

Hoeveel vrouwen telt de rvc bij accountantskantoren?

Ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag organiseerde de NBA samen met het IMA (Institute of Management Accounting) begin maart opnieuw het Women's Accounting Leadership Event. Hoe zit het eigenlijk met vrouwelijk leiderschap in de accountancy zelf?

In lijn met een SER-advies moet bij beursfondsen inmiddels zeker dertig procent van de raad van commissarissen uit vrouwen bestaan. Opmerkelijk: dat geldt nog niet voor raden van bestuur. Het accountantsberoep blijft traditioneel wat achter, als het om een evenwichtige man-vrouw-verdeling gaat. Zo'n 22 procent van alle accountants is vrouw en dat percentage stijgt maar langzaam.

Maar hoe zit het met de rvc's van de grote accountantsorganisaties? Vaksite *AccountancyVanmorgen* maakte een rondje langs de *big four* en de *next five*. Bij de big four komt alleen KPMG nog niet aan het SER-quotum. Van de vijf commissarissen bij dat kantoor is er één vrouw, oud-politica Jolande Sap. Bij Deloitte zijn twee van de vijf leden vrouw, bij PwC drie van de zeven en bij EY drie van de vijf. Bij de next five halen Mazars, Baker Tilly en Flynth allemaal de dertig procent of meer; Alfa en accon avm nog niet.

In de raden van bestuur van de grote kantoren vormen mannen nog zeer duidelijk de meerderheid. Bij PwC zijn drie van de zeven bestuurders vrouw. KPMG heeft één vrouw in het drie personen tellende bestuur: voorzitter Stephanie Hottenhuis. Bij EY telt het bestuur vijf mannen en één vrouw. Deloitte heeft nog geen vrouw in de driehoofdige raad van bestuur. Bij de next five hebben drie van de vijf kantoren nog helemaal geen vrouwen in het bestuur, maar Flynth en accon avm wel. De beroepsorganisatie zelf ten slotte: het zevenkoppige NBA-bestuur telt tegenwoordig twee vrouwen. Dat is bijna dertig procent.



Narcistische bazen zorgen voor uitgeputte medewerkers

De boekhoudfraude en ondergang van het Amerikaanse energiebedrijf Enron inspireerde universitair docent arbeids- en organisatiepsychologie Barbara Nevicka (Universiteit van Amsterdam) om onderzoek te doen naar leidinggevendenden met narcistische persoonlijkheidstrekken.

Nevicka vroeg zich af hoe het kan dat juist geldbeluste topmannen, handelend zonder empathie, aan de top van een miljardenbedrijf komen. Volgens haar stralen leidinggevendenden met narcistische trekken autoriteit en zelfverzekerdheid uit, misbruiken zij mensen zonder gewetensbezwaren en menen ze het altijd beter te doen dan anderen.

De psychologe onderzocht 262 leidinggevendenden en 308 van hun ondergeschikten bij ruim 35 Nederlandse organisaties in diverse sectoren. De leidinggevendenden scoorden hoger op narcistische trekken. Narcistische leiders luisteren minder goed naar anderen en hebben weinig oog voor hun personeel, aldus Nevicka. Dat heeft zijn weerslag op hun medewerkers, die kampen met een negatief zelfbeeld en gebrek aan zelfvertrouwen. Ze zijn vaker emotioneel uitgeput, krijgen *burn-out*-verschijnselen en functioneren minder goed op de werkvloer.

Tegelijk hebben narcistische leidinggevendenden ook positieve eigenschappen, meent de onderzoekster. Hun charisma en zelfvertrouwen maakt dat ze vaker op hogere posities terechtkomen. Ze vinden zichzelf aantrekkelijker, slimmer en betere leiders. "Maar ze zijn ook minder empathisch en denken vanuit het perspectief: hoe word ik hier beter van?"

Uva.nl, Barbara Nevicka, Narcissism and leadership: A Perfect Match?



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde. Dit keer: Rick Floore, internal project manager bij EY in Parijs.

Sterke leiders versus poldercultuur

Ik ben in 2011 als contractor bij EY in Parijs begonnen, om intern een *shared-service center* te helpen opzetten. Dat gaf een interessante kijk in de EY-keuken; niet alleen in Frankrijk maar ook in andere Europese landen. Daarna dienden diverse andere projecten zich aan en de internationale werkomgeving, de professionele aanpak en de wil om 'echte' transformatieprojecten uit te voeren waren voor mij redenen om te blijven, als vaste medewerker. Hoewel ik in Parijs ben gestationeerd, ben ik over het algemeen bij internationale projecten betrokken, intern in de *back-office* van EY. Allemaal projecten die over de 'finance'-grenzen heen gaan en allemaal in de richting van 'meer met minder'. Gelukkig is er een moderne visie binnen EY over het gebruik van IT in de backoffice activiteiten en een sterke bereidheid om al het personeel goed getraind te houden, zowel voor de *client servers* als voor de *backoffice employees*. Ook is een grote bereidheid om te investeren in kleinschalige, moderne oplossingen; elke vestiging heeft een redelijke mate van autonomie om de beste lokale IT-oplossing te kiezen.

