

accountant

NBA-magazine voor accountants en financials | nr. 5 2022



Agnes Koops is niet bang om haar hand op te steken

Hbo-accountant past vaak beter bij de ondernemer

Baanbrekende arbeidsmarkt

OOK VOOR ACCOUNTANTS

FRANK MOERS DOET ONDERZOEK NAAR VERLIES VAN TALENT / ROLAND OGINK
OP DE STOEL / 15 JAAR WEBSITE ZONDER OORDEELONTHOUDING

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

“Speedbooks stelt ons in staat om de jaarrekening snel en efficiënt te produceren, en op maat.”

Bij advies- en administratiekantoor AXP Adviseurs maken ze ruim 600 jaarrekeningen en daarom is het heel belangrijk dat het proces snel en efficiënt gaat. “Met de verrassend betaalbare rapportagesoftware van Speedbooks® kunnen we dat. Door het gebruik van het programma en door de standaardisering van rapportages hebben we veel meer tijd voor de klant.”

- Mario de Laat

Speedbooks® Online nu compleet

Maak ook snel en efficiënt jaarrekeningen dankzij ons (NEN) standaardmodel. Opgemaakt in Microsoft Excel, dus gemakkelijk te bewerken. Nieuw in Online is de handige werkdossier-module met alle jaarrekening-controlepunten. Ook nieuw zijn de consolideren-module waarmee je meerdere boekhoudingen en jaarrekeningen samenvoegt.

Download **gratis** onze voorbeeldrapportages (o.a. jaarrekening, werkdossier, geconsolideerde jaarrekening) op onze website.



Genereer in no-time rapporten

Speedbooks® heeft veel kant-en-klare rapporten, naar wens aan te passen in excel. Deponeren kan via SBR bij de KvK.



In 4 stappen naar proactief advies voor je klant

1

Kies het abonnement dat bij jou past

Maak compleet met onze modules o.a. budgetteren, consolideren. Speedbooks® is er al vanaf 1 administratie.

2)

Koppel eenvoudig je boekhoudpakket

Met alle gangbare (online) boekhoudprogramma's. Starten is makkelijk via RGS



4

24/7, real time, overal ter wereld inzicht in de cijfers

Het financieel dashboard en app geeft real time weer hoe het gaat. De klant kijkt mee via het gratis vieweraccount.



INHOUD



Colofon

ACCOUNTANT

NBA-magazine voor accountants en financials

Twaalfde jaargang

De in dit tijdschrift voorkomende meningsuitingen mogen niet worden gezien als officiële zienswijzen van de NBA, tenzij zulks uitdrukkelijk is vermeld. Overnemen van de inhoud van dit tijdschrift is mogelijk met bronvermelding. ISSN 2211-5382.

REDACTIE

Marc Schweppe, hoofdredacteur
Marja Brouwer-Franken, eindredacteur
Björn Remmerswaal, redacteur
Erwin Breijl, webredacteur

REDACTIEADRES

NBA, Postbus 7984, 1008 AD Amsterdam,
telefoon 020-3010368,
e-mail redactie@accountant.nl

WEBSITE

www.accountant.nl

MEDEWERKERS

Lex van Almelo, Ronald Bruins, Lukas Burgering,
Wendy Groot, Rob Heinsbroek, Arnout van
Kempen, Lieuwe Koopmans, Luc Quadackers,
Peter Steeman, Elly Stroo Cloeck, Henk Vlaming,
Jan-Willem Wits.

BEELD

De Beeldredacteur, VRHL, Marja Brouwer

ABONNEMENTEN

NBA, Postbus 7984, 1008 AD Amsterdam,
telefoon 020-3010323, prijs € 100 per jaargang,
voor studerende € 50, losse nummers € 25,
prijzen inclusief btw.

Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip
ingaan en lopen automatisch door, tenzij dertig
dagen voor de vervaldatum schriftelijk wordt
opgezegd. Adreswijziging mailen naar
boekhandel@nba.nl.

VORMGEVING

VRHL Content en Creatie
Alphen aan den Rijn, www.vrhl.nl

ADVERTENTIES

Elma Media BV, Postbus 18, 1720 AA
Broek op Langendijk
Contactpersoon: Rob Stavenuiter,
telefoon 0226-331638, e-mail r.stavenuiter@elma.nl

DRUKKERIJ

Senefelder Misset Doetinchem

© 2022 NBA

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd door
boekdruk, foto-offset, fotokopie, microfilm of welke andere
methode dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de
uitgever. Accountant bevat informatie en wenken, die met
de meeste zorgvuldigheid zijn samengesteld. NBA en de bij
deze uitgave betrokken redactie en medewerkers aanvaarden
geen aansprakelijkheid voor mogelijke gevolgen die zouden
kunnen voortvloeien uit het gebruik van de in deze uitgave
opgenomen informatie en wenken.



7 NBA: beroepsorganisatie voor individuele accountants? - Kris Douma

8 De kwestie

Klimaatrisico wordt een speerpunt bij de accountantscontrole

10 Baanbrekende arbeidsmarkt, ook voor accountants

In de huidige arbeidsmarkt zijn de omstandigheden baanbrekend.
Hoe gaan accountantskantoren om met deze situatie?

14 Tuchtrect

Feiten onderzoeken

16 Op de stoel: Roland Ogink

18 'Ik ben niet bang om mijn hand op te steken'

"Ik ben niet getrouwd met PwC, daarvoor ben ik toch te autonoom, maar we hebben al wel heel lang verkering." Agnes Koops-Aukes trad in juli 2022 aan als nieuwe bestuursvoorzitter van PwC.

26 In beeld: Jeffrey Heerschop

29 Rouw op de werkvloer - Wendy Groot

30 Hbo-accountant past vaak beter bij de ondernemer

Dat zestig procent van alle titeldragers in het accountantsberoep een hbo-achtergrond heeft, wil nog wel eens ondersneeuwen. Reden voor Coen Bongers (Hogeschool Windesheim en AC-scholenvoerleg) om er aandacht voor te vragen.

36 FYI

42 Beëdigd

45 Dilemma - Kredietaanvraag

46 Vijftien jaar website 'zonder oordeelonthouding'

51 Becijferd

53 #Klooiënmetcomputers

54 'Er is te weinig aandacht voor ontastbare kennis'

Frank Moers, hoogleraar management accounting & control aan Maastricht University, doet onderzoek naar het verlies van talent en mogelijke effecten daarvan op de controlekwaliteit.

61 Adverteren doet begeren

62 Bronnen

64 NBA Nieuws

70 Ik doe niets en ik doe niets - Marc Schweppe

Spring er bovenuit

Als organisatie wilt u opvallen in een krappe arbeidsmarkt. Geen toegang tot de juiste mensen is het grootste risico. Ga daarom van managen van resources en resultaten naar mensen in staat stellen te groeien. Laat zien wat u ze te bieden heeft.

**Wij helpen u cijfers te
verbinden met empathie.**

ga naar
mercer.nl/financieledienstverlening





NBA: beroepsorganisatie voor individuele accountants?

KRIS DOUMA

Kris Douma is voorzitter van de NBA

Na tien maanden NBA-voorzitterschap vragen sommige leden (en niet-leden) me waar mijn '100 dagen bevindingen' blijven. Dat lijkt mode onder bestuursvoorzitters. Dan hebben ze voldoende informatie vergaard om een agenda voor de komende vijf jaar te presenteren, met een stelligheid die me telkens weer verbaast. Overigens halen veel bestuursvoorzitters die vijf jaar helemaal niet. Bovendien maakt een bestuursvoorzitter van een organisatie zoals de NBA geen 'strategie' in z'n eentje. Wel heeft het bestuur een traject ingezet onder de noemer 'strategische update', waarover spoedig meer, onder andere op de ledenvergadering. Vanzelfsprekend heb ik daar mijn observaties ingebracht, waarvan ik er graag één deel. De NBA lijkt namelijk in toenemende mate een brancheorganisatie te worden.

Toen ik in 2015 projectleider was voor de invoering van de 53 maatregelen 'In het publiek belang' realiseerde ik het me misschien nog niet voldoende. Maar terugkijkend valt op dat de meeste maatregelen niet op het beroep waren gericht, maar op de kantoren. Slechts acht maatregelen waren gericht op de individuele accountant en de rest (45 maatregelen) 50-50 gericht op ofwel NBA en AFM, ofwel de kantoren.

Al die maatregelen zijn in lijn met de kerntaken van de NBA: goede beroepsuitoefening, eer en stand, opleiden en collectieve belangenbehartiging, maar

wel overwegend gericht op het kantoor/de accountantsorganisatie. Acht jaar later staan deze onderwerpen nog steeds prominent op de NBA-agenda en op de agenda van de Stuurgroep Publiek Belang. Ook de commissies die naar de sector keken (MCA en CTA) richten hun aandacht op tal van 'kantoorissues'. De afgelopen jaren besteedde de AFM veel aandacht aan de kwaliteit van de controledossiers bij de kantoren. Aangestuurd door de kwartiermakers kijken we naar *audit quality indicators*, die ook een hoog 'kantoorgehalte' hebben. Ten slotte ligt er een wetsvoorstel waarin de NBA een 'aanwijsbevoegdheid' krijgt voor controleplichtigen die geen accountantsorganisatie (!) kunnen vinden.

In de dagelijkse praktijk zien we eveneens het toenemende belang van de kantoororganisaties en zien we ook waar het begint te schuren. De ondertekenende accountant is in het overgrote deel van de controles leider van een team. Vaak zitten daar zelfs mensen in die in andere landen werken. Bovendien zitten in het team steeds meer verschillende specialisten. Er wordt soms een forensische expert ingevlogen. Er kijkt een OKB'er mee. Bovendien zijn niet alle teamleden accountant. Steeds vaker zullen ook IT-experts, ESG-deskundigen of duurzaamheidsspecialisten deel uitmaken van zo'n team. Toch tekent de accountant nog als individu, en 'geniet' (sic) daarbij eventueel van de daaraan gekoppelde tuchtrechtelijke consequenties. Vanuit de praktijk ontstaat

de vraag 'wie' er nu eigenlijk 'tekent' voor dat 'getrouw beeld': de individuele accountant of het kantoor? Zowel het dagelijkse werk als de opeenstapeling van maatregelen van de afgelopen jaren, de rol van accountants in de samenstellingspraktijk bij de NOW-controles en bij de terugbetaling van opgelopen belastingschulden door mkb-ondernemingen, roepen ook daar steeds meer kantoorgerichte vragen op.

