



NBA Community Women Leadership

Resultaten enquête naar de
doorgroeimogelijkheden van
vrouwen bij accountantskantoren



WOMEN
LEADERSHIP

November 2022



WOMEN LEADERSHIP

VOORWOORD

Het is een eer dat ik het voorwoord van de eerste publicatie van de Community Women Leadership mag schrijven. Een publicatie waaraan veel werk vooraf is gegaan door alle ambassadeurs van de community. Ik ben dan ook heel trots u deze publicatie aan te bieden.

Wat in 2021 begon met een boeklezing is inmiddels uitgegroeid tot een actieve community met twaalf ambassadeurs die het verschil willen maken. In 2022 zaten we zeker niet stil: we kregen een logo, vulden een online themaweek in het kader van de jaarlijkse Internationale Vrouwendag, maakten een enquête, wandelden in diverse regio's in het land en formuleerden onze missie. Hoe zien wij de community? Wat willen we bereiken en hoe kunnen we impact maken? Nu we weten waarvoor we staan en wat we willen bereiken, zetten we de volgende stappen. En dat met een groep ambassadeurs en leden waarbij ieders inbreng van belang is om deze doelen te bereiken.

Voor u ligt onze eerste rapportage met de resultaten van de enquête naar de doorgroeimogelijkheden van vrouwen bij accountantskantoren. Een speciale dank gaat uit naar de respondenten en de deelnemers aan de georganiseerde ronde tafel. Een rapportage om trots op te zijn als community maar ook als beroepsgroep. Er zijn aanbevelingen geformuleerd voor de individuele vrouwelijke accountant maar ook voor accountantskantoren. Veel aanbevelingen klinken wellicht bekend in de oren. Ze geven wel stof tot nadenken en het nemen van actie.

Vanaf 2023 starten we als community diverse activiteiten met als uitgangspunt de geformuleerde aanbevelingen. Ik nodig iedereen uit kennis te nemen van de rapportage en de aanbevelingen. Daarnaast nodig ik vrouwen, mannen en besturen van accountantskantoren uit met elkaar het gesprek aan te gaan. Alleen samen maken we impact!

Ik wens u veel leesplezier en zie u graag bij een activiteit!

Martine Cranendonk
November 2022

1 ALGEMEEN

Over de NBA Community Women Leadership – onze missie

Sinds de start in 2019 bestaat de community uit bijna 250 deelnemers waaronder twaalf zeer betrokken, actieve ambassadeurs. Zij namen het voortouw de missie te formuleren. Deze is als volgt:

De Community Women Leadership is voor iedereen die staat voor de verbetering van de ontwikkel- en carrièremogelijkheden voor vrouwen binnen het accountantsberoep!

De Community Women Leadership is ontstaan vanuit de behoefte van vrouwelijke accountants, de maatschappij én het beroep: het streven naar een cultuur waarbij er meer ruimte is voor de ontplooiing van vrouwen. Met als belangrijkste doelstelling: een bijdrage leveren aan de verbetering van de ontwikkel- en carrièremogelijkheden voor vrouwen binnen het accountantsberoep. Dat doen we door elkaar te helpen, het goede voorbeeld te geven en door te laten zien dat er ook andere wegen zijn die naar persoonlijk succes leiden. Hierdoor kunnen we niet alleen vrouwen ondersteunen, maar óók zorgen voor een cultuurverandering.

De community is een sterk en actief netwerk waarin onderzoeken en activiteiten worden geïnitieerd en gedeeld.

2 ENQUETE

Aanleiding en doel

Begin 2022 is door de ambassadeurs uit de Community Women Leadership uitgesproken dat het goed zou zijn om inzicht te krijgen in de doorgroeimogelijkheden van vrouwen binnen accountantskantoren naar alle leidinggevende niveaus, inclusief de top, en de barrières die zij hierbij ondervinden. Ondanks dat er objectieve criteria zijn voor de ontwikkeling van accountants bij accountantskantoren, blijft het de vraag of vrouwen op alle leidinggevende niveaus even goed zijn vertegenwoordigd als mannen.

Uitvoering

Op 7 maart 2022 is de enquête aangekondigd tijdens de openings sessie van de Women Leadership-themawEEK in het kader van de jaarlijkse Internationale vrouwendag op 8 maart. In de week van 7 tot en met 11 maart 2022 is iedere dag aandacht gevraagd voor de enquête. Ook is de oproep om deel te nemen geplaatst op het community-platform en in de nieuwsbrief van de NBA. Uiteindelijk vulden 55 personen de enquête in.

