

Uitbundige kleding ABBA moest van accountant

De Zweedse popgroep ABBA, zeer succesvol in de jaren zeventig en tachtig, maakte recent een bescheiden comeback. De hernieuwde aandacht voor de Zweedse formatie bracht ook zaken aan het licht die eerder niet bekend waren. Zoals de rol die hun accountant speelde bij de uitbundige outfits van het muzikale viertal.

De Zweedse fiscus accepteerde destijds dat alleen kledingstukken die niet bestemd waren om normaal te dragen, als bedrijfskleding mochten worden opgevoerd. Dus adviseerde de accountant van bandleden Agneta, Benny, Björn en Anni-Frid om zich op het podium te steken in zeer uitbundige kledij, die eigenlijk bedoeld was als verkleedmateriaal voor het theater. Dat resulteerde in de beroemde glimmende laarzen met plateauzolen, bontgekleurde tuinbroeken, hotpants en andere opmerkelijke outfits.

Bandlid Björn Ulvaeus erkende later dat de groep eigenlijk voor aap stond in de bonte kledij. "Geen enkele artiest was destijds beroerder gekleed dan wij." Maar de fiscus accepteerde het opvoeren van de outfits als bedrijfskleding daardoor wel. Gezien de enorme belastingdruk in Zweden, die toen tot meer dan honderd procent kon oplopen, was elke aftrekpost meegenomen.



Ondanks de bemoeienis van de accountant kwamen enkele bandleden later alsnog in aanvaring met de Zweedse fiscus. Ulvaeus werd verdacht van belastingontduiking maar vrijgesproken. Ook mede-bandlid Benny Andersson hield de fiscus met succes van het lijf. Naar verluidt verdiende ABBA in de jaren dat de band succesvol actief was, tussen 1972 en 1983, meer dan twee miljard dollar.

Accountancy en administratie niet in trek bij Nederlandse alumni



Bij Nederlandse afstudeerders die actief zijn op LinkedIn, zijn accounting, product management en administratieve beroepen het minst in trek. Minder dan één procent kiest voor zulke beroepen.

Met behulp van LinkedIn's Alumni Search bracht beslist.nl de populairste studierichtingen en werkvelden in kaart. De meeste alumni gaan na hun studie werken in *business development* (16,5 procent), het onderwijs (10 procent), de grote industrie en de zorg (beide 9 procent).

Ook werd onderzocht welke van de veertien grootste Nederlandse universiteiten de meeste ondernemers hebben voortgebracht, tussen 1950 en het afgelopen collegejaar. Afgezet tegen het aantal studenten per universiteit, scoort de Open Universiteit het hoogste. Ruim vier procent van alle alumni van deze universiteit is een eigen onderneming begonnen. Ook relatief veel oud-studenten van Tilburg University en de Erasmus Universiteit kozen voor het starten van een eigen onderneming.

Qua absolute aantallen hebben de Universiteit van Amsterdam, de Universiteit Utrecht en de Rijksuniversiteit Groningen de meeste ondernemers opgeleid. Dit zijn ook de universiteiten in Nederland met de meeste studenten. De afgelopen zeventig jaar waren opleidingen op het gebied van economie en bestuur het populairst.



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde. Dit keer: Jelte Waardenburg, executive director compliance lead digital transformation and innovative platforms bij Global Investment House Vontobel in Zürich.

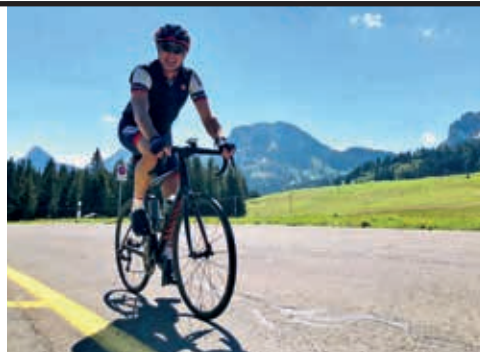
‘Na een tijdje gaat het kriebelen’

“Mijn eerste kennismaking met werken in het buitenland bestond uit vier maanden op het PwC-kantoor in Kaapstad, Zuid-Afrika. Dat beviel uitstekend. Toch duurde het vijf jaar voor ik opnieuw naar het buitenland ging. In de tussentijd had ik het druk met mijn RA-opleiding, maar in mijn achterhoofd lonkte het perspectief van een langer buitenlands avontuur. De eerst keer was ik als junior gegaan, een tweede keer wilde ik met meer ervaring die sprong wagen. In 2006 kreeg ik de kans om voor PwC naar Sydney te gaan.”

