

Finance professionals zijn thuis productiever

Menig bedrijf heeft zich sinds de komst van het internet verzet tegen te veel thuiswerken. Niet goed voor de productiviteit, slecht voor het teamgevoel, lastiger controleerbaar en ga zo maar door. Maar de tijden zijn veranderd.

Ongetwijfeld komt de coronacrisis later in de boeken te staan als het begin van de echte thuiswerkrevolutie. Nu veel mensen noodgedwongen thuiswerken, blijken alle zorgen over productiviteitsdalingen en teamspirit niet te kloppen. De productiviteit van veel werknemers stijgt juist als ze thuiswerken.

Uit onderzoek van recruitmentbureau Robert Walters onder 234 finance professionals blijkt dat 38 procent thuis meer werk gedaan krijgt dan op kantoor; 58 procent merkt geen verandering in productiviteit. Opvallend: ook de managers zien een overwegend positief effect van thuiswerken op de productiviteit van hun medewerkers.

Het is niet alleen rozengeur en maneschijn: bijna een kwart van de werknemers ervaart een daling in de productiviteit, meestal als gevolg van externe afleiding. Veel werknemers die dit aangeven hebben kinderen.

Nieuwe managementstijl

88 procent van de finance professionals wil ook in de toekomst de mogelijkheid hebben om thuis te werken. De helft daarvan wil dit graag een paar keer per week blijven doen. 48 procent van de financials vindt dat de werkgever moet investeren om de thuiswerkplek op te zetten.

Daarnaast vindt 31 procent dat een nieuwe managementstijl nodig is als thuiswerken vaste prik blijft. Zij willen dat managers hen meer vertrouwen en autonomie geven. Dat kwartje lijkt te zijn gevallen bij de werkgevers: 82 procent zegt tegemoet te komen aan de wens om meer thuis te werken en wil thuiswerken een blijvend onderdeel van de arbeidsvoorwaarden maken.

Coronabonus

Uit ander onderzoek blijkt dat 36 procent van de werkende Nederlanders vindt dat zij een bonus verdient, vanwege de extra inzet in de afgelopen maanden tijdens de coronacrisis. Bijna de helft van de ondervraagden zegt gedurende de coronacrisis harder te hebben gewerkt dan in de periode daarvoor.

Ondanks dat er nauwelijks verschil bestaat tussen het percentage mannen (47 procent) en vrouwen (45 procent) dat zegt harder te hebben gewerkt, vinden meer mannen dat zij hiervoor een tegemoetkoming moeten krijgen: 39 procent van de mannelijke werknemers vindt dat ze een coronabonus verdienen, tegenover 33 procent van hun vrouwelijke collega's. Of dat iets zegt over bescheidenheid laten we aan u over.



AFM: Big four op goede weg met randvoorwaarden voor kwaliteit

De vier grootste accountantsorganisaties boeken goede resultaten bij het realiseren van een kwaliteitsgerichte cultuur en het sturen op continue kwaliteitsverbetering. Wel is nog aandacht nodig voor kwaliteitswaarborgen, om bijvoorbeeld vroegtijdig problemen bij controles op te sporen.

Dat blijkt uit het onderzoek *De kwaliteitsslag bij de Big 4-accountantsorganisaties* onderzocht van de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Het onderzoek richt zich op belangrijke randvoorwaarden voor een goede kwaliteit van wettelijke controles.

De AFM beoordeelde de resultaten van de kwaliteitsslag van Deloitte, EY, KPMG en PwC. Daarbij is gekeken naar hoe de besturen van die organisaties werken aan een kwaliteitsgerichte cultuur, hoe zij sturen op kwaliteit en instrumenten inzetten om die kwaliteit duurzaam te borgen. De kwaliteit van controledossiers is niet in dit onderzoek betrokken. Vanaf dit najaar start de AFM met een volgend onderzoek naar de kwaliteit van de wettelijke controles. Uitgangspunt is om dat bij alle zes accountantsorganisaties met een oob-vergunning te doen. Naar verwachting is dat onderzoek in de eerste helft van 2021 afgerond. Meer informatie via Accountant.nl.



