

AUDIT BLIJFT SEIZOENSARBEID

Mondjesmaat

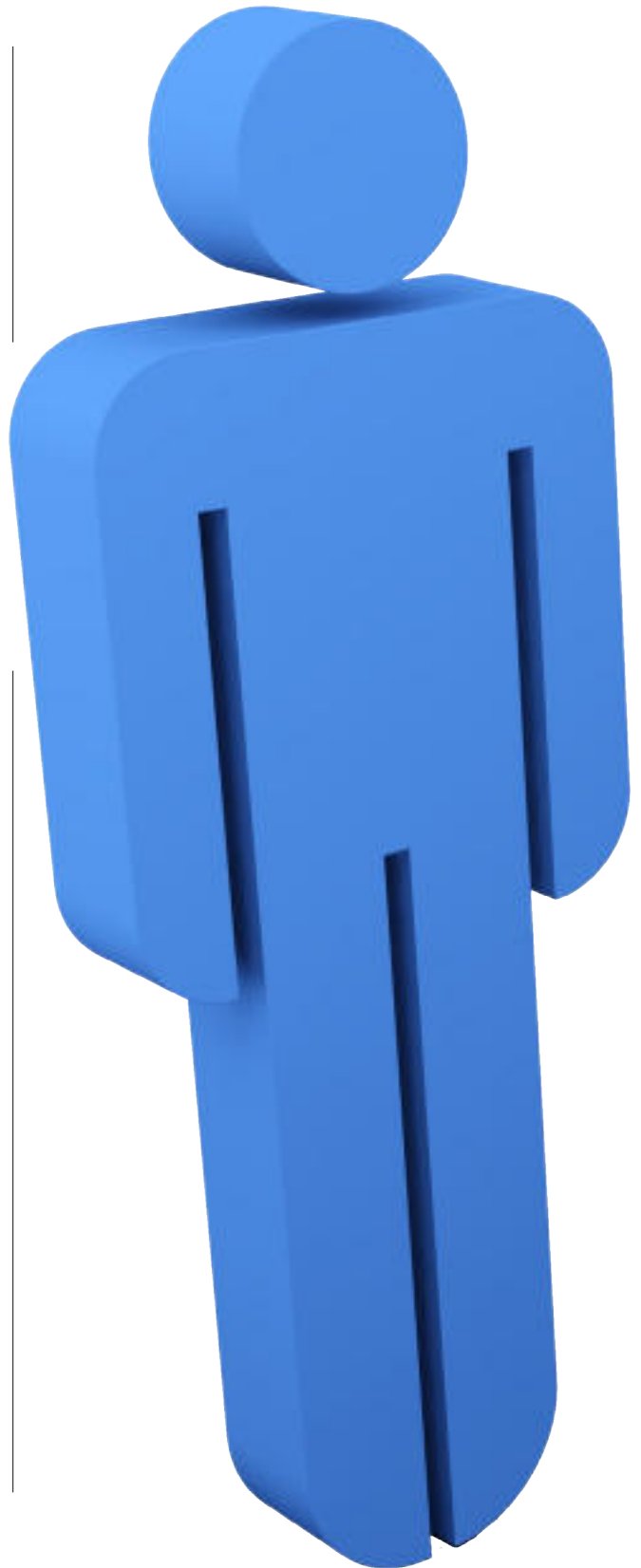
Bij accountantskantoren lijken in het hoogseizoen werkweken van zestig tot zeventig uur niet te vermijden. Werkgevers erkennen het probleem deels en werken aan een 'flexibele schil' om pieken op te vangen. Medewerkers kunnen in de huidige arbeidsmarkt echter niet veel eisen. Het aantal vacatures neemt af en overstappen gebeurt nog wel, maar de salarissprong die daar tot voor kort bij hoorde blijft nu achterwege.

TEKST: GEERT DEKKER | BEELD: DREAMSTIME

De auditor is de aspergesteker van de accountantskantoren. Waar zijn collega's bij tax, legal of human resource wat betreft hun werklust voornamelijk afhankelijk zijn van de conjunctuur, is voor de controlerend accountant vooral de tijd van het jaar bepalend. De topdruk valt in het eerste kwartaal, met een uitloop tot in het tweede. In de zomer is het slap en dat kan zomaar tot en met september aanhouden: seizoensarbeid. In het *busy season* blijven de lichten aan tot tien, elf uur 's avonds. Pizzakoeriers rijden af en aan. De jonge garde vindt het wel stoer, de eerste twee jaar. Sommige vertegenwoordigers van de oude garde ook. Maar in het derde jaar wordt er gemopperd. De jonge vaders en moeders onder hen gaan serieus protesteren. Ze kijken eens om zich heen, informeren hier en daar. Gaat dit bij alle kantoren zo?

