

AA'S BIJ BIG FOUR-KANTOREN

'Best of both worlds'

AA's die werken bij een big four-kantoor: het zijn er niet veel, maar ze zijn er wel. Hoe is om bij zo'n kantoor te werken en voornamelijk RA's als collega te hebben? Zijn er cultuurverschillen? En niet onbelangrijk: verdient een RA beter dan een AA, ongeacht of ze hetzelfde werk doen? Vier ervaringen.

TEKST ADRIE BOXMEER | BEELD CORBIS

AA's bij big four-kantoren moeten met een kaarsje worden gezocht. Bestudering van het ledenbestand van de NOvAA leert dat van de bijna 6.700 leden slechts 3,5 procent bij de big four op de loonlijst staat (zie tabel). Een verwaarloosbaar aandeel, dat echter uitgesplitst naar kantoren wel enkele opmerkelijke verschillen laat zien. Zo werkt van het big four smaldeel binnen de NOvAA verreweg het grootste gedeelte bij Deloitte (een derde), gevolgd door Ernst & Young (een kwart), KPMG (een vijfde) en PwC (een zesde).

We legden vier AA's een aantal vragen voor over hun carrière en ambities. Twee mannen, twee vrouwen, twee in het westen, twee in het zuiden: Martin Kleijn (52) werkzaam bij KPMG in Den Haag, Jacques Stoop (55), in dienst van Deloitte en actief in Breda, Pauline Deelen-Aarts (36) die op de loonlijst staat van PwC en actief is in Den Haag, en Wendy Driessens (eveneens 36) die bij Ernst & Young in Venlo werkt.

FUSIES

De eerste vraag: hoe bent u als AA bij een big four-kantoor terechtgekomen, is strikt genomen op Martin Kleijn en Jacques Stoop niet van toepassing. Want feitelijk

PAULINE DEELEN-AARTS: 'IK HEB STAGE GELOPEN BIJ EEN KLEIN KANTOOR. IK VOORZAG DAT ER DAAR MINDER MOGELIJKHEDEN TOT DOORGROEI WAREN.'



Jacques Stoop,
Deloitte



Martin Kleijn, KPMG

AA'S BIJ DE BIG FOUR: EEN ZELDZAAMHEID

In totaal zijn er 6.694 AA's. Daarvan werken er bij big four-kantoren: 234 (3,5 procent).

Deloitte:	84	(35,9%)
Ernst & Young:	63	(26,9%)
KPMG:	47	(20,1%)
PwC:	40	(17,1%)

JACQUES STOOP: 'IK HEB ABSOLUUT GEEN BELANGSTELLING VOOR HET UITVOEREN VAN CONTROLES, DIRECT CONTACT MET KLANTEN IS VOOR MIJ DE SJEU VAN HET WERK.'

zijn in hun geval de big four bij hen terechtgekomen. Martin Kleijn: "Ik ben na mijn opleiding bij een klein kantoor gaan werken. Daar ben ik al die tijd gebleven. Alleen is dat inmiddels geen klein kantoor meer, maar na vele fusies onderdeel van KPMG."

Ook Jacques Stoop heeft zo'n ervaring. "Drieëndertig jaar geleden ben ik begonnen bij de Nederlandse Accountantsmaatschappij. Twintig jaar geleden ben ik afgestudeerd als AA. Al die tijd beviel het me uitstekend op dit kantoor. Dat komt door de gevarieerde klantenportefeuille en het afwisselende werk, variërend van samenstelopdrachten tot het geven van advies. Verder biedt de organisatie voldoende mogelijkheden om door te groeien, onder meer op vaktechnisch gebied. Daarom werk ik hier nog steeds, ook al is het inmiddels onderdeel geworden van Deloitte."

BEWUSTE KEUZE

Voor Pauline Deelen-Aarts was haar studententijd bepalend voor de keuze van werkgever. "Ik zat op de heao in het bestuur van de studievereniging, waardoor ik

vaak over de vloer kwam bij de grotere accountantskantoren om workshops te regelen over onderwerpen waar we graag meer over wilden weten. Zo kwam ik ook bij PwC. Op een bepaald moment vroegen ze of ik wilde komen werken."

