

Eerbetoon aan de vrouwelijke accountant en hoe verder?

Beroemde mannelijke accountants hebben hun sporen achtergelaten. De vergaderzalen van het NBA-gebouw zijn naar hen vernoemd. Zalen waar inhoud wordt besproken, waar wordt vergaderd en waar PE-uren worden behaald. De foyer was tot voor kort nog naamloos, maar zeker niet minder belangrijk.

Monika Bankert

Is dat immers niet de plek waar je contacten legt en onderhoudt, waar in een informele setting argumenten worden uitgewisseld en besluitvorming plaatsvindt? De broedplaats van ideeën en samenwerking. De verbinding met alle zalen. Het hart van de NBA kon niet langer anoniem blijven en had net zo goed recht op een passende naam. De naam van een vrouwelijke accountant.

Op 26 juni van dit jaar deed de NBA een oproep aan haar leden om namen voor te stellen van vrouwelijke accountants naar wie de foyer vernoemd zou kunnen worden. Een selectiecommissie maakte vervolgens een definitieve keuze, die tijdens de [feestelijke vernoeming op 15 oktober 2019](#) bekend werd gemaakt. Reden voor een kort overzicht van de historie van vrouwen en diversiteit binnen ons beroep, de stand van zaken in het heden en een vooruitblik op de toekomst van ons vak. Een toekomst die de gekozen naamgeefster voor ogen had.

Mannenberoep ontstaan in een mannenwereld

Het accountantsberoep is één van de oudste beroepen ter wereld. Zoals we hebben kunnen lezen in het boek *Sapiens* van Yuval Noah Harari, is de eerste naam die verschijnt op een kleitablet die van een boekhouder annex accountant. Niet van een profeet of koning. Of dit zijn eigen naam betreft, of de naam van de beroepsgroep weten we niet. Deze kleisteentablet met een geschatte leeftijd van 5.000 tot 5.400 jaar oud is gevonden bij de stad Uruk. De tablet bevat een afbeelding van gerst, gevolgd door 'hoeveelheidstekens'. Daaronder staan tekens voor het aantal verstreken maanden. Het is 'ondertekend' met het pensymbool en de naam Kushim. Het desbetreffende Soemerische schrift is ontstaan op de transitie naar een nieuw menselijk samenlevingssysteem, te weten het paternalisme. Het verving de uitdijende steentijdgroepen die hun nomadische bestaan door landbouw hadden opgegeven.

'Wij leven nog steeds in paternalistische samenlevingen.'

Op het moment dat metalen wapens en bezit werden uitgevonden, verrees de mannenmaatschappij. Paternalistische samenlevingen waarin de regels van de vechtkracht-sterkste of de economisch sterkste gelden. Vrouwen hadden minder rechten of werden, net zoals het vee en de aarde, als bezit beschouwd. Zij deden bijna nooit mee in de buitenwereld. Wij leven nog steeds in paternalistische samenlevingen. Vrouwen, en ook veel mannen aan de onderkant van de paternalistische apenrots, mogen zich gelukkig prijzen dat onze overheden voor een groot deel de scherpe kantjes hebben verwijderd van het economische, juridische, fysieke, culturele en religieuze machtsmisbruik. Zodat dat vrouwen de laatste tientallen jaren redelijk gelijkwaardig mee mogen doen in de mannelijke buitenwereld.

Dat was nog niet zo toen in 1883 het eerste Nederlands accountantskantoor werd opgericht door vijf mannelijke boekhouders. Het duurde even voordat vrouwen werden toegelaten tot het beroep. Sommigen volgden de opleiding, maar mochten geen examen doen. Mejuffrouw J. Schukking was het eerste ingeschreven vrouwelijke lid van het NIVA, in 1911. Toch blijft het beroep jarenlang voornamelijk een mannenclub. In 1992, het jaar waarin ik mijn RA-titel behaalde (overigens hetzelfde jaar waarin onze naamgeefster RA werd), was slechts 1,8 procent van de RA-titeldragers vrouw.

Geen spierkracht-obstakels die dit lage percentage verklaren, wel culturele barrières. Logisch, als de overgrote meerderheid van je collega's mannelijk is. Zij bepaalden de bedrijfscultuur waarin traditioneel mannelijke waarden als competitie en status de boventoon voerden. Ik herinner me dat het lunchpraatje meestal over de bedrijfsauto ging. Vier dagen werken per week voor afgestudeerde accountants was in 'mijn' tijd een echt voorrecht. Het mocht, omdat er ook mannelijke professoren waren die vier dagen per week werkten.

Diversiteit anno 2019

Hoe is het nu? In 2018 is het aandeel vrouwen in het NBA-register toegenomen naar ruim 21 procent. De trend is onomkeerbaar de goede kant op, maar wordt toch ervaren als te laag, onder andere gezien de aard van het werk: organiseren, analyseren, communiceren en werken in teams.

