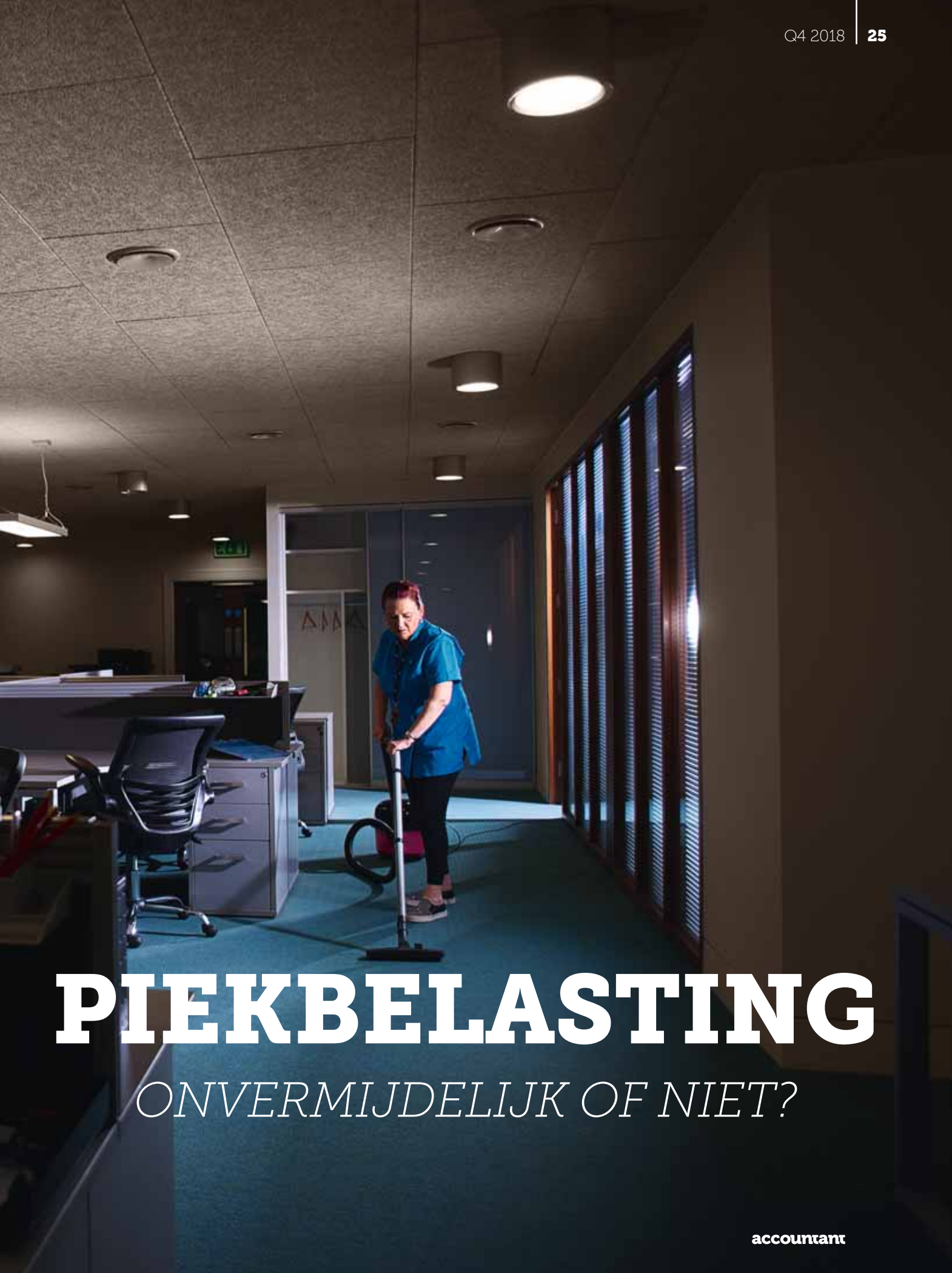


THEMA: *PIEK*

Tekst: Adrie Boxmeer Beeld: iStock





PIEKBELASTING

ONVERMIJDELIJK OF NIET?

