boomer (2005) is leiderschap een belangrijke vaardigheid. Het is niet iets wat men van de éne dag op de andere kan leren, maar een levenslang proces. Volgens het onderzoek van Blandthorne, Bhamornsiri & Guinn (2005) wordt leiderschap belangrijker naarmate een accountant groeit tijdens zijn carrière. Voor een starter is leiderschap minder van belang. Hier kijkt men meer naar technische kennis, communicatievaardigheden en het kunnen werken in teamverband. Lawson, Blocher, Brewer, Cokins, Sorensen, Stout, Sundem, Wolcott en Wouters (2014) bevestigen dat leiderschap een belangrijke managementvaardigheid is waarover een accountant moet beschikken. Het dient zich te concentreren op betere prestaties, positieve ervaringen voor cliënten en het opbouwen van leiderschapskwaliteiten door anderen. Volgens Evensen (2008) verandert de definitie van productiviteit tijdens de carrière. Naarmate men meer ervaring heeft, gaat men meer tijd spenderen aan het opleiden van jongere accountants, potentiële klanten prospecteren en het rekruteren van werknemers. Dit zijn allemaal niet productieve tijdsbestedingen. Nog volgens Evensen (2008) dient een goede leider voldoende taken aan assistenten te geven. Het laat hen toe om te groeien. Daarnaast dient de leider tijdig te kijken hoe het werk vordert om eventuele problemen snel aan te kunnen pakken. Ze dienen ook de tijd te nemen om eventuele vragen te beantwoorden, zonder dat ze de jonge accountant beroven van hun professionaliteitsgevoel. Als laatste is het belangrijk om tijdig feedback te geven en op een correcte manier. Het is belangrijk om succesvolle opvolgers op te leiden in plaats van ze af te breken.

3.13 Teamspeler/ Teamwork

Volgens Rufino, Payabyab & Lim (2017) zijn intermenselijke vaardigheden één van de belangrijkste. Een accountant moet in staat zijn om constructief samen te werken met collega's en cliënten. Hij moet in teamverband kunnen functioneren en een positieve werkrelatie kunnen opbouwen en onderhouden. Ook volgens Lee (2013) is het leren samenwerken een belangrijke soft skill. Het is noodzakelijk dat een accountant leert samenwerken in zijn team, maar ook binnen zijn afdeling en met klanten. Ook evenementen en conferenties buiten de organisatie kunnen teambuilding vaardigheden versterken. Men krijgt daar de kans om samen te werken met

leeftijdsgenoten buiten de organisatie en best practices te delen. Dixon, Belnap, Albrecht & Lee (2010) bevestigen het belang van teamwork. De accountant moet over de juiste interpersoonlijke vaardigheden beschikken die het werken in een team en met mensen uit verschillende culturele achtergronden makkelijker maken (Ehab & Sherif, 2003). Boomer (2015) benadrukt het belang van relatiemanagement. Een aspect wat hieronder valt is het efficiënt kunnen werken in teamverband. Men dient een evenwicht te vinden in een tegelijk competitieve en op samenwerking gerichte werkomgeving. De accountant moet kunnen samenwerken met collega's waarmee er vaak gestreden wordt om bepaalde posities en rollen binnen het bedrijf. (Carpenter & Mahoney 2017). In kleine bedrijven wordt teamwork vooral gezien als het passen binnen het team. Ze zien zichzelf als een familiebedrijf en willen dat iedereen zich er thuis voelt (Tempone, Kavanagh, Segal, Hancock, Howieson & Kent, 2012).

3.14 Respecteren deadlines

Onder intermenselijke vaardigheden verstaat men ook het kunnen functioneren bij hoge werkdruk en een grote hoeveelheid aan taken verwerken zonder deadlines in gedrang te brengen (Lee, 2013). Bij werken onder druk dient men over het vermogen te beschikken om helder te denken en effectief te kunnen functioneren, ook als de omstandigheden ongunstig zijn. In het bedrijfsleven zal er altijd sprake zijn van werkdruk. Om een moeilijke situatie de baas te kunnen, heeft men discipline en controle nodig (Dixon, Belnap, Albrecht & Lee, 2010). Het respecteren van deadlines is een vaak gezochte eigenschap door werkgevers. Het is een eigenschap die onmisbaar is voor een accountant bij het managen van zijn werk (Tan & Fawzi, 2017).

3.15 Zelfstandigheid

Het zelfstandig kunnen werken staat hoog op de lijst van vereisten van werkgevers. Een persoonlijk verantwoordelijkheidsgevoel kan hierbij helpen (Carpenter & Mahoney, 2017).

3.16 Positieve attitude

Een professionele accountant biedt zijn diensten aan met enthousiasme en oprechte interesse in het welzijn van zijn cliënten. Sterker nog, de accountant heeft de plicht om zijn toewijding naar zijn cliënten uit te voeren met de nodige bekwaamheid en enthousiasme (Sager, 1992).

3.17 IAB-Titel

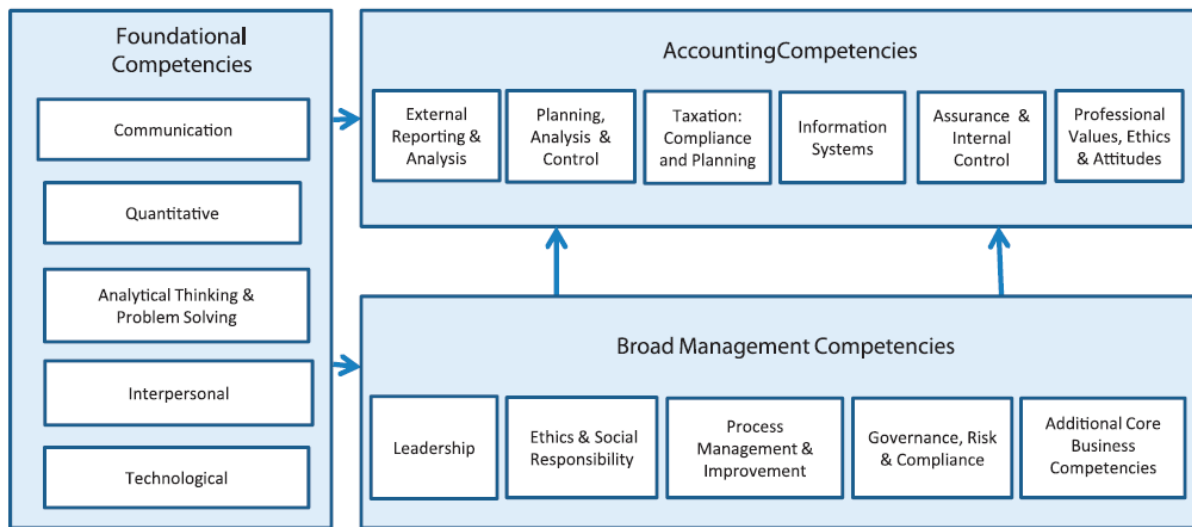
Volgens Johnson & Johnson (1995) is er een evolutie te zien in de vraag naar gecertificeerde accountants. In vacatures wordt steeds meer verwezen naar gecertificeerde kandidaten. Het betreft dan voornamelijk senior- en managementfuncties. Het meest gevraagde certificaat is dat van CPA. Volgens het jaarlijks salarisonderzoek van IMA verdienen gecertificeerde accountants aanzienlijk meer dan niet-gecertificeerde (Charles, 2018). Een gecertificeerde accountant namelijk zou beter in staat zijn zijn kennis over te brengen en ethische beslissingen te nemen. Hij is getraind om verkeerde rapporteringen te voorkomen die voor de klant grote schade aan zijn reputatie kan berokkenen (Thomson, 2009). Sager (1992) benadrukt dat het afleggen van examens zorgt voor de nodige referenties.

Voor de toepassing van ons onderzoek verwijzen wij naar de titel accountant verkregen bij het IAB.

3.18 Wijzigingen basisopleiding

Accountants moeten nog steeds de traditionele taken op zich nemen inzake financiële rapporteringen, maar hun verantwoordelijkheden worden steeds uitgebreider. Zo moeten ze kunnen rapporteren over risico's en maatregelen voorstellen om de prestaties van een bedrijf op peil te kunnen houden. Op fiscaal vlak ligt de nadruk ook steeds minder op het invullen van de loutere aangiftes. Bedrijven verwachten dat een accountant fiscale strategieën uitwerkt om hun financiële prestaties te optimaliseren. Door deze uitbreiding van de taken is er de laatste jaren een verandering waarneembaar in de noodzakelijke vaardigheden waarover een accountant moet beschikken. Daarom werd er door het Institute of Management Accountants (IMA) en de American Accounting Association (AAA) een Joined Curriculum Task Force opgericht om een raamwerk te ontwikkelen rond de competenties, nodig voor een levenslange carrière, die in de opleiding tot accountant moeten worden geïntegreerd. Dit raamwerk vinden we terug in figuur 8. De fundamentele competenties zijn diegene die nodig zijn voor alle studenten in een bedrijfseconomische richting. Ze vormen de basis voor de accountancy competenties en de bredere managementcompetenties, die we in de rechterhelft van de figuur terugvinden. De fundamentele competenties omvatten communicatie, kwantitatieve methodes, analytisch en probleemoplossend denken, interpersoonlijke relaties en technologievaardigheden. De bredere managementcompetenties kunnen accountants helpen om beter samen te werken binnen de organisatie. Deze omvatten leiderschap, ethische en sociale verantwoordelijkheden, procesmanagement, behoorlijk bestuur en andere kerncompetenties zoals economie en investeringen. De accountancy competenties combineren de vorige groepen competenties om een succesvolle strategie uit te bouwen samen met de klant. Ze omvatten externe rapportering en analyse, planning analyse en controle, fiscale kennis, kennis informatiesystemen, principes van interne controle en professionele en ethische waardes. Een accountant zou in staat moeten zijn om al zijn competenties te integreren. De fundamentele competenties zouden wel steeds moeten blijven primeren bovenop de anderen. Naarmate de accountant verder vordert in zijn carrière, neemt de nood aan de bredere managementcompetenties toe en dienen deze verder ontwikkeld te worden (Lawson, Blocher, Brewer, Cokins, Sorensen, Stout, Sundem, Wolcott, Wouters 2014).

FIGURE 1
Competency Integration
A Framework for Accounting Education



Figuur 8: A framework for Accounting Education (Lawson, Blocher, Brewer, Cokins, Sorensen, Stout, Sundem, Wolcott, Wouters, 2014).

In de literatuur wordt veel gesproken over de kloof die aanwezig is tussen wat werkgevers verwachten van accountants in de praktijk en de inhoud van de opleidingen aangeboden aan universiteiten en hogescholen. Er is een kloof waarneembaar, zowel op vlak van technische als soft skills. De opleidingen zouden zich nog te vaak concentreren op het verleden op het gebied accountancy en audit. Er worden gebeurtenissen uit de geschiedenis besproken die in de bedrijfswereld hebben plaatsgevonden in plaats van zich te concentreren op hedendaagse problemen zoals het kunnen ontwikkelen van nieuwe bedrijfsstrategieën. Bedrijven zijn steeds meer op zoek naar accountants die verder kunnen kijken dan enkel cijfers. Bedrijven geven aan dat ze net die accountants niet kunnen vinden. Het beroep accountant evolueert zo snel dat de beroepsbeoefenaars niet mogen achterblijven en mee moeten evolueren (Thomson, 2009). Het American Institute of Certified Public Accountants erkent deze skill gap en heeft een nieuw raamwerk ontwikkeld met competenties die een nog niet-gecertificeerde accountant zou moeten bezitten om zijn traject succesvol te doorlopen. Dit raamwerk wordt hieronder weergegeven in figuur 9. In dit raamwerk zijn drie soorten competenties terug te vinden: accountancy competenties, bedrijfscompetenties en professionele competenties. De linkerkolom concentreert zich vooral op de zogenaamde technische competenties. Naarmate men meer naar rechts opschuift, kunnen de soft skills worden teruggevonden. Bij accountancy competenties komen volgende onderdelen terug: analyseren van risico's, ratioanalyse en de interpretatie ervan, rapporteren, onderzoek, systeem- en procesmanagement en technologie en hulpmiddelen. Bedrijfscompetenties omvatten volgende onderverdeling: Strategisch perspectief, globale en industrieperspectieven, proces- en onderzoeksmanagement, bestuur perspectief en klantenperspectief. Bij professionele competenties kan het volgende worden terug gevonden:

Ethische gedragscode, professioneel gedrag, besluitvorming, samenwerking, leiderschap, communicatie en projectmanagement. (American Institute of Certified Public Accountants, 2019).

