

NIVRA, na 100 jaar nog steeds een mannenbolwerk?

Mw. M.J.L. van Ool

THEMA

Namens de Kring van Vrouwelijke Registeraccountants (KVRA) feliciteer ik het NIVRA van harte met het 100-jarig bestaan.

In de afgelopen eeuw is het accountantsberoep gegroeid van controleur namens de eigenaar naar vertrouwensman van het maatschappelijk verkeer. Of moeten wij vertrouwensmens gaan zeggen nu ruim driehonderd dames als Registeraccountant ingeschreven staan?

1 Historisch perspectief van de participatie van vrouwen in het accountantsberoep

In de periode liggend tussen het pleidooi van E. van Dien, om ook vrouwen toe te laten tot de door het Instituut geaccepteerde assistentenrangen, en nu, is er ten aanzien van vrouwelijke Registeraccountants op het eerste gezicht weinig gebeurd. In aantal gegroeid van 0 tot circa 300 in honderd jaar is een gemiddelde toename van jaarlijks 3, terwijl in totaal circa 9.000 Registeraccountants ingeschreven staan.

De vrees bestaat dat Schallenberg's argumentatie, uitgesproken tijdens de eerste Algemene Ledenvergadering in 1895¹: 'Ik ben niet bang voor hare concurrentie als accountant, want weinig patroons zullen hun geheimen bij voorkeur aan een vrouw toevertrouwen, maar ik vrees het beginsel en het slechte voorbeeld' nog vele decennia lang als vooroordeel de accountantskantoren weerhouden heeft vrouwen als assistenten aan te nemen.

Uiteraard hebben ook de economische omstandigheden, het algemeen aanvaarde - en zelfs voor ambtenaren wettelijk vastgelegde - principe dat gehuwde vrouwen niet geacht werden een betaalde baan buitenshuis te bezetten en het opleidingsniveau van vrouwen hun aandeel gehad in de zeer geringe toename van de ingeschreven aantallen vrouwelijke accountants tot begin jaren tachtig.

In 1986 bestond het kantoor van mevrouw M.J.W. Schutte RA vijftig jaar. Zij had het kantoor in 1965 van haar moeder overgenomen. Tijdens het ter ere van het jubileum georganiseerde symposium schroomde zelfs een gerenommeerd spreker niet als mening te poneren, dat accountantskantoren er goed aan zouden doen de vrouwelijke assistenten en accountants de kleine en de non-profit cliënten te laten bedienen. Uit zijn eigen ervaring met drie vrouwelijke werknemers was hem gebleken dat het een groot experiment zou zijn de dames naar grotere productie- en of handelsondernemingen te sturen, aangezien zij daar niet voor geëquipeerd waren. Gelukkig waren de overige mannelijke sprekers het zeer oneens met deze uitspraak en de overwegend vrouwelijke toehoorders gaven luid en duidelijk blijk van hun ontstemming over zoveel discriminatoir gedrag.

De relatief grote groei (in 1986 38 ingeschrevenen tot circa 300 in 1995), die de groep vrouwelijke accountants sedertdien heeft doorgemaakt, toont aan dat de werkgevers hun aanvankelijke schroom om in de opleiding van vrouwen te investeren hebben overwonnen. En deze groeiende groep vrouwen heeft, gezien de verscheidenheid aan functies die bekleed worden, bewezen dat een dergelijke investering evenzeer van waarde is als de investering in een mannelijke assistent.

Mw. M.J.L. van Ool RA is Voorzitter Kring Vrouwelijke Registeraccountants en als vennoot verbonden aan de maatschap Coopers & Lybrand.

2 Enkele conclusies uit feitenonderzoek

In de periode tussen 1986 en 1994 zijn reeds drie onderzoeken uitgevoerd, steeds op initiatief van vrouwelijke accountants, naar de achtergronden van de trage groei en de knelpunten en perspectieven die vrouwen ervaren bij het uitoefenen van het ook voor hen bijzonder aantrekkelijke beroep. Men dient bij het kennismaken van deze onderzoeken wel te beseffen dat met name de in het openbaar beroep werkzame vrouwen als studie-object gediend hebben.