*Piekperiodes in de controlepraktijk, ze lijken onvermijdelijk.
Maar klopt dat wel? “Het zou al helpen als mensen het gevoel hebben
dat ze invloed uitoefenen op hun eigen situatie.”*

Piekdrukke in de eerste helft van het jaar had voor accountants in de controlepraktijk lang dezelfde onvermijdelijkheid als het weer. Je kunt je opwinden over dagen onafgebroken regen, maar daarmee wordt het niet droog. Langzamerhand ontstaat er echter een kentering. Die wordt deels bepaald door de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers hun aantrekkelijkheid ten opzichte van de concurrentie moeten verhogen.

In mei presenteerden NBA Young Profs en Nyenrode hun onderzoek naar de opvattingen van young professionals over het accountantsberoep. Belangrijk onderdeel van deze enquête was de (te) hoge werkdruk en de negatieve impact op de kwaliteit van de werkzaamheden. Dat ging over werkdruk, niet over piekbelasting. Of zijn dat twee kanten van dezelfde medaille?

Onderzoeker Marlies de Vries van Nyenrode wijst op een ‘verontrustende tabel’ in het onderzoek. “We vroegen de respondenten hoe zij zich voelden aan het begin en aan het einde van het afgelopen *busy season*. Ze konden dat aangeven op een schaal van 1, opgebrand, tot 7, energiek. De scores vertaalden we in een stoplicht. Groen: positief, oranje: neutraal maar aanleiding voor nadere aandacht, rood: zorgwekkend. Dat aan het einde van het *busy season* de score rood uitsloeg, was te verwachten. Alarmerend vonden we dat het aan het begin van de drukke periode niet groen was, maar oranje. Dus de meesten voelden zich aan het begin al niet meer volledig fris.”

APPELS

De Vries werkte zelf veertien jaar als openbaar accountant. “Vroeger was er meer afbakening tussen een drukke en een rustige periode. Bovendien was rustig ook echt rustig, want er waren weinig overuren. Ik denk dat het door alle ontwikkelingen binnen het vak drukker is geworden.”

De respondenten bij big four-kantoren werken in de drukke periode gemiddeld 55 uur per week (geschreven en ongeschreven uren), bij middelgrote en kleine kantoren is dat 51 uur. Voor alle kantoren levert het een gemiddelde werkweek van 53 uur op in het *busy season*, in het ‘normale’ seizoen zijn dat 42 uur. Tel daarbij zeven

uur per week op voor studie en het leidt tot werkweken van zestig uur in het drukke seizoen en 49 uur in de rustige periode. En dat terwijl de respondenten een arbeidscontract hebben voor 32 uur per week plus de mogelijkheid om acht uur te studeren: een totale wekelijkse belasting van veertig uur.

Conclusie: jonge accountants hebben het druk, niet alleen in de piekperiode, maar ook daarbuiten. Hieraan moet iets gebeuren, vindt De Vries, al is dat niet eenvoudig. “Stimuleren dat je medewerkers gezond leven is aardig, maar niet voldoende. Appels neerleggen in het bedrijfsrestaurant lost het probleem niet op.”

Wat dan wel? “Het helpt als medewerkers zelf de ruimte krijgen om de tijd te plannen die écht nodig is voor een opdracht.”