Maar de afkorting NBA staat nog steeds voor Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants: lees individuen! Dus niet 'Nederlandse Brancheorganisatie van Accountantskantoren'! Of is de NBA in de praktijk ongemerkt die richting al lang ingeslagen? Denken en werken we als NBA nog wel vanuit het perspectief van de individuele beroepsbeoefenaar? Als we, met behoud van onze publiekrechtelijke status, de koers richting 'Nederlandse Brancheorganisatie van Accountantskantoren' maken, hebben we dan wel bedacht wat dat betekent voor de NBA, voor het soort organisatie die de NBA is, voor de activiteiten, voor de service, de dienstverlening aan leden, voor de bestuurlijke governance van de NBA, voor de wet etc.?

Het zijn vragen die de afgelopen maanden bij mij opkwamen. Over deze vragen spreekt het NBA-bestuur de komende tijd graag met leden, kantoren en belanghebbenden. Ik heb nog geen antwoorden, maar hopelijk wel uitdagende vragen? ←

Sinds de succesvolle rechtszaak tegen Shell heeft Milieudefensie de aanval op andere grote ondernemingen ingezet. Maar niet alleen vervuilende bedrijven dragen verantwoordelijkheid voor het tegengaan van klimaatverandering, ook hun accountants, vindt de milieuorganisatie. Dus moeten ze klimaatrisico's tot een speerpunt van hun controle maken.

TEKST MARC SCHWEPPE BEELD ANP / HOLLANDSE HOOGTE / BART HOOGVELD

Klimaatrisico wordt een speerpunt bij de accountantscontrole

Na de gewonnen klimaatzaak tegen Shell vroeg Milieudefensie dit voorjaar nog 29 andere grote bedrijven naar hun plannen om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. Die plannen werden door gerekend door onderzoeksbureau NewClimate Institute. Gemiddeld leverde dat een verwachte CO₂-reductie op van negentien procent. Niet genoeg, aldus Milieudefensie, want alle bedrijven moeten in 2030 hun CO₂-uitstoot met minstens 45 procent hebben verminderd.

Voorbeeld EY

De milieuorganisatie richt nu de pijlen op de controlerend accountants van die bedrijven en stuurde in september de big four als "systeemspelers" een strenge brief. Daarbij verwijst Milieudefensie naar het voorbeeld van EY bij Shell. Die accountant benoemde de financiële informatie van het olieconcern over de gevolgen van klimaatverandering als *key audit matter*. "Deze accountant heeft een belangrijk signaal afgegeven; het is nu tijd dat vakgenoten gaan volgen", aldus Milieudefensie-directeur Donald Pols. Kortom: Maak de impact van klimaatverandering en de bijdrage van bedrijven daaraan voortaan tot *key audit matter*. Ook moeten accountantskantoren alert zijn op *greenwashing* in de jaarverslagen.

Volgens Pols is een goedkeurende controleverklaring zonder expliciete klimaatbeoordeling "in de huidige klimaatcrisis niet compleet, niet transparant" en kan deze zelfs inves-

teerders, aandeelhouders en het algemeen publiek benadelen. De wijze waarop kantoren invulling geven aan hun verplichtingen als controlerend accountant "zullen cruciaal zijn" voor het besef dat klimaatactie "noodzakelijk is voor de lange termijn waardecreatie van bedrijven en de samenleving als geheel".

Nog rijp en groen

De NBA reageert positief op de oproep van Milieudefensie. De beroepsorganisatie onderschrijft de noodzaak van een



duurzame economie en het behalen van het Parijsakkoord. “Accountants spelen hier een belangrijke rol in, zowel in het adviseren, aanjagen als het controleren van organisaties.”

NBA-voorzitter Kris Douma stelt op BNR Nieuwsradio dat bedrijven nog maar beperkt rapporteren over klimaatrisico's. Bovendien is de wijze van rapporteren nu nog “rijp en groen” door elkaar; daar moet de nieuwe Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD-richtlijn) van de EU verandering in brengen. Maar de accountantssector “is er klaar voor om dit te gaan doen”, aldus Douma. De capaciteit is nog wel een punt van zorg.

Vrijblijvendheid eraf

Ook grote accountantsorganisaties zijn positief. “Een stevige en aanjagende rol van onze accountants om dit naar een hoger niveau te brengen is van maatschappelijk belang”, aldus PwC-bestuurder Wytse van der Molen. “De vrijblijvendheid over het doorgronden en doorvertalen van klimaatrisico's en -ambities moet eraf.”

Vanaf boekjaar 2022 zijn klimaatrisico's en -ambities binnen PwC bij alle gecontroleerde organisaties een expliciet speerpunt bij de jaarrekeningcontrole. In 2021 is al een eerste stap gezet bij een aantal grote klanten; dit jaar verbreedt PwC dat naar alle gecontroleerde organisaties.

Ook EY ziet “nog verbetermogelijkheden” rondom de rol van accountants bij het beoordelen van de duurzaamheidsinformatie van bedrijven. Vrijwel tegelijk met de oproep van Milieudefensie komt EY met de jaarlijkse Klimaatbarometer, onderzoek naar de mate waarin bedrijven in Nederland rapporteren over hun klimaatinspanningen. Daar is nog ruimte voor verbetering.

Net als PwC stelt ook KPMG dat ‘klimaat’ vanaf het boekjaar 2021 expliciet wordt meegenomen in de controleaanpak en de accountantsverklaring en dat klimaatrisico's en klimaatverplichtingen “een prominente plek” krijgen in de controle van beursgenoteerde ondernemingen. “De brief van Milieudefensie helpt de hele branche én de keten om hier scherp op te blijven.”

Deloitte erkent de oproep van Milieudefensie, maar spreekt nog niet over het benoemen van klimaat tot key audit matter. “Voor Deloitte is het mogelijk maken van de brede duurzaamheidstransformatie van onze klanten een speerpunt en wij investeren hier sterk in.” Het kantoor stelt organisaties “bewust te maken” van het belang van duidelijke en transparante duurzaamheidsrapportages, zowel over financiële risico's als over de impact voor alle belanghebbenden.

Niet verplicht

Ook anderen laten zich horen na de oproep van Milieudefensie. EY heeft als accountant van Shell een trend gezet, zegt Alfa-bestuursvoorzitter Fou-Khan Tsang in het Nederlands Dagblad. “Als accountant van BP of Exxon kun je nu bijna niet achterblijven. Ik verwacht dat het effect van klimaatverandering steeds vaker als specifiek punt zal worden behandeld.”

Leen Paape, hoogleraar corporate governance aan Nyenrode, wijst er in dezelfde krant op dat je een bedrijf niet kan dwingen iets te doen wat nog niet in de wet staat. “Als een bedrijf zegt: Klimaatbeleid staat op mijn agenda, maar ik ben niet verplicht om daarover te rapporteren, heeft het gelijk.” Wat Milieudefensie betreft, is dat echter een “te smalle interpretatie” van de wet en bewijst de Shell-zaak “dat een accountant het punt klimaat niet kan negeren”.

Werkgeversorganisatie VNO-NCW stelt in Trouw dat veel grote ondernemingen het belang van klimaat zien, maar het aanleveren van details zal “veel impact” hebben. Zeker omdat vanaf 2026 nog eens vijfduizend Nederlandse mkb-bedrijven onder de EU-regels vallen.

‘EY heeft als accountant van Shell een trend gezet.’

Op vaksite *Executive Finance* pleit Eumedion-directeur Riens Abma voor een actievare rol van de externe accountant bij het signaleren en het beoordelen van de impact van klimaatrisico's. “Wat we ons nog wel afvragen, is waarom klimaatrisico's bij ‘hoge uitstoters’ niet altijd als key audit matters worden gezien. Bij Nederlandse ondernemingen zien we dat zelfs helemaal niet.” Maar is het alleen een zaak van accountants, of moeten anderen zich hierop storten? “Het heeft onze voorkeur dat één en dezelfde accountant financiële en niet-financiële informatie controleert en aftekent”, meent Abma. “Het gaat uiteindelijk om waarderingsvraagstukken die direct raken aan bepaalde posten in de jaarrekening. Die zijn niet van elkaar los te koppelen; het zou raar zijn dit door verschillende partijen te laten doen.”

Milieudefensie wil met de grote kantoren nader in gesprek gaan. Vanuit de NBA wordt een rondetafelbijeenkomst opgezet over de kwestie. Ook wordt gewerkt aan passende standaarden voor de controle van duurzaamheidsverslagen, zoals de recent vernieuwde standaard 3810N. ←

Baanbrekende arbeidsmarkt, ook voor accountants



Historisch lage werkloosheid, meer deeltijdwerkers dan ooit en economische groei, waardoor de behoefte aan personeel groot is. In de huidige arbeidsmarkt zijn de omstandigheden letterlijk en figuurlijk baanbrekend. Hoe gaan grote accountantskantoren om met deze uitzonderlijke situatie? “Als sector hebben we te maken met een uitdaging, omdat de instroom onvoldoende is.”

TEKST BJÖRN REMMERSWAAL BEELD VRHL CONTENT EN CREATIE

Wie een beetje om zich heen keek de afgelopen maanden, kan het niet ontgaan zijn: de reclameposters met wervingscampagnes, de bordjes ‘personeel gezocht’, de dichte winkels en horecagelegenheden met ‘gesloten wegens tekort aan personeel’ op de deur. De chaos op Schiphol werd het symbool van een te krappe arbeidsmarkt.

Geen enkele sector ontsnapt aan de huidige personeelstekorten, blijkt ook uit de ‘Spanningsindicator’ van uitkeringsinstantie UWV. Die tekorten zijn uitgebreid besproken en geanalyseerd. Samengevat: er is sprake van een samenloop van factoren. De vergrijzing, die al langer een rol begon te spelen in de arbeidsmarkt. De coronacrisis, die leidde tot veel meer ziekteverzuim, wat meer druk op andere werknemers gaf, resulterend in een toename van langdurige uitval. Vervolgens groeide de economie weer hard, waardoor veel bedrijven hun net uitwierpen voor nieuw personeel. Omdat iedereen dat vrijwel tegelijkertijd deed, werden tekorten op de arbeidsmarkt plotseling pijnlijk voelbaar.

Er zijn ook andere factoren in het spel: de arbeidsproductiviteit groeit in Nederland bijna niet meer en daalt soms zelfs. Daarnaast is Nederland kampioen deeltijdwerk en flexwerkers, waardoor de zogenoemde ‘arbeidsdeelname’ laag is vergeleken met veel andere landen.

Ook de accountantssector kampt met deze uitdagingen, maar kent daarnaast zijn eigen specifieke problemen. Zo daalt de aanwas van jonge accountants vanuit de opleidingen al jaren, wordt het partnermodel minder populair en ziet de openbare praktijk in toenemende mate accountants vertrekken naar het bedrijfsleven. Accountantskantoren moeten alle zeilen bijzetten om talent te vinden en dat talent ook aan ze te binden.