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde. Dit keer: Jan de Geus, head of group accounting and reporting bij Urenco in Stoke Poges, vlakbij Londen.

‘De Geus, daar breken ze hier hun tong over’

“Toen ik naar Engeland verhuisde dacht ik dat het hooguit voor vijf jaar zou zijn. Dat is nu zeventien jaar geleden. Ik werkte op dat moment voor Vodafone. Het bedrijf groeide heel hard en ik kon senior group finance manager worden. Daarvoor moest ik wel naar Engeland verhuizen. Dat voelde als een kleine stap. Ik moest voor Vodafone al regelmatig naar Engeland. Vakinhoudelijk vergt het wat aanpassingen. In Nederland moet een jaarverslag voldoen aan het Burgerlijk Wetboek, Boek 2, Titel 9. In de UK heb je de Companies Act 2006. Die kijkt op details af, maar ik hoef niet alles te weten. Daar heb je specialisten voor. Wat mijn overstap vergemakkelijkte was dat we in 2003 al bezig waren met de voorbereidingen van IFRS. Dat was voor iedereen nieuw. Waaraan ik moest wennen is dat Engelsen minder direct zijn. Je moet soms heel goed doorvragen om er achter te komen of ze je idee omarmen. Toen ik net in Londen werkte, schreef ik een voorstel voor de uitvoering van een plan. ‘Wat vind je er van?’, vroeg ik aan een collega. ‘Hm, *interesting*’, antwoorde hij. Dat is positief, dacht ik. Inmiddels weet ik dat het een beleefde manier is om te zeggen dat je iets niet goed vindt.”

Even spannend

“Sinds 2010 werk ik voor Urenco. Het bedrijf heeft de *lockdown* goed doorstaan. Onze resultaten over de eerste zes maanden van dit jaar zijn er niet door beïnvloed. Bij Urenco wordt uranium verrijkt dat wordt verkocht aan kerncentrales die het gebruiken voor het opwekken van elektriciteit. Die verrijkingsfaciliteiten zijn continu in bedrijf. De productie is ook de afgelopen maanden conform verwachting gebleven. Ik zelf werkte vooral vanuit huis tijdens de *lockdown*. Dat ging verbazingwekkend goed dankzij alle ICT die we tegenwoordig om ons heen hebben. Dit hadden we vijftien jaar geleden niet voor elkaar gekregen. Het was nog wel even spannend of de halfjaarcijfers op tijd konden worden gepubliceerd. Ik wist niet of we dat afsluitingsproces volledig vanuit huis zouden kunnen doen. Ook de externe accountant kon niet op de locatie komen om controles uit te voeren.



We hebben alles op een rijtje gezet en het bleek dat de oorspronkelijke planning toch mogelijk was. Het was wel hard werken. Je moet vaker en meer gestructureerd overleg voeren met elkaar. De inzet van alle collega’s die er bij waren betrokken heeft mij positief verrast. Iedereen voelde een grote verantwoordelijkheid om het te laten slagen. Wat ook hielp: je zit de hele dag thuis en kunt verder niets. Normaal tennis ik graag, maar de competitie lag stil. Dat is helaas nog steeds zo.”

Open voor andere culturen

“Ik sluit niet uit dat ik terugkeer naar Nederland, al heeft de Brexit voor mij geen grote gevolgen. Ik heb een *settled*-status. Die krijg je als je langer dan vijf jaar in de UK woont. Ik mag hier permanent wonen, vrij reizen en gebruikmaken van alle voorzieningen. Er wordt zelfs gesproken over de mogelijkheid van een dubbele nationaliteit. Dan kan je een Brits paspoort aanvragen zonder je Nederlandse nationaliteit te verliezen. Heeft het leven in een ander land mij veranderd? Ik sta meer open voor andere culturen. Ik heb geleerd te improviseren en mij aan te passen. Waar ik een uitgesproken buitenlander in blijf is, behalve mijn accent, mijn achternaam. De Geus, daar breken ze hier hun tong over. Ze hebben een enorme woordenschat maar dat kunnen ze niet uitspreken.”

