

# Accountants van Venus

## Kantoren worden zich bewust van man-vrouwverschil

► Vrouwen in de accountancy stromen maar moeilijk door naar hogere functies.

► Dus bedenken de grote kantoren oplossingen. „Onze cultuur is te masculien.”

**Door WILMA VAN HOEFLAKEN**  
„Als mannen in een selectiecommissie een man tegenover zich hebben, zien ze zichzelf toen ze jong waren”, zegt Marjet van Zuijlen. Van Zuijlen is partner bij accountantskantoor Deloitte. „Dan denken ze: een *eager beaver*, die kan dat wel. Maar in een vrouw zien ze hun dochter. Dan denken ze: rustig aan, nog even een jaartje wachten met die zware functie.”

In de accountancy is de instroom van vrouwen en mannen fiftyfifty, maar naarmate het functieniveau stijgt, blijft daar niet veel over. Bij alle grote accountantskantoren is van de partners slechts 4 procent vrouw.

„Onze cultuur is te masculien”, zegt Jos Nijhuis, bestuursvoorzitter van PricewaterhouseCoopers. „Daarom haken vrouwen af. Zij denken bewuster na over de manier waarop ze hun leven willen invullen. Dus vragen ze zich af of PWC wel de ideale werkgever is.”

Volgens Nijhuis is een van de redenen voor het afhaken van vrouwen, dat er onvoldoende aandacht is voor de menselijke maat in het bedrijf. „Het doel is dat de klant optimaal bediend wordt. Daaraan is alles ondergeschikt. Alleen maar werken, dat is de attitude.”

Het is niet dat de vrouwen die beginnen met een baan in de accountancy niet willen werken. Maar ze verdwijnen na een paar jaar. Volgens

► Vrouwen zullen niet zeggen dat ze partner willen worden ◀

Marjet van Zuijlen, Deloitte

Fleur Engberink, manager bij KPMG, gebeurt dat op vaste momenten. Afgestudeerde hea'o'ers en economen komen in dienst van een kantoor en worden opgeleid tot registeraccountant. „Als ze bijna klaar zijn, vragen ze zich af of ze wel bij een accountantskantoor willen blijven. Dat is voor zowel mannen als vrouwen een uitstroommoment.” Vervolgens haken veel vrouwen af als ze begin dertig zijn. „Dan worstelen ze met de balans tussen werk en privé”, zegt Engberink. „Daar zijn individuele oplossingen voor. Je kunt in deeltijd werken. Of flexibel, bijvoorbeeld fulltime in drukke periodes en vrij in de zomervakantie. Maar vaak wordt dat niet eens besproken of weten mensen niet dat die mogelijkheden er zijn.”

Werken in de accountancy betekent doorstromen. Uiteindelijk wordt iemand manager, seniormanager en ten slotte partner. „Het partnertraject ingaan is ook een uitstroommoment voor vrouwen”, zegt Engberink. „Als je dat traject ingaat, committeer je je voor jaren aan het bedrijf. Dus als je weg wilt, is dit zo'n beetje de laatste kans.”

Accountantskantoor Jefferson Wells, dat in 2005 in Nederland een vestiging opende, hanteert bewust geen partnermodel, omdat dit belemmerend is voor vrouwen. „Bij ons sta je gewoon op de loonlijst en is er onderling geen concurrentie om door te groeien”, zegt directeur Huub Haverhals. „In een partnermodel word je geacht in een vast tijdpad door te stromen en dat is uitgerekend in de periode dat vrouwen kinderen krijgen.”

Toch zouden vrouwen ook mét



Illustratie Daisy Erades

kinderen het partnerschap in een accountantskantoor aan moeten kunnen. „En als je eenmaal partner bent, heb je de regie over je eigen tijd”, zegt Michele Hagers, hoofd van het Amsterdamse kantoor van Ernst &

Young. „Dat houd ik vrouwen altijd voor.”

Jarenlang ging de accountancy ervan uit dat vrouwen zich moesten aanpassen. Formeel hebben ze immers dezelfde kansen als mannen. Als

### Een workshop waarin 'gender' centraal staat

• De grote accountantskantoren hebben speciale programma's om vrouwen binnen te houden en door te laten stromen naar hogere functies.

• Onder de noemer *Women's Leadership* (Ernst & Young) of *Female Capital* (KPMG) zijn er **vrouwennetwerken** opgericht, volgen vrouwen leiderschapstrainingen en coachingstrajecten.

• Ook nemen zowel de vrouwen als de mannen in de organisatie deel aan **workshops** waarin begrippen als 'gender' en 'bewustzijn' centraal staan.

• PricewaterhouseCoopers en Deloitte hebben allebei een externe diversiteitsraad, die toeziet op de **man-vrouwverhouding**.

• In de diversiteitsraad van PWC zit oud-GroenLinks-Kamerlid **Ina Brouwer** en die van Deloitte wordt geleid door oud-PvdA-staatssecretaris **Margot Vliegenthart**.

ze die niet grijpen, moeten ze het zelf maar weten. Tegenwoordig zegt niemand dat meer hardop. Integendeel. De accountancywereld trekt alles uit de kast om vrouwen binnen te houden en door te laten stromen. De vier grootste kantoren hebben hiervoor speciale programma's ontwikkeld.