Accounting competencies

- Risk assessment, analysis and management**
Assess, analyze and manage risk using appropriate frameworks, professional judgment and skepticism for effective business management.
- Measurement analysis and interpretation**
Identify and apply appropriate, reliable and verifiable measurements to analyze data for a given purpose and intended use.
- Reporting**
Identify the appropriate content and communicate clearly and objectively to the intended audience the work performed and the results as governed by professional standards, required by law or dictated by the business environment.
- Research**
Identify, access and apply relevant professional frameworks, standards and guidance, as well as other information for analysis and to make informed decisions.
- System and process management**
Identify the appropriate business processes and system(s), related frameworks and controls to assist in the design and use of systems for efficient and effective operations.
- Technology and tools**
Identify and utilize relevant technology and tools to analyze data, efficiently and effectively perform assigned tasks as well as support other competencies.

Business competencies

- Strategic perspective**
Objectively identify, analyze and evaluate data and information for effective strategic planning, implementation, and management.
- Global and industry perspectives**
Identify the unique global and industry factors, and analyze the related risks and opportunities and their impact on an organization.
- Process and research management**
Identify concepts and techniques for business planning, operations and evaluation processes, as well as resource management, and consider how they are used in an organization.
- Governance perspective**
Understand the legal and regulatory environments affecting an organization and their effects on an organization's operations, internal controls and enterprise risk management. Recognize an organization's social and environmental responsibilities.
- Customer perspective**
Identify and respond to the needs of clients and customers, and understand how relevant changes in the environment and marketplace have an impact on the organization.

Professional competencies

- Ethical conduct**
Behave in a manner bound by ethical principles for the protection of society, including upholding the AICPA Code of Professional Conduct.
- Professional behavior**
Practice in a manner that is consistent with the character and high standards set by the AICPA and the accounting profession. Demonstrate a work ethic and respect for diversity, as well as a commitment to continuously acquire new personal and professional skills and knowledge.
- Decision-making**
Objectively identify and critically assess issues and use professional judgment to develop appropriate decision models, identify and analyze the costs and benefits of alternative courses of action and recommend optimal solutions.
- Collaboration**
Work productively with diverse individuals in a variety of roles, with multiple interests in outcome to achieve acceptable and optimal results.
- Leadership**
Know and apply models of leadership to influence, inspire and motivate diverse individuals and groups. Develop attitudes and behaviors that recognize diversity and promote inclusion, and optimize individual and organizational performance.
- Communication**
Actively listen and effectively deliver information in multiple formats tailored to the intended audience.
- Project management**
Plan and manage individual and team work flow through effective utilization of time and other resources to accomplish objectives.

Figuur 9: The American Institute of Certified Public Accountants Pre-certification Core Competency Framework (American Institute of Certified Public Accountants, 2018)

Als we in België kijken naar het bekwaamheidsexamen dat dient te worden afgelegd bij het Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten zien we dat dit examen zich enkel maar concentreert op de zogenaamde technische competenties. De verschillende onderdelen van dat bekwaamheidsexamen zijn in deze masterproef terug te vinden in figuur twee.

In het volgende hoofdstuk van deze masterproef zal worden getoetst of er in België ook nood is aan deze zogenaamde soft skills. Of zijn accountancykantoren hier toch nog steeds op zoek naar kandidaten met een uitgebreide technische kennis?

Hoofdstuk 4: Competenties van de interne accountant volgens de bedrijfswereld

Hierin wordt onderzocht of de competenties uit de literatuurstudie overeenkomen met de verwachtingen in de praktijk en hoe het in het bezit zijn van een titel accountant hiermee in verhouding staat. In het eerste deel wordt de steekproef toegelicht. Daarna worden de resultaten uit de bevestigingen beschreven en wordt de belangrijkheid toegelicht die de geïnterviewden hebben toegekend aan de in de literatuur gevonden competenties.

4.1 Beschrijving populatie en steekproef

Een interne accountant kan tewerkgesteld zijn binnen een accountantskantoor of binnen de financiële afdeling van een bedrijf. Dit onderzoek spitst zich toe op het belang van de titel accountant voor een interne accountant met ambities binnen een accountantskantoor. De populatie voor het onderzoek bestaat dan ook uit Belgische accountantskantoren en gevestigde zelfstandige accountants. Er werd geen bevestiging gedaan bij bedrijven die een beroep doen op accountants binnen hun financiële afdeling.

Voor deze masterproef werd gekozen om een kwalitatief onderzoek uit te voeren aan de hand van interviews. Er werd in België nog geen onderzoek gedaan naar de meerwaarde van de titel accountant op de arbeidsmarkt voor een interne accountant. Indien uit de interviews blijkt dat de titel accountant niet van belang is bij de zoektocht naar een interne accountant, kan er via deze interviews worden nagegaan welke kenmerken van een accountant wel van belang zijn voor de accountantskantoren. Alsook of deze kenmerken overeenkomen met wat tijdens de literatuurstudie werd teruggevonden, dan wel of er nog bijkomende criteria zijn die men hanteert.

Volgens Fusch & Ness (2015) dienen er slechts interviews te worden afgenomen tot dat datasaturatie kan worden waargenomen. Datasaturatie hangt niet af van het aantal interviews, maar van de diepgang van de data. Er werd dus doorgedaan met interviews tot deze datasaturatie werd bereikt. Er werd gekozen om zowel Big Four als niet Big Four kantoren op te nemen in de steekproef, vertegenwoordigd door zowel mannen als vrouwen met verschillende relevante jaren beroepservaring. Bij een onderzoek via interviews dat stopt bij datasaturatie is het belangrijk dat de onderzoeker zijn eigen mening achterwege laat en de meningen van de respondenten correct weergeeft (Fusch & Ness 2015).

Het is belangrijk om rekening te houden met de gefundeerde theoriebenadering. Aangezien er eerst een literatuurstudie wordt uitgevoerd, mogen de interviews hier niet door beperkt worden (Thornberg, 2012). De gevonden kenmerken van een accountant uit de literatuur vormen de basis van de interviews. Er was steeds de mogelijkheid om dieper in te gaan op de antwoorden van de respondenten. Daarnaast werd er ook gevraagd naar wat de respondenten nog belangrijk vinden bij de zoektocht naar een interne accountant.

4.2 Beschrijving statistiek

De geïnterviewden zijn allen werkzaam binnen accountantskantoren. Er werden twee personen geïnterviewd die werkzaam zijn bij de Big Four bedrijven, namelijk bij EY en Deloitte. De andere respondenten zijn accountants die aan het hoofd staan van een niet Big Four accountantskantoor. Er is een kleine geografische spreiding. EY en Fisco-Consult BV BVBA bevinden zich in Vlaams-Brabant. De overige kantoren bevinden zich in Limburg. De relevante beroepservaring varieert van 6 jaar tot 25 jaar. Er werd bewust gekozen om enkel accountants te interviewen, die betrokken zijn bij het aanwervingsproces, en geen Human-Resource verantwoordelijken.

De volgende tabel geeft een overzicht weer van de respondenten. Hierin wordt weergegeven binnen welk kantoor ze werkzaam zijn, waar het kantoor gevestigd is, welke functie ze uitoefenen en het aantal jaren relevante beroepservaring waarover ze beschikken.

Kantoor	Ligging	Functie	Aantal jaar relevante beroepservaring
EY	Diegem	Senior-manager	9
Fisco-Consult BV BVBA	Diest	Zaakvoerder	25
JF-Consult	Weijer	Zaakvoerder	15
Tom Bastiaens BV BVBA	Bilzen	Zaakvoerder	12
Deloitte	Hasselt	Senior Accountancy Consultant	6

Tabel 2: Overzicht van de respondenten

4.3 Resultaten

In dit deel worden de resultaten uit de interviews van de respondenten besproken. Er wordt gekeken naar welke kenmerken uit de literatuurstudie ze belangrijk achten. Alsook of ze andere criteria hanteren bij de aanwerving, die niet in de literatuur werden gevonden. En hoe de titel accountant hier tegenover staat. Daarna wordt een overzicht gegeven van de competenties in mate van belangrijkheid, zoals aangegeven door de respondenten.

4.3.1 Opleiding

Volgens de literatuurstudie is de basisopleiding van belang en wordt er steeds meer een minimumdiploma vereist bij de zoektocht naar een interne accountant.

Ook volgens de respondenten is een goede basisopleiding van belang. Alle respondenten hanteren als minimumvereiste een bachelordiploma. Eén respondent verwijst specifiek naar een diploma Accountancy en Fiscaliteit. Al mag dit ook in avondlessen zijn behaald. De andere respondenten geven geen specifiek diploma aan als vereist. De respondenten geven aan dat een degelijke opleiding bij de start van de carrière de bewustwording over het beroep van accountant stimuleert. Het diploma dient als basis voor het verdere verloop van hun carrière.

4.3.2 Kennis accountancy

Een andere belangrijke eigenschap volgens de literatuur is de kennis van accountancy. Deze zou, in tegenstelling tot bepaalde andere competenties, doorheen de hele carrière van belang blijven. Ook volgens de respondenten is deze kennis belangrijk. Maar de kennis bij de aanwerving is niet alles. De accountant moet bereid zijn om continue bij te leren en te evolueren. De carrière van een accountant is één groot leertraject. Wat tevens terugkomt in de literatuur en ook verder in dit hoofdstuk nog wordt besproken. Accountant is nu eenmaal een beroep in een snel veranderende omgeving, ook qua regelgeving.

De kennis wordt over het algemeen mondeling getest. De respondenten geven aan dat ze zo de snelheid waarmee de kandidaat een vraag beantwoordt, kunnen meenemen in hun beoordeling, alsook de gelaatsuitdrukkingen en het gedrag tijdens het testen van die kennis.

Bij Deloitte wordt bij de aanwerving van een profiel met ervaring de kennis wel schriftelijk getoetst.

Daar moeten kandidaat accountants bepaalde boekhoudrekeningen juist kunnen kwalificeren.

Daarnaast krijgen ze ook een balans en resultatenrekening van een vennootschap, waarmee ze dan het fiscaal resultaat en de verschuldigde belastingen dienen te bepalen.

Het testen van de accountancy kennis, of het nu schriftelijk of mondeling gebeurt, wordt uitgevoerd om te bepalen in welke fase van de carrière de kandidaat zich bevindt en welk profiel eraan gelinkt kan worden.

Bij de Big Four kantoren worden intern tal van opleidingen voorzien, aangepast aan het niveau van de accountant. Deze opleidingen worden gegeven door interne specialisten in een bepaald domein. Door het volgen van die opleidingen kunnen de aangeworven interne accountants hun kennis onderhouden en verder uitbreiden.

