

Jonge accountants gaan niet meer voor de top, maar werken liever parttime

Sectoren waar medewerkers kunnen opklimmen tot partner, zoals de accountancy en de advocatuur, merken dat het minder vanzelfsprekend is dat mensen dit ambiëren. Jonge beroepsgenoten geven de voorkeur aan parttime werken.

Meer dan in het verleden hebben advocaten, notarissen en accountants behoefte aan autonomie en flexibiliteit. Werkgevers denken na over meer mogelijkheden om medewerkers te vinden en te binden, aldus het FD. Volgens een arbeidsrecht-advocaat moet vooral bij de jonge generatie het werk in hun leven passen. Ze willen wel graag hard werken om een goede advocaat of accountant te worden, maar er is meer in het leven. Dus moet het ook "duidelijk en bijtijds worden gecommuniceerd als zij in het weekend aan de slag moeten".

Uit recente CBS-cijfers blijkt dat deeltijdwerk ook onder hoogopgeleiden in trek is. Eerder onderzoek begin 2022 van ING naar de accountantssector en onderzoek van de NBA Young Profs uit 2020 laat zien dat jonge medewerkers meer moeite hebben met hoge werkdruk, lange dagen en veel overwerk. Ook andere onderzoeken tonen aan dat werkplezier en een goede balans tussen werk en privé voor de jongere generatie van toenemend belang zijn.

Zelfstandige professional is niet meer zo gehecht aan opdrachtgever

Door het vele thuiswerken is de band van hoogopgeleide zzp'ers met hun opdrachtgevers minder hecht. Ze kijken kritischer naar bedrijven waarvoor ze werken en stappen eerder op.

Dat blijkt uit onderzoek door ABN Amro en adviesbureau Adapt onder ruim 750 hoogopgeleide zelfstandige professionals (zp'er) die bij grote bedrijven werken. Uit de antwoorden blijkt dat ze steeds meer belang hechten aan de 'waarden' van een bedrijf; ze verwachten maatschappelijke betrokkenheid van de opdrachtgever.

Door het vaker thuiswerken sinds de coronacrisis ervaren de zp'ers ook hoe prettig het is om meer autonomie te hebben en om het werk uit te mogen voeren op zelfgekozen tijden en plaatsen. Maar het contact tussen medewerkers is tegelijk verwaterd tijdens de pandemie, zo stelt het onderzoek. Het rapport van ABN Amro en Adapt waarschuwt dat daardoor het groepsgevoel en de samenhang tussen werknemers, bedrijfswaarden en cultuur kan verdwijnen. Dat vraagt om een minder hiërarchische managementstijl en maakt innovatie belangrijker dan ooit.

Uit het rapport blijkt ook dat zelfstandig professionals zich structureel minder vaak laten trainen of bijscholen dan werkenden in loondienst, onder meer vanwege de kosten of door tijdgebrek.



Apple wil medewerkers minstens drie dagen per week op kantoor zien

Techreus Apple verplicht medewerkers vanaf september weer minstens drie dagen per week op kantoor te werken.

De maker van de iPhone en de Macbook wil dat medewerkers vanaf september wekelijks op dinsdag en donderdag naar kantoor komen. In overleg moet een derde verplichte kantoordag per week worden gekozen.

Nadat medewerkers door de coronapandemie een tijdlang verplicht vanuit huis moesten werken, probeert Apple sinds juni 2021 het personeel weer vaker terug naar kantoor te krijgen. Daarbij werden al drie dagen aangemerkt als verplichte kantoordagen. Een nieuwe opleving van het virus zat die verplichting van drie dagen op kantoor echter in de weg. Maar Apple wil nu toch weer het principe van drie kantoordagen als uitgangspunt nemen. Daarmee is het bedrijf strenger voor de medewerkers dan andere techconcerns als Microsoft, Amazon en Alphabet (Google).

Meer thuiswerken

Uit recent onderzoek van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) blijkt dat Nederlanders sinds de pandemie ruim twee keer zoveel thuiswerken als daarvoor. Als kantoordagen zijn ook hier de dinsdag en donderdag favoriet.

Het vaker thuiswerken wordt inmiddels ook wettelijk ondersteund door de wet 'Werken waar je wilt', die in juli door de Tweede Kamer is aangenomen. Op grond van die wet mogen werkgevers verzoeken tot thuiswerken van medewerkers niet zomaar naast zich neerleggen. Het wetsvoorstel moet nog wel worden bekrachtigd door de Eerste Kamer.



