

De vrouw in het accountants- beroep; nut en/of noodzaak?

Mw. W. A. de Munck

1 Inleiding

Het schrijven van een artikel over de vrouw in het accountantsberoep was voor mij bepaald geen eenvoudige opgave. Het gevaar bestaat dat je wordt beschouwd als een pastoor die voor eigen parochie preekt. De inhoud van het artikel zal dan zonder meer als – niet objectief – terzijde worden geschoven. Desalniettemin verdient de positie van de vrouw in het kader van de strategie van accountantskantoren specifieke aandacht. Acceptatie van de vrouw in het accountantsberoep is wegens haar (specifieke) kwaliteiten gelukkig vrijwel geen probleem meer. Ofschoon niemand zich zonder meer zal aansluiten bij de verzuchting van Professor Higgings (Pygmalion, G. B. Shaw) 'Why can't a woman be more like a man?', blijft het daarentegen met de acceptatie van de specifieke problemen waarmee vrouwen op leidinggevende posities zich geconfronteerd kunnen zien, nog wat somber gesteld.

In dit artikel geef ik aan de hand van algemeen maatschappelijke ontwikkelingen hieromtrent een schets van de specifieke ontwikkelingen en knelpunten met betrekking tot volledige integratie van vrouwen in het accountantsberoep. Hierbij wordt de Nederlandse situatie vergeleken met de situatie in Amerika en Engeland.

Uiteindelijk tracht ik te motiveren dat het in het belang van het accountantsberoep zal blijken te zijn om ook de problemen van de vrouwen te accepteren en gezamenlijk te zoeken naar passende oplossingen. Hierbij is met name de problematiek rond deeltijdarbeid in combinatie met een carrière in het accountantsberoep uitgewerkt.

Tot slot wil ik graag opmerken dat dit artikel een weergave is van mijn persoonlijke mening, waarin

ik mij gesteund weet door veel vrouwelijke en mannelijke collega's. Ik wil met name de collega's bedanken, die met hun opbouwende kritiek mij hebben gesteund bij het schrijven van dit artikel.

2 Maatschappelijke ontwikkelingen

In het algemeen kan worden gesteld dat toekomstige ontwikkelingen de carrièremogelijkheden voor vrouwen gunstig zullen beïnvloeden. In de westerse industrielanden tekent zich de schaarste onder de mannelijke beroepsbevolking voor hogere posities (met name in de technische en economische richting) nu reeds af, en deze schaarste zal in de naaste toekomst alleen maar toenemen. Een aantal verschijnselen dragen hiertoe bij en versterken het effect. Zo zal de vergrijzing onder de beroepsbevolking toenemen. Het percentage potentiële werknemers tussen de 20 en 40 jaar dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt zal dalen. Voorts mag worden verwacht dat de werkgelegenheid voorzichtig zal blijven stijgen, met name in de technische en economische richting. In Nederland komt het Centraal Planbureau op basis van berekeningen met een voorlopige raming van 1% groei van de werkgelegenheid over de komende tien jaar.¹

In toenemende mate zullen in de toekomst vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet op elkaar aansluiten. De beroepsbevolking zal zich op de arbeidsmarkt aanbieden met opleidingen waar weinig vraag naar is en vice versa: de vraag naar bepaalde opleidingen zal op de arbeidsmarkt niet volledig kunnen worden gehonoreerd. Ook de toenemende concurrentie (bijvoorbeeld door

Mw. W. A. de Munck, registeraccountant, is werkzaam bij KPMG Klynveld Kraayenhof & Co.

Europa 1992) zal werkgevers er meer en meer toe dwingen om met name voor de hogere posities de capaciteit van de totale beroepsbevolking optimaal te benutten. Al deze verschijnselen worden nog eens versterkt door een stijgende vraag naar deeltijdarbeid door zowel mannen als vrouwen. Het besef dat werk en carrière voor velen onder ons slechts ten dele kunnen bijdragen aan de kwaliteit van het leven, leidt ertoe dat een toenemend aantal mannen en vrouwen niet meer bereid zal zijn om 50 - 60 uur per week in hun carrière te willen investeren. Dit wordt overigens niet ingegeven doordat er minder belang wordt gehecht aan het maken van carrière, maar door een toenemende behoefte om meer aandacht te kunnen schenken aan andere zaken (relaties, kinderen, hobbies en dergelijke) die ook een zeer wezenlijke bijdrage leveren in de kwaliteit van het leven.