4.3.3 Bedrijfs- en organisatiekennis

Bedrijfs- en organisatiekennis zou volgens de literatuur een meerwaarde betekenen voor een accountant. Hij dient niet enkel technische kennis te bezitten, maar zich ook kunnen verdiepen in de industrieën waarin zijn klanten zich bevinden.

De respondenten geven aan dat ze deze kennis niet het belangrijkste vinden. Bij Deloitte wordt dit wel afgetoetst tijdens de sollicitatie, maar speelt het zeker geen hoofdrol. Bij EY hechten ze meer belang aan deze kennis. Enkel niet bij een beginnersprofiel. De respondenten benadrukken dat deze kennis kadert in kennis van de wereld. Het is het kunnen meepraten over alles en alle sectoren, met iedereen. Weten wat er in de wereld gebeurt, niet alleen binnen de wereld van accountancy, maar ook in die van de klanten. De drang naar deze kennis zou intrinsiek aanwezig zijn.

4.3.4 Onderzoekvaardigheden

Volgens de respondenten is het belangrijk dat een accountant relevante informatie kan terugvinden en weet welke databanken hiervoor te gebruiken. Belangrijk is dat foute bronnen worden uitgesloten. Dit is iets wat ook in de literatuur kan terug gevonden worden. Volgens die literatuur moet een accountant financiële en niet-financiële informatie kunnen terugvinden en weten welke databanken en bronnen te raadplegen. Om deze vervolgens kritisch te kunnen analyseren. De respondenten geven aan dat dit iets is wat men al doende leert.

Bij EY geeft men aan dat dit een zeer relevante eigenschap is, aangezien het binnen het dagdagelijkse takenpakket van de accountant valt. De accountant moet in staat zijn om bepaalde technische zaken waarmee hij in contact komt en niet altijd evenveel ervaring mee heeft, kunnen uitzoeken op basis van wetgeving, rechtspraak of rechtsleer. Daarnaast is het ook belangrijk dat hij, in het kader van vragen van klanten, de nodige onderbouw van zijn adviezen kan aanleveren op basis van zijn onderzoek.

4.3.5 Communicatievaardigheden

Volgens de literatuur zijn communicatievaardigheden voor een accountant van groot belang. Het is een interactief beroep waarbij men dagdagelijks in contact staat met collega's en klanten. De respondenten bevestigen dit. De functie van accountant is enerzijds informerend en anderszijds een vertrouwensrelatie zijn voor de klant. Het in begrijpelijke taal formuleren van verschillende wetgevingen en adviezen bij het contact met de klant is onmisbaar. Dit wordt ook zo aangegeven in de literatuur. De accountant moet de cijfers die voortkomen uit de boekhouding kunnen vertalen naar de klant toe. Het vertrouwen van een klant wordt gewonnen door hen steeds correct en onpartijdig te begeleiden naar zijn of haar ondernemingsdoel. Een accountant moet zowel op verbaal als op schriftelijk vlak onderlegd zijn.

Er wordt tevens aangegeven dat verbale communicatie veel belangrijker is dan vroeger en dat dit in de toekomst alleen nog maar zal versterken. Het beroep accountant is sterk geëvolueerd naar een adviesverlenend beroep. In het verleden lag de nadruk meer op het puur boekhoudkundige en cijfermatige aspect. De klant was tevreden als al zijn aangiftes tijdig waren ingediend en hij hiervan op de hoogte werd gehouden. Vandaag de dag is dit niet meer voldoende. Als er te weinig communicatie naar de klant toe is over het hoe en waarom van de cijfers, zal deze snel overstappen naar de concurrentie, ook al is zijn dossier volledig in orde.

Tijdens een sollicitatie wordt al snel duidelijk hoe een persoon verbaal communiceert. De schriftelijke communicatie wordt dan ook bij geen enkele respondent specifiek getest tijdens de sollicitatie. Eén respondent geeft wel aan dat deze test verscholen zit in het email verkeer dat voorafgaat aan de eigenlijke sollicitatie. Daar kan al uit afgeleid worden of die schriftelijke communicatie voldoet aan de vereisten of niet.

Bij EY is men van mening dat het verwerven van communicatievaardigheden een leerproces is wat moet geëvalueerd worden tijdens de carrière zelf. Volgens de literatuur kan dit onder meer door het geven van presentaties. Bij een klantenbespreking worden bij Big Four kantoren weinig of zelden presentaties gegeven. Maar er worden wel infosessies georganiseerd voor klanten, bijvoorbeeld ontbijtsessies, waarin een medewerker nieuwigheden in zijn expertisegebied toelicht. Daarnaast worden de medewerkers ook gevraagd om gastcolleges te geven op universiteiten en hogescholen. Of wordt er een volledig vak gegeven aan een onderwijsinstelling. Intern komen deze presentatietechnieken bij de Big Four kantoren ook aan bod. Er worden jaarlijks, vooral tijdens de minder drukke periodes, interne opleidingen voorzien waarbij de meer ervaren accountants de nieuwkomers opleiden in bepaalde vakgebieden. Bij Deloitte vindt er elke

laatste vrijdag van de maand een LOM (Local Office Meeting) plaats. Hier worden belangrijke nieuwigheden of opmerkelijke samenwerkingen met klanten gepresenteerd door en voor collega's.

Ook bij niet Big Four kantoren staan de accountants al meteen in direct en frequent contact met de klanten. Zij hebben hun eigen dossiers en zijn, samen met de zaakvoerder, degene met wie de klant contact opneemt. Het is noodzakelijk om de klanten correct te woord te staan, ongeacht dat dit schriftelijk of mondeling gebeurt. Het is belangrijk voor een accountant om te leren dat er niet altijd meteen een correct antwoord kan gegeven worden bij telefonisch contact. Men verwacht tegenwoordig van accountants dat zij van alle markten thuis zijn, gaande van het boekhoudkundige, tot het fiscale en zelfs successieplanning. Soms zijn de vragen van klanten dan ook zodanig ingewikkeld of weinig voorkomend, dat het niet mogelijk is om hier à la minute op te antwoorden. Voor sommige zaken dient nu eenmaal bijkomend opzoekwerk te worden verricht. Het is dan ook geen schande om aan te geven bij de klant dat de accountant dit nader moet bekijken en hier nog op zal terugkomen. Dit wordt vaak als een tekortkoming gezien door de accountant zelf, wat niet nodig is. Correcte informatieverlening is steeds beter dan snelle informatie die achteraf fout blijkt te zijn.

Bij besprekingen met klanten is de manier van communicatie heel belangrijk. Bij kleine accountantskantoren worden besprekingen met klanten worden vaak door de zaakvoerder zelf gedaan. Maar een accountant die de ambitie heeft om deze zelf te voeren, krijgt hiertoe zeker de kans. In het begin kan de accountant de besprekingen mee volgen om te leren hoe deze in zijn werk gaan. Later kunnen ze alleen gevoerd worden. Ook Big Four kantoren geven aan deze werkwijze te hanteren. De nieuwelingen kunnen besprekingen mee volgen, om ze later zelf te kunnen voeren. Een goede bespreking voeren is iets wat zeker kan aangeleerd worden tijdens de carrière.

Bij de Big Four kantoren benadrukt men dat ook het durven communiceren van belang is. Veel van hun klanten hebben een interne boekhouder in dienst die btw-aangiften en dergelijke verzorgt tijdens het jaar. Twee keer per jaar, één keer voor een tussentijds resultaat en één keer voor de afsluiting van het boekjaar, gaat men per team ter plaatse naar de klant. Daar wordt de volledige jaarboekhouding nagekeken op onregelmatigheden om zo de nodige eindejaarsverrichtingen te verwerken en de fiscale aangifte, jaarrekening en alle hierbij nodige documenten op te maken. De afwerking gebeurt meestal op kantoor zelf, maar hiervoor is het noodzakelijk dat bij de klant zelf de nodige onderbouw wordt verzameld en alle onduidelijkheden worden uitgeklaard. Het is dan ook cruciaal dat de accountant daar durft communiceren met de klant en de medewerkers ervan om al het nodige te bekomen. Iemand die niet durft communiceren en te gesloten is, kan zijn taak niet naar behoren uitvoeren.

Daarnaast geven de respondenten aan dat het belangrijk is voor een accountant om te weten wat niet kan en wat wel moet schriftelijk gecommuniceerd worden. Enerzijds worden bepaalde zaken of optimalisaties besproken met klanten, dewelke de accountant beter niet per e-mail bevestigt. Anderzijds kan door de accountant bepaalde fiscaal niet-correcte of privématige kosten

teruggevonden worden in boekhouding. Wanneer de klant daarop gewezen wordt, kan het gebeuren dat hij, ondanks het negatieve advies van de accountant uit, toch beslist om die te behouden. Belangrijk is om dit dan schriftelijk naar de klant toe te vermelden in een document of per e-mail. Dit om, wanneer er later eventuele discussie ontstaat met de fiscus, ingedekt te zijn. Vaak is er een jarenlange vertrouwensband opgebouwd met de klant. Maar deze kan bij zo een discussie soms even omslaan.

Als laatste geven de respondenten aan dat de interne communicatie binnen het kantoor van groot belang. Er wordt een bepaalde maturiteit verwacht en iedereen dient op een respectvolle manier met elkaar om te gaan. Een goede interne communicatie is tevens belangrijk naar deadlines toe en voor de opvolging van klanten. Bij e-mailverkeer naar klanten neemt men best de andere teamleden ook op zodat iedereen steeds op de hoogte is van alle besprekingen.

Naar talenkennis toe worden geen specifieke eisen gesteld. Het overgrote deel van de klanten bij de respondenten zijn Nederlandstalig. Indien uitzonderlijk er toch een andere taal dient gesproken te worden, is er binnen het kantoor steeds wel iemand die deze beheerst. Omdat Big Four kantoren vaak klanten hebben met internationale vestigingen, vragen deze soms wel om bepaalde documenten op te stellen in een andere taal dan het Nederlands. Maar de softwarepakketten die zij gebruiken zijn dermate geavanceerd dat er versies beschikbaar zijn in verschillende talen als dit gevraagd wordt door een klant.

4.3.6 Flexibiliteit

Flexibiliteit zou volgens de literatuur een vaak gevraagde eigenschap zijn bij een accountant. Uit de bevraging met de respondenten blijkt dit ook zo te zijn. Ze benadrukken dat in drukke periodes wordt verwacht dat de accountant zich flexibel kan opstellen. Deze druktes zijn nu eenmaal eigen aan de job. Er dient ook vaak kort op de bal gespeeld te worden en daarbij is flexibiliteit zeer belangrijk.

Bij EY en Deloitte geeft men aan dat deze eigenschap vereist wordt naar deadlines en timing, maar ook naar overwerk toe. Het kan al eens voorvallen dat er last minute nog bepaalde aanpassingen dienen te gebeuren in rapporten voor een klantenbespreking die daags nadien vroeg zal plaatsvinden. Er wordt dan ook verwacht dat de interne accountant zich flexibel opstelt om die aanpassingen nog door te voeren, ook al eist dit overwerk. Daarnaast moet een accountant zich steeds kunnen aanpassen binnen een bepaald team of een bepaalde omgeving, wat de nodige flexibiliteit vereist.

Toch is men wel van mening dat er een duidelijke grens moet zijn in de flexibiliteit. Een accountant kan niet flexibel zijn tot in het oneindige. Klanten dienen ook onderwezen te worden door de interne accountant. Hij moet de klant als het ware opleeren om in bepaalde periodes, zoals een btw-aangifte periode, alle nodige documenten tijdig aan te leveren. Klant is en blijft koning, maar een accountant is nu eenmaal geen spoedarts.