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde.
Dit keer: Nico Veerman, partner bij BDO Suriname in Paramaribo.

‘Dit is mijn land geworden’

“Ik zat in de eindfase van mijn opleiding, toen ik hoorde dat KPMG mensen zocht voor haar kantoren op Suriname, Curaçao en Sint-Maarten. Het aanbod sprak mij direct aan. Een mooie kans om in het buitenland mijn afstudeeropdracht af te ronden. Ik had een aantal reizen gemaakt naar Mexico, Guatemala en Peru. Dat wakkerde mijn nieuwsgierigheid naar andere culturen aan, maar ik wilde meer dan alleen een paar weken rondlopen in een land met een creditcard op zak. Toen ik solliciteerde had ik geen duidelijke voorkeur voor een van de drie vestigingen. Curaçao en Sint-Maarten vielen vooral af omdat ze zo klein zijn. Daar raak je sneller uitgekeken, leek mij. Van Suriname wist ik eigenlijk vrij weinig.”

Verrast

“Het kantoor van KPMG in Paramaribo was net overgenomen en zat in een opstartfase. Wat ik toen nog niet doorhad, is dat mensen zaken niet direct adresseren. Je moet mensen lezen. Op wat voor manier zegt iemand iets? Zeker in het begin word je regelmatig verrast omdat mensen anders reageren dan je verwacht. Ik was een keer een afspraak totaal vergeten. Toen ik na een paar uur alsnog bij de klant arriveerde vond niemand dat een probleem. In Nederland zou je dat kwalijk worden genomen. Zo’n reactie haalt een hoop stress weg.

Na 2,5 jaar kwam ik terug in Nederland en werkte korte tijd voor BDO, waarna ik toetrad tot het bedrijf van mijn familie, een groothandel in ijzerwaren en gereedschappen in Volendam. Daar hield ik mij bezig met de bedrijfsprocessen. Ik deed dat een aantal jaren, maar het werken in een familiebedrijf bleek toch niet zo goed bij mij te passen. Ik miste het avontuur. Wat wilde ik dan wel? Terug naar Suriname en weer aan de slag als accountant.”

Kritisch

“Inmiddels woon ik hier elf jaar. Suriname is een land van uitdagingen. Er zijn voldoende bodemschatten. Toch wordt niet bereikt wat potentieel mogelijk is en dat is jammer. De samenstelling van het bestuur van staatsbedrijven wordt vaak via vriendjespolitiek geregeld. Voor sommige staatsbedrijven kan je daarom als accountant niet werken. Als een raad van commissarissen bij-

voorbeeld geen toezicht uitoefent maar juist zaken afdekt, moet je wegwezen. Sowieso kijk je kritisch naar een nieuwe klant voor je een opdracht accepteert. Als een bedrijf bijvoorbeeld sinds 2016 geen jaarrekening heeft opgesteld, is dat een veeg teken. Dan kom je toch al snel met de compliance in de knoei. Soms kan het wel. We hebben nu een klant die de kans heeft zijn bedrijf te verkopen maar geen jaarrekening heeft. Mogelijk kunnen we deze klant helpen en na enkele jaren een goedkeurende verklaring afgeven.

Er zijn maar 33 accountants ingeschreven in het Surinaamse register, waarvan de helft accountant in business is. Toch is er flinke concurrentie. Onze klanten zijn heel divers. Het varieert van banken, verzekeraars en dochterbedrijven van multinationals tot kleinere organisaties. De laatste jaren is er meer aandacht voor compliance. De regeldruk neemt toe, maar het ontbreekt aan toezicht. De handhaving van regels is daardoor heel zwak. Als bedrijven in Suriname een accountant hebben, is dat vaak omdat ze dat zelf nodig vinden. Ze hebben bijvoorbeeld een beursnotering, externe financiering of buitenlandse aandeelhouders.”