Uit deze onderzoeken is geen eenduidige conclusie te trekken, de aanbevelingen daarentegen wijken niet significant af:

Uit: *Vrouwelijke Registeraccountants in Nederland*, door Drs. A.F. Koopman (1986)²⁾:

- Voer een actiever beleid om jonge vrouwen te stimuleren de benodigde opleiding te gaan volgen en de werkervaring op te doen als Registeraccountant.
- Het Instituut zou meer aandacht kunnen schenken aan de vrouw in het accountantsberoep.
- Bezien of de mogelijkheid bestaat om, met name bij de NIVRA-opleiding, deelcertificaten in te voeren. De mogelijkheden ten aanzien van eventuele bijscholing voor herintreders op de arbeidsmarkt bestuderen.
- Binnen het NIVRA, maar ook in de kantoren en bedrijven, activiteiten ontwikkelen om meer vrouwen te betrekken bij het werk in commissies en besturen.
- Een positieve grondhouding over de gehele linie ten aanzien van de vrouwelijke Registeraccountants en hun loopbaanperspectieven. Een gerichte loopbaanbegeleiding om ook vrouwen voor te bereiden op het firmantschap.
- Onderzoek de mogelijkheden van part-time werken. In het buitenland wordt juist benadrukt dat de aard van dit beroep flexibiliteit in de beroepsuitoefening toelaat.
- Verder onderzoek naar de oorzaken voor de ogenschijnlijk grote uitstroom van vrouwen, zowel tijdens de opleiding als na inschrijving in het register.

Uit: *Het loopbaanperspectief voor de vrouwelijke Registeraccountant*, door D. Nelemans (1992).³⁾

Dit onderzoek eindigde met een aantal stellingen,

welke na een levendige discussie tussen de vrouwelijke accountants tot de volgende conclusies hebben geleid:

- Het beroepsbeeld van de vrouwelijke RA wordt in overwegende mate bepaald door de door mannen gedomineerde beroepsgroep.
- De loopbaanverwachting van vrouwen in het openbare beroep reikt tot de top.
- De samenstelling van de top van de accountantskantoren lijkt vrouwvriendelijk personeelsbeleid uit te sluiten.
- Het aantal vrouwelijke RA's neemt relatief snel toe, de vertegenwoordiging in de top is zeer mager.
- Loopbaanbeleid binnen een accountantskantoor is vooral de eigen verantwoordelijkheid.
- De opleiding besteedt relatief weinig aandacht aan sociale vaardigheden.

Uit: *Vrouw & Accountancy*, door K. van Veldhoven (1994)⁴⁾:

- De geïnterviewde vrouwen zijn in staat een aan mannen identieke succesvolle carrière te volgen, in overeenstemming met de eigen ambities en belangen en door de onderneming gestelde condities.
- De afdelingen Personeel & Organisatie van de accountantskantoren kunnen een belangrijke rol spelen in de loopbaanbegeleiding van vrouwelijke accountants.
- Het Instituut kan een positieve bijdrage leveren aan de beeldvorming van de vrouwelijke accountant.

De activiteiten en ontwikkelingen die inmiddels in gang gezet zijn door zowel het NIVRA, de accountantskantoren en de vrouwelijke accountants zelf, sluiten aan op met name het eerste onderzoek. De andere onderzoeken geven meer een voortschrijdend tijdsbeeld weer.

Het NIVRA heeft de opleiding in stukken geknipt, waardoor deelcertificaten behaald kunnen worden, bij de profilering van het beroep worden de vrouwelijke accountants niet vergeten.

De accountantskantoren nemen circa 40% vrouwen aan bij de jaarlijkse nieuwe instroom en het besef, dat men met een goede loopbaanbegeleiding de investering in deze vrouwen voor het kantoor dient te behouden, neemt toe. De beleidslijnen zijn uitgezet en zowel voor in potentie excellente mannen als vrouwen is de weg naar de

top open, mits uiteraard aan de gestelde kwalificaties wordt voldaan.

De vrouwelijke accountants hebben een symposium georganiseerd waarbij het vraagstuk: 'Privé en Carrière in Balans' vanuit verschillende gezichtspunten werd belicht. Dit onderwerp vormt nog regelmatig stof tot discussie: ook vanuit beleidsmatig gezichtspunt wordt door de accountantskantoren aandacht aan dit maatschappelijk vraagstuk geschonken.

3 Internationale ontwikkelingen

Ook in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk hebben zich soortgelijke ontwikkelingen voorgedaan. Maar zoals vele zaken daar eerst gebeuren, alvorens hier aarzelend een aanvang te nemen, zijn de vrouwen in deze landen eerder aan hun penetratie van het mannenbolwerk der accountants begonnen. In Amerika nemen de vrouwen in sommige gevallen zelfs meer dan 50% van de nieuwe instroom voor hun rekening. Maar ook daar houden zowel de American Association of Woman CPA's als het Amerikaanse Instituut zich bezig met de vraag waarom het aandeel van de vrouwen in de top van de openbare accountantskantoren zo klein is.