De respondenten geven ook aan dat de flexibiliteit van de accountant beloond wordt. Voor iemand die zich flexibel opstelt, stelt het bedrijf zich ook flexibel op en kan er al eens een extra toegeving gedaan worden.

4.3.7 Intellectuele vaardigheden

Alle respondenten geven aan dat er nergens een intelligentietest wordt afgenomen bij een sollicitatie. Enkel bij EY wordt er voor de zoektocht naar beginnersprofielen een test afgenomen om het redeneervermogen te bepalen. De respondenten zijn van mening dat aangezien er steeds gewerkt wordt met bachelors of masters, er een minimum aan intelligentie aanwezig is. Er wordt benadrukt dat pure intelligentie op zich ook niet het belangrijkste is. Er zijn andere belangrijke vaardigheden waarover een accountant dient te beschikken. Intelligentie komt wel tot uiting op de werkvloer. Daar zit men meteen hoe snel een accountant iets oppikt van collega's.

4.3.8 Ethiek

Uit de literatuurstudie kwam ethiek als een belangrijke competentie van de accountant naar voor. Een accountant komt dagelijks in contact met vertrouwelijke informatie van klanten. Niet alleen de financiële cijfers van de klanten, maar ook de strategieën waarover concurrenten graag willen beschikken worden blootgelegd. Een accountant functioneert als een vertrouwenspersoon. De deontologische code van het beroep accountant is in België tevens zeer streng gereguleerd bij wet en op de overtreding hiervan staan zware sancties.

Hier wordt enkel bij Deloitte naar gevraagd bij de sollicitatie. Bij de Big Four kantoren dienen de accountants wel jaarlijks een e-learning te doorlopen over ethische waarden en ethisch handelen. Ondanks dat er niet naar gevraagd wordt tijdens de sollicitatie, vinden alle respondenten het belangrijk dat een accountant ethisch handelt.

4.3.9 IT-vaardigheden

Door de snelle technologische vooruitgang van de laatste jaren is het beroep accountant sterk veranderd. Het was een zeer conservatief beroep, maar is volgens de literatuur geëvolueerd naar een dynamische aangelegenheid. IT-vaardigheden zijn noodzakelijk geworden voor een accountant om zijn beroep uit te oefenen. Toch geven twee respondenten aan dat IT-vaardigheden voor hun zo belangrijk zijn en zeker niet getest worden bij een sollicitatie. Bij doorvraag blijkt dat deze kantoren dan ook nog niet sterk gedigitaliseerd zijn. Er wordt nog veel manueel verwerkt en alles wordt op papier bijgehouden.

De andere respondenten geven aan dat IT-vaardigheden wel belangrijk zijn door de vele veranderingen in de sector van de laatste jaren. Slechts bij één respondent worden ze echt getest bij de sollicitatie. Daar krijgt de kandidaat een grote hoeveelheid data waarin anomalieën dienen opgespoord te worden. Hierbij worden zowel de analytische geest, als de IT-vaardigheden getest. Op te merken is dat de respondenten die het belang van IT-vaardigheden benadrukken, kantoren zijn die sterk gedigitaliseerd zijn. Men probeert zo veel mogelijk papierloos te werken. Er wordt niets meer manueel ingeboekt. Alles wordt gescand en automatisch verwerkt. Er gebeurt nog wel een eindnazicht door de verantwoordelijke van het dossier. De dossiers van klanten worden enkel

nog digitaal bewaard. Er zijn digitale portalen opgericht waar klanten ook zelf hun documenten in kunnen opladen zodat deze niet meer op kantoor dienen gescand te worden. Via ditzelfde portaal kunnen klanten hun periodieke cijfers vergelijken, bekijken welke klanten de grootste afnemers zijn enzoverder. Bij de opmaak van de jaarrekening met de verplichte wettelijke documenten, kunnen, na verwerking van de cijfers, alle noodzakelijke documenten met één druk op de knop gepersonaliseerd worden per klant. Doordat alle basisbewerkingen digitaal en automatisch worden uitgevoerd, kan er veel meer tijd gependend worden aan adviesverlening en optimalisatie naar de klant toe. Maar de accountant moet wel in staat zijn om al die portalen goed te beheersen en de nodige IT-vaardigheden onder de knie hebben.

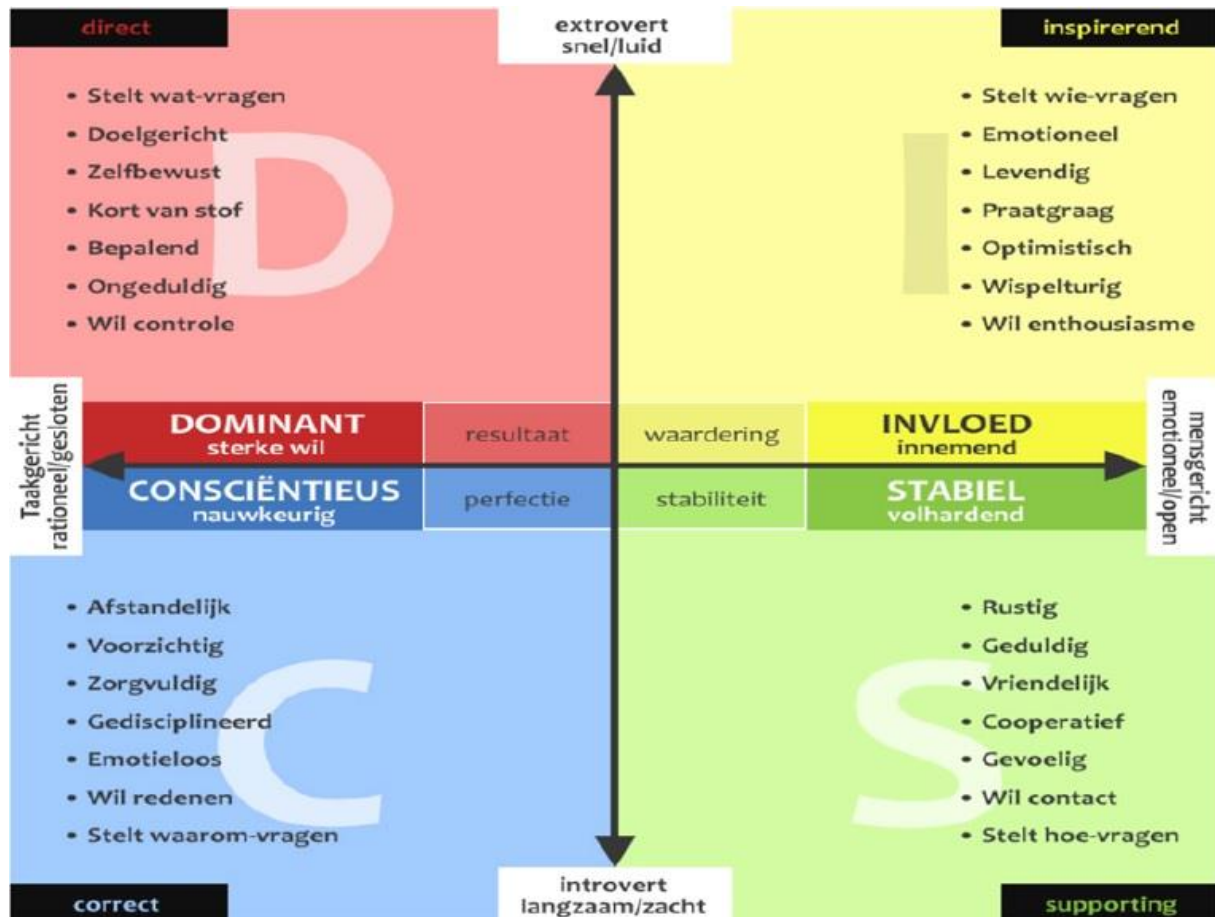
4.3.10 Continue bijscholing

Zoals eerder aangehaald is het beroep accountant er één dat continue bijscholing vereist. Door de snel veranderende wetten en regelgevingen is het noodzakelijk dat men up-to-date blijft. De respondenten geven aan dat stilstaan gelijk is aan achteruit gaan. Bij de niet Big Four kantoren worden er regelmatig seminars gevolgd om bij te blijven met alles. Bij één ervan schrijven ze alle accountants jaarlijks in op een seminarierreeks van 10 seminars. De accountants zijn niet verplicht om elk seminarie bij te wonen. Er wordt wel verwacht dat ze de belangrijkste volgen, namelijk die over personenbelasting, btw en vennootschapsbelasting. De andere zijn vrijwillig te volgen. Meestal worden deze enkel gevolgd door die accountant die hun titel van accountant willen behalen of al behaald hebben, omdat zij elk jaar een bepaald aantal opleidingsuren dienen te behalen, opgelegd door het Instituut. Daarnaast wordt er maandelijks een nieuwsbrief opgemaakt voor de klanten met nieuwigheden die algemeen van toepassingen zijn voor hun. Zodat ook zij up-to-date blijven en nieuwigheden niet via een andere weg moeten vernemen. De concurrentie tussen accountantskantoren is nu eenmaal groot.

Ook bij EY en Deloitte benadrukken ze het belang van continue bijscholing. Daar worden intern opleidingen voorzien in de minder drukke periodes die door interne specialisten worden gegeven. Bij Deloitte wordt er tevens één keer per maand een opleidingsmoment voorzien voor het gehele kantoor met de recente nieuwigheden. Medewerkers hebben ook de mogelijkheid om extern nog opleidingen te volgen indien ze dat wensen. Maar enkel als deze materies intern nog niet zijn voorzien. Om hun hierin te ondersteunen wordt er voorzien in educatief verlof.

Bij EY en Deloitte wordt niet enkel de nadruk gelegd op de technische competenties in de opleidingen. Zij zijn zich meer bewust van de nood aan de zogenaamde soft skills voor een accountant. Men kan zich inschrijven voor diverse opleidingen die deze soft skills verbeteren. Die worden door externe specialisten verzorgd op kantoor zelf. Zo kan er bijvoorbeeld een cursus assertief communiceren worden gevolgd. Ook dient er tijdens het begin van de carrière een opleiding volgens het DISC-model te worden gevolgd. Dit model is terug te vinden in figuur 10. Dit is in de dienstverlening een bekende opleiding waarbij aan de hand van persoonlijkheidstesten wordt nagegaan tot welke kleurcategorie de accountant behoort. Zo wordt de accountant zich bewust van hoe zijn karakter is en dat van zijn collega's. Later in de carrière, op managementniveau, krijgen de accountants een vervolgopleiding hierop. Hierin wordt dieper ingegaan op hun kleur en de betekenis hiervan. Alsook welke kleuren de juniors en seniors in hun

team hebben en hoe zij het best omgaan met deze karakters. Dit komt de teamwerking en het leiderschap alleen maar ten goede. Op de belangrijkheid hiervan wordt verder in dit hoofdstuk ingegaan.