Opleidingen

Het probleem qua aanwas vanuit de opleidingen wordt door nagenoeg alle grotere kantoren gezien. BDO ziet het tij op de arbeidsmarkt voorlopig niet keren en verwacht een nog grotere uitdaging dan vorig jaar. “Dat heeft te maken met onze doelgroep. Het aantal potentiële kandidaten afkomstig van de onderwijsinstellingen neemt af. We zien met name een terugloop van de bachelor-afgestudeerden. Tegelijkertijd wordt de vraag naar deze groep steeds groter, niet alleen vanuit accountancykantoren, maar ook vanuit andere organisaties.”

BDO ziet wel regionale verschillen, maar “kort door de bocht” is de instroom niet op pijl.

Dat valt ook Mazars op. “We zien al jaren dat het aantal studenten dat van de accountancy-opleidingen afkomt niet voldoende is voor de behoefte die er is aan goede en breed opgeleide accountants.” Grant Thornton geeft aan ook actiever richting jonge doelgroepen te gaan communiceren. “Ten opzichte van voorgaande jaren is het dit jaar lastiger gebleken om voldoende instroom vanuit hogescholen en universiteiten te hebben. In onze nieuwe arbeidsmarkt-campagne gaan we ons sterk positioneren op deze doelgroep.” Baker Tilly zegt ook te investeren in de relaties met onderwijsinstellingen en studieverenigingen.

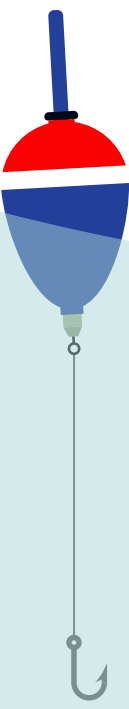
EY signaleert wel dat de auditmarkt verandert, waardoor andere mogelijkheden ontstaan. “Omdat de audit op een andere manier wordt ingericht, zijn ook andere profielen welkom. Diversiteit betekent dat →

AANBRENGBONUS EN TEKENGELD

Veel accountantsorganisaties doen er qua salaris momenteel een schepje bovenop, blijkt uit berichtgeving in de afgelopen maanden. Maar kantoren kiezen niet vaak voor welkomstbonussen voor nieuwe medewerkers.

Moore DRV doet dat wel. Nieuwe medewerkers kunnen daar tot vierduizend euro bonus krijgen. Moore zoekt voor dit jaar zo’n zestig nieuwe medewerkers. Andere kantoren stellen geen plannen te hebben voor het invoeren van zulk ‘tekengeld’, maar bieden liever een vast contract of opleidingsmogelijkheden. Gebruikelijker in de sector zijn bonussen voor medewerkers die zelf nieuw personeel aanbrengen. Zo’n *referral bonus* kan oplopen tot enkele duizenden euro’s.

‘Iedere student met een finance aspect in de studie en de ambitie om RA te worden, kan bij ons terecht.’



de werving breder kan worden ingezet.” KPMG deelt die blik: “Kandidaten van meerdere studie-achtergronden komen in aanmerking en die leiden wij dan verder op voor het vak.” KPMG ziet nieuwe functies ontstaan, meer gericht op bijvoorbeeld digitale ontwikkeling, waarvoor mensen met een andere achtergrond ook interessant worden. “Iedere student met een *finance* aspect in de studie en de ambitie om RA te worden, kan bij ons terecht. Talenten bieden wij een opleiding aan tot RA.”

Het is “vissen met veel concurrenten in kleine vijvers”, maar tot nu toe lukt het EY om genoeg mensen te vinden voor zijn groei doelstellingen. “We hebben *targets* kunnen halen omdat we onze wervingsinspanningen hebben gediversifieerd. Onze pijlen zijn ook gericht op hbo, wo en buitenlandse studenten.”

Ook Baker Tilly kijkt verder dan eerst: “Waar nieuwe medewerkers voorheen een bedrijfseconomische achtergrond hadden, kijken we nu veel breder.” PwC zegt al enkele jaren breder te kijken. “We trekken mensen met andere profielen aan, denk aan STEM-profielen. Intern worden zij bijgeschoold.”

PwC hint er ook naar dat kantoren en de sector als geheel wellicht samen tot ideeën moeten komen. “Als sector hebben we hier te maken met een uitdaging, omdat de instroom onvoldoende is. Dit probleem is breder en geldt niet alleen voor ons. Sectorbreed dienen we hiervoor een oplossing te vinden.”

Werving

Door alle bovengenoemde ontwikkelingen in de arbeidsmarkt als geheel zien kantoren zich al langer genood-

zaakt meer te doen aan *employer branding*. Deloitte zegt “heel bewust” daarom nog meer te investeren in talent, door het opzetten van een “totaal nieuwe propositie voor onze mensen”. Daarbij hoort ook een nieuw arbeidsvoorwaardenbeleid, want bij veel sectoren wordt daarop nu flink geconcentreerd. “Dit beleid is vooral gericht op inclusiviteit, veel meer flexibiliteit en persoonlijke groei en ontwikkeling voor onze medewerkers”, zegt Deloitte.

Baker Tilly zegt in te spelen op de behoefte aan een goede werk-privé-balans, ontwikkelmogelijkheden, korte reistijden en thuiswerken. “We bieden ook de mogelijkheid om in het buitenland te werken. Daarnaast is het belang van goede primaire arbeidsvoorwaarden evident.” Dat laatste beaamt Deloitte en noemt daarbij ook het toekomstperspectief: “Zeker in de huidige tijd van inflatie is een *faire* beloning uiteraard ook belangrijk. Wij bieden onze *new-hires* een goed en uitgebreid programma aan voor de eerste vijf jaar van hun carrière.”

ACCOUNTANTSKANTOREN POPULAIR ALS WERKGEVER

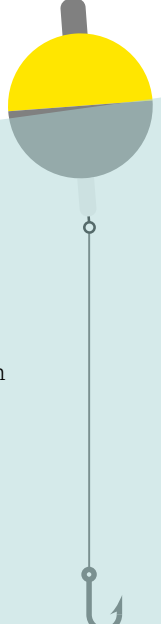
Accountantsorganisaties zijn, naast grote multinationals en de banken, relatief populair onder ‘dertig-minners’.

Dat blijkt uit onderzoek onder 16.000 jongeren door Intelligence Group. Opvallend is de voorkeur voor een baan bij het Rijk: 7,4 procent van alle jongeren noemt de Rijksoverheid als *preferred employer*. Maar ook grote accountants- en adviesorganisaties als EY, Deloitte, KPMG en PwC zijn populairder dan gemiddeld en worden door jonge werknemers vaak genoemd.

Opmerkelijk is de conclusie dat jongeren, anders dan vaak wordt gedacht, niet perse voor maatschappelijk betrokken werkgevers aan de slag willen gaan. Ze laten de *carbon footprint* maar beperkt meewegen in hun keuze voor een werkgever. Ook uit onderzoek van uitzender Randstad bleek eerder dat werksfeer en arbeidsvoorwaarden door jonge werknemers belangrijker worden gevonden dan maatschappelijke betrokkenheid of zingeving.

Voor al banken, maar ook accountants- en advieskantoren, proberen al op de campus en via stages en *employer branding* een goede indruk te maken als werkgever, blijkt ook uit het onderzoek van Intelligence Group.

Mazars heeft het *recruitmentteam* uitgebreid en is begonnen met een nieuwe arbeidsmarktcampagne ‘Vanzelfsprekend bij Mazars’. De eigen professionals zijn nauwer betrokken bij recruitmentactiviteiten en dragen daaraan actief bij. “We hebben veel aandacht gegeven aan werving in het eigen netwerk van onze accountants, onder meer met een *referral bonus*.” Mazars organiseert ook een ‘Audit Experience’ voor starters en internationale studietrips naar andere internationale Mazars-kantoren.



BDO zet in op de zogenoemde *Employee Value Proposition* (EVP): “Hierin beschrijven wij hoe het is om bij BDO te werken, wat we te bieden hebben en wat we belangrijk vinden. Voor een kandidaat die zich hierin herkent zal BDO een betere match vormen. Vanzelfsprekend beogen we hiermee ook een kandidaat te werven die daardoor langer bij BDO blijft werken.”

Die EVP is ook bij Grant Thornton belangrijk gereedschap voor de werving. Binnenkort start op basis daarvan een nieuwe wervingscampagne, waarbij werkcultuur centraal staat. Om die werkcultuur te optimaliseren en mensen te behouden voor de audit lopen er ook diverse

initiatieven: “Denk bijvoorbeeld aan inspraak op welke klanten we willen bedienen, vanuit verschillende benaderingen de *workload* aanpakken en het inzetten op sociale en inhoudelijke bijeenkomsten om de verbondenheid en ontwikkeling te stimuleren.”

Verschillende kantoren noemen ook de Europese klimaatdoelstellingen (*environmental, social, and governance* (ESG) criteria) en de nieuwe richtlijnen voor verslaglegging die daarbij horen (*corporate sustainability reporting directive* (CSRD)) als thema's die een grote rol spelen bij werving en die leiden tot een toenemende vraag naar de diensten van de kantoren.

Capaciteit

Ondanks de moeilijke tijden zeggen de meeste kantoren momenteel nog het hoofd boven water te houden en groeistrategieën te kunnen blijven uitvoeren, al is dat soms met moeite. De grote kantoren profiteren in deze tijden ook van hun internationale netwerk en halen regelmatig personeel van buitenlandse *member firms* tijdelijk of voor een langere termijn naar Nederland. BDO zegt dat op een aantal plaatsen “tekorten waarneembaar” zijn, maar net als de andere kantoren is dat ook omdat de organisatie groeit.

Zowel in 2021 als 2022 ziet Flynth dat wervingstargets niet volledig zijn gerealiseerd. “Deze trend zal zich naar verwachting in de komende jaren voortzetten. De lagere instroom wordt deels opgevangen door uitbreiding van de flexibele schil van

medewerkers (interim-krachten en outsourcing) en keuzes in het bedienen van de juiste klanten.”

KPMG geeft aan tijdig te hebben geïnvesteerd in een betere werk-privébalans, om ervoor te zorgen dat werknemers goed in hun vel blijven zitten. “Wij bieden onze mensen een uitgebreid, holistisch programma, bestaande uit training, coaching en support op alle vlakken.”

De coronapandemie was én is een belangrijke factor in het anders denken over de balans tussen werk en thuis. Hybride werken is de norm geworden bij alle kantoren in deze rondvraag. Dat lijkt een win-win te zijn voor zowel werkgevers als werknemers, zegt Baker Tilly: “De balans is echt anders geworden. Onze mensen kiezen zelf of ze werken op kantoor, bij de klant of thuis. De coronaperiode heeft aangetoond dat dat kan. De kwaliteit van het werk vaart er wel bij en de medewerkers waarderen de vrijheid zeer.”