Nieuwe termen doen opgang, zoals 'diversiteit' sinds het einde van de vorige eeuw en 'inclusiviteit' vanaf het begin van deze eeuw. Beide termen komen naast of in plaats van emancipatie, waarbij diversiteit in eerste instantie het tegengaan van discriminatie van mensen met een andere culturele achtergrond betrof. Inclusiviteit ging over discriminatie van gehandicapte mensen. Emancipatie had in het begin betrekking op bevrijding en gelijke rechten voor slaven. Later werd de term emancipatie ook gebruikt voor het verkrijgen van gelijke rechten van aanhangers van andere geloven dan de staatsgodsdienst, en voor homoseksuelen en vrouwen.

Diversiteit is nu een term voor gelijkwaardige deelname van allen op de arbeidsmarkt. Juist voor mensen die buiten de bestaande meerderheid vallen, waaronder ook leden van de LGBTIQ+ gemeenschappen en ouderen.

Het 'samenwerkingsmotto' van dit huidige tijdperk is 'inclusief' in de breedste betekenis van het woord. Het betekent dat iedereen mag meedoen, met behoud van eigen identiteit. Dat je je niet hoeft aan te passen aan de cultuur van de meerderheid. Dat je wordt gewaardeerd om wie je bent in je eigen uniciteit. Dat je daarmee een afwijkende en daarom zinvolle bijdrage kan leveren aan de activiteiten van de organisatie. Inclusiviteit betekent dat vrouwen hun vrouwelijke eigenschappen mogen laten zien en dat ze niet hoeven te opereren als een namaak-man. Inclusiviteit zal leiden tot cultuurveranderingen in organisaties.

Meer diversiteit en inclusiviteit zijn onderdeel van de toekomstvisie van ongeveer elke sector, zo ook de accountancy. De 21 procent vrouwelijke beroepsgeenoten is een flinke stijging ten opzichte van 1992, maar nog altijd een stuk onder het streefcijfer van 30 procent dat door veel organisaties en de overheid wordt gehanteerd. Het is een moeizaam proces om de werkomgeving, cultuur en het daarbij behorende imago aantrekkelijk te maken voor vrouwen. Hoe kunnen we dit veranderen?

Versluierde diversiteitsvisie in interim rapport CTA

Diversiteit is niet het hoofdonderwerp van de door minister Hoekstra in het leven geroepen Commissie Toekomst Accountancysector (CTA). Op 1 oktober publiceerde de CTA de interim bevindingen van haar onderzoek naar beantwoording van de vraag: 'hoe kan beter worden geborgd dat de accountant op een adequate wijze doet wat op grond van zijn publieke taak van hem wordt verlangd' (de zogeheten prestatiekloof).

Toch raakt de commissie impliciet het onderwerp diversiteit en vrouwelijke accountants. Wat is, volgens die interim rapportage, de visie van de CTA op diversiteit in het accountantsberoep?

Alinea 33 uit de samenvatting, alinea 141 uit hoofdstuk 6 'Het accountantsberoep en de accountantscontrole veranderen' en Aanbeveling XIV luiden hetzelfde en bevatten een impliciete hekeling van de huidige, op mannelijke waarden gebaseerde, cultuur: "*Het beroep van accountant moet aantrekkelijker worden. Het doorbreken van de negatieve spiraal waarin de sector lijkt te verkeren, is noodzakelijk. De sector is daarbij eerstverantwoordelijk voor het bieden van een aantrekkelijke omgeving voor potentieel toetredende accountants, daarbij vormen de werkdruk, de work-life balance en de cultuur bij een accountantsorganisatie cruciale factoren.*"

'De CTA constateert dat de sterk hiërarchische structuur de eenvormigheid van medewerkers versterkt.'

Hoe deze drie elementen (werkdruk, work-life balance en cultuur) op dit moment *niet* aantrekkelijk zijn, wordt in het hoofdstuk 9 'Cultuur' van het rapport beschreven. De CTA constateert een cultuur met een sterke budget- en tijdsdruk (als uiting van de commerciële cultuur), een hoge werkdruk en een sterke focus op compliance als uiting van kwaliteit. De sterke focus op compliance als kwaliteitsrichtsnoer lijkt volgens de CTA vooralsnog gestimuleerd te worden in de accountantsorganisaties door te appelleren aan de extrinsieke motivatie met bonussen en malussen. Dit leidt volgens de CTA tot een cultuur van angst voor een review.

Ook constateert de commissie dat de sterk hiërarchische structuur de eenvormigheid van medewerkers versterkt. Dit zag zij bevestigd in haar gesprekspartners gedurende het onderzoek, die voor het merendeel uit blanke mannen bestonden. De CTA stelt dat er stappen zijn gezet om de cultuur te veranderen, maar dat deze nog onvoldoende duurzaam bestendig zijn in de onderliggende aannames van de cultuur.

Verandering 'mannelijke' cultuur is noodzakelijk

Mijn conclusie is dat de 'mannelijke' cultuur, met nadruk op competitie, prestatie en sterke hiërarchie in samenhang met bonus malus systemen, aanleiding geven tot verkeerde prikkels en angst en tot de neerwaartse spiraal van het beroep hebben geleid. Niet alleen dat, het is ook precies de reden waarom de meeste vrouwen zich niet aangetrokken voelen tot het beroep of uitstromen. Vrouwen zijn van nature veelal intrinsiek gemotiveerd om het goede te doen, lees: 'om kwaliteit te leveren'. Daarnaast willen de meeste vrouwen een gezonde work-life balance, zodat zij hun privéleven met hun werk kunnen combineren.