Als RA volg ik natuurlijk de Franse, Nederlandse en buitenlandse discussies over de externe accountant. In Frankrijk bestaat de verplichting om twee externe accountants te hebben voor de controle van de jaarrekening van grotere organisaties. Volgens mij een goed idee, dat makkelijk in Nederland kan worden getest. Je haalt een (groot?) stuk subjectiviteit uit het beoordelingsproces en de externe accountants houden elkaar scherp. Ik denk dat dat effectiever is dan *audit only*. In een artikel op *Accountant.nl* heb ik recent voorgesteld om de integriteit van financiële rapportages van organisaties te verzekeren via commerciële verzekeringsmaatschappijen. Blijkbaar was dat idee al eerder geopperd in de VS, meer dan vijftien jaar geleden, maar ik blijf ervan overtuigd dat het een oplossing kan zijn. Externe accountants worden door verzekeringsmaatschappijen geselecteerd en naar bedrijven gestuurd om de jaarrekening te controleren en de organisaties betalen een verzekeringspremie, in plaats van accountant fees.



Cultuurverschillen

De cultuurverschillen op kantoor tussen Nederland en Frankrijk zie ik natuurlijk regelmatig. Nu EY Frankrijk en EY Nederland deel uitmaken van dezelfde EY-regio, heb ik een goeie positie om dat te aanschouwen. De Franse inventiviteit en de snelle acceptatie van sterke leiders in een Franse cultuur staat nog wel eens haaks op onze poldercultuur en onze gelijkheidsdrang. Ik weet niet wat beter is, maar ze zijn niet altijd makkelijk te verenigen in één organisatie, kijk maar naar Air France-KLM. Fransen denken eerder in macht en invloedstructuren, het opbouwen van relaties, het aftasten op welke golflijnen mensen zitten, terwijl Nederlanders van hoog tot laag, zonder taboe of diplomatie alle problemen bespreekbaar willen maken met iedereen, om zo snel mogelijk een pragmatische oplossing te implementeren. Dat botst nog wel eens, maar EY heeft met zijn maatschapscultuur een sterke traditie om via consensus naar effectieve oplossingen te komen.

Ondanks de demonstraties en stakingen blijft het goed leven in Frankrijk, met ruime mogelijkheden voor sport, cultuur en gastronomie. Er is hier alles: bergen, zee, meren, mooie steden, schitterende landschappen en vrolijke, aardige mensen die je graag laten meedelen in hun tafelkunsten en tradities. Parijs blijft toch de mooiste stad ter wereld, met op elke hoek van de straat een mooie verrassing. Ik had nooit verwacht, toen ik hier in 1995 aankwam, dat ik dat als stugge Noord-Hollander nu zou kunnen zeggen!

Zet medewerkers in het groen

De werkvloer heeft baat bij meer planten, blijkt uit onderzoek. Volop reden om personeel in het groen te zetten.

Een slimme ondernemer adverteerde in de eerste maand van januari met een stevige boom voor op kantoor, om het verlies van de inmiddels vertrouwde kerstboom te compenseren. Vier keer per jaar een plens water is genoeg, aldus Wout.eu. Maar er zijn meer redenen om oog te hebben voor de groenvoorziening binnen uw bedrijf. In 2019 deed Wageningen Environmental Research, samen met gespecialiseerd onderzoeksbedrijf Fytagoras, onderzoek naar de meerwaarde van planten bij bedrijven en zorginstellingen (te vinden via wur.nl). Daarbij werden werkplekken met en zonder planten vergeleken met hulp van sensoren, om fysieke verschillen in het binnenklimaat te bepalen. Ook werden medewerkers bevroegd over hun werkplek, het binnenklimaat, de werksfeer, hun gemoedstoestand, welzijn en gezondheid. Bovendien namen de onderzoekers concentratietesten af en werden metingen gedaan naar het stresshormoon cortisol bij de deelnemers.

Genoeg reden voor meer planten op de werkplek, aldus de onderzoekers. Zo is de relatieve luchtvochtigheid in ruimten met

planten gemiddeld zo'n vijf procent hoger dan in ruimten zonder planten. Ook ervaren medewerkers de temperatuur in een ruimte met planten minder snel als te warm of te koud, vinden ze hun werkplek duidelijk aantrekkelijker en is hun gemoedstoestand door de aanwezigheid van planten positiever. Soms blijken ze zelfs buiten werktijd minder te piekeren over hun werk en zijn ze door de beplanting meer tevreden over hun eigen functioneren dan daarvoor. Ook niet onbelangrijk: ze melden zich aanmerkelijk minder vaak ziek, gemiddeld ruim anderhalve ziektedag minder per medewerker per jaar. Volop reden dus om te investeren in een groen binnenklimaat op de werkvloer, aldus de onderzoekers, die nog vervolgonderzoek doen naar de daadwerkelijke business case. Ondertussen kunt u alvast op weg gaan naar het tuincentrum.



Vitamine A: podcast voor accountants

De vernieuwde website Accountant.nl is vanaf januari gestart met een serie podcasts voor accountants en financials, onder de titel Vitamine A.

In elke aflevering spreekt host Sven Budding met gasten over het nieuws in accountantsland, over waardevolle inzichten en originele visies op actuele thema's. De afleveringen van Vitamine A zijn te vinden via de podcast-button bovenaan de website. Daarnaast worden de podcasts beschikbaar gesteld via reguliere podcast-kanalen (SoundCloud, iTunes, Spotify).