Figuur 10: DISC Model (GroeiCompas, 2019)

4.3.11 Behoefte aan zelfontwikkeling

De respondenten benadrukken het belang van deze eigenschap. Zelfstudie en leergierigheid helpen de accountant up-to-date te blijven en zijn een noodzakelijke aanvulling op de bijscholing. Deze eigenschap zegt ook veel over het karakter van de kandidaat. Behoefte aan zelfontwikkeling leidt tot een grote voldoening en maturiteit binnen de job en opent mogelijkheden tot het maken van een carrière. De respondenten benadrukken dat de job van accountant van begin tot einde één groot leerproces is. Iemand die zichzelf verder wil ontwikkelen, getuigt van "willen" en dat wordt binnen Deloitte sterk aangemoedigd. Veel van de opleidingen die intern kunnen worden gevolgd, zijn dan ook vrijwillig te volgen. Bij Big Four kantoren wordt dit tevens gestimuleerd door aan elke nieuwkomer een counselor en een coach toe te wijzen, bij wie ze steeds terecht kunnen en die hen ook begeleid bij het opmaken van hun doelstellingen. Elk jaar moeten de accountants daar doelstellingen formuleren die ze dat jaar willen bereiken. Na afloop van het jaar wordt gekeken of ze die doelstellingen behaald hebben. In de literatuur werd ook benadrukt dat een mentor kan helpen bij zelfontwikkeling.

4.3.12 Leiderschap

Volgens de literatuur is leiderschap een vaardigheid die bij het begin van de carrière minder van belang is en waarin de accountant groeit tijdens zijn loopbaan. Dit wordt bevestigd door de respondenten. Bij de Big Four kantoren zijn de respondenten van mening dat het belang van leiderschap toeneemt naarmate de anciënniteit toeneemt en daarmee ook de job inhoud van de accountant evolueert. Dit weerspiegelt zich ook in de doelstellingen die men moet behalen op vlak van productiviteit. Van een starter wordt verwacht een zeer hoge productiviteit te behalen tijdens een jaar. Naarmate men groeit in functie wordt er minder productiviteit verwacht omdat men meer tijd gaat spenderen in andere taken zoals het begeleiden van jongeren. Dit bevestigd wat in de literatuur werd gevonden. Er wordt tevens aangehaald dat leiderschap samengaat met initiatief nemen en dit mag zich wel vroeger in de carrière al uiten.

Bij de niet Big Four kantoren vinden de respondenten leiderschap geen noodzaak en dus ook niet belangrijk. Te veel leiderschap kan uitgroeien tot volledige zelfstandigheid en dat is niet gewenst. Tenzij men op zoek gaat naar een medevenoot in plaats van een interne accountant. Leiderschap is iets wat naar boven komt naarmate men groeit in maturiteit en de ambitie heeft om medevenoot of partner te worden. Als dit het geval is, dan is die leiderschap wel een leuke eigenschap om te delen met de zakenpartner.

4.3.13 Teamspeler/ Teamwork

Uit de literatuur blijkt dat het kunnen werken in een team een belangrijke intermenselijke vaardigheid is waarover een accountant dient de beschikken. Het vertaalt zich ook naar het constructief kunnen samenwerken met klanten. Er is een evenwicht nodig tussen de vaak competitieve en op teams gerichte werkomgeving. Teambuilding zou hierbij een grote rol spelen.

De respondenten uit de kleinere kantoren geven aan dat in de sector vooral individueel gewerkt wordt. De verschillende interne accountants krijgen elk hun dossiers toegewezen. Ze worden verdeeld naar gelang de ervaring van de individuen en de grootte van de dossiers. Men probeert naar een gelijke werkdruk te streven voor de verschillende dossierbeheerders en tevens naar een eerlijke verhouding qua verwerking vennootschappen en eenmanszaken. Bepaalde sectoren kunnen worden toegewezen aan dezelfde accountant omdat er een soort van expertise is ontwikkeld in die bepaalde sector. Er wordt aangehaald dat teamwork belangrijk is, maar niet in de letterlijke zin van het woord. Bij hun draait het om de goede groepssfeer in het kantoor en ervoor zorgen dat iedere werknemer er zich thuis voelt. Dit bevestigd wat in de literatuur werd teruggevonden. Daarnaast wordt er aangehaald dat teamspelers een zeer aangenaam karakter hebben en dat dit dan weer belangrijk is in de algemene omgang naar collega's en klanten toe. Om de groepssfeer toch te bevorderen worden jaarlijks ook bepaalde zaken georganiseerd, bijvoorbeeld een kerstfeest, waarbij alle accountants, samen met hun partners, gaan uit eten.

Bij de Big Four kantoren is teamwork ook van belang. Daar worden klanten bediend door een team van accountancy specialisten. Meestal is dit een manager, die de eindverantwoordelijkheid draagt, bijgestaan door een junior en een senior. Bij kleine dossiers wordt dit vaak beperkt tot twee personen. Daarnaast werken deze accountants ook nog samen met de afdelingen tax en legal,

specialisten inzake belastingen en juridische aangelegenheden. Een goede wisselwerking tussen de verschillende personen is van groot belang in de dienstverlening naar klanten toe.

Om de teamsfeer te bevorderen, wordt er jaarlijks een teambuilding evenement georganiseerd. Overigens gaan collega's geregeld naar after work evenementen of uit eten, wat niet wordt georganiseerd door het kantoor zelf. Bij een Big Four kantoor werken nu eenmaal vaak veel jonge accountants. Iedereen bevindt zich in dezelfde levensfase en dit zorgt voor een hechte vriendschap tussen collega's. De accountants zien elkaar niet als concurrenten, in tegenstelling tot wat uit de literatuur naar boven kwam. Als er een accountant het kantoor verlaat, wordt hier ook altijd een afscheidsdrink voor georganiseerd en legt heel het kantoor, dit wil zeggen de verschillende afdelingen, bij voor een afscheidscadeau. Dit toont aan hoe hecht het teamgevoel is.

Bij Deloitte is er tevens recent een feest comité opgericht dat de teambuildings verzorgt, maar ook tussentijds probeert om bepaalde evenementen te organiseren om de teamsfeer optimaal te houden. Daarnaast wordt er elke laatste vrijdag van de maand een happy hour georganiseerd. Dit benadrukt nog maar eens dat er veel belang wordt gehecht aan het teamspeler gehalte van de accountant.

4.3.14 Respecteren deadlines

Het respecteren van deadlines en timemanagement is onmisbaar voor een accountant, zo blijkt uit de literatuur. Hij dient bij het werken onder druk nog steeds in staat te zijn om helder te denken en effectief te blijven functioneren. De respondenten zijn het hiermee eens. Accountant is een beroep waarin op regelmatige basis deadlines dienen te worden gerespecteerd. Er zijn de wettelijke deadlines zoals bijvoorbeeld de neerlegging van de jaarrekening met de nodige stukken. Een laattijdige jaarrekening kan grote gevolgen hebben voor bedrijfsleiders als er bijvoorbeeld schade aan derden kan worden aangetoond. Daarnaast zijn er ook tal van fiscale deadlines in verband met aangiftes, zoals btw, vennootschapsbelasting en personenbelasting. Laattijdige aangiftes personenbelasting hebben tot gevolg dat de bewijslast wordt omgekeerd. Laattijdige aangiftes vennootschapsbelasting zorgen meestal voor een fiscale controle, dewelke liever wordt vermeden. Er worden ook steeds hogere boetes opgelegd door de administratie bij laattijdige btw-aangiftes. Als de schuld van de laattijdige indiening kan worden gelegd bij de accountant zelf, zal de klant de boete op de accountant willen verhalen. De respondenten geven wel aan hiervoor verzekerd te zijn, maar laattijdigheid schaadt wel de vertrouwensband tussen accountant en klant en kan ertoe leiden dat deze laatste overstapt naar de concurrentie. Daarnaast zijn er de deadlines gesteld door klanten zelf die dienen gerespecteerd te worden. Het respecteren van deadlines en timemanagement wordt dan ook als zeer belangrijk beschouwd bij de respondenten. De respondenten geven aan dat het belangrijk is dat een accountant een onderscheid kan maken tussen prioritaire en niet-prioritaire zaken om niet in de problemen te komen aangaande deadlines.

De respondenten geven tevens aan dat het respecteren van deadlines en timemanagement sterk samenhangt met communicatievaardigheden. Er dient steeds gecommuniceerd te worden over de stand van zaken in een bepaald dossier en ook eventuele moeilijkheden die men ondervindt. Zo kan er tijdig bijgestuurd worden en komt de deadline niet in het gedrang. Daarnaast is het belangrijk dat men durft communiceren. Het kan voorvallen dat iemand het reeds te druk heeft om

een nieuwe deadline aan te nemen. Het is noodzakelijk dat men dit dan ook durft aangeven. Ook tijdens het werken naar een deadline toe kan men in de problemen komen. Hier komt weer dat durven communiceren naar boven. Het is geen schande of teken van zwakte om aan te geven dat men hulp nodig heeft.

4.3.15 Zelfstandigheid

De respondenten geven aan dat zelfstandigheid zeker belangrijk is. Natuurlijk mag er steeds om hulp en advies gevraagd worden, maar men moet ook in staat zijn om zelfstandig te werken en beslissingen te nemen. Ook bij de Big Four kantoren, waar veel in teams wordt gewerkt, blijft die zelfstandigheid belangrijk. Het is nodig dat een accountant taken op een zelfstandige wijze tot een goed einde kan brengen.

4.3.16 Positieve attitude

Een positieve attitude en het nodige enthousiasme is volgen de literatuur voor een accountant van belang. Vooral naar de cliënten toe is een positieve uitstraling zelfs een plicht. Volgens de respondenten is dit al meteen van belang bij de sollicitatie. Iemand vrolijk, beleefd en uiterlijk goed verzorgd, heeft al meteen een streepje voor op gesprek.

Na aanwerving is het belangrijk dat dit op de werkvloer nog steeds tot uiting komt. De accountant moet op een positieve en energierijke manier kunnen omgaan met collega's. Dit zorgt voor een goede sfeer op kantoor waardoor iedereen met plezier komt werken. Dit maakt de cirkel rond. Daarnaast helpt een positieve attitude ook om problemen aan te pakken. Het vermogen om problemen te ervaren als uitdagingen maakt een immers verschil qua energieverbruik. Problemen vergen energie, maar uitdagingen geven energie.

Ook in de communicatie en omgang met klanten is dit van belang. Accountant is een beroep waar er nu eenmaal nauw en persoonlijk wordt samengewerkt met klanten. Een accountant beheert steeds dezelfde klantendossiers en de klanten aanzien hem als hun vertrouwenspersoon. Die klantenbinding is van groot belang aangezien de concurrentie in de sector hoog is.

4.3.17 IAB-Titel

Hoewel uit de literatuurstudie blijkt dat men de dag van vandaag meer en meer op zoek gaat naar gecertificeerde accountants. En dat volgens het salarisonderzoek van IMA de verloning dertig procent hoger zou liggen dan bij niet-certificeerde accountants. Toch is er geen enkele respondent die bij de zoektocht naar een interne accountant specifiek op zoek gaat naar een accountant in bezit van de titel accountant. De respondenten geven aan dat deze titel wel een meerwaarde kan betekenen, maar niet als noodzakelijk wordt geacht.

De respondenten geven aan dat karakter van de accountant en kennis van de materie belangrijker zijn dan het dragen van een titel. Iemand kan de titel behalen, puur op studeren en intellect. Dat maakt van hem nog geen goede accountant. Als hij zijn kennis niet duidelijk kan overbrengen naar de klanten toe, staat hij nergens. Bijscholing en zelfstudie worden belangrijker geacht. Collega's en

klanten merken onmiddellijk dat iemand zijn vak beheerst en op dat moment is die titel niet meer belangrijk.

Toch geven de respondenten aan dat het behalen van de titel wel de wil van iemand aantoonst. Een titel behaal je nu eenmaal niet zomaar. Eén respondent vergelijkt het behalen ervan met een bedevaart. De weg ernaartoe is belangrijker dan de aankomst zelf. Het behalen van de titel wordt bij de meeste respondenten wel aangemoedigd, maar niet door er incentives aan te koppelen of aan de hand van beloftes op vlak van carrière. Men hoopt dat, als men zelf aantoonst wat de levensstijl van een erkend accountant is en de deontologie en bijscholing erbij vermeld, de intrinsieke wens bij de werknemer geactiveerd wordt om zelf ook erkend accountant te willen worden.