Partnermodel

Het behouden van talent gaat hand in hand met doorgroeimogelijkheden. Maar steeds vaker geven jonge accountants aan niet geïnteresseerd te zijn in de weg naar het partnerschap. *De top bereiken? Voor jonge hoogopgeleiden hoeft het niet meer zo nodig*, kopte het FD medio augustus. De krant verwees naar eerder onderzoek in de accountancy, waaruit bleek dat vooral twintigers minder bereid zijn om veel uren te werken.

“Je hoeft ook niet per se partner te worden”, stelt EY. “De audit omvat tegenwoordig meerdere rollen waarin je kunt doorgroeien zonder dat je partner hoeft te worden.” Ook PwC geeft aan zich hier niet al te druk om te maken en zich meer te focussen op het voortdurend bijscholen en relevant en interessant houden van het werk, om mensen langer aan zich te binden. “Welke functie en/of promotie daarbij

‘Vier dagen per week werken is ook voor een partner mogelijk.’

hoort, is niet het belangrijkste. We bieden meerdere verschillende interessante posities aan om collega's aan ons te binden, dit is niet alleen het partnerschap.”

Flynth kent geen partnerstructuur en zegt dat daardoor de “focus op de lange termijn” ligt. “Winst investeren we in verdere ontwikkeling en delen we met alle medewerkers. Dat maakt ons onderscheidend en draagt bij aan een informele en collegiale cultuur, gericht op samenwerking en continue verbetering.”

KPMG zegt wel te zien dat de huidige generatie anders tegen het partnerschap aankijkt. Dat komt volgens het kantoor terug in de werk-privébalans. “Vier dagen per week werken is ook voor een partner bij KPMG mogelijk. De medewerker staat centraal.”

Dat vraagt om passend leiderschap. “Als we hier in slagen zullen we dat terugzien in de retentie. Dat kan dus ook betekenen dat (jonge) mensen ervaring op willen doen buiten onze organisatie, of een aantal jaar in een andere rol willen werken die op dat moment beter bij de privé situatie past. We zien nu al wel eens dat medewerkers ergens anders gaan werken en later weer terugkomen naar KPMG.”

Deloitte beaamt dat: “We zien dat medewerkers sneller dan voorheen bewegen tussen verschillende organisaties. Wat dat precies voor doorlooptijd tot partner en carrièrepaden gaat betekenen zullen we moeten bezien. We zien echter ook meer *boomerang hires* dan in het verleden - dus collega's die terugkeren op 'het nest'.” ←



‘We zien dat medewerkers sneller dan voorheen bewegen tussen verschillende organisaties.’



Feiten onderzoeken

Het onderzoek van Deloitte naar de feitelijke toedracht van de mondkapjesdeal van VWS en de vehikels van Sywert van Lienden c.s. is eindelijk klaar. Op het eerste gezicht lijkt het rapport te voldoen aan de regels. Feitenonderzoeken door accountants en advocaten blijven boeiende gespreksstof. Al was het maar omdat de tuchtcolleges van beider beroepsgroepen er de handen vol aan hebben.

De advocatentuchtrechter heeft de partijdige huisadvocaat gediskwalificeerd als feitenonderzoeker. De Accountantskamer en het College van Beroep voor het bedrijfsleven blijven de toepassing van de beroepsregels voor persoonsgerichte onderzoeken verhelderen en verfijnen.

In 2022 hebben de kamer en het college er van eind maart tot eind juli drie uitspraken over gedaan. Zo lang een wetboek voor private opsporing geen duidelijkheid biedt aan alle soorten particuliere feitenonderzoekers én de personen die zij onderzoeken, is het aan de tuchtrechters om de uiteenlopende beroepsregels uit te leggen. Daarom graag uw aandacht voor de belangrijkste lessen die vallen te trekken uit de drie recente uitspraken.

Te oppervlakkig

(20/1106) Bij de directie van de Koninklijk Warmbloed Paardenstamboek Nederland (KWPN) is het hommeles. Volgens één van de twee directeurs heeft de andere directeur zich bezondigd aan fraude. Twee forensisch accountants krijgen de opdracht om de gefactureerde kosten te onderzoeken. Zij beloven beide directeurs het conceptrapport voor te leggen voor commentaar. Bij hun onderzoek controleren de accountants alleen of de betaalbaarstellingen zijn ondertekend door bevoegde personen. Zij verzuimen echter de zakelijkheid van de kosten te onderwerpen aan nader onderzoek. Volgens het college gaf de melding van één van de directeurs daartoe alle aanleiding, ook al staat in de opdracht niet letterlijk dat ook de zakelijkheid moet worden getoetst. Het onderzoek is dus te oppervlakkig geweest. Het college neemt het de accountants bovendien kwalijk dat zij hun wederhoortoezegging maar half zijn nagekomen. De klagende directeur kreeg een versie van het conceptrapport toegestuurd, waarin een cruciaal hoofdstuk ontbrak.

‘Hoor en wederhoor zijn niet altijd nodig voor een deugdelijke grondslag, maar je moet wel wederhoor toepassen als je dat hebt beloofd.’

In het eindrapport schrijven de onderzoekers niettemin dat beide directeurs hebben gereageerd op het conceptrapport. Als je iets belooft, moet je dat ook doen en niet jikken als je dat nalaat.

Te partijdig

(20/393, 20/1052 en 20/1054) De provincie Gelderland contracteert Willemsen De Koning om regiotaxivervoer te verzorgen. Als het aantal ritten tegenvalt en de vervoerder verlies lijdt, compenseert de provincie hem daarvoor. De eigenaar van het bedrijf vindt dat hij te weinig krijgt, maar de rechter zegt herhaaldelijk dat hij de compensatie moet terugbetalen. De ondernemer weigert dat, herstructureert zijn bedrijvengroep en verkoopt de winstgevendende delen aan een bv, waarvan hij de *ultimate beneficial owner* (UBO) is. De advocaat van de provincie schakelt een accountant in, om uit te zoeken of de vervoerder de provincie heeft benadeeld. De accountant meent dat de herstructurering de incassomogelijkheden van de provincie beperkt. Twee jaar later doet de accountant op verzoek van de provincieadvocaat eenzelfde onderzoek. Dit tweede rapport is bedoeld voor de civiele procedure waarin de provincie de ondernemer persoonlijk aansprakelijk stelt.



College van Beroep voor het bedrijfsleven

20/393, 20/1052 en 20/1054

Maatregel: tijdelijke doorhaling voor één maand

ECLI:NL:CBB:2022:331 en ECLI:NL:CBB:2022:332

College van Beroep voor het bedrijfsleven

20/1106

Maatregel: waarschuwing

ECLI:NL:CBB:2022:330

Accountantskamer

22/337 Wtra AK

Maatregel: geen

ECLI:NL:TACAKN:2022:29

De Accountantskamer vindt de onderzoeken niet objectief, mede omdat de accountant de deskundigenrapporten over de aandelenwaardering bij de herstructurering buiten beschouwing heeft gelaten. Zonder hoor en wederhoor toe te passen trekt de accountant forse conclusies over de ondernemer. Met het tweede rapport heeft de accountant daardoor de objectieve waarheidsvinding door de rechter belemmerd.

Onderzoek doen in opdracht van een advocaat vergroot het risico van partijdigheid. De accountant moet zijn objectiviteit dan zeker waarborgen. Helemaal als de advocaat zijn bevindingen wil gebruiken in een gerechtelijke procedure, wat vaak het geval is.

Geen oordeel

(22/337 Wtra AK) Op het onderzoek naar mogelijke fraude door de bestuursvoorzitter van accon avm heeft de Accountantskamer niets substantieels aan te merken. De onderzoeker rapporteerde dat het bedrijfsresultaat van het kantoor gedurende enkele jaren voor tientallen miljoenen euro's te rooskleurig is voorgesteld. De voorzitter paste diverse posten handmatig aan, om te voldoen aan de vereiste bankratio's. Na zijn ontslag klaagt de ex-voorzitter er onder meer over

dat de onderzoeker zijn e-mailbox heeft doorgevlood, geen hoor en wederhoor heeft toegepast en niet aan de bel heeft getrokken toen het FD een artikel over de malversaties schreef op basis van een accon avm-functionaris die uit de school klapte over het onderzoek. Omdat er geen aantoonbaar onjuiste, onvolledige of misleidende informatie in het artikel stond, hoefde de onderzoeker zich er niet van te distantiëren en niet in te grijpen.

Verder maakt de uitspraak duidelijk dat het handig is om bij een persoonsgericht onderzoek de mailboxen te laten doorzoeken door een onafhankelijk e-discovery-bedrijf. Dat bedrijf kan vertrouwelijke mails met de advocaat er bijvoorbeeld uit filteren, zodat de forensisch accountant daarvan geen kennis neemt.

De ontslagen bestuursvoorzitter heeft volgens de Accountantskamer om strategische redenen geweigerd mee te werken aan het onderzoek. Toch verwijt hij de onderzoeker dat deze geen hoor en wederhoor heeft toegepast. Omdat de bestuursvoorzitter te kennen gaf niet te willen meewerken, hoefde de onderzoeker hem nadien niet nogmaals te benaderen, vindt de Accountantskamer. Daarbij komt dat de onderzoeker over de bestuursvoorzitter alleen feitelijke bevindingen met een deugdelijke grondslag rapporteert en zich onthoudt van oordelen en kwalificaties. Deze beperkingen worden met zo veel woorden vermeld in zijn rapport.

Beter horen

Omdat de oud-bestuursvoorzitter van accon avm zich neerlegt bij de uitspraak van de Accountantskamer kunnen er lessen worden getrokken uit de drie definitieve uitspraken: zonder hoor en wederhoor zijn oordelen en kwalificaties uit den boze.

Hoor en wederhoor zijn niet altijd noodzakelijk voor een deugdelijke grondslag, maar je moet uiteraard wel wederhoor toepassen als je dat hebt beloofd. Je hoeft geen forensisch accountant te zijn om dit te kunnen bedenken. ←

A man with glasses and a dark suit is sitting on a bright orange, modern-style chair on a grassy bank. He is looking towards the camera with a slight smile. Behind him is a calm lake, a rocky shoreline, and a blue sky with scattered white clouds. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

‘De balans tussen
werk en privé is heel
anders geworden,
ook bij ons.’

ROLAND OGINK

Roland Ogink is directeur van de Jong & Laan, vice-voorzitter van de SRA en actief binnen de Stuurgroep Publiek Belang. De Jong & Laan is het eerste Nederlandse accountants- en advieskantoor waarin een private equity-partij gaat investeren. "Het was niet in een dag geregeld."