“Het is voor een buitenlander lastig om door te groeien, heb ik gemerkt. Het eerste obstakel is de tijd die je er blijft. Oorspronkelijk zou ik voor twee jaar gaan. Dat is eigenlijk te kort. De eerste maanden heb je nodig om alles te leren en de laatste zes maanden ben je alweer aan het afbouwen. Het tweede nadeel is dat je niemand kent. Je Australische collega haalt via zijn eigen netwerk nieuwe klanten binnen en bewijst zo zijn waarde voor de organisatie. Toen ik aangaf dat ik langer wilde blijven, veranderden de verhoudingen. Het werd voor collega’s ineens zinvoller om tijd in mij te investeren. Ik had ook het geluk dat mijn klanten vooral grote banken waren. Die zorgden voor veel aanvullende opdrachten. We groeiden hard in Sydney. Ik was *at the right place at the right moment*. Zo kon ik toch promotie maken.”

Bange verhalen

“Na drie jaar brak de kredietcrisis uit. Gelukkig hadden we daar in Australië minder last van dan de rest van de wereld. We zaten hier veilig. Als ik familie en vrienden sprak, hoorde ik bange verhalen. De beslissing om langer te blijven maakte ik samen met mijn vrouw. We hebben dezelfde hang naar vrijheid en flexibiliteit. Een huis kopen deden we daarom niet. Het is fijn om ergens te wortelen, maar het beperkt je in je mogelijkheden. Dat we langer bleven gaf wel rust. We hoefden niet meer achter elkaar alles te zien wat het land te bieden heeft. Uiteindelijk hebben we negen jaar in Australië gewoond. Onze twee kinderen zijn daar ook geboren. Als executive manager group audit van Westpac Bank - ik was



overgestapt naar de grootste klant van PwC - kwam ik regelmatig in Singapore. Ik was gevraagd om daar een riskfunctie op te zetten. We waren benieuwd hoe het was om daar te wonen met twee kinderen. Voor ons en de kinderen pakte het geweldig goed uit. Het is een beslissing die misschien niet iedereen kan volgen. Je hebt het immers goed voor elkaar in Australië. Waarom zou je alles op het spel zetten? Maar voor ons voelt dat natuurlijk. Na een tijdje gaat het kriebelen.”

Vertrouwen

“Twee keer volgde mijn vrouw mij naar het buitenland, nu is het andersom. Sinds een jaar wonen we in Zwitserland. Na zes jaar Singapore vroegen we ons af waar de kinderen - twaalf en negen jaar - het beste naar de middelbare school konden gaan. Zwitserland leek ons wel wat. Het lijkt in veel opzichten op Singapore: schoon, veilig en een mooie natuur. Mijn vrouw vond een baan in Zürich. Dat gaf de doorslag. Het was vreemd om de overstap te maken terwijl ik nog geen nieuwe baan had. Aanvankelijk wilde ik mijn werk in Singapore vanuit Zürich voortzetten, maar dat bleek belastingtechnisch niet mogelijk. Als je naar zwaardere functies zoekt, zijn de plekken schaarser en de trajecten langer. En door corona kon ik niet netwerken. Toch had ik er wel vertrouwen in. Dat je in Singapore hebt gewerkt vinden ze hier fantastisch. Ook dat ik mij bezig heb gehouden met *cryptocurrency* en *blockchain pilots* binnen de bank is een grote plus. In mijn huidige baan komen risk en *cryptocurrency* samen. En qua levensfase zitten we in Zwitserland precies goed. Misschien kopen we hier wel een huis.”



Zestig jaar werkzaam in de accountancy

Voormalig registeraccountant Joop Agtereek (77) is al zestig jaar in dienst van Dubois & Co. Hij werkt nog drie dagen per week bij het accountantskantoor, dat vooral actief is in de cultuursector. In september vierde hij er zijn zestigjarig dienstverband.