Wendy Driessens kwam via een wervings- en selectiebureau ruim twaalf jaar geleden bij Ernst & Young terecht. "Het was een vacature voor een beginnend assistent die de ambitie had om AA te worden."

De beslissing om als AA voor een big four-kantoor te werken was bij de twee dames dus een bewuste keuze. Deelen-Aarts: "Ik heb stage gelopen bij een klein kantoor. Ik voorzag dat er daar minder mogelijkheden tot doorgroei waren." Ook Driessens maakte deze afwijking. Ze voegt eraan aan toe dat ze zich sowieso 'prettiger voelt' binnen een grote organisatie. "Enerzijds omdat er meer ontwikkelingsmogelijkheden zijn op bijvoorbeeld het gebied van vaktechniek, maar ook op het persoonlijke vlak. En binnen een groot kantoor heb je veel meer variatie in de cliëntenportefeuille dan bij een klein kantoor."

SAMENSTELOPDRACHTEN

Een groot gedeelte van de werkzaamheden van het vier-tal bestaat uit samenstelopdrachten. Martin Kleijn voert deze opdrachten met name voor ondernemers, stichtingen en verenigingen. Ook verzorgt hij de vermogensadministraties van particulieren. Daarnaast besteedt hij een behoorlijk deel van zijn tijd aan controleopdrachten. Wendy Driessens en Jacques Stoop treden ook op als adviseur van het mkb.

Stoop: "Ik heb absoluut geen belangstelling voor het uitvoeren van controles. Door mijn samenstelwerkzaamheden heb ik veel meer direct contact met klanten. Dat is voor mij toch de sjeu van het werk."

Driessens begeleidt ook beginnende assistenten binnen het kantoor. Pauline Deelen-Aarts geeft als manager leiding aan een team dat behalve administratieve dienstverlening en samenstelopdrachten ook de aanpak van de inkomsten- en de vennootschapsbelasting verzorgt. Daarnaast is zij binnen haar afdeling verantwoordelijk voor recruitment. Dientengevolge voert ze selectiegesprekken.

GELIJKE BETALING

De AA's nemen geen andere positie in dan de RA's op hun kantoor. Dat geldt soms ook niet alleen wat betreft het werk, maar bij KPMG en Deloitte ook voor vaktechnische bijscholing. Martin Kleijn en Jacques Stoop: "Bij ons vinden regelmatig bijeenkomsten plaats waar AA's en RA's broederlijk naast elkaar zitten om op de hoogte te worden gebracht van de



Pauline Deelen-Aarts,
PwC



Wendy Driessens,
Ernst & Young

laatste ontwikkelingen binnen het vak.”

Uiteraard doen op alle kantoren RA's wel meer controle-opdrachten dan AA's. Maar voor de rest geldt bij alle vier kantoren het adagium: bij het verrichten van gelijk werk hoort een gelijke betaling.

Volgens Pauline Deelen-Aarts is dat echter een theoretische kwestie. “Daar AA's en RA's doorgaans ander werk doen, is ook de beloning verschillend, waarbij de AA's minder verdienen.” Net zo goed als dat op alle kantoren AA's voor hun werkzaamheden ook minder in rekening brengen dan hun collega-RA's.

KPMG kende in het verre verleden een eigen AA-divisie. Martin Kleijn: “Dit was een afzonderlijk bedrijfsonderdeel met een eigen management en een eigen netwerk van veertig kantoren. Maar uiteindelijk is dit netwerk geïntegreerd in de rest van KPMG, waardoor veel verschillen tussen AA's en RA's werden opgeheven.”

GEZONDE STRIJD

Is er een echte RA-cultuur bij u op kantoor? De twee mannen geven aan dat die bij hen niet bestaat. Hooguit ontstaan er verschillende groepjes omdat mensen die veel met elkaar samenwerken ook vaker met elkaar optrekken.