TEKST MARC SCHWEPPE BEELD MICHEL TER WOLBEEK

Waarom kiest de Jong & Laan voor deelname van een private equity-partij, in plaats van naar de bank te stappen?

"Belangrijk is dat we ons verder ontwikkelen; klanten vragen steeds meer kennis, ook op terreinen als data analyse en IT. In een partner-model wordt vaak naar de kortere termijn gekeken; een partner die over een paar jaar uittreedt blijft liever op het oude winstniveau. Jongere partners hebben vaak minder keuze en zitten voor de langere termijn min of meer vast. Door deelname van een private equity-partij is er meer ruimte voor de middellange termijn, zeg vijf tot zeven jaar. Waterland past bij onze ambities en brengt naast financiering ook veel kennis rondom overnames. Zolang Waterland aan boord is, gaat er geen dividend naar de partners. We houden zo geld in de organisatie voor ontwikkeling en investeringen."

Private equity-partijen streven naar winst en houden vaak een wat kortere tijdshorizon aan. Botst dat niet met jullie plannen voor de komende jaren?
"Zeker niet! Het vult onze plannen en ambities juist aan. Ons doel is om in de komende jaren achter BDO te komen, de nummer zes in Nederland. Daar hebben we goed met Waterland over gesproken,

in het vertrouwen dat we dit samen gaan doen. Er is geen vast rendementspercentage vastgelegd. Het is een bijzondere stap, de partners hebben zich voor de middellange termijn gecommitteerd. Ook voor Waterland is het iets nieuws, zij moesten wennen aan alle wet- en regelgeving in ons vak. Het was niet in een dag geregeld."

Je werkt binnen de Stuurgroep Publiek Belang en binnen de SRA aan een kwaliteitsgerichte cultuur in het beroep. Waarom is dat?
"In het verbeterplan uit 2014, de 53 maatregelen, was cultuur één van de belangrijke thema's. En dat is het nog steeds. De balans tussen werk en privé is heel anders geworden, ook bij ons. Overuren komen eigenlijk niet meer voor, dat was vijf jaar geleden wel anders. Het staat soms haaks op wat er op ons afkomt aan wet- en regelgeving, maar het blijft een speerpunt in de sector. Ik vind het belangrijk dat we een aantrekkelijk vak bieden, daar zet ik me graag voor in."

Hoe zie je de toekomst van het beroep; wordt de accountant ingehaald door digitalisering?
"Digitalisering maakt ons juist relevanter naar de ondernemer toe. Met data-analyses trekken we geen steekproeven meer, we zien gewoon alles, kunnen

verbanden leggen. En het team kan compacter blijven, anders was het capaciteitsprobleem nog groter. Die capaciteit blijft een zorg; we zijn minder hard gegroeid in de controlepraktijk dan had gekund. Digitalisering helpt ons, we kunnen nu niet alle offertes oppakken. We accepteren wel nieuwe klanten, maar minder dan het aanbod."

Waarom zit het hoofdkantoor van de Jong & Laan nog altijd in Vroomshoop?

"De naamgevers zijn hier ooit samen begonnen. We zitten mooi centraal in de cirkel van kantoren die we hier hebben. Het is geen hoofdkantoor, maar vooral business support naar de vestigingen toe. Het is een oud schoolgebouw, de investeringen om aan de normen van 2023 te kunnen voldoen worden nu te groot. Mogelijk verhuizen we naar Nijverdal, op een locatie waar we nu ook zitten. We blijven gewoon die club uit Twente."

Wat doet Roland Ogink als hij niet werkt?

"Ik mag graag windsurfen, samen met mijn dochters van vijftien en zeventien jaar. Maar ik houd ook van ontspannen in Italië, lekker genieten van de mooie cultuur." ←

CV

Roland Ogink (1975) is directeur bij de Jong & Laan, waaraan hij sinds 2009 is verbonden. Eerder werkte hij onder meer bij PwC en accon avm. Ogink is ook vice-voorzitter van de SRA en heeft namens die kantoren-organisatie zitting in de Stuurgroep Publiek Belang, het samenwerkingsverband tussen vertegenwoordigers van vergunninghoudende accountantskantoren en de NBA. Roland Ogink woont in het Groningse Haren en heeft twee dochters.



AGNES KOOPS, PWC:

‘Ik ben niet bang om mijn hand op te steken’

“Ik ben niet getrouwd met PwC, daarvoor ben ik toch te autonoom, maar we hebben al wel heel lang verkering.” Agnes Koops-Aukes (53) trad in juli 2022 aan als nieuwe bestuursvoorzitter van PwC. Daarmee werd zij de eerste vrouwelijke registeraccountant aan het hoofd van een ‘big four’ in Nederland, al zou zij zelf de laatste zijn om dat te benadrukken.

TEKST JAN WILLEM WITS BEELD MICHEL TER WOLBEEK

Ik weet nog dat ik me gedurende mijn carrière wel eens afvroeg of ik net zo kritisch zou worden beoordeeld als een man. Dat was zeker het geval, kwam ik achter. Maar ik merkte ook dat ik soms best unieke kansen kreeg. En die kansen greep ik met beide handen aan. Daarvan probeerde ik gewoon een succes te maken. Het is goed dat PwC in de loop der jaren steeds diverser werd. Daardoor groeide een cultuur waarin kwetsbaarheid geen taboe meer is.

Van huis uit kreeg ik een nuchtere en praktische levenshouding mee en de goede Groningse gewoonte om niet meer te zeggen dan nodig is. Ik kon goed leren maar de universiteit was bij ons thuis geen must, de heao met zijn praktische toepassing trok me wel aan. Tijdens mijn studie kwam een recruiter van PwC langs en werd mijn belangstelling voor het accountantsberoep gewekt. Toen ik

hem later in een populaire discotheek aansprak, nodigde hij me uit mijn interesse uit te spreken. ‘Stuur gewoon een brief.’ En dertig jaar later zit ik er nog steeds.

Ik had wel enig beeld van wat een accountant doet, maar ontdekte het pas in de praktijk en door de beroepsopleiding echt. Die combinatie van werken en studeren vond ik wel een mooie overgang na mijn heao. En je kon dan immers al op donderdag de deur van kantoor achter je dichttrekken! Wat mij altijd heeft aangesproken is de publieke kant van het vak, de accountant als hoeder van maatschappelijk vertrouwen. Dat geeft het beroep ook gezag. ‘Daar komt de accountant’, zei iemand toen ik bij een klant binnenkwam. Ik was in mijn eentje, net begonnen en keek wat verbaasd achterom, of de manager misschien mee was gekomen. Totdat ik beseftte dat hij mij bedoelde.”

Natuurlijk gegaan

“Ik ben niet bang om mijn hand op te steken. Ik stap erop af en doe het gewoon. Dat gold voor mijn partnerbenoeming en voor het uitspreken van de ambitie om businessunitleider te worden. Zo kreeg ik steeds meer bestuurlijke ervaring en kwam ik regelmatig op ons hoofdkantoor in Amsterdam. Dat ik toetrad tot de directie, *head of audit* werd en →

MET HART EN ZIEL ACCOUNTANT

“Met meer persoonlijke en kwetsbare verhalen kan de sector - ook bij de buitenwereld - meer begrip en sympathie verwerven dan met de stoïcijnse opstelling die nu domineert”, schreef Jan-Willem Wits in april 2021, in een opiniebijdrage op accountant.nl.

Voor *Accountant* pakt hij zelf de handschoen op en interviewt een aantal aansprekende accountants uit het veld. Wits heeft een eigen adviesbureau en werkte als communicatieadviseur eerder onder meer voor KPMG en EY.



CV

Agnes Koops werd op 6 december 1969 geboren in Groningen en groeide op in Oostum, een gehucht vlakbij Groningen-stad. Haar ouders hadden een melkveehouderij.

Na haar vwo deed ze havo bedrijfseconomie, beide in Groningen. In 1992 trad ze als assistent-accountant in dienst bij Coopers & Lybrand, dat later opging in PwC. In 1998 sloot zij de postmasteropleiding accountancy aan de UvA af en kwam er RA achter haar naam te staan. Koops werd partner in 2007 en drie jaar later leider van de businessunit Noord-Centrum. In 2013 trad ze toe tot de directie van de accountantstak van PwC en in 2018 werd zij *head of audit* en lid van de raad van bestuur. In de zomer van 2022 volgde haar benoeming tot nieuwe bestuursvoorzitter van PwC, als opvolger van Ad van Gils. Agnes Koops-Aukes woont met haar man in Groningen en heeft een appartement in Amsterdam voor doordeweekse werkdagen.

‘Er is een cultuur gegroeid waarin kwetsbaarheid geen taboe meer is.’

uiteindelijk op deze stoel belandde: allemaal bijzonder, maar dat is in mijn beleving steeds heel natuurlijk gegaan. Het kwam op mijn weg. Daarbij heb ik nooit de behoefte gevoeld om naar de Randstad te verhuizen, al heb ik inmiddels wel een appartement in Amsterdam voor doordeweekse dagen. Mijn thuis is in Groningen. Daar wonen mijn man, familie en vrienden en land ik als mens.

Het is ook in ons vak onvermijdelijk dat je zo nu en dan een fout maakt. Meestal zijn die onschuldig, maar als ze wat ernstiger zijn, dan lig je daar echt wel even wakker van. Ik ook. Want het raakt je, je schaamt je er zelfs misschien voor. Tegelijkertijd is het zaak de oorzaak goed te doorgronden en ervan te leren. Dat dat