Dus daarmee zijn wij een stap verder. Wij praten nu niet meer alleen over de roep van vrouwen naar meer en betere carrièremogelijkheden. Bij de werkgevers is langzaam het besef doorgebroken dat het in hun eigen belang noodzakelijk is om de kwaliteit van de groep vrouwen beter te gaan benutten. Maar is dit besef daarmee uitsluitend een noodzakelijk kwaad? Of hebben meer vrouwen onder de beroepsbevolking, dus ook op hogere posities, gewoon nut door hun eigen wezenlijke bijdrage?

3 Vrouwen hebben hun eigen bijdrage

De roem van de zogenaamde vrouwelijke managementstijl is beslist niet alleen op lucht gebaseerd.² Zonder te willen generaliseren, zullen vrouwen hun leidinggevende capaciteiten veelal putten uit de linkerhelft van de hersenen die nu juist verantwoordelijk is voor eigenschappen als intuïtie, creativiteit en sociale interesse. Mannen blijken zich daarentegen meer te verlaten op de rechterhelft van de hersenen: het deel dat verantwoordelijk is voor onze logische en verstandelijke vermogens. Dit onderscheid leidt ertoe dat vrouwen veelal een mensgerichte managementstijl zullen hanteren en mannen veelal een taakgerichte managementstijl. Los van specifieke situaties en specifieke daaruit voortvloeiende behoef-

ten is het zaak om geen voorkeur voor één van beide managementstijlen uit te spreken. Wel is het van belang om te onderkennen dat het voor een organisatie nuttig is om binnen al haar geleidingen beide stijlen vertegenwoordigd te hebben. Op basis van deze stelling moet dan ook worden geconcludeerd dat problemen die opdoemen bij het streven naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op alle niveaus binnen een organisatie, een zaak is van mannen en vrouwen. Dit wordt versterkt door het verschijnsel dat mannen in toenemende mate ook meer aandacht willen geven aan gezin, kinderen en dergelijke.

Daarnaast kan worden gesteld dat de kwaliteit van de te leveren prestaties verbetert, indien de ouder een bevredigende tijdsverdeling kan realiseren. Daarmee zouden voorzieningen als part-time werken, kinderopvang en dergelijke niet worden getroffen om vrouwen te helpen bij het stormenderhand veroveren van managementfuncties op topniveau, maar om te streven naar een evenwichtige werkverdeling over de totale beroepsbevolking.

4 Problemen voor vrouwen en mannen

Uitsluitend op deze wijze zal het in de toekomst mogelijk zijn om de zo noodzakelijk maximale benutting van de capaciteiten van onze beroepsbevolking te optimaliseren. In de strategie van een onderneming hoort deze problematiek thuis in het hoofdstuk 'Streven naar een optimale en evenwichtige samenstelling van ons personeel', waarmee wordt erkend dat het een gezamenlijk probleem is. Met de invoering van maatregelen die het optimaal benutten van de capaciteiten van mannen en vrouwen moeten ondersteunen, is het nog steeds droevig gesteld, ook al staan in verscheidene landen een aantal maatregelen in de politieke belangstelling. Zo stelt het Beleidsplan Emancipatie hier in Nederland dat er wordt gestreefd naar volkomen gelijke behandeling van mannen en vrouwen.¹ Dit streven zou moeten leiden tot wettelijke regelingen met betrekking tot ouderschapsverlof en kinderopvang. Op dit moment ligt er een wetsvoorstel dat werkgevers verplicht om werknemers (mannen en vrouwen) na de geboorte van een kind desgewenst tot

50 % vrij voor eigen rekening te geven voor een periode van maximaal een half jaar. Ook doet de overheid moeite om vrouwen reeds in een vroeg stadium te interesseren voor technische en economische beroepen. De reclame-acties en de voorlichting op de scholen zijn daar het bewijs van.