Blijvend thuiswerken levert miljarden op

Als iedereen die thuis kan werken ook na 'corona' één extra dag vanuit huis werkt, levert dat de samenleving zo'n vier miljard euro op. De uitstoot van CO2 daalt met 606 kiloton.

Dat blijkt uit het PwC-onderzoek *The costs and benefits of working from home*. Aanleiding voor het onderzoek is het massale thuiswerken sinds het uitbreken van de coronacrisis en de verwachting dat dit in de toekomst zeker voor een deel zal blijven.

Werkgevers besparen vooral op de huur van kantoorruimte. Voor werknemers tellen vooral bezuinigen op het woon-werkverkeer. Dat laatste zorgt ook voor minder CO2-uitstoot, minder files, minder ongelukken en minder investeringen in infrastructuur.

Kanttekeningen zijn er ook. Zo heeft het werken op afstand implicaties voor de bedrijfscultuur. Samenwerking verloopt minder gemakkelijk en dat kan invloed hebben op de creativiteit in en het innovatieve vermogen van een organisatie. Verder is er mogelijk invloed op verzuim en verloop. Maar het aantal ziekmeldingen en het verloop kan ook afnemen, omdat veel werknemers flexibiliteit hoog waarderen.

Vooraf grote bedrijven met een goede digitale infrastructuur profiteren van het thuiswerken, aldus PwC. Maar van een schoner en beter milieu profiteren alle Nederlanders. Meer over het onderzoek is te vinden via [pwc.nl](https://www.pwc.nl).

Accountant verruilt AA-titel voor schrijverscarrière

Accountant Inge Spaan debuteert met de thriller 'Oververhit' en heeft de smaak van het schrijven zo te pakken, dat ze haar AA-titel tijdelijk heeft laten schrappen.

In de accountantspraktijk presenteert zij zich als Inge Bos; als schrijfster voert zij haar meisjesnaam: Inge Spaan. Zij is de derde accountant en de eerste AA die debuteert met een thriller, na Sybren Kalkman (ex-KPMG) en Jack Lous (EY), beiden RA's. Zij schreven financiële thrillers.

In *Oververhit* geen woord over financiën, fraude of samenstellen. Het boek gaat over een jonge vrouw die de touwtjes van haar leven stevig in eigen hand neemt, maar wordt belaagd door een onbekende tegenstander die haar steeds meer in het nauw drijft.

Samen met haar echtgenoot is Inge eigenaar van Lenteleven Accountancy, een mkb-kantoor. Tijdens haar werk als accountant volgde zij een opleiding aan de Schrijversacademie. Om het schrijven een serieuze kans te geven is zij even geen AA meer. "Kortgeleden heb ik besloten om mijn inschrijving in het accountantsregister voorlopig laten doorhalen, zodat ik me de komende twee jaren op mijn schrijfondernemerschap kan richten." Inge werkt ook als schrijfcoach en schrijfdocent. "Dat wil uiteraard niet zeggen dat ik stop met werken in de accountancy."



AANDEEL TOPVROUWEN STIJGT

De toename van vrouwen in topposities bij bedrijven is nog nooit zo sterk gestegen als in het afgelopen jaar. Het gaat om 275 bedrijven die sinds 2008 het charter van stichting Talent naar de Top hebben ondertekend.

De bedrijfsbesturen en raden van commissarissen van de bedrijven halen voor het tweede jaar op rij het wettelijk streefcijfer van dertig procent vrouwen in de top. Gemiddeld hadden de aangesloten organisaties in 2019 ruim 31 procent vrouwen in de raad van bestuur en ruim 36 procent in de raad van commissarissen. Bij de raad van toezicht was dat bijna veertig procent. Als ook de twee managementlagen direct onder de raad van bestuur worden meegeteld, bedroeg het aandeel vrouwen aan de top 26,7 procent. Eind 2018 stond dat nog op 24,6 procent.

Daarmee zijn meer dan de helft van de raden van bestuur en twee derde van de raden van commissarissen van de aangesloten ondernemingen evenwichtig samengesteld. Van de raden van toezicht van de organisaties is liefst 84 procent evenwichtig verdeeld.