3 RESULTATEN

Dit hoofdstuk geeft allereerst een korte weergave van de achtergrond van de respondenten. Daarna zijn de vragen inclusief een samenvatting van de resultaten opgenomen.

Achtergrond van de respondenten

- 95 procent van de respondenten is accountant (RA/AA).
- Bijna 75 procent van de respondenten is in de leeftijd tussen de 36 en 55 jaar.
- Van de respondenten heeft 67 procent meer dan zestien jaar werkervaring binnen accountancy.
- Veertig procent van de respondenten heeft géén functie als manager of hoger.

Vind je een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen aan de top noodzakelijk?

Tachtig procent van de respondenten schrijft dat leidinggevende functies gelijk verdeeld moeten zijn tussen vrouwen en mannen. Redenen die hiervoor worden gegeven:

- De verdeling in leidinggevende functies moet een afspiegeling zijn van de maatschappij.
- Vrouwen en mannen hebben dezelfde capaciteiten.
- Verschillende managementstijlen zijn nodig voor een beter afgewogen visie, beleid en sturing van organisaties.
- Teams met diversiteit in samenstelling, met vrouwelijk perspectief, leiden tot betere prestaties.

Een klein percentage respondenten geeft aan het niet nodig te vinden dat leidinggevende posities evenwichtig zijn verdeeld tussen vrouwen en mannen. Reden hiervoor is dat het krampachtig vasthouden aan een 50/50-verdeling het doel voorbijschiet.

Is een gelijke verdeling haalbaar?

Van de respondenten zegt bijna zeventig procent dat een gelijke verdeling haalbaar is. Ondanks dat een grote meerderheid denkt dat een gelijke verdeling aan de top haalbaar is, geeft men vooral aan waarom het niet lukt:

1. Je kiest voor een gezin en wilt daardoor minder (intensief) werken. Daarbij geldt dat huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen meestal nog niet gelijk zijn verdeeld.
2. Er zijn mannen aan de top die traditioneel denken: zij kiezen leiders die op henzelf lijken en zij geloven dat de mannelijke leiderschapsstijl de meest effectieve is voor succes. Als gevolg daarvan zijn er op leidinggevend niveau ook nog steeds te weinig rolmodellen voor vrouwen.

Degenen die denken dat het wel lukt, zeggen vooral: "Ja natuurlijk, waarom niet?" De context die daarbij wordt gegeven: Het heeft tijd nodig om vrouwen te motiveren leidinggevende functies te ambiëren. Nu niet forceren met een quotum. Als enige vrouw in een bestuur of directie heb je het ook niet makkelijk.

Is een gelijke verdeling op leidinggevend niveau haalbaar?

Bijna zeventig procent van de respondenten geeft aan dat een gelijke verdeling tussen vrouwen en mannen op leidinggevend niveau haalbaar is. Ook hier wordt aangegeven: Waarom niet?

Er zijn ook redenen waarom een gelijke verdeling niet haalbaar zou zijn. De werk/privé-balans is van belang. Het idee is dat leidinggevende functies niet passen in een parttimebaan en dat de vrouw thuis nog steeds de meeste taken op zich moet nemen. Ook wordt aangegeven dat vrouwen zelf de stappen moeten willen zetten om door te groeien: Je moet wel carrière willen maken.

Barrières om door te groeien

Aan de respondenten is gevraagd welke barrières zij denken dat vrouwen ervaren als het gaat om doorgroeien en carrière maken. In grote lijnen laten deze reacties zich opdelen in drie niveaus:

1. Barrières op persoonlijk niveau

Denk hierbij aan de belemmeringen die vrouwen zichzelf opleggen of aanpraten. Als voorbeeld wordt genoemd de onzekerheid over eigen kennis en een te bescheiden houding. Ze missen rolmodellen en zijn perfectionistisch. Vrouwen voelen intrinsieke onzekerheid ten opzichte van mannen. Ze lijken daardoor minder ambitie te hebben. Daarnaast speelt mee dat vrouwen verantwoordelijkheid voelen voor hun gezin. Als ze kinderen krijgen, neemt de vrouw (zorg)taken op zich waardoor ze minder gaat werken. Het gezinsinkomen is dan meer afhankelijk van de man.