De meesten van ons zijn het er eigenlijk wel over eens. Het is niet zozeer de vraag of vrouwen nodig zijn op hogere posities, maar meer hoe die doelstelling kan worden gerealiseerd. Voor de werkgevers is het van belang om werknemers ook tijdens de jaren van zorg voor kleine kinderen aan zich te binden. De kosten voor werving, selectie en opleidingen zijn hoog en maken dit voor bedrijven noodzakelijk. Voor werknemers is het essentieel om tijdens die periode van zorg voor de kinderen ervaring te blijven houden, dan wel door bijscholing weer op peil te brengen. Deeltijdarbeid is daar een passende oplossing voor.

Maar, helaas voor beide partijen, er zijn geen algemeen geldende richtlijnen voor het inrichten van deeltijd op hoger niveau, omdat situatiebepalende factoren de doorslag geven. Dit mag echter nooit een reden zijn om sceptisch te blijven.³ Het moet juist de uitdaging vormen voor werkgevers en werknemers om in goed onderling overleg passende oplossingen te vinden voor dit gemeenschappelijk probleem.

5 En hoe zit dat nu in het accountantsberoep?

In het accountantsberoep is de situatie niet veel beter dan hiervoor geschetst. Het aantal vrouwelijke accountants is weliswaar procentueel gestegen, zowel in Nederland als in het buitenland; het aantal dat uiteindelijk de top bereikt, is nog steeds zeer minimaal. De enige uitzondering vormt Scandinavië. Maar in Scandinavië zijn dan ook verstrekkende wettelijke maatregelen met betrekking tot ouderschapsverlof getroffen en is de mogelijkheid voor adequate kinderopvang veel groter. In Engeland is het aantal vrouwelijke accountants gestegen van 0,8 % in 1945 tot 3,1 % in 1978 en 9 % in 1987. De stijging zal zich in de jaren daaropvolgend hebben voortgezet als gevolg van de enorme toename van de instroom vrouwelijke accountancy-studenten (van 4 % in

1965 naar 21 % in 1978 tot 34 % in 1987). Opvallend is echter dat ondanks deze opzienbarende stijging het aantal vrouwen op hogere posities in het accountantsberoep teleurstellend is. Een onderzoek van de CIPFA (The Chartered Institute of Public Finance and Accountancy) wees uit dat 18 % van de vrouwelijke accountants niet meer werkzaam was, terwijl de overgrote meerderheid van deze groep nog lang niet aan pensionering toe was.⁴

Gebrek aan mogelijkheden om part-time te werken teneinde ook voor de kinderen te kunnen zorgen, had deze vrouwen doen besluiten om geheel te stoppen. Circa 70 % van deze groep was echter maar al te graag bereid om weer aan het werk te gaan, als er mogelijkheden tot flexibele part-time-contracten gecreëerd zouden worden. Overigens merkten de vrouwen op dat het feit dat zij nu bestempeld zijn als 'vrouwen die gestopt zijn met werken' een grote barrière vormde op de weg terug. Dit was één van de redenen voor de CIPFA om een 'Women in CIPFA Steering Group' op te richten. Deze stuurgroep heeft zich in eerste instantie geconcentreerd op het zoeken naar mogelijkheden om vrouwen die (tijdelijk) het accountantsberoep hebben verlaten, weer terug te brengen op het carrièrepad. Hiertoe is een aantal instrumenten ontwikkeld: een informatiepakket en een regelmatig verschijnende nieuwsbrief, maar ook een speciaal toegesneden opfriscursus die in december 1988 reeds tweemaal met succes is gegeven. Inmiddels is een andere belangrijke doelstelling voor de stuurgroep het stimuleren van deeltijdarbeid als (betere) oplossing voor de periode van zorg voor de kinderen. Ofschoon dus in Engeland de situatie voor de vrouwelijke accountant op weg naar topposities nog verre van rooskleurig is, is het belang van het zoeken naar oplossingen voor de problematiek door het instituut onderkend. In hoeverre het instituut daarmee ook de werkgevers in enige mate heeft kunnen prikkelen, is mij onbekend.