Zelfs bij de twee Big Four kantoren wordt aangegeven dat de titel accountant voor een werknemer van een dienstverlenend fiscaal- of accountantskantoor geen meerwaarde biedt. Als er een voorstel wordt gedaan naar klanten toe, wordt wel steeds vermeld of de werknemer die het dossier op zich zal nemen de titel bezit. Al zijn ze van mening dat dit voor de klant geen belangrijk criterium is om voor een specifieke dienstverlener te kiezen. Toch wordt binnen de Big Four kantoren het behalen van een titel sterk aangemoedigd en ondersteund. Er is steeds een stagemester binnen het kantoor aanwezig. Er wordt studieverlof verleend aan degene die zich in hun examenperiode bevinden. Ook worden er talrijke informatiesessies georganiseerd en delen degene die het examen reeds hebben afgelegd de aan hun gestelde examenvragen, van het mondelinge examen, via het intranet van het bedrijf.

Alle respondenten zijn het erover eens dat de titel op zich geen meerwaarde biedt op de arbeidsmarkt en dat zij andere criteria veel belangrijker vinden bij hun zoektocht naar een interne accountant.

4.3.18 Andere kenmerken

Aan de respondenten werd tevens gevraagd of er nog andere kenmerken belangrijk zijn bij de aanwerving van een interne accountant.

Hieruit blijkt dat de motivatie van belang is. Een gemotiveerd iemand zal steeds extra van zichzelf geven. En dit is in de sector hard nodig. Het beroep accountant is een beroep met als het ware seizoenen. Er zijn zeer drukke periodes, waarbij een hoge werkdruk heerst en veel flexibiliteit vereist is. Afgewisseld door minder drukke periodes. Het is noodzakelijk dat de accountant door al die periodes heen even gemotiveerd blijft en kwaliteitsvol werk blijft afleveren naar de klanten toe. Daarnaast is het een beroep in een sterk veranderende omgeving. Jaarlijks wijzigen tal van fiscale regels en recent is er bijvoorbeeld nog een volledige wijziging doorgevoerd qua vennootschapswetgeving. Het is noodzakelijk om up-to-date te blijven met de recente wetgevingen en regels om correcte informatie en advies aan klanten te kunnen geven. Een accountant moet zich levenslang bijscholen. Stilstaan staat gelijk met achteruit gaan. Ook daarom is de motivatie van groot belang. Iemand die niet meer gemotiveerd is, zal zich ook niet meer toeleggen op het onder de knie krijgen van de steeds veranderende materie. Motivatie uit zich bij de sollicitatie ook in

kennis van de actualiteit. Hier wordt wel vaak naar gevraagd. Als iemand komt solliciteren als interne accountant maar bijvoorbeeld niet op de hoogte is van de recente wijzigingen in de vennootschapswetgeving, of hier überhaupt nog nooit van gehoord heeft, is er duidelijk een tekort aan motivatie.

Een andere kenmerk die bij de Big Four kantoren naar voren wordt gebracht is commerciële ingesteldheid. Een accountant is geen verkoper, maar vanaf een bepaald niveau in de onderneming wordt er toch verwacht dat de interne accountant nieuwe klanten aanbrengt.

Ook bij de overige respondenten wordt dit gestimuleerd. Daar zoekt men niet specifiek naar iemand met een commerciële ingesteldheid, maar wordt er wel een bepaalde financiële beloning gekoppeld aan het aanbrengen van een nieuwe klant. Zoals eerder aangehaald, is de concurrentie in de sector enorm groot.

De respondent met de meeste ervaring geeft tevens aan dat het karakter van iemand, naast zijn kennis, ook een grote rol speelt. Met het juiste karakter en de juiste ingesteldheid komt men veel verder dan met enkel kennis van de huidige wetten en regelgeving. Hij zoekt specifiek eerlijke mensen met een positieve instelling. Jaloerse personen of personen met een negatieve ingesteldheid zijn niet welkom in zijn team. Die hebben een negatieve invloed op de rest van de collega's. In het verleden is er al eens de beslissing gevallen om een accountant te ontslaan omdat deze niet binnen het team paste. Ondanks het feit dat er op zijn werk weinig aan te merken viel, werd toch besloten deze persoon te laten gaan. Ook de andere respondenten geven aan dat er steeds gekeken wordt naar hoe iemand binnen het team zal passen.

Een andere eigenschap die de respondenten als belangrijk beschouwen is het betrokkenheidsgevoel. Iemand aanwerven is en blijft een investering zowel qua tijd als geld. De respondenten willen het personeelsverloop zo laag mogelijk houden. Iemand die een grote betrokkenheid voelt naar zijn werkgever toe, is minder snel geneigd om over te stappen naar een concurrent. Daarnaast vertoont een betrokken iemand betere resultaten op de werkvloer en heeft die persoon vaak een hogere productiviteit. Meestal zijn deze personen ook behulpzamer binnen het team en meer bereid om zo nu en dan aan overwerk te doen.

Iets wat algemeen van toepassing is, is de bedrijfskennis over het kantoor zelf. Het is volgens de respondenten niet de bedoeling dat de accountant op de hoogte is van heel de bedrijfsgeschiedenis. Maar als hij bijvoorbeeld de website eens op voorhand heeft bekeken, dan toont dit toch wel een bepaalde vorm van interesse, wat steeds geapprecieerd wordt.

4.3.19 Belangrijkheid van de aanwervingscriteria

Bijkomend op de vragen tijdens de interviews werd er aan de respondenten gevraagd om de in de literatuur gevonden eigenschappen waarover een accountant dient te beschikken te beoordelen op belangrijkheid. Zoals te zien in tabel drie gaat de beoordeling als volgt: helemaal niet belangrijk, niet erg belangrijk, enigszins belangrijk, zeer belangrijk en als laatste uitermate belangrijk. Er wordt weergegeven welk percentage van de respondenten welke beoordeling heeft gegeven. Daarnaast werd gevraagd om de zeventien criteria te rangschikken van meest belangrijk tot minst belangrijk. Met de waardes één als meest belangrijk en zeventien als minst belangrijk. Dit wordt weergegeven in tabel vier. Bovenaan kan het meest belangrijke criterium worden teruggevonden en onderaan het minst belangrijke.

Er dient wel volgende nuance te worden gemaakt. Door het beperkt aantal interviews dient er voorzichtig omgegaan te worden met generalisering van de gevonden data tot de populatie. Daarnaast was het meer opportuun geweest om de bijkomende criteria, aangegeven door de respondenten in de interviews zelf, zoals motivatie, mee op te nemen in de te rangschikken en te beoordelen competenties.

Competenties	Mate van belangrijkheid				
	Helemaal niet	Niet erg	Enigszins	Zeer belangrijk	Uitermate belangrijk
Opleiding	0%	0%	0%	40%	60%
Kennis accountancy	0%	0%	0%	0%	100%
Bedrijfs- en organisatiekennis	0%	0%	40%	40%	20%
Onderzoekvaardigheden	0%	40%	0%	60%	0%
Communicatievaardigheden	0%	0%	0%	60%	40%
Flexibiliteit	0%	0%	0%	40%	60%
Intellectuele vaardigheden	0%	0%	40%	40%	20%
Ethiek	0%	0%	0%	100%	0%
IT-Vaardigheden	0%	40%	0%	20%	40%
Continue bijscholing	0%	0%	0%	60%	40%
Behoeftte aan zelfontwikkeling	0%	0%	20%	40%	40%
Leiderschap	0%	20%	20%	60%	0%
Teamspeler	0%	0%	0%	40%	60%
Respecteren deadlines	0%	0%	0%	0%	100%
Zelfstandigheid	0%	0%	0%	0%	100%
Positieve attitude	0%	0%	0%	40%	60%
IAB-titel	0%	40%	0%	40%	20%

Tabel 3: Mate van belangrijkheid van de aanwervingscriteria (n=5)

Alle respondenten zijn het met elkaar eens dat volgende drie criteria uitermate belangrijk zijn: Kennis accountancy, het respecteren van deadlines en zelfstandigheid van de accountant. Ze gaven aan deze criteria allemaal de grootste maat van belangrijkheid. Ook de basisopleiding wordt als zeer belangrijk geacht. Zestig procent van de respondenten geeft aan dat deze uitermate belangrijk is en veertig procent geeft aan dat deze zeer belangrijk is. Daarnaast geeft veertig procent van de respondenten aan dat communicatievaardigheden uitermate belangrijk zijn en zestig procent dat deze zeer belangrijk zijn. Ook dit wordt als een belangrijk criteria beschouwd. Flexibiliteit blijkt tevens een belangrijke eigenschap te zijn. Voor zestig procent van de respondenten is dit uiterst belangrijk. Voor veertig procent is dit zeer belangrijk. Ethische waarden vinden honderd procent van de respondenten zeer belangrijk. Ook hier is een grote overeenstemming bij de respondenten. Continue bijscholing wordt voor zestig procent als zeer belangrijk geacht en voor veertig procent als uitermate belangrijk. Continue bijscholing kan dus tevens als een belangrijk criterium worden beschouwd. Bij de criteria teamspeler en positieve attitude geeft veertig procent dit aan als zeer belangrijk en zestig procent als uitermate belangrijk. Ook deze twee competenties blijken belangrijk te zijn bij de zoektocht naar een interne accountant. Bedrijfs- en organisatiekennis en intellectuele vaardigheden kunnen ook als belangrijke criteria worden aangemerkt. Veertig procent van de respondenten geeft aan die redelijk belangrijk te vinden. Nog een veertig procent vindt dit zeer belangrijk. En twintig procent geeft aan dit uitermate belangrijk te vinden. Als laatste belangrijk criterium kan behoefte aan zelfontwikkeling worden aangeduid. Twintig procent van de respondenten vindt dit redelijk belangrijk. Veertig procent van de respondenten vindt dit zeer belangrijk en nog eens veertig procent vindt dit uitermate belangrijk. Bij een paar criteria zien we onenigheid bij de respondenten: Onderzoekvaardigheden, IT-vaardigheden, leiderschap en de titel accountant. Dit werd ook duidelijk tijdens de interviews. IT-vaardigheden waren minder belangrijk in kantoren die nog niet ver gedigitaliseerd zijn. Het leiderschap werd als minder belangrijk aanzien door de respondenten uit niet Big Four kantoren in de zoektocht naar een interne accountant. Zij geven aan dat dit belangrijker wordt als ze op zoek gaan naar iemand die kan uitgroeien tot medevenoot. Bij Big Four kantoren groeit heb belang hiervan naarmate de carrière vordert doordat men daar door de jaren heen een hogere functie gaat bekleden en de leiding zal nemen over onder andere nieuwkomers in het bedrijf. De titel accountant werd vooral belangrijk gevonden door respondenten die aangaven fier te zijn op hun titel. De weg ernaar is niet evident en zij zijn van mening dat dit iets is waar een accountant trots op mag zijn.

Als laatste werd aan de respondenten gevraagd om alle aanwervingscriteria te rangschikken in mate van belangrijkheid. Een score van één kon gegeven worden aan het criterium wat zij als meest belangrijk beschouwen en zo verder oplopend, gaande tot zeventien voor het minst belangrijke criterium. Zoals eerder aangegeven betreft het hier enkel de criteria die in de literatuur werden terug gevonden. Er werd geen rekening gehouden met de criteria die de respondenten zelf naar voren hebben gebracht tijdens de interviews. De resultaten hiervan zijn terug te vinden in tabel 4 .