2. Barrières vanuit de directe omgeving

De respondenten ervaren barrières op de werkvloer en in de thuissituatie bij de dagelijkse (zorg)taken. Dit wijten ze onder andere aan het ontbreken van een goede verdeling van de taken thuis, het missen van rolmodellen, het niet hebben van een effectief netwerk, maar ook aan oneerlijke behandeling ten opzichte van mannelijke collega's. De mannelijke normen en collega's binnen een organisatie zorgen ervoor dat vrouwen barrières ervaren om door te groeien naar een hogere functie. De "tone at the top" geeft een verkeerd beeld, want er zitten voornamelijk mannen aan de top.

3. Barrières vanuit de samenleving

De respondenten voelen dat het vanuit de samenleving verplicht is om voor de kinderen te zorgen. Door minder te werken, slinken de kansen om snel door te groeien en carrière te maken. In de samenleving geldt: Hoe sneller hoe beter. De samenleving ziet mannen meer als leiders en vrouwen als verzorgers.

Welke weg is afgelegd voor een leidinggevende functie?

Een groot deel van de respondenten heeft aangegeven het reguliere doorstroomtraject te hebben doorlopen op een accountantskantoor. Veel reacties laten zich samenvatten tot het afleggen van 'de mannelijke weg'. Vrouwen bekleden een leidinggevende functie doordat zij zich zijn gaan gedragen zoals zij denken dat mannen zich gedragen: Laat duidelijk weten wat je wilt bereiken, keihard studeren/werken en jezelf bewijzen. Tot het niveau van manager hebben deze vrouwen geen verschillen ervaren in promotiekansen, daarboven wel. Daarnaast geven veel respondenten aan een eigen kantoor op te richten of naar een klein kantoor te zijn gegaan; in beide gevallen is het makkelijker om daar de leidinggevende te worden. Ook werd aangegeven waarom sommigen geen leidinggevende functie (meer) hebben. De gegeven redenen: mannen pakt mijn mogelijke promotiekansen in, vrouw wordt niet gezien, zwanger worden en te druk met gezin (dacht men).

De respondenten die aangaven geen leidinggevende functie te hebben, is gevraagd of diegene wel de ambitie heeft om een dergelijke functie te bekleden. Iets minder dan de helft heeft deze ambitie en krijgt graag de kans om leidinggevende te worden in de accountancy of het bedrijfsleven. Meer dan de helft geeft aan geen leiding te willen geven om verschillende redenen. Zo geeft men onder andere aan zich te willen concentreren op de inhoud/specialisatie (en voldoening in het werk an sich) en voldoende tijd te willen houden voor het privéleven.

Wat zou jij kunnen doen om vrouwelijke accountants te helpen om de top te bereiken?

In de gegeven reacties komt veel naar voren dat de respondenten zelf andere vrouwen zouden kunnen helpen de top te bereiken door coaching en begeleiding. Evenals het delen van de eigen ervaringen. Op werkgebied, maar ook in de combinatie werk/privé. De reacties zijn onderverdeeld in individueel en richting/binnen een accountantskantoor.

Individueel

- Het laten zien van voorbeeldgedrag.
- Rolmodel, sponsor of mentor zijn als leidinggevende, maar het kan ook als kennis/vriendin.
- Elkaar inspireren en helpen. Zoals helpen bij het vergroten van het zelfvertrouwen, van elkaar leren (coaching/intervisie) en elkaar stimuleren in ontwikkeling.
- Meedenken of aandragen van praktische oplossingen (combi werk/privé - vrijheid werktijd zelf in te richten).
- De top bereiken is ook doen waarvan je blij wordt.
- Opkomen voor elkaar/een ander.

Richting / binnen accountantskantoor

- Mannen bewust maken van de verschillende leiderschapsstijlen.
- Bespreekbaar kunnen maken van eigen behoeftes.
- Laten zien dat het ook anders kan: vrouwen zijn anders, willen geen man worden en zijn een aanvulling op het team.
- Vrouwen elkaar steunen door voor te dragen voor functies/projecten.

Bij gelijke geschiktheid kiezen voor een vrouw voor de invulling van een vacature?

Op de vraag of men als beslisser voor de invulling van een vacature bij gelijke geschiktheid zou kiezen voor een vrouw, geeft ruim driekwart van de respondenten aan dit te doen. De gegeven redenen: een bijdrage leveren in diversiteit, zorgt voor betere besluitvorming, meer inlevingsvermogen, meer menselijkheid en het herstellen van het vrouw en man evenwicht in het team. Een belangrijke kanttekening daarbij is dat er een bepaalde klik moet zijn met de persoon.