Ook in Amerika is er een organisatie die zich speciaal richt op de vrouwen in het accountantsberoep. Daar hebben vrouwen al enige tijd een eigen organisatie waarvan de vrouwelijk CPA's vrijwillig lid kunnen worden: de American Women's Society of Certified Public Accountants'. Deze

organisatie enquêteert al jarenlang haar leden om een beeld te krijgen van de ontwikkelingen van de vrouwelijke CPA's en de problemen waarmee deze groep wordt geconfronteerd.

6 De toename van het aantal vrouwen op hogere posities in Amerika, een hoopgevende ontwikkeling

Het blijkt dat ook in Amerika het aantal vrouwelijke CPA's aanmerkelijk is toegenomen. En ook de toename van het aantal vrouwen op hogere posities is daar hoopgevend. In accountantskantoren met meer dan 25 CPA's bedroeg in 1980 het percentage vrouwen dat leidinggevende posities bekleedde (manager of partner) 4,70, uitgedrukt in het totaal aantal vrouwen dat bij deze kantoren in dienst was. In 1985 bedroeg dit percentage 17,25, een opmerkelijke stijging dus. Opvallend is dat het percentage in 1987 weer is gedaald tot 15,60, waarbij ook het aantal vrouwen op leidinggevende posities een daling vertoont. Nog onduidelijk is of dit als een signaal moet worden beschouwd. Vooralsnog zullen wij het optimistisch als een incident terzijde schuiven.

Duidelijk is dat in Amerika relatief meer vrouwelijke accountants tot de managementfuncties zijn doorgedrongen dan in West-Europa. Daarbij moet worden opgemerkt dat dit met name vrouwen zijn die werken als organisatie-adviseur of belastingadviseur. Het aantal vrouwen op hogere posities dat werkt in de controlesector blijft daar wat bij achter. Om speciale aandacht aan deze problematiek te geven, heeft de AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) een commissie in het leven geroepen. Deze commissie heeft een onderzoek gedaan naar de problemen waarmee met name vrouwen zich zien geconfronteerd op hun carrièrepad in het openbaar accountantsberoep.⁵

Op basis van haar onderzoek komt deze commissie met een aantal aanbevelingen, zowel voor het instituut als voor de werkgevers en vrouwen zelf. De commissie doet de volgende aanbevelingen voor het instituut:

- het instituut zou meer informatie moeten verspreiden over vrouwen die met succes carrière

hebben gemaakt in het openbaar accountantsberoep tot het niveau van partner;

- het instituut zou meer vrouwen moeten betrekken in zijn organen en commissies;
- er zou meer overleg moeten zijn met Amerikaanse vrouwenorganisaties;
- er zouden, indien gewenst, speciale management-trainingen door het instituut gegeven kunnen worden voor vrouwelijke accountants;

Voor de werkgevers komt de commissie met de volgende aanbevelingen:

- ontwikkel kinderopvangmogelijkheden om zowel vrouwen als mannen te ondersteunen bij problemen die zich kunnen voordoen in het zoeken naar een evenwicht tussen carrière maken en de zorg voor het gezin;
- ga een open discussie aan met je werknemers over deze problematiek en zorg voor duidelijkheid en algemeen geldende oplossingen; hierbij wordt nadrukkelijk part-time werken als oplossing aangedragen;
- zorg voor goede steun en opleidingen om carrièrevoortgang te bespoedigen;
- ondersteun vrouwen in het participeren in activiteiten van het instituut.

En de raad die de commissie aan de vrouwen zelf geeft, luidt als volgt:

- laat je gezicht zien binnen het kantoor door zitting te nemen in bepaalde commissies, opleidingen en dergelijke;
- laat je gezicht zien buiten het kantoor in zakelijke bijeenkomsten, cliëntgerichte activiteiten en in sociale functies;
- schrijf artikelen, verzorg inleidingen op conferenties of neem deel aan activiteiten van het instituut;
- word lid van vrouwenorganisaties voor contacten en informatie over hoe andere vrouwen hun problemen hebben opgelost.