De oplossing van de CTA, om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten voor mensen die voor kwaliteit in plaats van kwantiteit kiezen, vind ik een goed advies. Het is een steun in de rug van vrouwen die nu en in de toekomst in de accountancy willen werken. Incorporatie van de waarden 'kwaliteit', 'samenwerking' en 'inclusiviteit' in de cultuur

zou er toe kunnen leiden dat ons mooie beroep een vak wordt voor iedereen, niet alleen voor een bepaald type mens die uitblinkt in louter mannelijke vaardigheden. Een evenwichtige samenstelling van de beroepsgroep zal de kwaliteit van de sector vergroten en de prestatiekloof verkleinen, is mijn verwachting.

'Evenwichtige samenstelling van de beroepsgroep zal de kwaliteit van de sector vergroten en de prestatiekloof verkleinen.'

Zowel het bouwen van een kwaliteitscultuur, waarin samenwerking boven competitie staat, als het verbeteren van de work-life balance en werkdruk zijn speerpunten om de aantrekkelijkheid van de accountancysector te vergroten. Deze laatste twee zijn niet eenvoudig te realiseren, gegeven het seizoenspatroon van het werk en de veeleisendheid van cliënten. Aangescherpte regelgeving, zoals het opnemen van gezonde werktijden in de beroepsethiek, en innovatie binnen het beroep zouden hierin een rol kunnen spelen.

Bijzondere vrouwen

De vrouwen die eerder zijn voorgedragen als naamgeefster van de NBA-foyer hebben een aantal overeenkomsten. Zij oefenden het beroep uit op hun manier. Zij conformeerden zich niet aan de heersende mannelijke cultuur. Ze waren ondernemend, innovatief en zelfs disruptief.

Degene die met overweldigende meerderheid is gekozen heeft meer dan twintig boeken op haar naam staan, had een eigen uitgeverij en zette een stichting 'Future Finance' op. Zij maakte zich sterk voor een menselijke, rechtvaardige uitoefening van het beroep. Divers, inclusief en tegen machtsmisbruik en misleiding. Met een groot hart droomde zij over een accountantsberoep waarin de menselijke maat zou terugkeren. Helaas is zij veel te vroeg gestorven. Maar zij leeft voort in ons hart, als accountant-rebel en strijdster voor rechtvaardigheid en vernieuwing. Als onafhankelijk denker met een groot hart voor de medemens. En nu in het hart van de NBA. De Brenda Westra Foyer. Symbool voor de menselijke toekomst van ons mooie vak.



De naam 'Brenda Westra Foyer' werd op 15 oktober 2019 onthuld tijdens een feestelijke bijeenkomst bij de NBA. De foyer is in de afgelopen weken helemaal opnieuw ingericht, waarbij ook de receptiebalie is vervangen.

Deel dit artikel

f in  

Monika Bankert is bedrijfseconoom, registeraccountant, interim-manager en waarheidszoeker en schrijfster met een missie. Eerder werkte zij bij PwC, Coca Cola en als zelfstandig interim-manager annex consultant. Momenteel werkt zij 'met een accountantsbril op' aan een boek over natuurlijke en culturele evolutie, om zo bij te dragen aan een betere wereld; ook voor accountants.

GERELATEERD



NIEUWS | 20 januari 2022

Nederland in Europese middenmoot met diversiteit in bestuurskamer

Nederland staat in de Europese middenmoot als het gaat om de benoeming van vrouwen in de top van het bedrijfsleven. →



NIEUWS | 03 januari 2022

Grote bedrijven verplicht meer vrouwen in top aan te nemen

Grote bedrijven zijn vanaf nu verplicht om meer vrouwen in de leiding te benoemen. Een wetsvoorstel om een zogeheten vrouwenquotum of streefcijfer aan te houden... →



NIEUWS | 20 december 2021

NBA haalt eigen diversiteits doelstellingen

De NBA haalt inmiddels de norm dat het eigen bestuur, de commissies en werkgroepen voor ten minste dertig procent uit vrouwen moeten bestaan. →



De podcast voor accountants

NIEUWS | 03 december 2021

Vitamine A: Ook vrouwen hebben de ambitie om topfuncties te vervullen

Vrouwen kijken anders naar een rol als leider binnen organisaties dan mannen. Zelfreflectie is van belang. "Als ik ergens voor ga, wil ik het ook perfect kunnen." →



De podcast voor accountants

NIEUWS | 19 november 2021

Vitamine A: Vrouwelijk leiderschap in de accountancy

Vrouwelijk leiderschap heeft iets dienends in zich en kijkt meer naar het grote geheel en de omgeving. Mannen zijn meer vanuit het hoofd werkzaam en vrouwen meer... →