Het Amerikaanse Instituut heeft middels zijn executive committee voor 'women and family issues' een research study verricht.⁵ De uitkomsten zijn niet verrassend:

- Managing partners zijn van mening:
 - dat de toename van vrouwen in het beroep vanzelf de problemen ten gevolge van tegenstellingen in de karaktereigenschappen zal doen verdwijnen.
 - dat de uitstroom van vrouwen een persoonlijke keuze is welke niet door beleid van de kantoren te beïnvloeden is.
- Uit het onderzoek blijkt:
 - dat vrouwen opteren voor herintreden na de geboorte van hun kind(eren);
 - dat door de grotere uitstroom een gebrek aan vrouwen in managementfuncties ontstaat, hetgeen aanwijsbaar de oorzaak is van de achterstand op de topposities;
 - dat het gevoerde beleid en de cultuur, heersend op de accountantskantoren, van grote invloed is op de relatief grote uitstroom.
- Accountantskantoren hebben een grote behoefte om werknemers die van belang zijn voor de

relaties met de cliënten, in dienst te behouden. Omdat de helft van de nieuwe instroom uit vrouwen bestaat, is het logisch te veronderstellen dat ook velen van hen tot deze belangrijke groep behoren.

- Creatief familievriendelijk beleid zal er zeker toe kunnen bijdragen om ongewenste uitstroom te voorkomen. De kantoren zullen een beleid moeten formuleren dat zowel recht doet aan de behoefte om de cliënten effectief en efficiënt te bedienen, als aan de behoefte van alle werknemers om privé en carrière in balans te houden.

Enkele accountantskantoren hebben door creatief gebruik te maken van de behoefte aan flexibele arbeidstijden de omvang van de full-time staf kunnen baseren op een lager produktieniveau. De overige behoefte, met name tijdens het drukke seizoen, wordt door flexibele inzet van de part-time staf ingevuld. Zelfs met vennoten worden flexibele arbeidstijden overeengekomen. De flexibiliteit komt in zeer veel verscheidene vormen tot uitdrukking: seizoenswerknemers, contractwerknemers, specifieke cliëntengebonden werknemers, schoolvakantiegebonden werknemers enzovoort.

Deze kantoren werven hun flexibele werknemers bij voorkeur uit de eigen gelederen, waardoor de investeringen in opleiding en kennis behouden blijven voor het kantoor. Het carrièreverloop wordt aangepast aan de flexibele inzet en wordt zeer uitdrukkelijk, hoewel in een aangepast tempo, voortgezet.⁶

Uit een ander onderzoek blijkt dat mannelijke en vrouwelijke accountants een andere perceptie hebben van de achterliggende oorzaken bij de scheve verhouding mannelijke en vrouwelijke vennoten. Wederom blijkt dat de mannen de oorzaak voornamelijk zoeken bij de persoonlijke keuzes en typisch vrouwelijke karaktereigenschappen, terwijl de vrouwen als andere oorzaak aanwijzen de cultuur en het beleid van de organisaties waar zij carrière moeten maken.⁷

De situatie voor vrouwen kan in de ogen van deze onderzoekers uitsluitend verbeteren als het topmanagement van de accountantskantoren begrijpt in hoeverre het met gewijzigd beleid carrièrepatronen en levensstijlen, die niet noodzakelijkerwijs met hun eigen inzichten overeenkomen, kan ondersteunen. Tevens zou aandacht geschonken moeten worden aan discriminatoire

gedragingen en beslissingen binnen de kantoorcultuur.

4 Waarom een Kring van Vrouwelijke Registeraccountants?

Na het symposium door mevrouw Schutte georganiseerd, kwamen de vrouwelijke accountants elk jaar bij elkaar om een onderwerp verder uit te diepen en om te netwerken. In 1993 heeft dit geleid tot de oprichting van een landelijke Kring, uitsluitend toegankelijk voor vrouwelijke Registeraccountants, welke binnen de bestaande NIVRA-organisatie ingebed kon worden.

De doelstellingen van deze Kring zijn⁸:

- Netwerken: Elkaar leren kennen en gezamenlijk naar NIVRA-bijeenkomsten gaan. Van elkaars ervaringen leren. Nog al te vaak bevinden vrouwen zich alleen in de overwegend mannelijke werkomgeving en net zo als de vaak eenzame pioniers uit de jaren vóór 1980 vragen zij zich af of een specifieke situatie hen alleen overkomt, of dat deze specifieke situatie zich uitsluitend voordoet omdat zij vrouw zijn. Maar ook in vaktechnische zin zijn er situaties die bespreekbaar zijn in de netwerkomgeving.
- Het stimuleren van de vrouwelijke Registeraccountants om actief bezig te zijn binnen het NIVRA.
- De voorbeeldfunctie uitoefenen door een stimulans te zijn voor de studerende toekomstige vrouwelijke Registeraccountant.

Deze doelstellingen zijn ook aangedragen in de drie eerder genoemde onderzoeken en na twee jaar bestaan als Kring kunnen wij trots zeggen, dat wij bij alle drie de doelstellingen reeds positief gescoord hebben. De leden komen in regionaal verband regelmatig bij elkaar en weten elkaar ook buiten de bijeenkomsten te vinden. De vrouwelijke studenten hebben met enthousiasme gereageerd op een uitnodiging een bijeenkomst bij te wonen en, last but not least, hebben de leden van het NIVRA een vrouwelijke penningmeester in het NIVRA-bestuur benoemd.