In Amerika zijn dus duidelijk allerlei activiteiten ontwikkeld om de problemen, die zich voordoen bij het zoeken naar een evenwicht tussen carrière en zorg voor het gezin, te kunnen aanpakken. Door de inrichting van de maatschappij worden deze problemen nog wel primair beschouwd als

vrouwenproblemen, ofschoon wordt ingezien dat het oplossen van deze problemen in het algemeen maatschappelijk belang is en dat de oplossingen op zich ook aantrekkelijk kunnen zijn voor mannen (kinderopvang, part-time werken).

7 De situatie in Nederland

En hoe is nu de situatie van de vrouwelijke registeraccountant in Nederland? Hoewel ook sterk groeiend, loopt het aantal vrouwelijke registeraccountants in Nederland in kwantitatieve zin ver achter op het buitenland. Cijfermateriaal onderschrijft weliswaar een opmerkelijke groei van het aantal vrouwelijke NivRA-leden in de laatste 3 jaar (in 1986 bedroeg het percentage vrouwelijke leden 0,67 en volgens de laatste meting is dat percentage gestegen tot 1,24).

Het totaal aantal vrouwelijke leden is echter nog zodanig laag (82 van de in totaal 6.628 leden volgens de laatste meting) dat er moeilijk algemeen geldende uitspraken gedaan kunnen worden over het carrièreverloop van de vrouwelijke registeraccountants.

Het is dan ook begrijpelijk dat het NivRA als instituut nog geen specifiek onderzoek heeft gedaan naar de groep vrouwelijke leden.

Wel is in opdracht van Mej. M. J. W. Schutte RA, ter gelegenheid van het 50-jarig bestaan van Schutte & Co., Accountants, te Amstelveen, in 1986/1987 door Mw. Drs. A. F. Koopman onderzoek verricht naar de vrouwelijke registeraccountants in Nederland.⁶ Ten behoeve van het onderzoek is destijds aan alle vrouwelijke leden (38 in totaal) een enquête verzonden. Uiteindelijk hebben 34 vrouwen (89,5%) hun medewerking aan de enquête verleend.

In de enquête werd aan de volgende aspecten aandacht geschonken: de redenen voor het geringe aantal vrouwelijk RA's, de motivatie van de vrouwelijke RA, haar persoonskenmerken, opleiding, haar werkervaring en de loopbaanontwikkeling van de vrouwelijke RA. De enquêteresultaten bevatten veel nuttige informatie. Het merendeel van de vrouwen was van mening dat zij geen specifieke barrières moesten overwinnen in de uitoefening van het accountantsberoep. Zij zien nauwelijks taken die niet geschikt zouden zijn

voor vrouwen, noch taken die juist bij uitstek geschikt zouden zijn voor vrouwen. De reacties van zowel cliënten als collega's worden in het algemeen als positief ervaren, alhoewel er zeker bij cliënten wel eens een fase van gewenning moet worden doorlopen. Deze gewenningsperiode heeft echter vrijwel altijd een positief eindresultaat. In het maken van carrière moeten de meeste vrouwen echter wel barrières overwinnen. Een aantal opmerkelijke uitspraken van vrouwelijke collega's zou ik daarbij willen citeren:

- 'Indien de prestaties gelijkwaardig zijn aan die van mannelijke collega's en als men een full-time baan heeft en bereid is overwerk te verrichten, dan zijn voor vrouwen de kansen gelijk.'
- 'Als je afziet van het krijgen van kinderen, is de belasting niet zwaarder dan voor een man. Een man hoeft echter deze prijs niet te betalen voor het maken van carrière.'
- 'De werkdagen zijn lang, de eisen zijn hoog, en de tegemoetkoming in termen van faciliteiten die het organiseren van het dagelijks leven voor een gezin met kinderen zouden vergemakkelijken, zijn in deze samenleving gering.'
- 'Het is zwaar, omdat het jaren een cumulatie was van een full-time job en huishouding en kinderverzorging.'