Aanwervingscriteria	Gemiddelde Score
---------------------	------------------

1	Kennis accountancy	2,40
2	Zelfstandigheid	6,20
3	Teamspeler	6,20
4	Respecteren deadlines	6,60
5	Communicatievaardigheden	7,00
6	Behoeftte aan zelfontwikkeling	7,40
7	Opleiding	7,80
8	Flexibiliteit	8,00
9	Intellectuele vaardigheden	8,80
10	Continue bijscholing	8,80
11	Positieve attitude	8,80
12	Bedrijfs- en organisatiekennis	9,20
13	Ethiek	11,00
14	IT-Vaardigheden	11,20
15	Onderzoekvaardigheden	13,80
16	Leiderschap	13,80
17	IAB-titel	15,40

Tabel 4: Rangorde van de aanwervingscriteria (n=5)

In voorgaande tabel werden de criteria geordend van belangrijk naar minst belangrijk. Het belangrijkste criterium blijkt de kennis accountancy met een gemiddelde score van 2,40. Op de tweede plaats zien we het in staat zijn om zelfstandig te werken en het zijn van een teamspeler. Beiden halen een score van 6,20. Op de vierde plaats staat het respecteren van deadlines, met een score van 6,60. Op de vijfde plaats vinden we communicatievaardigheden terug, met een score van 7,00. Net zoals in de literatuur worden deze in de praktijk als belangrijk beschouwd. Op de zesde en zevende plaats vinden we behoefte aan zelfontwikkeling en de opleiding terug, met respectievelijk 7,40 en 7,80. Deze worden gevolgd door flexibiliteit, met een score van 8,00. Hierop volgend vinden we intellectuele vaardigheden, continue bijscholing en positieve attitude terug. Deze halen alle drie een score van 8,80. Op de twaalfde plaats staat bedrijfs- en organisatiekennis. Hoewel elke respondent ethiek als zeer belangrijk beschouwt, komt dit pas terug op de dertiende plaats in de rangschikking. In tegenstelling tot wat uit de literatuur kon worden afgeleid, staan de IT-vaardigheden pas op de veertiende plaats in de lijst, met een score van 10,80. Dit kan verklaard worden door het feit dat de nog niet sterk gedigitaliseerde kantoren de IT-vaardigheden niet erg belangrijk vinden. Zij zijn wel van mening dat digitalisering gaat volgen, maar ze vinden het momenteel nog te vroeg om daarop in te springen. Dit omdat de investeringskosten hiervan vrij hoog liggen en ze vinden dat de aangeboden pakketten nog niet optimaal zijn. De IT-vaardigheden worden gevolgd door onderzoekvaardigheden en leiderschap. Leiderschap wordt belangrijk gevonden in bedrijven waar de accountant kan doorgroeien en zich als een leider moet ontplooiën. In kleinere kantoren werd dit enkel als belangrijk beschouwd bij de zoektocht naar medevenoot, niet naar een interne accountant. Als minst belangrijk criteria vinden we de titel accountant terug. Hoewel in de literatuur terug te vinden is dat men steeds meer op zoek gaat naar gecertificeerde accountants en hun verloning ook hoger zou liggen dan een niet-

gecertificeerde accountant, wordt dit niet bevestigd door de respondenten. Enkele respondenten gaven wel aan de titel accountant als belangrijk te beschouwen (Zie tabel 2). Toch zijn ze bij de zoektocht naar een interne accountant niet specifiek op zoek naar iemand die de titel draagt.

Hoofdstuk 5: Conclusie

Aan de hand van de resultaten uit de literatuurstudie en het kwalitatief onderzoek werd getracht een antwoord te formuleren op de centrale onderzoeksvraag: "Wat is het belang van de titel 'accountant' voor een interne accountant op de arbeidsmarkt?".

Uit de literatuur bleek dat de laatste jaren er meer en meer belang wordt gehecht aan soft skills van een accountant. Het beroep accountant is de laatste decennia sterk geëvolueerd van een statische, cijfermatige aangelegenheid tot een dynamisch beroep met veel nood aan adviesverlening. Dit door onder meer door de snel veranderende bedrijfsomgeving, globalisatie en de grote evolutie in de informatietechnologie. Toch gaf de literatuurstudie aan dat de kennis accountancy onmisbaar blijft voor een accountant. Of het nu gaat om een starter of iemand met jarenlange ervaring, kennis accountancy blijft de basis voor elke accountant. Uit verschillende onderzoeken van Amerikaanse bodem bleek tevens dat de vraag naar gecertificeerde accountants in stijgende lijn is en hun verdienste gemiddelde hoger liggen dan die van niet-gecertificeerde accountants. Hoewel de titel accountant in België een weerspiegeling is van die kennis en deze belangrijk wordt geacht door accountantskantoren, is dit verre van een breekpunt bij de zoektocht naar een interne accountant. In de kantoren wordt het behalen van een titel wel ondersteund, met onder andere de ter beschikking stelling van een stagemeester, maar het is geen vereiste. En de titel reeds hebben is helemaal geen vereiste bij de aanwerving van een interne accountant. De accountantskantoren stellen andere competenties voorop bij de aanwerving, zoals kennis accountancy, zelfstandigheid, teamspeler, respecteren deadlines en communicatievaardigheden.

Het onderzoek vertoont enkele beperkingen. De literatuurstudie werd gebaseerd op onderzoeken gevoerd buiten België. De gevonden competenties waarover een accountant zou moeten beschikken volgens die literatuur waren er dus geen binnen de Belgische context. Daarom werd er gekozen om een kwalitatief onderzoek te voeren op basis van interviews. Uit het onderzoek kan een eerste indicatie worden geconcludeerd in verband met de competenties waarover een accountant dient de beschikken volgens de Belgische accountantskantoren. Volgende onderzoeken kunnen hierop worden gebaseerd en bevragingen kunnen op grotere schaal worden gevoerd. Zodoende een grotere en meer gevarieerde steekproef te bekomen.

Daarnaast werd het kwalitatief onderzoek gebaseerd op respondenten tewerkgesteld in vijf accountantskantoren. Er werd getracht om enige diversiteit te hanteren. Er werden Big Four en niet Big Four kantoren opgenomen met een gespreide geografische ligging. Er werden tevens personen geïnterviewd met uiteenlopende jaren relevante beroepservaring. Bij het generaliseren van de bevindingen van dit onderzoek naar de gehele populatie binnen België dient enige voorzichtigheid in acht te worden genomen. Toekomstig onderzoek kan zich uitbreiden naar een grotere steekproef qua bevraagde kantoren, maar tevens qua bevraagde personen binnen eenzelfde kantoor. Er kan geopteerd worden om meerdere personen van verschillende niveaus te bevragen of van dezelfde niveaus om enerzijds rekening te houden met de factor ervaring en anderzijds met mogelijke sociaal wenselijke antwoorden. Er kan nu niet achterhaald worden of de respondenten antwoorden hebben gegeven die sociaal wenselijk zijn. Daarnaast kan er nog uitgebreid worden op vlak van

geografisch gebied. Dit onderzoek omvatte enkel kantoren gevestigd in Vlaams-Brabant en Limburg.

Als laatste werd er in de interviews gevraagd naar bijkomende competenties waarover een accountant dient te beschikken. Deze door de respondenten aangehaalde competenties werden niet mee opgenomen in de gevraagde rangschikking van de competenties in mate van belangrijkheid. In een volgend onderzoek kunnen deze wel mee worden verwerkt om een meer getrouw resultaat te bekomen.

Tot slot kan deze masterproef bijdragen om de kloof die er bestaat tussen de accountancyopleidingen en de verwachtingen op de arbeidsmarkt van accountantskantoren te dichten. Zoals eerder geconcludeerd speelt accountancy kennis nog steeds een grote rol. Die kennis is en blijft de basis voor iedere accountant. Zoals hierboven aangehaald, wordt deze kennis niet gezocht in de titel accountant. Accountantskantoren hechten meer belang aan andere competenties zoals het zelfstandig kunnen werken, teamspeler, het respecteren van deadlines en communicatievaardigheden. Soft skills winnen hun belang op de arbeidsmarkt en in de bedrijfswereld. Bepaalde gespecialiseerde opleidingen zoals de opleiding Finance aan de Antwerp Management School, focussen zich wel gedeeltelijk op het ontwikkelen van soft skills (Antwerp Management School, 2019). Big Four kantoren spelen al sterk in op deze kloof door naast technische opleidingen, ook te voorzien in opleidingen geconcentreerd op die soft skills. Veel van deze competenties worden de dag van vandaag on the job aangeleerd. Accountancyopleidingen kunnen zich hierop baseren om de kloof tussen de inhoud van hun opleiding en de verwachtingen van de accountantskantoren te dichten.

Bronnen literatuur

- American Institute of Certified Public Accountants (2018). CPA examen en puntenverdeling. Geraadpleegd op 19 december 2018 via <https://www.aicpa.org/becomeacpa/cpaexam/examinationcontent.html>
- Beroepsinstituut van Erkende Boekhouders en Fiscalisten (2018). Fusie BIBF-IAB. Geraadpleegd op 15 december 2018 via <http://www.bibf.be/Index.asp?Idx=5730>.
- Blandthorne C., Bhamornsiri S., Guinn R.E. (2005). Are Technical Skills Still Important? *The CPA Journal*, 75(3), 64-65.
- Boomer L.G. (2005). Soft skills can mean hard dollars for your firm. *Accounting Today*, 19(6), 22-23.
- Bots J.M., Groenland E., Swagerman D.M. (2009). An empirical test of Birkett's competency model for management accountants: Survey evidence from Dutch practitioners. *Journal of Accounting Education*, 27, 1-13.
- Burke J.A., Katz R.H., Handy S.A., Polimeni R.S. (2008). Research Skills: A Fundamental Asset for Accountants. *The CPA Journal*, 78(1), 66-69.
- Business Dictionary (2018). Definitie Certified Public Accountant. Geraadpleegd op 19 december 2018 via <http://www.businessdictionary.com/definition/certified-public-accountant-CPA.html>
- Carpenter, B.W., Mahoney D.P. (2017). Essential Skills and Attributes for Emerging CPA's. *Pennsylvania CPA Journal*, 88(1), 19.
- Charles S. (2018). IMA's 2018 U.S. Salary Survey. Geraadpleegd op 20 december 2018 via <https://www.imanet.org>
- Crebert G., Bates M., Bell B., Patrick C., Cragnolini V. (2004). Developing generic skills at university, during work placement and in employment: Graduates' perceptions. *Higher Education Research and Development*. Geraadpleegd op 25 februari 2019 via https://www.researchgate.net/profile/Carol_Joy_Patrick2/publication/29456759_Developing_generic_skills_at_university_during_work_placement_and_in_employment_Graduates%27_perceptions/links/5587643708ae7bc2f44d385c/Developing-generic-skills-at-university-during-work-placement-and-in-employment-Graduates-perceptions.pdf?origin=publication_detail
- Damasiotis V., Trivellas P., Santouridis I., Nikolopoulos S., Tsifor E. (2014). IT Competences for Professional Accountants. A Review. *International Conference on Strategic Innovative Marketing, IC-SIM 2014, September 1-4, 2014, Madrid, Spain*.
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010). THE IMPORTANCE OF SOFT SKILLS. *Corporate Finance Review*, 14(6), 35-38.
- Ehab K.A.M., Sherif H.L. (2003). Accounting knowledge and skills and the challenges of a global business environment. *Managerial Finance*, 29(7), 3-16.
- Evensen R.C. (2008). A CPA's Softer Side. *California CPA*, 77(1), 18-19. Geraadpleegd op 18 april 2019 via <https://search.proquest.com/docview/213811615?accountid=27889>.
- Fusch P.I., Ness L.R. (2015) Are We There Yet? Data Saturation in Qualitative Research. *The Qualitative Report*, 20(9), 1408-1416.