PIZZA SICILIANA

Het gevaar is bekend, zegt Peter Bommel, vice-voorzitter van de raad van bestuur van Deloitte Nederland. "We weten dat mogelijkheden om een goede balans tussen werk en privé te creëren heel belangrijk worden gevonden", zegt hij. "Ze zijn voor medewerkers inmiddels net zo belangrijk als beloning en loopbaanontwikkeling en ze spelen ook een voorname rol bij de keuze van werkgever." Het thema heeft de afgelopen jaren steeds meer aandacht gekregen, maar tot revolutio-



'DE AUDITOR IS DE ASPERGESTEKER VAN DE ACCOUNTANTSKANTOREN.'

flexibiliseren

VAN CONTROLE NAAR ADVIES?

De Tweede Kamer wil dat accountantskantoren die een organisatie van openbaar belang controleren wordt verboden voor diezelfde organisatie andere werkzaamheden uit te voeren. De vraag is of deze scheiding van controle en advies gevolgen heeft voor de toekomstige werving van accountants en hun voor hun arbeidsvoorwaarden.

Volgens Peter Tijssen (Adviesgroep '88) verschuift de vraag naar accountants nu al van auditors naar financieel specialisten met meer dan gemiddelde commerciële en adviserende vaardigheden - een teken dat de accountantskantoren de op handen zijnde scheiding vooral zullen aangrijpen om zwaarder in te zetten op adviesdiensten.

Dat is ook de strekking van wat Peter Bommel (Deloitte) zegt, ook al relateert hij op voorhand de verandering. "Het zou kunnen betekenen dat adviesvaardigheden belangrijker worden." Dat past echter wel goed bij wat hij 'de accountant van de toekomst' noemt. "Dat is iemand die meer doet dan lijstjes afvinken, dat is iemand die breder kan denken, en liefst ook internationaal, iemand die middenin de maatschappij staat." De focus van deze accountant van de toekomst gaat verder dan de controle van de jaarrekening, denkt Bommel. "De maatschappij verwacht van de accountant dat hij meer doet op het gebied van risicoweging en -rapportage, data-analyse, duurzaamheidsverslaggeving en -controle, dat type onderwerpen." Deloitte geeft daar in de interne opleidingen nu al meer aandacht aan. "Komend jaar wordt daar nog meer ruimte voor ingeruimd."

'DELOITTE DENKT NA OVER CONTRACTEN MET BIJVOORBEELD 45 UUR IN DE DRUKKE PERIODE EN 35 UUR IN DE RUSTIGER MAANDEN.'

naire ontwikkelingen in de arbeidsvoorwaarden heeft dat nog niet geleid. Ook begin 2012 vertelt de ene accountant nog trots dat hij gisteren voor de elfde achtereenvolgende dag een pizza Siciliana als avondeten naar binnen heeft gewerkt, terwijl de andere accountant rept van roofofbouw en van een tot onaanvaardbare hoogte gestegen werkdruk.

De ban moet gebroken worden met flexibiliteit, zo is de overtuiging. "Aan de piek in de hoeveelheid werk in deze periode is niets te doen", zegt Bommel, "maar we willen faciliteren dat het werk gedaan kan worden op zelfgekozen tijdstippen en op zelfgekozen locaties. We weten dat mensen zich prettiger voelen als ze meer

'MEDEWERKERS VAN PWC HEBBEN TWEE KEER PER JAAR DE MOGELIJKHEID HUN CONTRACT TE WIJZIGEN.'

mogelijkheden hebben hun leven zelf in te richten en we weten dat dat leidt tot een hogere kwaliteit van het werk. En we denken ook dat meer professionals geïnteresseerd zullen zijn in accountancy als dit aspect goed is geregeld."

'ZEER PREMATUUR'

Ook KPMG zegt ' bezig te zijn' met het onderwerp flexibilisering. "We onderkennen de noodzaak ervan gegeven de huidige *audit workload*", aldus woordvoerder Andy Bellm. Maar KPMG vindt het nog te vroeg om inhoudelijk in te gaan op vragen over wat er dan precies op stapel staat.