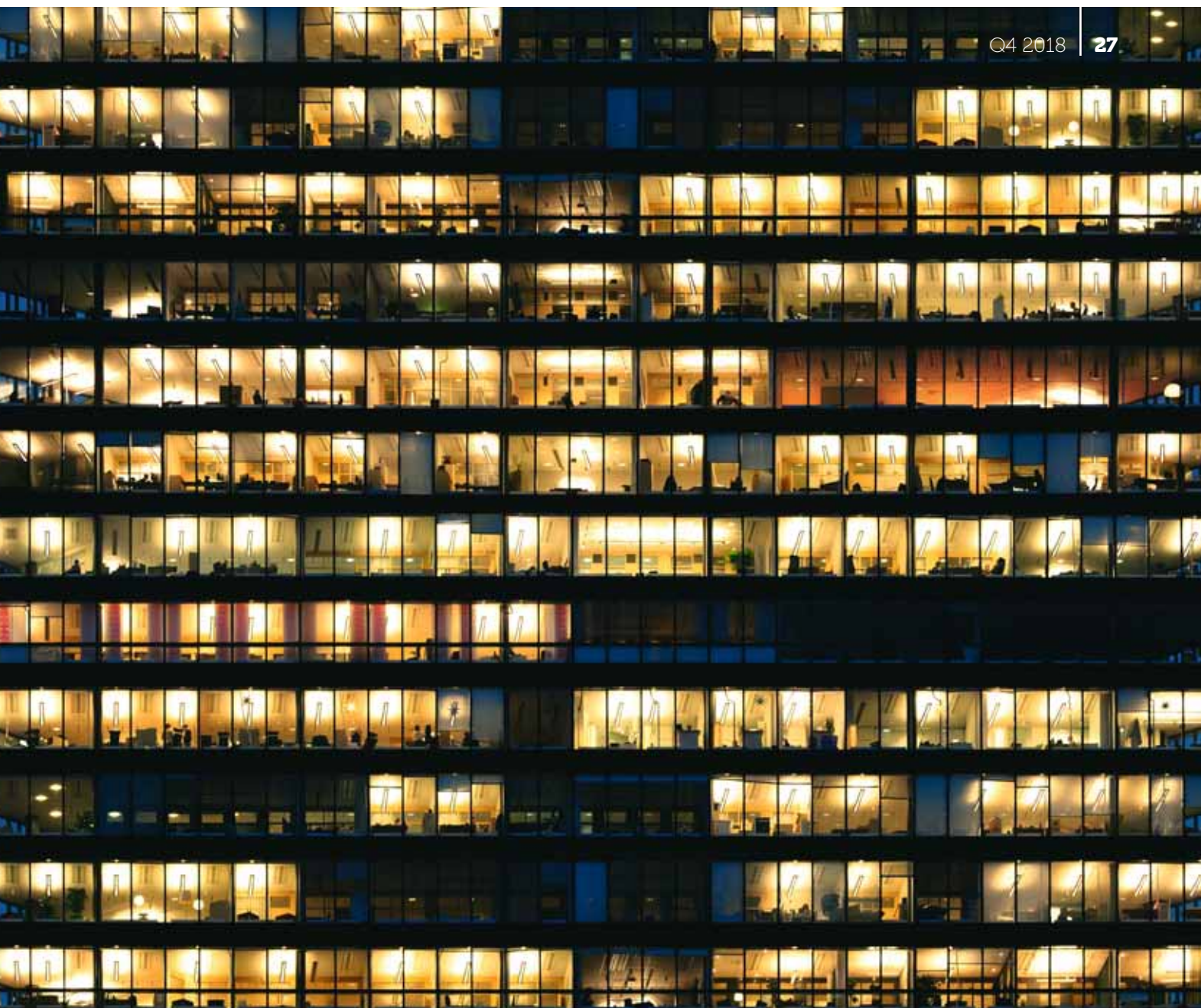
OOG VOOR INDIVIDU

We peilen de meningen in de beroepspraktijk, bij EY en De Jong & Laan. Kelly Adams (27) werkt drie jaar bij EY in Utrecht, Jaap de Jong (39) werkt in dezelfde vestiging als partner in de controlepraktijk. Ook is hij verantwoordelijk voor hr-vraagstukken in de kantoren Utrecht, Zwolle, Groningen en Arnhem.