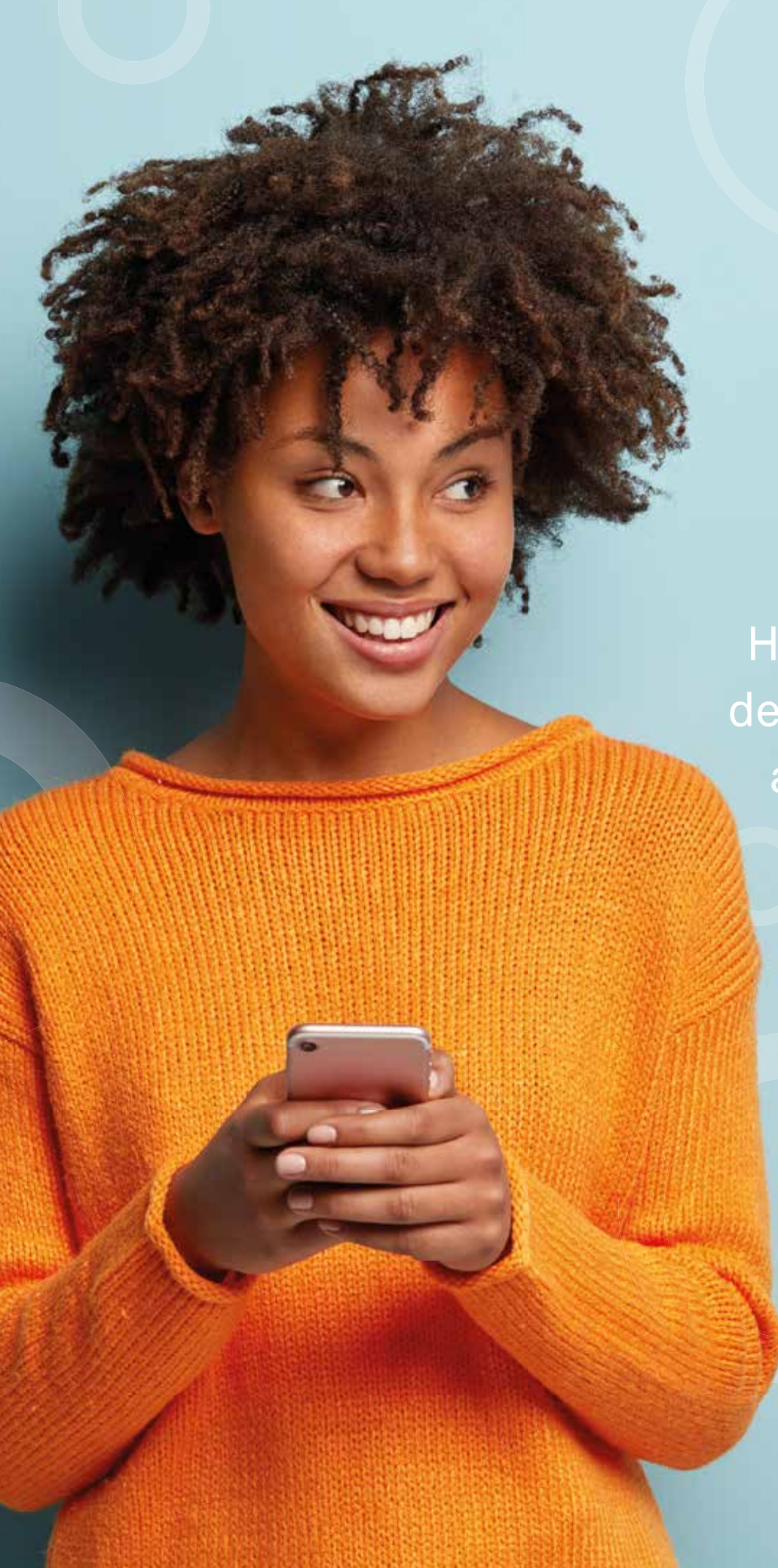
niet altijd eenvoudig is, hangt samen met onze beroepseer. Wij zijn als accountants trots op een diep inhoudelijk vak. Toen de AFM ons in vier van de tien controledossiers in 2013 een onvoldoende gaf, kwam dat keihard binnen. Sindsdien hebben we hard gewerkt aan de verbetering van de kwaliteit en de verandering van onze cultuur. Heel systematisch, maar wel vastberaden. Omdat er ruimte moet zijn om te leren van wat er niet goed gaat. Vanuit een cultuur waarin het leveren van kwaliteit voorop staat. En we hebben veel aandacht besteed aan onze relatie met de toezichthouder. Ze maakten ons echt beter en daarvoor verdienen ze onze waardering. In ons huis praten wij dan ook positief over de AFM.”

Denkkracht

“Ik krijg veel energie van het samen met een team de koers bepalen en daardoor dingen voor elkaar krijgen. Dat geldt bij PwC, maar ook bijvoorbeeld voor de werkgroep die ik bij de NBA leidde rond het thema

continuïteit. Verandering tot stand brengen, vanuit een scherpe analyse waarop die verandering nodig is. Om het iedere dag weer wat beter te maken. Dat vind ik ook mooi aan mijn rol als voorzitter, waar de breedheid van onze firma samen komt. Onze klanten hebben te maken met zulke complexe issues dat je er alleen komt door meerdere disciplines samen te brengen. Daar kunnen we ons nog verder in bekwamen, vind ik. En ik zou die unieke denkkracht van organisaties als PwC graag nog meer inzetten voor de grote maatschappelijke problemen waarvoor we nu staan. We zouden op die manier als sector nog meer toegevoegde waarde voor de samenleving kunnen hebben. Het multidisciplinaire

‘Het is ook in ons vak onvermijdelijk dat je zo nu en dan een fout maakt.’



Heb jij de app van
de **NBA Community**
al gedownload?

www.nba.nl/communities



Succesformule cloud uitgebreid!

We vinden dat je pas mag spreken van een totaalpakket als je het volledige werkproces van de accountant kunt faciliteren. Van practice management en klantacceptatie tot alle gereedschappen voor het samenstellen, beoordelen en controleren van een betrouwbare jaarrekening. Bij Caseware doen we dat in de Cloud!

- Vernieuwde app voor klantacceptatie
- Volledige samensteloplossing in de cloud
- Jaarrekening micro, klein én (vanaf nu ook) middelgroot
- Eerste controle app in de cloud

Ontdek jouw succesformule →

www.caseware.nl/oplossingen



karakter van onze organisatie is daarbij wezenlijk voor onze wereldwijde strategie. Met die strategie hebben we ons daarover opnieuw uitgesproken. Ja, ik was wel wat verrast door de aankondiging van EY om audit en advies te scheiden, al is het op dit moment nog onduidelijk wat dat precies gaat betekenen. Ik wacht het rustig af.

Mijn moeder vraagt wel eens wat ik nu eigenlijk precies doe en dan zeg ik altijd: praten en lezen. En zorgen dat je tijd overhoudt voor denken. Voortdurend investeren in de dialoog met de buitenwereld, van de raad van commissarissen tot de politiek, is daarbij onmisbaar. Dat houdt je

‘Ik zou de unieke denkracht van organisaties als PwC graag nog meer inzetten voor de grote maatschappelijke problemen waar we nu voor staan.’

scherp. En het is heel fijn te weten dat je het niet alleen hoeft te doen. Samen kunnen we alles. De wereld is ondertussen wel veel ingewikkelder geworden, de crises volgen elkaar op en bestaan niet alleen naast elkaar, maar versterken elkaar ook nog. We hebben diverse inzichten nodig en daarom is inclusief zijn zo’n belangrijk thema. Je kunt alleen het beste uit je organisatie halen als

iedereen zichzelf kan en mag zijn. Het is minder masculien dan toen ik begon te werken bij PwC. Ik mag ten volle zijn wie ik ben en dat is een enorm voorrecht. Die inclusieve cultuur, waarin we onze klanten het beste van PwC brengen, dat wil ik de komende jaren graag verder uitbouwen. Daaraan heb ik wel mijn handen vol, dus over wat daarna volgt hoef ik voorlopig echt niet na te denken.” ←

CLAIRE CARTER VAN
WOLTERS KLUWER TAX & ACCOUNTING

TECHNOLOGIE BRENGT ACCOUNTANTSKANTOOR NAAR VOLGEND NIVEAU

Automatisering en kunstmatige intelligentie kunnen het accountantskantoor nu en in de toekomst naar een volgend niveau brengen. Dat zegt Claire Carter, Executive Vice President en Managing Director van Wolters Kluwer Tax & Accounting Europe. “Een niveau waarin de nadruk ligt op analyses en adviserende diensten aan ondernemingen.”



Claire Carter

“Technologie en automatisering zijn heel erg belangrijk in de veranderende en evoluerende accountancywereld”, zegt Carter. “Automatisering en kunstmatige intelligentie kunnen werk voltooien dat een accountant uren of soms zelfs dagen kost. Deze technologieën kunnen het werk binnen enkele minuten nauwkeurig voltooien. Wat vroeger een zeer handmatig, arbeidsintensief proces was, kan nu, doordat op basis van AI steeds meer geautomatiseerd verloopt, plaatsvinden zonder menselijke tussenkomst.”

AI LEIDT TOT MEER EFFICIËNTIE

Artificial Intelligence tilt automatisering naar een ander niveau, constateert Carter. “Omdat de technologie taken voltooit op basis van de aanwezigheid van historische gegevens. Dat leidt tot meer efficiëntie. Normaal gesproken moet een geautomatiseerd proces of actie stoppen omdat een persoon

de gegevens moet beoordelen. Al kan juist intelligente beslissingen nemen en automatisch de volgende vereiste in gang zetten. Dat resulteert in volledig geautomatiseerde processen met weinig of geen menselijke interactie. Dit bespaart tijd, zorgt voor efficiëntie en stelt de accountant in staat zich bezig te houden met voor zijn klant waardevoller werk. Bijvoorbeeld analyse of advies.”

VOLGENDE GENERATIE ACCOUNTANTS

Technologie vervangt de accountant niet, zegt Carter. “Nee, daar hoeven accountants niet bang voor te zijn. Het zorgt er alleen voor dat getalenteerde werknemers meer tijd kunnen besteden aan waardevoller werk waar zij meer voldoening uit halen. We weten allemaal dat tijd geld is. Het inzetten van getalenteerde medewerkers voor werk met een hogere waarde zorgt voor een grotere winstmarge voor de accountantspraktijk.” Dat de accountant niet snel wordt vervangen, bewijst de *war on talent* wel. “De behoefte aan gelukkige, tevreden medewerkers is groter dan ooit. De branche is dan ook drukdoende met het aantrekken van de volgende generatie accountants. Er komt een nieuwe generatie aan die is opgegroeid in een door technologie verbonden wereld. Zij hebben technologie al geadopteerd, waardoor ze minder handmatig hoeven te doen. Zodoende kunnen ze zich focussen op de adviespraktijk.”

VOLG DE TRENDS IN TECH

Hoe kunnen accountants inspelen op deze ontwikkelingen? Carter: “Volg de technologische trends. Onderzoek nieuwe mogelijkheden. Experimenteer. Ontdek wat voor jou wel en niet werkt. Probeer voorop te blijven lopen en de gevolgen van nieuwe regelgeving

te begrijpen. Bijvoorbeeld op het gebied van ESG, oftewel Environmental, Social en Governance, en de netto nul-doelen van de overheid. Dat soort onderwerpen spelen niet alleen bij grote bedrijven, maar ook in het mkb. Als vertrouwd adviseur kun je daar helpen om de CO2-uitstoot terug te dringen.”