4 VERIFICATIE RESULTATEN

We hebben een groep respondenten en ambassadeurs uitgenodigd aan te sluiten bij een door ons georganiseerde ronde tafel op 3 november 2022. Hiernaast plaatsten we een uitnodiging in de community. Tijdens de ronde tafel zijn de belangrijkste resultaten en aanbevelingen uit de analyse van de enquêtereacties met behulp van stellingen geverifieerd.

De stellingen waren:

- Vrouwen voelen zich onzeker en bescheiden.
- Vrouwen bereiken de top niet door hun eigen overtuigingen.
- Vrouwen concentreren zich op inhoud/specialisatie en groeien daarom niet door.
- Eén vrouw is geen vrouw.

Naar aanleiding van de discussie tijdens de ronde tafel zijn de aanbevelingen aangescherpt.

5 AANBEVELINGEN

De reacties in de enquête leiden tot de volgende aanbevelingen voor vrouwen en organisaties:

Individueel

- Omarm en ontwikkel je vrouwelijke kwaliteiten als een kracht. Als accountant zijn dat zeer goede en belangrijke eigenschappen.
- Spreek je ambities en wensen uit tegen jouw leidinggevenden, je collega's en je levenspartner en vraag om feedback over jouw ontwikkeling. Hiervan leer je en hierdoor word je ook gezien.
- Wees een voorbeeld voor de nieuwe generatie vrouwelijke accountants. Dit doe je door een coach of sponsor voor een andere vrouw te zijn.

Organisatie

- Besteed aandacht aan overtuigingen over/van vrouwen. Hierdoor worden vooroordelen bespreekbaar gemaakt.
- Wees bewust van de relevantie van vrouwelijk leiderschap. Geef hierbij specifiek aandacht aan de rol van leidinggevenden. Laat in leiderschapscursussen het verschil tussen vrouwelijk en mannelijk leiderschap aan de orde komen, benader beide positief en laat zien dat het elkaar aanvult.
- Zorg voor coachtrajecten waarbij vrouwen leren van meer ervaren vrouwen en mannen.
- Geef aandacht aan de mogelijkheid om door te groeien waarbij de medewerker zich specifiek wil concentreren op de inhoud.
- Benoem vrouwen in leidinggevende posities. Vrouwelijke rolmodellen zijn van belang, omdat zij een positief effect hebben op de doorgroei mogelijkheden van andere vrouwen.
- Zorg voor meerdere benoemingen van vrouwen in een groep/bestuur: Eén vrouw is geen vrouw.
- Besteed aandacht aan de individuele ontwikkeling van vrouwen, maar ook aan de ontwikkeling van de omgeving waarin zij werken.

6 VERVOLG

De Community Women Leadership wil graag een bijdrage leveren aan de aanbevelingen. In 2023 organiseren we diverse activiteiten die zijn gericht op vrouwelijk leiderschap en management van organisaties. De Community Women Leadership draagt hiermee bij aan het actief promoten en het krachtig positioneren van vrouwelijk talent.

AMBASSADEURS WOMEN LEADERSHIP



Martine Cranendonk

Zelfstandig adviseur bij Buro Lobke

Martine adviseert op het gebied van kwaliteit, kwaliteitssystemen en procesoptimalisatie. Zij vindt de opleiding van nieuwe accountants belangrijk. Daarom doceert zij bij accountantsopleidingen en begeleidt zij referaattrajecten voor de praktijkopleiding tot accountant. Zij is ervan overtuigd dat ook een vrouw alles kan bereiken en heeft zich daarom als ambassadeur aangesloten bij Women Leadership.



Claudia Koppen-van Rouwendaal

Learning & Development Specialist bij Infomedics

Claudia richt zich op de ontwikkeling van medewerkers in een lerende organisatie. Daarnaast begeleidt zij teams op het gebied van intrinsieke motivatie. Een moment van reflectie op ieders talent, energiebalans en samenwerking.

Dat doet zij ook vanuit haar eigen onderneming Pure Colors. Groei & verbinding zorgt voor energie en dat is ook precies wat de Community Women Leadership brengt.



Monika Bankert

Eigenaar van BRiD B.V.

Monika is werkzaam als zelfstandig interim-manager, consultant, bestuurder en toezichthouder. Sinds juni 2020 is zij bestuurslid bij de NBA. In 2021 verscheen haar boek 'Voor onze dochters'. Hierin onderzoekt zij onze biologische en culturele evolutie op zoek naar de oorsprong van en de motieven voor vrouwenonderdrukking. Zij gelooft dat meer vrouwelijk leiderschap leidt tot cultuurverandering.