- Ghasemi M., Shafeiepour V., Aslani M., Barvayeh E. (2011). The impact of Information Technology (IT) on modern accounting systems. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 28, 112-116.
- Hardman, L. (2009). If you want to get ahead... get lots of hats. Employers are demanding an increasingly broad range of skills from accountants. *Financial Management*, , 37-38. Geraadpleegd op 29 april 2019 via <https://search.proquest.com/docview/195694450?accountid=27889>
- Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten (2018). Vakken bekwaamheidsexamen. Geraadpleegd op 18 december 2019 via <https://www.iec-iab.be/nl/het-beroep/stage/derde-jaar/bekwaamheidsexamen/Documents/Bijlage%201%20-%20Vakken%20bekwaamheidsexamen.pdf>
- Johnson, L. M., & Johnson, V. E. (1995). Help wanted--accountant: What the classifieds say about employers' expectations. *Journal of Education for Business*, 70(3), 130-134.
- Kan F. (2014). Staying ahead of the curve: Accounting professionals must acquire broader skills to stay relevant in a fast-changing environment. *The Business Times*. Geraadpleegd op 29 april 2019 via <https://search.proquest.com/docview/1540451070?accountid=27889>
- Lawson R.A., Blocher E.J., Brewer P.C., Cokins G., Sorensen J.E., Stout D.E., Sundem G.L., Wolcott S.K., Wouters M.J.F. (2014). Focusing Accounting Curricula on Students' Long-Run Careers: Recommendations for an Integrated Competency-Based Framework for Accounting Education. *Issues In Accounting Education*, 29(2), 295-317.
- Lee D. (2013). Making the hard sell for soft skills. And they're not just for the younger generation of accountants, either. *Accounting Today*, 27 (12), 1-2.
- Lenaerts G. (2019). BIBF en IAB worden IBA! *Pacioli*, 484, 1-5.
- Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (2018). Slotexamen. Geraadpleegd op 1 april 2019 via <https://www.nba.nl/globalassets/opleiding/algemeen/rapport-geintegreerd-slotexamen-januari-2019.pdf>
- Ordre Des Experts-Comptables (2019). Examen Ordre Des Experts-Comptables geraadpleegd op 1 april 2019 via <https://www.experts-comptables.fr/devenir-expert-comptable/le-cursus>
- Palmer, K. N., Ziegenfuss, D. E., & Pinsker, R. E. (2004). International knowledge, skills, and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 889-896.
- Pratama A. (2015). Bridging the Gap between Academicians and Practitioners on Accountant Competencies: An Analysis of International Education Standards (IES) Implementation On Indonesia's Accounting Education, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 211, 19-26.
- Robert Half (2018), Salary Guide for Accounting and Finance Professionals. Geraadpleegd op 20 december 2018 via <https://www.roberthalf.com>
- Robert Half, AICPA. (2015). The Puzzle: Building and Retaining a Talented Accounting and Finance Team. Geraadpleegd op 15 januari via <https://www.roberthalf.com/blog/management-tips/5-ways-to-acknowledge-your-accounting-and-finance-staff>.
- Rufino H.D., Payabyab R.G., Lim G.T. (2017). Competency Requirements for Professional Accountants: Basis for Accounting Curriculum Enhancement. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(3), 116-128.

<http://www.iec-iab.be/nl/het-beroep/Pages/bevoegdheden-accountant.aspx>

- Sager, W.H. (1992). Characteristics of a professional Accountant. *The National Public Accountant*, 37(1), 8 & 15.
- Silva, I.L. (2018). How learning theories can be applied in accounting education. *Millenium – Journal of Education, Technologies, and Health*, 2(7), 13-20.
- Smith M.L. (2013). Luca Pacioli: The Father of Accounting. *SSRN Electronic Journal*, 10.2139/ssrn.2320658. Geraadpleegd op 13 januari 2019 via <https://www.researchgate.net/publication/272304355>.
- Stone, D. N., Arunachalam, V., & Chandler, J. S. (1996). Cross-cultural comparisons: An empirical investigation of knowledge, skill, self-efficacy and computer anxiety in accounting education. *Issues in Accounting Education*, 11(2), 345
- Tan L.M., Fawzi L. (2017). Employability Skills Required of Accountants. *SHS Web Conferences 34*, 06001. Geraadpleegd op 13 januari 2019 via <https://www.researchgate.net/publication/313736989>
- Tempone, I., Kavanagh, M., Segal, N., Hancock, P., Howieson, B., & Kent, J. (2012). Desirable generic attributes for accounting graduates into the twenty-first century: The views of employers. *Accounting Research Journal*, 25(1), 41-55.
- Thomson, J. C. (2009). THE SKILLS GAP AND BUSINESS PERFORMANCE. *Corporate Finance Review*, 13(5), 19-21.
- Thornberg, R. (2012). Informed grounded theory. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 56(3), 243-259.
- Tsotsos, B. (2013). Becoming a better CPA. *Accounting Today*, 27(8), 10.
- Weygandt J. J., Kieso D. E., DeFranco A. L. & Kimmel P.D. (2005). *Hospitality Financial Accounting*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Wirtschaftsprüferkammer (2019). Examen wirtschaftsprüfer. Geraadpleegd op 1 april 2019 via <https://www.wpk.de/nachwuchs/wirtschaftspruefer-werden/>

Bronnen wetteksten

KB 1 maart 1998, tot vaststelling van het reglement van plichtenleer der accountants.

Wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen.

KB 14 mei 2009, tot wijziging van het KB van 22/11/1990 betreffende de diploma's van de
kandidaat-accountants en de kandidaat-belastingconsulenten.

KB 2 juni 2013, wet tot wijziging van de wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en
fiscale beroepen.

Wet van 17 maart 2019 betreffende de beroepen van accountant en belastingadviseur.

Bijlagen

Leidraad interviews

- Korte voorstelling van de geïnterviewde:
 - o Bedrijf
 - o Functie
 - o Aantal jaren beroepservaring
- Wat zijn volgens u de belangrijkste competenties waarover een accountant dient te beschikken?

In de literatuur konden zeventien competenties worden gevonden waarover een accountant dient te beschikken:

- 1) Opleiding
 - Hoe belangrijk is de basisopleiding van een kandidaat?
 - Is er een minimumdiploma vereist?
- 2) Kennis accountancy
 - Hoe belangrijk is de kennis accountancy bij de aanwerving van een accountant?
 - Wordt deze kennis schriftelijk of mondeling getest?
- 3) Bedrijfs- en organisatiekennis

Hiermee wordt algemene kennis van de bedrijfswereld bedoeld.

 - Hoe belangrijk is deze kennis voor een accountant?
 - Wordt deze kennis getest bij de aanwerving?
- 4) Onderzoekvaardigheden
 - Hoe belangrijk is het dat een accountant in staat is om relevante informatie terug te vinden?
- 5) Communicatievaardigheden
 - Hoe belangrijk zijn de communicatievaardigheden van een accountant?
 - Is het belangrijk dat de accountant vreemde talen machtig is? Wordt dit getest bij de aanwerving?
 - Zijn schriftelijke en verbale communicatievaardigheden belangrijk?
 - Is het belangrijk dat de accountant presentatievaardigheden heeft?
- 6) Flexibiliteit
 - Dient een accountant zich flexibel te kunnen opstellen?
 - Wordt hiernaar gevraagd bij de aanwerving?
- 7) Intellectuele vaardigheden
 - Worden er intelligentietesten afgenomen bij de aanwerving?

- 8) Ethiek
- Hoe belangrijk zijn ethische waardes voor een accountant?
 - Wordt hier specifieke bevraging naar gedaan?
- 9) IT-vaardigheden
- Is IT-vaardigheid van belang voor een accountant?
 - Is het belang hiervan gestegen de laatste jaren?
 - Wordt dit getest bij de aanwerving?
 - Is uw bedrijf sterk gedigitaliseerd?
- 10) Continue bijscholing
- Is het belangrijk dat een accountant zich continue bijschoolt?
 - Wordt dit aangemoedigd binnen het bedrijf?
 - Worden er regelmatig seminars of opleidingen gevolgd? Of indien er interesse is van de kandidaat uit, mogen deze gevolgd worden?
 - Wordt er gevraagd naar interesse in bijscholing?
- 11) Behoeftte aan zelfontwikkeling
- Hoe belangrijk is het dat de accountant de behoefte aan zelfontwikkeling heeft?
 - Wordt dit aangemoedigd binnen het bedrijf?
- 12) Leiderschap
- Is het van belang dat de accountant leiderschap vertoont?
 - Is dit iets wat groeit naarmate de anciënniteit toeneemt?
 - Wordt er specifiek naar gevraagd bij de sollicitatie?
- 13) Teamspeler
- Is het belangrijk dat de accountant een teamspeler is?
 - Wordt er binnen uw bedrijf vaak in teams gewerkt of eerder individueel?
- 14) Respecteren deadlines
- Hoe belangrijk is het dat een accountant deadlines kan respecteren?
 - Dient hij over een goede vaardigheid qua timemanagement te beschikken?
- 15) Zelfstandigheid
- Hoe belangrijk is het dat de accountant zelfstandig kan werken?
- 16) Positieve attitude
- Hoe belangrijk is een positieve attitude voor een accountant?
 - Wordt hier rekening mee gehouden tijdens de sollicitatie? Of wordt dit als een momentopname aanzien?
- 17) IAB-titel

- Hoe belangrijk is het dat de accountant in het bezit is van een IAB-titel?
- Wordt het behalen van een titel aangemoedigd binnen het bedrijf?

Kan u het belang van deze competenties voor een kandidaat accountant in mate van belangrijkheid beoordelen?

Competenties accountant	Mate van belangrijkheid				
	Helemaal niet	Niet erg	Enigszins	Zeer belangrijk	Heel erg belangrijk
Opleiding	1	2	3	4	5
Kennis accountancy	1	2	3	4	5
Bedrijfs- en organisatiekennis	1	2	3	4	5
Onderzoekvaardigheden	1	2	3	4	5
Communicatievaardigheden	1	2	3	4	5
Flexibiliteit	1	2	3	4	5
Intellectuele vaardigheden	1	2	3	4	5
Ethiek	1	2	3	4	5
IT-vaardigheden	1	2	3	4	5
Continue bijscholing	1	2	3	4	5
Behoefte aan zelfontwikkeling	1	2	3	4	5
Leiderschap	1	2	3	4	5
Teamspeler	1	2	3	4	5
Respecteren deadlines	1	2	3	4	5
Zelfstandigheid	1	2	3	4	5
Positieve attitude	1	2	3	4	5
IAB - titel	1	2	3	4	5

Kan u de volgende competenties voor een kandidaat accountant in mate van belangrijkheid rangschikken? Met 1 als meest belangrijk en 17 als minst belangrijk.

Competenties accountant	Rangschikking
Opleiding	
Kennis accountancy	
Bedrijfs- en organisatiekennis	
Onderzoekvaardigheden	
Communicatievaardigheden	
Flexibiliteit	
Intellectuele vaardigheden	
Ethiek	
IT-vaardigheden	
Continue bijscholing	
Behoefte aan zelfontwikkeling	
Leiderschap	
Teamspeler	
Respecteren deadlines	
Zelfstandigheid	
Positieve attitude	
IAB - titel	