Adams werkt van mei tot en met maart om en om 32 uur en veertig uur per week, soms twee tot vier uur extra om iets af te ronden. Van januari tot en met april werkt ze zo’n vier tot zes uur bovenop haar contracturen. De Jong werkt gemiddeld 45 tot vijftig uur. Gedurende drie weken tijdens de piekdrukke is dat maximaal 55 uur. Voordat die extra drukke tijd aanbreekt, neemt hij eerst twee weken vakantie.

Volgens De Jong is er de laatste jaren veel veranderd. “Er is meer oog voor individuele omstandigheden, ook in het *busy season*. Wie moet er eerder naar huis, bijvoorbeeld vanwege de kinderen? Ik breng een paar dagen per week mijn kinderen naar school, voordat ik begin. Ook sport ik één ochtend eerst een uurtje. Ik ga dan vaak wel door tot half zes of zes uur. Ook werk ik zo’n drie avonden in de week thuis nog één tot twee uur.”

Adams: “Ik heb, in het tweede jaar dat ik bij EY werkte, aangegeven dat ik één keer in de twee weken een vrijdag vrij wilde. Ik werk nu dus negentig procent. Voor mij



'VROEGER WAS ER MEER AFBAKENING TUSSEN EEN DRUKKE EN EEN RUSTIGE PERIODE.'

hebben piekbelasting en werkdruk niet zoveel met elkaar te maken. In een drukke periode hoef je geen werkdruk te voelen, als je werkt in een fijn team met fijne collega's. Dat kan heel inspirerend zijn."

GEEN ZZP'ERS

Kantoren hebben een aantal mogelijkheden om de werkbelasting tijdens de piekperiode te beïnvloeden.

Zoals klanten stimuleren dat ze iets later in het seizoen worden gecontroleerd. Ook het inhuren van zzp'ers is een optie, maar daarvan is EY geen voorstander. De Jong: "Je investeert dan toch in mensen die na een tijdje weer opstappen. Dan steken we ons geld liever in automatisering, waardoor werkzaamheden minder arbeidsintensief worden. Inschakelen van collega's uit onze buitenlandse vestigingen doen we wel regelmatig. Dat kan makkelijk omdat we onze processen wereldwijd hebben gestandaardiseerd. Er ontstaat soms capaciteit in het internationale netwerk door het uitvallen van een opdracht. Die collega's zetten we dan op klanten of sectoren waarmee ze al ervaring hebben. Afgelopen jaar hadden we zo enkele Spanjaarden op de werkvloer."

Die internationale ondersteuning is voor De Jong & Laan geen optie. Egbert Boom (34) en Lisanne Tijink (27) zijn bij dit kantoor controleleiders in Groningen en



Vriezenveen en Mattijs Buitinga is manager hr op het hoofdkantoor in Vroomshoop. Boom werkte tot tweeën-half jaar geleden nog bij EY in Zwolle. “Vanuit mijn woonplaats Beilen betekende dat veel reistijd. Dat wilde ik niet meer. Een andere reden om over te stappen was dat ik het leuk vond om voor het mkb te werken. Dat is persoonlijker dan werken voor een beursgenoteerde onderneming.”

“De piekperiode is de laatste jaren langer geworden vanwege de groei van het aantal klanten”, constateert Lisanne Tijink. “De controles lopen door tot eind juni. Dat heeft uiteraard invloed op mijn privéleven. Zo kan ik in juni niet op vakantie, wat mijn vriendinnen bij een big four-kantoor wel kunnen omdat hun piekperiode eerder is afgelopen.”

Boom ervaart bij De Jong & Laan meer ondersteuning van de directie tijdens de piekperiode dan in zijn vroegere functie bij EY. “Als een klant zijn stukken slecht aanlevert, ervaar ik hier meer support als ik moet vertellen dat de afronding hierdoor vertraging oplevert. Het wordt gezien als een probleem van het hele kantoor en niet alleen van de controleleider. Hierdoor sta je er niet alleen voor.” Is meer mensen aantrekken een oplossing om wat aan de piekdruk te doen? Buitinga: “We kunnen zeker tien nieuwe collega’s gebruiken in de controlepraktijk. Die aantrekken wordt nog een hele uitdaging. Maar ook wij maken bij voorkeur geen gebruik van zzp’ers.”