Wendy Driessens geeft een afwijkend antwoord: “Bij Ernst & Young bestaat een echte RA-cultuur. We zijn erg gericht op kwaliteitseisen en wet- en regelgeving. Als internationaal opererend kantoor is er veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, samenwerking en het delen van kennis. Aan de andere kant: op het kantoor in Venlo werken tachtig mensen, naar de maatstaven van Ernst & Young is dat een klein kantoor. Dat leidt weer tot een informele sfeer en het veelvuldig betrekken van alle medewerkers bij allerlei activiteiten. Wat dat betreft kun je zeggen dat *the best of both worlds* in ons kantoor zijn verenigd.”

Pauline Deelen-Aarts plaatst een kanttekening: “Natuurlijk merk je verschillen tussen RA's en AA's op de werkvloer. Er is een gezonde strijd tussen beide groepen, al wordt ook veel samengewerkt met alle disciplines binnen ons kantoor. Het contact met de klant is anders. Als AA zit je toch meer naast de ondernemer, terwijl een RA komt controleren.”

GEEN RA WORDEN

Behoeft om RA te worden heeft niemand. Martin Kleijn: “Ik heb die ambitie niet. Overigens heb ik nu al certificerende bevoegdheid. Maar binnen KPMG is het vaak zo dat AA's binnen hun eigen specialiteit, de mkb-praktijk, blijven opereren. Ik vind dat prima.” Ook Jacques Stoop heeft nu al certificerende bevoegdheid. “Maar de vraag is: wil ik daar wel gebruik van maken? Want je kunt natuurlijk niet zo nu en dan een



WENDY DRIESSENS: 'NAAR DE MAATSTAVEN VAN ERNST & YOUNG IS VENLO EEN KLEIN KANTOOR, DAT LEIDT TOT EEN INFORMELE SFEER.'

controle uitvoeren. Dat moet dan een groot deel van je werkzaamheden worden. Dat trekt me niet.” Pauline Deelen-Aarts vindt het feit ‘dat je als AA veel breder bezig bent en veel meer kan meedenken met de klant’ voldoende reden om toch vooral geen RA te worden.

PARTNER

Wat is het maximaal haalbare voor een AA binnen een big four-kantoor? Unisono klinkt het: partner worden. Daar zijn bij alle kantoren voorbeelden van. Hebben de vier AA's ook de ambitie om partner te worden? Het antwoord op deze vraag klinkt al wat minder eensluidend. Alhoewel, drie van de vier zijn redelijk eensgezind: geen behoefte aan. Jacques Stoop: “Ik geef nu al als manager leiding aan een team. Dat geeft me veel voldoening en dat vind ik voldoende.”

Pauline Deelen-Aarts noemt deels zakelijke redenen en deels privéredenen waarom ze het partnerschap niet ambieert. “Als partner heb je meestal minder intensief contact met je klanten. Dat zou ik zeker missen. Een partner is meer op strategisch niveau bezig. Naast het directe klantcontact houd ik me bezig met recruitment en planning en heb ik ook voldoende tijd om mensen te coachen.”

Daar heeft ze ook nog een persoonlijk argument. “Als partner heb je vaak drukker werkweken. Ik kies er op dit moment heel bewust voor om meer thuis te zijn voor de kinderen. Ik ben drie jaar geleden manager geworden toen ik al kinderen had. Ik ben toen zeventig procent gaan werken. In de praktijk betekent dit van januari tot en met juni vier dagen per week en van juli tot en met december drie dagen per week. PwC is daar gelukkig heel flexibel in.”

Het dissidente geluid komt uit de mond van Wendy Driessens. Want ondanks dat ook zij jonge kinderen heeft, laat ze weten dat ze zeker wil doorgroeien tot partner. “Bij Ernst & Young zijn er diverse programma's gericht op het waarmaken van de ambities van vrouwelijke collega's. Dat heeft er toe geleid dat ik meer ben gaan werken toen onlangs ook de jongste met school is gestart.” □

MARTIN KLEIJN: 'BINNEN KPMG BLIJVEN AA'S VAAK BINNEN HUN EIGEN SPECIALITEIT, DE MKB-PRAKTIJK, OPEREREN.'