Agtereek heeft gewerkt met alle partners die ooit aan het kantoor en de voorlopers daarvan verbonden zijn geweest. "Hij is ons wandelend kantoorgeweten, hij let kritisch op wat er gebeurt in en om het kantoor, vooral op onze maatschappelijke en sociale rol", aldus één van de partners van Dubois & Co. Agtereek heeft nog de opkomst van de automatisering meegemaakt, sinds de introductie van de boekhoudmachine in de jaren zeventig. Tien jaar geleden stopte hij met zijn werk in de controlepraktijk. Sindsdien richt hij zich volledig op automatisering, maar hij is wel bezorgd over de teloorgang van de menselijke maat in de accountancy. De afhankelijkheid van de technologie maakt de sector kwetsbaar. "Mijn grootste angst is dat de technologie zo groot wordt dat die niet meer te beveiligen is."

Lees het hele interview met Joop Agtereek op Accountant.nl.

Veel werknemers vrezen voor digitale controle door de baas

Eén op de zes werkenden vreest dat zijn of haar werkgever op afstand laptops en telefoons van werknemers in de gaten houdt. Vooral jongeren vrezen voor digitale controle door hun werkgever.

Dat blijkt uit onderzoek onder ruim elfhonderd werkenden in loondienst. Ondanks de vrees voor controle heeft veertig procent er begrip voor, als blijkt dat die controle door de werkgever noodzakelijk is.

Van de jongere werknemers denkt twintig procent dat hun werkgever bijhoudt wat zij op hun laptop of telefoon doen, als zij vanuit huis werken. Van de zestigplussers is maar vijf procent hier bang voor. Door thuiswerken hebben managers deels de controle over hun personeel verloren. Sommigen proberen dat terug te krijgen via spionagesoftware, of eisen van medewerkers dat die altijd hun camera aan laten staan.

Uren online

Werknemers vrezen ook dat hun werkgever controleert hoeveel uren per dag ze online zijn. Een derde voelt zich dan ook bezwaard als ze de werkdag eerder afsluiten dan normaal. Vrouwen voelen zich daar vaker schuldig over dan mannen. Tegelijk laten meer mannen dan vrouwen om die reden hun laptop langer aan staan, zodat anderen denken dat zij nog aan het werk zijn.

Uit het onderzoek blijkt verder dat een deel van de werkende Nederlanders thuis minder lang pauze houdt dan op kantoor. Vrouwen keren na de lunch sneller terug naar hun thuiswerkplek dan mannen. Liefst 97 procent van de ondervraagden wil geen salaris inleveren voor de garantie dat hun werkgever niet ziet hoe lang ze achter hun laptop zitten.

Ceo's hebben last van 'tsunami aan meningen'

Chief executive officers (ceo's) vinden het managen van alle meningen van stakeholders erg lastig. Het goede nieuws is dat zij wel meer openstaan voor feedback.

Bij het oplossen van grote maatschappelijke vraagstukken, zoals de klimaatverandering, wordt ook steeds nadrukkelijker naar de top van ondernemingen gekeken. Dat gebeurde dit voorjaar bijvoorbeeld met Shell, dat een tik op de neus kreeg nadat de milieubeweging een rechtszaak was begonnen. Aandeelhouders willen rendement en groei, maar tegelijk ook een duurzaam opererende organisatie.

Ook de toegenomen polarisatie in de samenleving maakt dat ceo's veel druk ervaren, zo blijkt uit onderzoek van *headhunter*

Egon Zehnder onder duizend topbestuurders van grote bedrijven wereldwijd. Volgens het executive searchbureau voelen ceo's zich als "in het centrum van een alsmat luidere en steeds meer uiteenlopende tsunami aan meningen". De bestuurders vinden het managen van de meningen van stakeholders in een snel veranderende wereld buitengewoon lastig.

Uit het onderzoek blijkt ook dat topbestuurders meer dan vroeger openstaan voor *feedback*, van collega's, mentoren, collega-ceo's en adviseurs. Ze vragen zich vaker af of ze voldoende weten om een beslissing te nemen, zijn zich meer bewust van hun eigen bias bij onderwerpen en staan dus open voor andere meningen. Meer over het onderzoek is te vinden op egonzehnder.com.