Maar het scheppen van voorwaarden om vrouwen voor de accountancy te behouden, zou volgens Marjet van Zuijlen van Deloitte al aan de start van hun carrière moeten beginnen. Zij stelt dat een van de problemen is dat mensen onbewust geneigd zijn klonen van zichzelf aan te nemen. Zij zou daarom graag zien dat alle selectiecommissies uit mannen én vrouwen bestonden. „Maar dat is lastig met zo weinig vrouwen aan de top.”

Daarom vindt Van Zuijlen het des te belangrijker dat iedereen zich bewust is van de verschillen tussen vrouwen en mannen. „Mannen denken: Als iemand partner wil worden, meldt hij dat wel. Maar vrouwen denken: Ze weten dat ik goed ben en hard werk. Waarom vragen ze dan niet of ik partner wil worden?”

Moeten vrouwen dat voortaan dan ook hardop zeggen? „Nee”, zegt Van Zuijlen. „Vrouwen moeten zich niet aanpassen aan mannen. De vrouwen die nu aan de top zitten, hebben zich wel aangepast. Als er geen kritische massa is, moet je *one of the boys* zijn. Maar ik zou het prettig vinden als de vrouwen die na mij komen minder haar op hun tanden hoeven hebben.”

Dat de loopbanen van vrouwen inmiddels hoog op de agenda van de accountantskantoren staan, heeft te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. En met geld, want het is verspillend om mensen op te leiden en vervolgens afscheid te nemen. „Maar de belangrijkste reden is dat diversiteit tot een beter product leidt”, zegt Fleur Engberink. „Als een team een mix is van vrouwen en mannen met verschillende culturele achtergronden, wordt het perspectief breder. Dan wordt de klant beter bediend.” „Klanten vragen er ook om”, zegt Van Zuijlen.

„Bovendien is de tijd voorbij dat je als werknemer afhankelijk bent van je werkgever”, zegt Nijhuis van PricewaterhouseCoopers. „Het is omgedraaid. In onze netwerkconomie komen getalenteerde mensen overal aan de bak. Dus werkgevers moeten hun best doen. Mannen in de accountancy moeten begrijpen wat de kracht is van diversiteit en organisaties moeten zich beter aanpassen aan vrouwen.”

► ik zoek werk

## ‘Nooit een antropoloog gezocht’

**Naam:** Evelien Hazewinkel

**Leeftijd:** 25

**Werkzoekend sinds:** sept. 2006

**Zoekt:** Een baan in zorg of onderwijs, gecombineerd met een intercultureel vraagstuk.

**Wat heb je tot nu toe gedaan?**

„Ik ben anderhalf jaar geleden afgestudeerd als cultureel antropoloog, gespecialiseerd in medische antropologie. Ik begon als secretaresse bij het Multicultureel Instituut Utrecht en die functie kon ik uitbreiden met een aantal projecten. Het was heel leuk werk, maar ik had een tijdelijk contract en kon daar uiteindelijk niet blijven. Ik wil graag weer bij een soortgelijke organisatie werken. Ondertussen ben ik nu managementassistent bij het Universitair Medisch Centrum in Utrecht, maar ik zoek iets wat beter aansluit op mijn opleiding. Ik stuur maandelijks wel zo'n twintig sollicitatiebrieven, zowel open sollicitaties als op vacatures.”

**Word je vaak op gesprek uitgenodigd?**

„Tot nu toe twee keer. Het is lastig om geschikte vacatures te vinden, omdat er nooit 'antropoloog gezocht' staat. Het komt vaak voor dat vriendinnen van me reageren op dezelfde vacature. Beide keren dat ik werd uitgenodigd was dat mede doordat ik iemand kende die daar al werkte. Netwerken is erg belangrijk en ik doe het nu ook bewust. Ik praat met mensen die interessant werk doen en laat vaak vallen dat ik op zoek ben. Misschien ga ik ook nog wel een cursus jongerenbegeleiding volgen.”

**Waarom word je afgewezen?**

„Meestal zijn er kandidaten met meer ervaring en soms ben ik te hoog opgeleid. Om meer ervaring op te doen, ben ik nu ook op zoek naar vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld bij Vluchtelingenwerk of bij het kindziekenhuis. Ik vind het ook lastig om mezelf te verkopen. Dat moet je natuurlijk wel doen in een sollicitatiebrief, maar ik roep niet zo snel dat ik geweldig ben. Ik probeer mijn brieven wel te schrijven op het randje van wat ik vind kunnen, maar misschien is dat toch nog niet genoeg.”

**Wat is de juiste baan voor jou?**

„Ik zoek iets waarin beleid en uitvoering samenkomen, zodat ik met mensen te maken heb. Dat kan bij een non-gouvernementele organisatie, de overheid of een stichting. Het lijkt me erg interessant om onderzoek te doen naar de communicatie tussen westerse artsen en niet-westerse patiënten, daar valt veel aan te verbeteren. Het sluit aan bij mijn afstudeeronderzoek op Curaçao, daar bestudeerde ik ook de cultuurverschillen op medisch gebied. Maar voor meer onderzoek aan de universiteit ben ik niet in de wieg gelegd. Ik wil praktijkgericht bezig zijn.”

**LEENDERT VAN DER VALK**

► Weet je **werk** voor Hazewinkel? Mail ikzoekwerk@nrc.nl



Foto Eveline Jacq