NUMMER ÉÉN PARTNER

Hoe helpt Wolters Kluwer Tax & Accounting de accountant? Carter: “Als marktleider in Europa willen we de nummer één partner van de accountant zijn. Dat door hun kantoor productiever te maken. Zodat accountants zakelijke inzichten aan hun klanten kunnen

leveren. We denken steeds na over hoe we verbonden, samenwerkende, slimme en intuïtieve oplossingen naar accountants kunnen brengen. Zodanig dat zij hun klanten het beste van dienst zijn. Onze software-oplossingen en experts helpen belasting-, boekhoud- en audit-professionals om complexe regelgeving te begrijpen en daaraan te voldoen. De oplossingen die wij bieden, ondersteunen of verminderen handmatige taken. Daardoor behoud je eerder medewerkers. Immers, zij kunnen zich meer bezighouden met waar ze goed in zijn: het geven van advies. Wij zijn er met deskundige oplossingen *when you have to be right.*”

<https://twinfield.nl>

NIELS PRIEM, MANAGING DIRECTOR BENELUX VOOR TAX & ACCOUNTING.

Onlangs nam Wolters Kluwer in Scandinavië een software-leverancier over die dashboarding-tools ontwikkelt. ‘Accountants kunnen rekenen op *state of the art*-software op het gebied van dashboarding. Alle data die uit boekhoudprogramma Twinfield rollen, kan de accountant visueel

aantrekkelijk presenteren aan de klant,’ vertelt Niels Priem trots. ‘Overigens zullen het niet alleen financiële cijfers zijn. Ook niet financiële data op het gebied van ESG kunnen worden verwerkt. ESG wordt heel belangrijk voor de accountant – wij voorzien in de behoefte met onze oplossingen.’

Wolters Kluwer wil accountants en boekhoudprofessionals straks één platform bieden waarmee zij al hun professionele taken kunnen vervullen. De dataleverancier bouwt dit



Niels Priem

platform heel bewust met een Europees team. Zo kunnen we profiteren van best practices uit de verschillende Europese landen waar we actief zijn. Hierbij zullen we succesvolle producten en services in andere landen ook introduceren in Nederland. Het wil niet zeggen dat we in elk land dezelfde oplossingen aanbieden, maar de onderliggende architectuur is hetzelfde. We maken optimaal gebruik van kennis binnen de organisatie. Ook kunnen we onze mensen efficiënter inzetten doordat we als een Europees team opereren. We kunnen sneller opschalen en een product sneller naar de markt brengen.

IN BEELD

Portret van een opmerkelijke accountant

TEKST HENK VLAMING BEELD MICHEL TER WOLBEEK

Jeffrey Heerschop

“Waarom kom je niet bij ons werken?”

Die vraag krijgt Jeffrey Heerschop nog steeds, ook al werkt hij al zeven jaar bij de Belastingdienst. Maar hij is niet van de gebaande paden, liever luistert hij naar zijn onderzoekende geest. Als student googelde hij naar de Belastingdienst, gefascineerd als hij was door de breedte van het werk. “Ik kon er de praktijkopleiding RA volgen en ook de fiscaliteit meepakken. Als controlemedewerker maakte ik ook een controleprogramma, ik voerde gesprekken over risicoanalyses, ik deed steekproeven op de kosten en voerde werkzaamheden uit voor de volledigheid van de omzet.”

Vrij van vooroordelen was hij overigens zelf ook niet. “Ik dacht bij grijze muizen terecht te komen, maar ik kwam in een warm bad. Er lag een traject van drie jaar voor me klaar, ik kreeg een goede mentor,

er waren allerlei opdrachten, ik werkte op allerlei verschillende afdelingen. Ook kon ik meewerken aan verschillende projecten, zoals het verbeteren van het horizontaal toezicht.” Als manager gaat hij nieuwe uitdagingen aan bij de Belastingdienst. “Praktische oplossingen bedenken voor complexe problemen.” Zo richtte hij de Young Audit Board van de Belastingdienst op.

Buiten zijn werk is hij ook bestuurslid van de NBA Young Profs. “Het contact met de verschillende bubbels in de accountancy houdt me alert, zodat ik bij de Belastingdienst impact kan blijven maken. Mijn ervaring daar had ik voor geen goud willen missen. Die heeft me gevormd als mens en als professional.” ←

Lees het interview met Jeffrey Heerschop op Accountant.nl



mutsaerts.nl

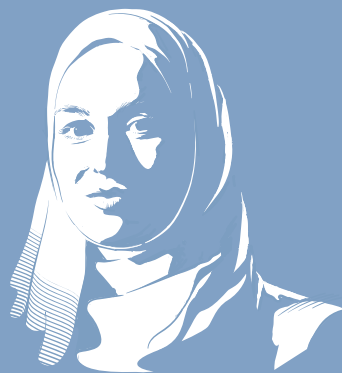
**Persoonlijk, deskundig en scherp.
Voor de accountant zijn wij
dé business partner in
verzekeringen & pensioen.**

Plan een vrijblijvende afspraak

/ estoffels@mutsaerts.nl

/ 06 144 276 12

MUTSAERTS
VERZEKERINGEN & PENSIOEN



WENDY GROOT

Rouw op de werkvloer

Mijn vader is overleden. 12 juni was de ochtend dat hij niet meer wakker werd.

Sindsdien draag ik een groot gemis bij me - alsof ik in alles om mij heen alleen nog zijn afwezigheid zie. Als iemand vraagt hoe het gaat, wil ik op een slechte dag antwoorden dat ik het allemaal klote vind, hopeloos, doelloos misschien wel. En bij verhalen van collega's denk ik vaak: "Oh, weet je wat mijn vader zou zeggen..." of "Trouwens, mijn vader...".

De wereld gaat ondertussen verder alsof niet één van de belangrijkste personen ons ontglipt is. We hebben het op werk weer over de dagelijkse zaken, de wijzigingen in standaard 315 en de beoordelingsgesprekken. We hebben het er maar druk mee.

Maar waar past het verdriet in al deze drukte en hoe rouw je op de werkvloer? Nu had ik geen

plannen om daarmee ervaring op te doen, maar zo overkomt het leven je. En dan mag je het gaan uitzoeken - hoe werkt dat?

Niet geheel verrassend ben ik niet de enige die het er lastig mee heeft. Uit een enquête van Nieuwsuur blijkt de verzuimduur bij rouw gemiddeld 143 dagen te zijn. Een deel van de rouwende werkenden, of werkende rouwenden, meldt zich ziek na korte tijd weer aan het werk te zijn geweest. Manu Keirse is emeritus-hoogleraar verliesverwerking en legt uit dat rouwen hard werken is. Hij noemt het "rouwarbeid". Deze arbeid komt boven op de huidige (werk)verplichtingen en het is dus geen wonder dat de situatie je kwetsbaar maakt voor overbelasting. Het helpt als zowel de rouwende als de organisatie waar zij werkt zich hiervan bewust is.

Alhoewel werk lastig kan zijn, kan het ook juist een houvast zijn. De kunst is om die balans te vinden tussen voldoende ruimte voor rouwarbeid en de dagelijkse arbeid. Dit betekent dat je een veilige omgeving nodig hebt, een open cultuur, waar je jezelf durft te uiten. Zelf probeer ik zowel thuis als op werk regelmatig te overleggen wat lukt, wat niet gaat en welke keuzes ik hierin het beste kan maken - zo goed en kwaad als dat gaat.

Een ander punt is dat rouw geen lineair proces is. Het kan op en af gaan, en dan nog een paar keer opnieuw. Organisaties kunnen dit faciliteren door hun werknemers een x-aantal dagen rouwverlof te geven, die in de eerste jaren kunnen worden opgenomen. Misschien als je een slechte dag hebt, of op de sterfdag van je naaste. Nu zal het verdriet niet te vatten zijn in deze verlofdagen, maar het is een erkenning van wat er op je afkomt als je een naaste verliest.

Behalve dat rouw niet goed voorspelbaar is, duurt het langer dan we misschien verwachten of zouden hopen. Uit de enquête van Nieuwsuur blijkt ook dat rouwenden op de korte termijn over het algemeen voldoende steun voelen binnen hun werkomgeving. Op de langere termijn wordt dit juist onvoldoende ervaren - de wereld draait uiteindelijk toch door. Inmiddels ben ik er wel achter dat dit een meerjarenplan wordt. ←

Wendy Groot RA is manager bij PwC National Office in Amsterdam, bestuurslid van de faculty Ethiek, Cultuur en Gedrag van de NBA en PhD-kandidaat bij de Vrije Universiteit Amsterdam.

Hbo-accountant past vaak beter bij de ondernemer



Dat zestig procent van alle titeldragers in het accountantsberoep een hbo-achtergrond heeft, wil nog wel eens ondersneeuwen. Reden voor Coen Bongers, hoofd van de accountancy-opleidingen van Hogeschool Windesheim en secretaris van het AC-scholenoverleg, om er aandacht voor te vragen. Ook accountantskantoren zijn positief over hbo'ers in de accountancy. "In het hbo leer je welke knoppen verstandig zijn om te gebruiken."

TEKST RONALD BRUINS BEELD MICHEL TER WOLBEEK, VRHL CONTENT EN CREATIE

"In het hbo leiden wij de accountant van de toekomst op", claimt Bongers de plek voor hbo'ers onder de zon. "Er gaat veel mis in de accountancy en daarover wordt veel geschreven, maar dat leidt af van de basis. Namelijk dat het hbo veel van de accountants in Nederland aflevert en dat die vooral in het mkb gewoonweg goed werk afleveren." Cijfers ondersteunen zijn betoog. In 2018 stroomden 8.300 studenten in bij aan finance gerelateerde opleidingen. Dat zijn accountancy (1), finance en control (2) en finance, tax en advice (3). "Dat zijn typische opleidingen die toeleverancier zijn van het beroep", aldus Bongers. Hij spreekt meteen ook zijn zorgen uit. "In september stroomden er nog maar 5.100 in. Dat is maar liefst meer dan drieduizend minder." De redenen zijn divers. Studenten zien het lang niet meer zitten om tien jaar te studeren voordat er een titel is. Daarbij komt volgens Bongers dat, als het economisch goed gaat, er eerder voor sociale vakken wordt gekozen. "Gaat het slecht, dan zie je een toenemende aandacht voor economische vakken. Verder hebben we last van een opdrogende demografie."

Theorie en praktijk in één keer

Om de accountancyopleidingen aantrekkelijker te maken, moeten deze volgens Bongers nog meer aansluiten op de praktijk. "Toen wij op Windesheim in 2016 onze opleiding gingen herzien, heb ik als eerste contact gezocht met de praktijk, om daarmee samen een deel van de opleiding vorm te geven. Dat betekent dat studenten al snel met een accountantskantoor samenwerken en stages lopen. Meters maken in de praktijk, daar leer je het meeste van." Daarnaast stelt Bongers dat de accountancy-opleidingen moeten uitkijken dat ze "niet alles" in vier jaar kunnen stoppen. "Van communicatie tot aan ICT en ESG. En natuurlijk theorie en praktijk vanuit de accountancy zelf. De eindtermen die als basis dienen voor de totale accountantsopleiding schrijven veel voor. Ik spreek wel eens accountants die zeggen dat ze meer aspecten willen terugzien, maar ik vraag dan ook steeds: "Wat kan er af?" We kunnen in vier jaar geen Nobelprijswinnaars opleiden. Waar ik wel kansen zie: Nu krijgen studenten theorie en vervolgens brengen ze die theorie bij een accountantskantoor in de praktijk. Kunnen we die theorie en praktijk niet veel meer integreren? Dat zijn we nu, samen met de Commissie Eindtermen Accountantsopleiding, aan het onderzoeken. Overigens betekent het leren in de praktijk ook dat er voldoende aandacht moet zijn voor de begeleiding op kantoren: iets dat door de overspannen arbeidsmarkt zo af en toe minder aandacht krijgt."