Deloitte denkt in dit kader na over flexibele contracten, aldus Bommel. "Maar een en ander is nog in een zeer prematuur stadium." Een idee is contracten te maken met bijvoorbeeld 45 uur in de drukke periode en 35 uur in de rustiger maanden. "Nu is het al mogelijk dat de accountant de overuren uit het hoogseizoen kan opnemen in het laagseizoen, maar we denken erover na hoe we dat meer kunnen structureren. Het kan er overigens ook op uitdraaien dat we uiteindelijk helemaal niets doen."

INDIA

"Extra gewerkte uren opnemen in rustige periodes kan ook bij PwC", aldus woordvoerder Koen Jonker, "maar alleen tot het niveau van manager". Ook hebben medewerkers van PwC twee keer per jaar de mogelijkheid hun contract te wijzigen. Op momenten waarop dat passend is, kan zo naar parttime werk worden overgeschakeld. "Maar dat komt niet veel voor", aldus Jonker. PwC overweegt geen alternatieven voor flexibel werken. Naast de optie van flexibele contracten heeft Deloitte nog meer ijzers in het vuur als het gaat om het opvangen van pieken in de hoeveelheid werk. De belangrijkste

ste is de vestiging van Deloitte in India, die onderdeel is van de Amerikaanse firma. De vestiging heeft 15.000 werknemers. Bommel: "We laten een deel van ons werk daar verrichten en zijn heel actief in het uitbreiden ervan. Het kan gaan om delen van de controle, het kan gaan om administratieve dienstverlening. Het afgelopen jaar hebben we twintigduizend uur daar laten verrichten en we zijn van plan dat aantal flink te laten stijgen. De kwaliteit is gegarandeerd van hetzelfde niveau als in Nederland."

STUWMEER AAN VERLOFUREN

Deloitte lijkt met deze activiteiten toch een uitzonderingspositie in te nemen onder de vier grote accountantskantoren. Naast KPMG en PwC heeft ook Ernst & Young in ieder geval nog geen concrete plannen ontwikkeld voor nieuwe vormen van flexibilisering die de werkdruk moeten verlagen.

Net als Deloitte bewandelt Ernst & Young wel de 'India-route', maar op dit moment met name voor tax.

"Afgelopen jaar hebben we voor ongeveer 20.000 uur uitbesteed naar India", aldus HR-directeur Jasper Brinkman. "Assurance is dit wel aan het uitbreiden, maar zit nog op een lager niveau. Maar we gaan er wel mee aan de slag."

Ernst & Young zit nog steeds met een stuwmeer aan verlofuren, gevolg van de lange werkweken tijdens *busy season*. Voor de lange werkweken ligt een oplossing niet in het verschiet. Brinkman: "Wel proberen we de jongere garde af te remmen, die is geneigd almaar door te werken." Wat betreft het stuwmeer werkt Ernst & Young nu aan verplichte, collectieve verlofdagen in de zomerperiode. Dat zijn er nu zes, er komen er waarschijnlijk nog acht bij.

ZESTIG UUR?

Maar het zijn niet de oplossingen waar accountants op zitten te wachten, denkt Jacob Kienstra van The Independence Company (TIC), een samenwerkingsverband van zelfstandige auditprofessionals (voorheen big four) en financials. "Werkgevers kunnen goede constructies bedenken om hun piek te managen, maar die hebben vaak met elkaar gemeen dat ze niet tegemoet komen aan de behoeftes van de werknemers." Over het hele jaar genomen kan het best in orde zijn met de balans tussen werk en privé, aldus Kienstra, maar dan gaat het om een gemiddelde. "Waar het écht om gaat: ook

ACCOUNTANT GEZOCHT DOOR BANKEN EN VERZEKERAARS

Terwijl het aandeel van de accountantskantoren in de vraag naar accountants de afgelopen twaalf maanden ongeveer gelijk is gebleven, is bij banken en verzekeraars een duidelijke toename te zien. De vacaturesite Monsterboard meet elke maand het aantal geplaatste vacatures. Uit een voor Accountant opgestelde vergelijking tussen mei 2011 en maart 2012 blijkt dat het aandeel van banken en verzekeraars in de vraag naar accountants stijgt van 11,4 procent naar 19,8 procent. In de industriële sector (productie en handel) daalde de vraag, net als in de zakelijke dienstverlening buiten de accountantskantoren.

"Banken en verzekeraars moeten voldoen aan nieuwe regelgeving van nationale en Europese overheden", zegt Hugo Stienstra van Monsterboard. "Ze trekken accountants aan om de daarvoor noodzakelijke afdelingen vorm te geven. Deels zijn dat nieuwe afdelingen, deels gaat het om uitbreiding van de afdelingen voor interne audit en voor controlling."