Vrij

“Vroeger hoorde ik nog wel eens de uitdrukking: ‘Voor welvaart moet je in Nederland zijn, voor welzijn in Suriname.’ Dat welzijn is inmiddels verslechterd. Economisch gaat het niet goed. Voor een Amerikaanse dollar betaal je op dit moment 24 Surinaamse dollar. Vier jaar geleden was dat nog zeven Surinaamse dollar. Tegelijkertijd zijn er ook hoopvolle signalen. Ik zie ambitieuze jonge mensen die accountant willen worden. Goede professionals met een Surinaamse achtergrond die terugkeren omdat ze liever in Suriname leven. Dat geldt ook voor mij. Ik voel mij hier vrij. Ik ben opgegroeid in Volendam, waar de sociale controle soms benauwend kan zijn. Dit is mijn land geworden.”





Stropdas af om energie te sparen

Het warme zomerweer bereikte deze zomer extreme waarden in grote delen van Europa. Spanje doet de stropdas in de ban, om energie te besparen.

In een tijd van hittegolven, droogte en een dreigend energietekort door de Russische oorlog in Oekraïne kondigde de Spaanse premier Pedro Sanchez noodmaatregelen aan, om meer energie te besparen. Tijdens een persconferentie daarover benadrukte de premier dat er al meteen actie kan worden ondernomen: "Ik heb ministers en alle ambtenaren gevraagd, en ik zou ook de particuliere sector willen vragen, als ze dat nog niet hebben gedaan, om geen stropdas te dragen als dat niet nodig is." Met een losse boord hoeft de energievervlindende airco niet zo hoog. Volgens de premier is het een manier om een steentje bij te dragen aan de energiebesparing.

De warme zomer is elk jaar goed voor discussies over wat er wel of niet kan op het werk: teenslippers, korte broeken voor mannelijke werknemers, luchtige jurkjes en meer. Maar de combinatie met energiebesparing is nieuw. De stropdas heeft hier echter de laatste jaren al veel terrein verloren. Ook op accountantskantoren is 'dasloos' tegenwoordig de norm.



Diversiteit draagt bij aan beter toekomstperspectief accountancy

Een diverse, gelijke en inclusieve organisatie maakt het makkelijker om accounting talent aan te trekken en te laten blijven. Ook bevordert het innovatie; bedrijven met diverse teams hebben 45 procent meer kans om hun marktaandeel te vergroten.

Dat blijkt uit het internationale onderzoeksrapport *Diversifying Accounting Talent in Europe* van IMA (Institute of Management Accountants) en IFAC (International Federation of Accountants). In het onderzoek geven bijna vijftig procent van de vrouwelijke deelnemers, meer dan vijftig procent van de LGBTQIA-professionals en zestig procent van de etnische minderheden uit Nederland aan dat hun demografische groep onvoldoende vertegenwoordigd is in senior leiderschapsrollen.

Gebrek aan diversiteit en inclusie beïnvloedt de 'talentpijn' en het vertrouwen in het vermogen van het vak om zich aan te passen aan de veranderende omgeving, aldus het onderzoek. Een niet-diverse organisatie kan aantoonbaar minder innoveren, waardoor een bedrijf niet mee kan gaan met veranderingen in de markt. Het rapport doet een aantal suggesties om de diversiteit en inclusie te verbeteren.

Het onderzoeksrapport is gebaseerd op een enquête onder meer dan drieduizend ervaren accounting professionals in Europa, waarvan tien procent in Nederland als accountant heeft gewerkt. In Nederland is maar 23 procent van de accountants vrouw.



Snottervrees op het werk leidt tot meer thuiszitters

Het aantal dagen dat mensen niet komen opdagen op hun werk is tot nu toe dit jaar ruim dertig procent hoger dan vóór corona. De grootste oorzaak van deze stijging is dat mensen langer ziek thuiszitten.

Dat blijkt uit onderzoek door arbodienstverlener Arbo Unie. Was de verzuimduren in 2019 gemiddeld tussen vier en acht dagen, nu ligt dat vijf tot zeven dagen hoger. Vooral in de bouw en de dienstverlening zijn veel ziekmeldingen. Dat mensen langer thuisblijven bij ziekte komt vooral door corona, want bij een besmetting moeten mensen nog steeds in quarantaine. "Sinds corona is het eigenlijk *not done* om verkouden op je werk te verschijnen. Als je veel moet hoesten of snotteren, kijken mensen je toch raar aan", aldus een hoogleraar bedrijfs-geneeskunde aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Maar ook het personeelstekort speelt een rol. Door de krapte op de arbeidsmarkt is de werkdruk toegenomen en blijven mensen mogelijk langer thuis, omdat ze er tegenop zien om in een hectische omgeving weer aan de slag te gaan.