Carin Welters

Partner bij Baker Tilly N.V.

Carin werkt ruim 20 jaar in de accountancysector als arbeidsrechtjurist. Naast haar juridische praktijk is zij binnen Baker Tilly medeverantwoordelijk voor de programma's in het kader van gedrag & cultuur en in het bijzonder diversiteit en inclusie.

Carin is er van overtuigd dat meer vrouwen in leidinggevende posities leidt tot meer afgewogen en succesvolle besluitvorming in organisaties.



Ruth Sival-Groenveld

Voorzitter Stichting Women's Gathering Foundation

Ruth is de oprichtster van ORG Accountant & Belastingadviseur. Zij draagt - ook middels haar onderneming - bij aan projecten die vrouwen en tienermeisjes empoweren en stimuleren in het ontdekken en benutten van hun talenten. En heeft als doel het bevorderen van de participatie van vrouwen in leidinggevende en bestuursfuncties.



Jannine van Lieshout

Registeraccountant & Bestuurder

Jannine heeft na een loopbaan als openbaar registeraccountant met veel plezier gewerkt als CFO in de levensmiddelenlogistiek. Zij heeft brede financiële kennis opgebouwd en ervaring opgedaan op het gebied van organisatieontwikkeling, duurzaamheid en verandermanagement. Zij vervult tevens diverse bestuurlijke functies waarin zij deze thema's vanuit een ander perspectief kan belichten.



Roelien Wertien-Folkers

Assistent-accountant bij Bentacera

Roelien is vers in de branche en wil dolgraag betrokken zijn bij het vak. Zij werkt in de samenstellpraktijk in het noorden van het land en hoopt in de nabije toekomst haar AA-titel te behalen om aan de slag te gaan als MKB-accountant.

Roelien helpt graag eenmanszaken en ZZP-ers in hun opstartfase.



Kavita Nandram

ESG Reporting Manager bij Ahold Delhaize

Kavita is ruim 10 jaar werkzaam geweest in de auditpraktijk als manager audit en assurance bij PwC en toezichthouder bij de AFM. Zij is nu in de afrondende fase van haar promotieonderzoek over integrated reporting. Kavita treedt regelmatig op als spreker/gastdocent op (inter)nationale podia en is programmadirecteur van de executive opleiding ESG Academy aan de Universiteit van Amsterdam.



Martina Sarris

Accountant bij Novak

Martina ondersteunt diverse accountantsorganisaties met kwaliteit, kwaliteitssystemen en educatie. Voor de ontwikkeling van ons vak draagt zij actief bij aan het opleiden van toekomstige accountants onder andere als bestuursvoorzitter bij het Stagebestuur van het NBA Stagebureau, examinerator voor de praktijkopleiding MKB en als docente verbonden aan verschillende onderwijsinstellingen.



Rozanne Hermsen

Manager Internal Audit Wta Compliance bij EY

Rozanne voert specifiek Wta compliance audits uit bij de Assurance praktijk. Zij volgt ook de RO-opleiding om haar brede interesse in cultuur en gedrag, ESG, riskmanagement en beheersing verder te ontwikkelen. Daarnaast vervult ze met veel passie haar NBA-ambassadeurs rol. Via de Community wil ze andere vrouwen ervan bewust maken dat vrouwen alles kunnen bereiken wat ze willen.



Esther van Huizen

Directeur bij HLB Blömer accountants en adviseurs

Esther haar belangrijke speerpunten zijn het bedenken van nieuwe initiatieven, deze onderzoeken en lanceren in de organisatie. Hierbij staan klanten, collega's en de vraag 'hoe helpen we ze verder in hun groeistrategie en ontwikkeling?' altijd centraal. Zij vindt het belangrijk om zowel de organisaties als de vrouwen in de accountancy business te helpen bij het realiseren van hun ambities.



Amanda Büthker

Opdrachtmanager Accountancy & Advies bij HLB Witlox van den Boomen

Amanda is met veel enthousiasme werkzaam in de accountancy. Zij krijgt energie van het leuke contact met klanten en daarbij de klant echt te kunnen helpen, maar ook van het coachen van collega's. Haar enthousiasme voor de accountancy deelt ze graag in presentaties aan studenten en aankomend studenten. Vrouwen die weten wat ze willen en zichzelf laten zien inspireren haar.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



Antonio Vivaldistraat 2
1083 HP Amsterdam
Postbus 7984
1008 AD Amsterdam

T 020 301 03 01
E nba@nba.nl
I www.nba.nl/communities