'ERNST & YOUNG WERKT AAN ACHT EXTRA COLLECTIEVE VERLOFDAGEN IN DE ZOMERPERIODE.'



'FLEXIBILISERING MET BEHULP VAN ZZP'ERS KOMT NIET VAN DE GROND.'

JAARCONTRACTEN

Dat suggereert dat accountants wel graag van werkgever zouden willen wisselen, maar daar weinig mogelijkheden toe hebben. Peter Tijssen van Adviesgroep '88, werving- en selectiebureau voor accountants, fiscalisten en juristen, ziet dat in de controlepraktijk de uitstroom nu wat groter is dan andere jaren. "Het zijn vooral starters die eerder afhaken. Studenten komen tot de conclusie dat ze toch echt geen zin hebben in een baan met dergelijke soms idiote werkweken."

Het zijn op de arbeidsmarkt echter niet de omstandigheden om op hoge toon verandering in arbeidsvoorwaarden te eisen. "Vijf jaar geleden was het nog de norm nieuwe medewerkers meteen een vast contract aan te bieden. Nu wordt er in 95 procent van de gevallen een jaarcontract afgesloten. En de salarissprongen zijn er niet meer. Was het voorheen gebruikelijk dat men er bij een nieuwe werkgever flink op vooruit ging, nu schat ik dat nu ongeveer negentig procent overstapt terwijl de financiële beloning gelijk blijft." Kienstra (TIC) ziet dat accountants zich vooral tijdens en direct na de piekperiode oriënteren op de arbeidsmarkt.

ZZP'ERS

Ook flexibilisering met behulp van zzp'ers komt niet van de grond, zo geven diverse bronnen aan. PwC zag de afgelopen twaalf maanden het aantal professionals in de accountancypraktijk toenemen van 1.719 naar 1.829. Dat zijn mensen in dienstverband. "We huren zeer summier zelfstandige accountants in", zegt Jonker van PwC.

Bommel (Deloitte): "Heel sporadisch. Dat stelt eigenlijk niet echt iets voor." Dat is ook het beeld bij Ernst & Young: de formatie is het afgelopen jaar min of meer gelijk gebleven (eerder gegroeid dan gekrompen, zegt Brinkman), maar de inzet van zzp'ers is 'mondjesmaat'. Bemiddelaars zeggen dat het hooguit gaat om accountants die tijdelijk intern worden ingezet, bijvoorbeeld als controleleider. Klantcontacten laat men liever over aan de eigen mensen. Tijssen: "Men blijft bevreesd dat de zelfstandige dan klanten wegkaapt."

MONDJESMAAT

Gevolg van dit alles: grote stappen worden er niet gezet in het bestrijden van de werkdruk tijdens *busy season* en er worden alleen mondjesmaat initiatieven genomen om met behulp van flexibilisering de pieken in de hoeveelheid werk op te vangen. Bemiddelaars zeggen in de markt te horen dat het dit jaar - door kleinere bezettingen en gedaalde tarieven - met de werkdruk nog erger was gesteld dan in andere jaren. Bommel zegt zich daarin niet te herkennen. "Bij Deloitte was er geen sprake van een hogere werkdruk dan anders." □

'ONGEVEER NEGENTIG PROCENT STAPT NU OVER TERWIJL DE BELONING GELIJK BLIJFT.'

tijdens de piekperiode wil je een lagere werkdruk om je partner te kunnen zien, of je kinderen. En je wilt kunnen uitgaan, of kunnen sporten." En daar is geen mogelijkheid meer toe als je zestig uur moet werken. "Zestig uur? In onze ervaring houdt het daarbij niet op tijdens *busy season*."

STAGNATIE ARBEIDSMARKT

Maar de druk om een patroon van decennia te doorbreken is op dit moment niet groot. Daar lijkt ook de stagnatie op de arbeidsmarkt debet aan te zijn. Volgens cijfers van Yacht, detacherings- en wervingselectiebureau voor hoogopgeleiden, kromp het aantal gepubliceerde vacatures in de accountancy in 2010 met dertig procent, om in 2011 op dat niveau te blijven, ondanks een korte opleving aan het begin van afgelopen jaar. Cijfers van carrièresite Monsterboard wijzen erop dat de vraag naar personeel in de accountancy in 2011 de algemene trend volgde, en dat was - zeker in de tweede helft van het jaar - een dalende trend. Hugo Stienstra van Monsterboard wijst erop dat tegelijkertijd opvallend veel meer accountants vorig jaar hun cv op de site hebben geplaatst. "Dat waren er in januari een kleine zevenduizend en aan het eind van het jaar meer dan 8.500."