Zijn wij er dan?

Nee, wij zijn er nog niet. Hoewel de instroom van vrouwen in de opleiding tot Registeraccoun-

tant met 40% hoog te noemen is, is het aantal afgestudeerden circa 10%. Het is te ongenuanceerd om te stellen dat vrouwen sneller afhaken en tijdens de studie uitstromen. Exit interviews bij kantoren en wellicht nader onderzoek zullen hierop het antwoord geven, of de tijd zal het ons leren.

Tevens zal de toekomst moeten uitwijzen of vrouwen in groteren getale kunnen doorstoten naar de leidinggevende posities van, met name het openbare, beroep. De leeftijdsopbouw van de ingeschreven vrouwelijke accountants is verhoudingsgewijs breed aan de nog jonge basis en zeer smal aan de iets oudere top. In de leeftijdscategorie boven 45 en onder 65 is de spoeling zelfs zeer dun met circa 7 dames, terwijl theoretisch gezien die dames zich juist op deze posities zouden moeten bevinden. In de categorie daaronder is reeds een aantal dames benoemd tot venoot van zowel grote, middelgrote en kleinere kantoren. En ook in het bedrijfsleven doen de dames het geheel niet slecht.

Misschien zou procentueel de score ten opzichte van de overige 8.700 mannelijke Registeraccountants, die immers ook niet allemaal de top van het beroep bereikt hebben, niet ten nadele van de dames uitvallen. Door het relatief kleine aantal lijkt het alsof wij een achterstand in onze carrièreopbouw hebben. Alweer een onderwerp voor nadere studie.

5 Conclusie

Gedurende de komende tijd zal blijken of en in hoeverre het NIVRA er in slaagt om gezamenlijk met de werkgevers de huidige instroom, welke een redelijke afspiegeling is van de Nederlandse beroepsbevolking, in dezelfde verhoudingen vast houden voor de beroepsuitoefening.

De beleidmakers van de accountantskantoren beseffen dat arbeidspotentieel schaars en kostbaar is. Cliënten vragen steeds meer maatwerk en specialistische teams, hetgeen van de kantoren steeds meer investeringen in goede mensen zal vragen. Mannen en vrouwen, die aan de juiste kwalificaties voldoen, zullen behouden moeten blijven voor de kantoren, waarbij recht gedaan zal moeten worden aan ieders specifieke kwaliteiten. Indien voorkómen van uitstroom creatieve oplossingen vraagt van de organisatie, zullen deze ongetwijfeld bedacht en ingevoerd worden.

De openingsvraag: 'NIVRA na 100 jaar nog steeds een mannenbolwerk?' moet helaas positief beantwoord worden.

Hoe lang het zo nog zal blijven? Een voorspelling hieromtrent is moeilijk te geven.

De leden van de Kring van Vrouwelijke Registeraccountants zijn ervan overtuigd dat zij een zeer aantrekkelijk beroep uitoefenen. Dit beroep vormt met zijn vele verschijningsvormen, maar ook met de mogelijkheid van flexibele invulling van de arbeidsinzet, een grote uitdaging, waarvoor zij ten volle bereid zijn zich in te zetten. Evenzeer als hun mannelijke collega's dit doen.

Zij verwachten dan ook dat de vrouwelijke beroepsbeoefenaren in de redelijk nabije toekomst geen behoefte meer zullen hebben aan een separate Kring, doordat zij in alle geledingen van het beroep in ruime mate vertegenwoordigd zullen zijn.

L I T E R A T U U R

- J. de Vries, (1895), *Geschiedenis der Accountancy in Nederland* (notulen algemene vergadering NIVA d.d. 21 december).
- Drs. A.E. Koopman, *Vrouwelijke Registeraccountants in Nederland*, Research Memorandum No 8707 Universiteit van Amsterdam.
- D. Nelemans, *Het loopbaanperspectief van Vrouwelijke RA's*, in opdracht van de Kring Vrouwelijke Accountants/mevrouw M. Schutte.
- K. van Veldhoven, *Vrouw en Accountancy*, een case-study naar de positie en doorstroom van de Vrouwelijke register-accountant in het openbaar beroep in opdracht van het NIVRA.
- 'Facts and myths about women cpa's', (1994). In: *The Journal of Accountancy*, oktober.
- 'The shape of firms to come', (1994). In: *The Journal of Accountancy*, juli.
- 'Why are there so few women accounting partners', (1993). In: *Managerial Accounting Journal*, vol. 8 no 5.
- Beleidsplan Kring Vrouwelijke Registeraccountants.