Zeker wanneer de vrouw als oplossing voor deze problemen kiest voor een (beperkte) part-time functie, blijkt dit uiteindelijk een barrière te vormen in haar doorgroeimogelijkheden; zo stelt ook Lenny Janssen-Berkers, ervaren medewerker bij Deloitte Dijkster Van Dien, in een interview in *Vrouw & Bedrijf*.⁷

Uit deze uitspraken blijkt toch al duidelijk de vraag naar faciliteiten en ondersteuning bij het combineren van carrière en zorg voor het gezin. En dat terwijl het een kleine exclusieve groep betrof die veelal uiterst gemotiveerd voor dit beroep had gekozen.

Samenvattend kan worden geconcludeerd, dat wij achter lopen in Nederland. Maar gelet op het snel groeiend aantal vrouwelijke RA's en studenten daarvoor is dat reden om nu reeds te anticiperen op verbetering van de mogelijkheden om carrière en zorg voor het gezin te combineren.

Hierbij kunnen wij nuttig gebruik maken van de conclusies en aanbevelingen naar aanleiding van onderzoeken zoals die reeds in het buitenland zijn verricht.

8 De noodzaak van de vrouw in het accountantsberoep staat vast

Door de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt in het aanbod van gekwalificeerd personeel in de economische sector is het inmiddels ook tot het Nederlandse accountantsberoep doorgedrongen dat het voor de managementposities zal moeten gaan putten uit het vrouwelijk potentieel. Of daarentegen het algemeen maatschappelijk nut van het vergroten van het aantal vrouwen op hogere posities, zoals eerder in dit artikel uiteengezet, al geheel tot het accountantsberoep is doorgedrongen, is nog steeds niet gebleken.

Op basis van de noodzaak van het doen toemen van het aantal vrouwen is momenteel in het algemeen wel de bereidheid aanwezig om meer vrouwen het carrièrepad te laten bewandelen, mits zij zich onvoorwaardelijk conformeren aan de in het beroep algemeen geldende normen met betrekking tot arbeidsduur en inzet. Het is echter de vraag of dat nog reëel is.

9 Part-time carrière in het accountantsberoep, kan dat?

Het is wel degelijk ook in het belang van het accountantsberoep dat investeringen in werving, opleiding en opgedane ervaring langer kunnen worden benut, juist op managementposities.

Toch lijkt het beroep nog niet erg bereid om collega's een (tijdelijke) part-time carrière aan te bieden. Doet dat misschien geweld aan het imago van het accountantsberoep? Er zijn nog altijd collega's die denken dat wij niet moeten spreken van het accountantsberoep, maar van de accountantsroeping:

'de ware accountant wil geen deeltijdbaan' en 'is accountancy niet een beroep dat onvoorwaardelijke beschikbaarheid vereist, zoals men die bij een arts of geestelijke veronderstelt?'

zijn citaten van serieuze uitspraken anno 1989

van collega's van ons. Wringt daar misschien de schoen?

Naar mijn mening is deze houding in ieder geval niet op feiten gebaseerd. Het accountantsberoep is juist bij uitstek geschikt om iemand wat minder te laten werken, ook op managementposities. Collega's met andere taken in het belang van het accountantsberoep binnen en/of buiten kantoorverband (bestuursfuncties, onderwijs) hebben bewezen dat zij deze taken heel bevredigend in combinatie met (minder) cliëntenwerk kunnen uitvoeren. Het lijkt erop dat op het moment dat de 'neventaken' in het belang zijn van het accountantsberoep, alle feitelijke problemen kunnen worden overwonnen. Bestaat de neventaak uit het ouderschap, dan worden dezelfde problemen als schier onoverkomelijk beschouwd. Want natuurlijk is het een probleem als een accountant door zwangerschapsverlof of part-time werk niet aanwezig is.