AANDACHT VOOR WERKDRUK

Onder de titel ‘Opvattingen over het accountants-beroep’ presenteerden NBA Young Profs en Nyenrode Business Universiteit medio mei 2018 een gezamenlijk onderzoek naar werkdruk en de professionele ontwikkeling van jonge accountants. Ruim vijfhonderd young professionals namen deel aan het onderzoek, driekwart daarvan was werkzaam in de openbare praktijk.

De onderzoekers hebben hun bevindingen nader toegelicht bij het bestuur van de NBA en de Stuurgroep Publiek Belang. Ook zijn vervolggesprekken gevoerd met bestuurders van enkele grote accountants-organisaties. In de media is uitvoerig bericht over de uitkomsten van het rapport, onder andere via artikelen in NRC en FD.

Voor het thema is aandacht binnen de Stuurgroep Publiek Belang van de NBA. Ook is het besproken met bestuursvoorzitters van de oob-kantoren en de SRA. Daarnaast organiseert de NBA een serie dialoogsessies met leidinggevend en jonge professionals, als input voor een conferentie over ‘beter werken’ in 2019.

‘WE STEKEN ONS GELD

LIEVER IN AUTOMATISERING, WAARDOOR WERKZAAMHEDEN MINDER ARBEIDSINTENSIEF WORDEN.’

TEAMGEVOEL

Lisanne Tijink staat voor 36 uur op de loonlijst. Feitelijk werkt ze 32 uur, omdat ze vier uur ouderschapsverlof heeft sinds ze vorig jaar is bevallen van een dochter. In drukke weken stopt bij haar de teller op 42 uur. “Vaak werken we ook nog ‘s avonds als team vanuit huis. Via Skype staan we met elkaar in contact. Dat geeft een goed gevoel als je met z’n allen er flink aan trekt. Daarbij komt dat mijn man standaard in het weekend werkt. Dat geeft mij de ruimte om als het druk is ook in het weekend achter de laptop te gaan zitten.”

Is overwerken niet moeilijker geworden sinds ze een kind heeft? “Nee. Ik ervoer de combinatie van studie en werk als zwaarder dan de combinatie kind en werk. De Jong & Laan biedt mij de ruimte om flexibel met mijn uren om te gaan.”

Egbert Boom werkt volgens zijn aanstelling 36 uur per week en neemt in rustige perioden weleens een vrijdag vrij. In de piekperiode is hij zo’n 45 uur aan de slag. “Ik moet ook weleens ‘s avonds thuis werken. Maar ik heb daar goede afspraken over gemaakt en mijn vrouw steunt me hierin.”

Voor Boom is het grote verschil met vroeger dat hij nu als controleleider een echt teamgevoel probeert te creëren. “Ik bewaak de voortgang, maar ben niet te beroerd om zelf ook de handen uit de mouwen te steken. We proberen als controleleiders de teamleden te motiveren. We kunnen veel invloed hebben op het werkplezier van de kwetsbare studerende groep van jonge accountants, assistenten en seniorassistenten, die zich vaak genegeerd voelt. Als het moet neem ik het op voor mijn team, zowel richting klant als de accountant, als die een onrealistische deadline dreigt af te spreken.” Boom probeert zijn medewerkers zoveel mogelijk te betrekken bij de besluitvorming. “Hierdoor is er meer begrip als er we er met z’n allen hard aan moeten trekken. Naast teamgevoel draagt gezelligheid ook bij aan het werkplezier en daardoor het minder ervaren van werkdruk. Denk aan een etentje met het gehele team als een grote opdracht is afgerond. Ook lunchen we één keer per week met zijn allen buiten de deur. Even weg, zonder laptop.” ←