Wij hebben een dienstverlenend beroep, waarbij de cliënt met een probleem recht heeft op een vertrouwd aanspreekpunt. Toch zijn daarvoor een aantal concrete oplossingen te bedenken. Daar waar dreigend langdurige ziekte altijd om een acute oplossing vraagt, kondigt zwangerschapsverlof zich ten minste maanden van tevoren aan, zodat vooraf goede afspraken kunnen worden gemaakt. Indien gewenst zelfs met de cliënt. Door als regel ten minste 2 accountants of vennoten op een opdracht te plaatsen, levert opvang bij calamiteiten of zwangerschap veel minder problemen op. Deze maatregel moet rationeel worden geacht voor zowel kleine als grote accountantskantoren. Daarnaast kan altijd in overleg met de cliënt een ander tijdelijk als aanspreekpunt functioneren. Maar bovenal betekent zwangerschapsverlof geen 3 maanden quarantaine. In samenwerking met de collega's op kantoor kunnen bevredigende oplossingen worden gezocht voor bereikbaarheid in geval de betreffende persoon een onmisbare schakel vormt in het oplossen van een probleem van de cliënt. En dit geldt uiteraard onverkort voor het beschikbaarheidsvraagstuk dat optreedt in geval van part-time werken. Overigens kan dit probleem al worden beperkt door inkrimping van het cliëntenpakket, een goede planning en een flexibele hou-

ding ten aanzien van de minder te werken uren.

'We would rather hire excellent part-time people than mediocre full-timers'

Het belang voor ons beroep is gelegen in het optimaal kunnen benutten van kwaliteit van het totaal beschikbare potentieel aan mannen en vrouwen; in het voorkomen van vroegtijdig verlies van kwalitatief goede en ervaren collega's aan bedrijfstakken waar wel een flexibeler houding wordt gekozen; in het goed gewapend de concurrentieslag op de krappe arbeidsmarkt te kunnen aangaan. Kortom, het is in het belang van het accountantsberoep creatief te zijn in het aanbieden van aantrekkelijke oplossingen voor de problemen bij het combineren van carrière met de zorg voor het gezin, om in de naaste toekomst over voldoende kwalitatief personeel te kunnen beschikken. Dit zal een evenwichtige personeelssamenstelling, waarbij mannen en vrouwen gelijkelijk ook managementposities bekleden, bevorderen. En dit alles moet niet tot stand worden gebracht via individuele afspraken, maar juist worden gerealiseerd via een open discussie tussen werkgevers en werknemers om duidelijkheid te creëren binnen de organisatie en om het beroep beter te kunnen profileren op de arbeidsmarkt. Het zou het accountantsberoep ten goede komen als zij deze problematiek niet alleen als strategische doelstelling zou beschouwen, maar op korte termijn zou komen met concrete oplossingen.

Ik sluit mij daarom tot slot graag aan bij de volgende uitspraak van Jim Warren, een Amerikaanse collega: 'We would rather hire excellent part-time people than mediocre full-timers.'⁸ Voor het Nederlandse accountantsberoep ligt hier een uitdaging:

Waarom niet eens een voortrekkersrol vervullen.....

Noten

- 1 Zie onder andere de brochure 'Vrouwen in bedrijf', uitgebracht door het Verbond van Nederlandse Ondernemingen in september 1988. Deze brochure is uitgebracht als een pleidooi om na te denken over de plaats van de vrouw in de onderneming.
- 2 Vrouw & Bedrijf, juli/augustus 1989. 'De Zaak Schwartz; voltijd, deeltijd, geen tijd' door Petra ter Doest.
- 3 Carrière, 22 juli 1989. Interview met Dr. M. Demenint-de Jongh onder de titel 'Zelfs een topfunctie kan in deeltijd'. Dit interview is gehouden naar aanleiding van de promotie van M. Demenint-de Jongh in mei 1989 op basis van het proefschrift: 'Arbeidsduur, organisatie en emancipatie'.
- 4 Accountancy, december 1988. 'Getting Members back on the career path', by Marion Turner, CIPFA council member and head of 'the Women in CIPFA Steering Group'.
- 5 Journal of Accountancy, augustus 1988. 'Special Report: Improving the upward mobility of women CPAs.'
- 6 'Vrouwelijke registeraccountants in Nederland', februari 1987. Rapport van een onderzoek door Drs. A. F. Koopman, Faculteit der Economische Wetenschappen, Universiteit van Amsterdam.
- 7 Vrouw & Bedrijf, oktober 1989. 'Dubbelcarrière', een interview met Lenny en Wim Janssen.
- 8 Journal of Accountancy, februari 1989. 'Parity for women CPAs.'