De praktijk

Over naar de praktijk. Die zestig procent aan hbo'ers komt terecht bij accountantskantoren zoals 216 Accountants, Van Lienden & Kooistra en Bentacera. Daar zijn ze overwegend positief over al die hbo'ers die het vak instromen. Jeroen van der Krabben, lid van het management bij 216 Accountants: "Ik heb zelf ook de Avans Hogeschool doorlopen. Dat was veel theorie, maar inmiddels is de opleiding accountancy daar zo aangepast dat theorie, praktijk en projectmatig werken samenvallen. Nu is er veel meer aandacht voor samenwerken en hoe je als team een klant behandelt. Dat is positief." Hbo'ers passen volgens hem in het algemeen →

'We kunnen in vier jaar geen Nobelprijswinnaars opleiden'



Coen Bongers

beter bij de ondernemer. “Het is echt bijna een ander beroep. RA's focussen zich met hun universitaire kennis veel meer op de specialistische audit, waar AA's aan de slag gaan als sparringpartner en vertrouwenspersoon in het mkb. Dat is veel meer praktijkgericht. Je wilt dan ook - dat past bij een hbo'er - een praktische invulling van de gesprekken met de ondernemer. Die zit niet te wachten op een theoretische verhandeling over de jaarrekening. Daar zit de meerwaarde van de accountant in het mkb inmiddels niet meer. Ik vind het vooral een verschil tussen een denker en een doener.”

Vacatures staan een jaar open

Kelly van Ravenhorst is HRM-adviseur bij Van Lienden & Kooistra. “Ik ben verantwoordelijk voor de in-, door- en uitstroom van accountants bij ons kantoor. Ik probeer vooral die instroom zo hoog mogelijk te krijgen, terwijl ik

‘Ik vind het vooral een verschil tussen een denker en een doener.’

de uitstroom zo klein mogelijk wil houden. Wij zijn een ‘breed’ kantoor. Hbo'ers zitten bij ons in de accountancy, maar ook in de fiscaliteit, HR en salarisadministratie. Van de assistent-accountants en accountants die we in dienst hebben, komt 95 procent van het hbo. Vaak ga je, als je de universiteit hebt gedaan bij de big four of in de controle-praktijk werken. Net als veel andere kantoren hebben wij ook last van de krapte op de arbeidsmarkt. We lopen keihard tegen personeelstekorten op. Een assistent-accountant is lastig te vinden. De doorlooptijd van de vacatures wordt daardoor langer. Er is op de scholen bijna geen aanwas. Bij een school in de omgeving studeerden vijf studenten af, waarvan er slechts één de accountancy ingaat. Wij merken dat scholen te veel hebben geroepen dat het beroep automatiseert. Dat is een hardnekkig vooroordeel, want het werk wordt er juist leuker door. De repetitieve taken aan de administratieve kant worden geautomatiseerd en zelf mag je meer analyseren en meedenken met de ondernemer. Maar ik vrees dat dat vooroordeel al veel kwaad heeft gedaan.”

Veel geld voor een aangifte

Freek Zandbergen, adviseur accountancy, vaktechniek en compliance bij Bentacera, is ook positief over de hbo-opleidingen. “Ik heb de opleiding in de jaren negentig doorlopen. Toen werd er, gechargeerd gezegd, alles vanuit de vaktechniek ingeduweld. Sindsdien is er steeds meer aandacht gekomen voor competenties en de houding van een accountant. Het is goed dat die ontwikkeling zichtbaar is.

‘Wij merken dat scholen te veel hebben geroepen dat het beroep automatiseert.’

Want in de praktijk kijkt het mkb ook anders tegen ons aan. Een mkb'er vindt het vrij veel geld voor het noodzakelijk kwaad van een aangifte en een jaarrekening alleen en ervaart de meerwaarde juist in het meedenken door de accountant. Denk aan feedback en advies.”

Zandbergen vindt dat accountantskantoren niet mogen verwachten dat hbo's perfecte beroepsbeoefenaars afleveren. “Ik vind de opleiding ook een filter. Vind je als mens het beroep leuk en kun je het inhoudelijk én als persoon aan? Om de analogie te maken: je leert wat de borden langs de weg betekenen. Echt goed autorijden leer je in de praktijk. In die praktijk wil de ondernemer niet per se weten hoe je vaktechnisch een complexe eliminatie oplost, maar eerder hoe een zaak van ouder op kind het best kan worden overgedragen.”

Brede zoektocht

Daarbij zijn er binnen het accountantskantoor twee smaken, constateert Zandbergen. “Diegenen die met een helikopter-view de ondernemer op een breed gebied bijstaan en specialisten met specifiekere aandachtsgebieden zoals fiscale specialismen, bedrijfsadvisering of interne vaktechniek en compliance. Beide groepen hebben we hard nodig.” Van der Krabben geeft zijn recruitmentbureau een brede zoektocht mee. “Niet alleen hbo'ers vanuit de accountancy, maar ook studenten management, economie, recht en - waarom ook niet - de hogere hotelschool. Nu de computer veel van de administratieve afhandeling doet, zoek je naar mensen die kunnen analyseren en het gesprek kunnen aangaan met de ondernemer. Dat kan iemand met een hotelachtergrond ook.” Van Ravenhorst: “Dat verwacht ik ook van hbo-studenten: kunnen luisteren naar je relatie en verantwoordelijkheid pakken. Een ondernemer wordt er namelijk niet warm of koud van als jij hem vertelt dat de cijfers minder, beter of gelijk zijn gebleven. Dat kan hij zelf ook wel zien in zijn dashboard. Kortom, je moet het grotere verhaal kunnen vertellen.”

Een groot gat

Van der Krabben constateert dat er een groot gat zit tussen wat een AA en een RA krijgen betaald. “Corporates doen minder moeilijk minder over het tarief van de grote accountantskantoren. In het mkb voelt een ondernemer ons tarief meteen rechtstreeks in zijn portemonnee en hij of zij is er dan ook kritisch op.” Nog zo'n verschil tussen de ➔

NBA Impact Challenge

De NBA Impact Challenge, de voorlichtingscampagne gericht op scholieren en studenten, is in september weer van start gegaan. Dit schooljaar komt er ook een hackathon, gericht op universitaire studenten.

De NBA Impact Challenge wordt sinds het najaar van 2020 ingezet om jongeren te informeren over het accountantsberoep en de opleiding tot accountant. Daarbij ligt de focus op zelf ervaren wat een accountant doet. Vorig jaar namen meer dan 2.500 scholieren en studenten en ruim achthonderd teams deel aan de challenge. Dat resulteerde in veel meer kennis over het beroep en een hoog percentage deelnemers met belangstelling voor de accountantsstudie. De campagne is opgezet in samenwerking met bureau Soapbox.

Nieuwe praktijkcase

De NBA Impact Challenge draait dit schooljaar om een nieuwe praktijkcase: 'Nossa Barista', die startende koffiebar van Nadine en Babette, die hun duurzaam geproduceerde bonen uit Brazilië ook los aan consumenten willen verkopen. Havo- en vwo-scholieren en hbo- en wo-studenten krijgen hierover op basis van hun kennisniveau een challenge op maat. Zo verplaatsen zij zich in de rol van de accountant. De challenge duurt tot en met december; de finale is in februari 2023. Ook circa 85 NBA-ambassadeurs spelen een grote rol bij het ondersteunen van de campagne. Niemand kan immers beter over het accountantsberoep vertellen dan accountants zelf. Zij verzorgen in de periode augustus tot en met december gastlessen op tal van scholen. Enkele van hen vertellen via video over hun werk. Ook worden online ambassadeurs (*influencers*) ingezet, die zorgen voor een groot bereik (vier miljoen pageviews in 2021).

Naast de NBA Impact Challenge start de NBA met een *hackathon*, gericht op universitaire studenten. Daarbij worden gevorderde accountancystudenten uitgedaagd om aan de slag te gaan met een pittige casus, zodat ze kunnen proeven van het accountantsberoep.

Accountancy, iets voor jou?

De challenge, de inzet van ambassadeurs en de hackathon vallen onder de NBA-voorlichting over het beroep, met nu als overkoepelend thema 'Accountancy, iets voor jou?' Daarbij hoort de nieuwe website met alle informatie over de huidige en vorige campagnes. Ook kunnen scholieren en studenten er informatie vinden over het traject om accountant te worden, over hoe de dag van een accountant er uit ziet en wanneer er open dagen zijn. ←

Meer informatie is beschikbaar via de campagne-website Accountancyietsvoorjou.nl.



DilemmApp

Helpt nadenken over lastige situaties!

Elke accountant heeft weleens te maken met kwesties van tegenstrijdige belangen of waarden waarbij een morele afweging moet worden gemaakt. De DilemmApp helpt en geeft inzicht in het omgaan met veelvoorkomende lastige situaties.

Deze tool bevordert de discussie onder accountants over ethische dilemma's. In de app oefen je met praktijkvoorbeelden waar je als accountant mee te maken kunt krijgen. Je kiest het antwoord dat het best bij je past en ziet meteen de reacties van andere deelnemers.



Ga naar de **App-** of **Playstore** en download de gratis DilemmApp (blauw icoontje).
Log in met de verificatie code: **Accountant**.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA



over het algemeen universitair opgeleide en hbo-opgeleide accountants: “Bij RA's loopt je sneller tegen een glazen plafond op en kom je een hiërarchische laag tegen waarbij het de bedoeling is om partner te worden. Je krijgt ook niet meteen verantwoordelijkheid. Dat is in het mkb heel anders. Meer carrièrepaden, meer ruimte om te kiezen wat bij je past, platte organisaties en snel verantwoordelijkheid.” Er is ook meer ruimte om te letten op de werk-privé-balans, zegt Van Ravenhorst. “Die vinden studenten als ze gaan werken tegenwoordig heel belangrijk. Het vervelende daarbij is dat het wat hen betreft lang duurt voordat je AA-accountant bent. Dat weerhoudt sommigen om het vak in te gaan. Wellicht is die belasting te verlichten, zonder het vak te verkwanselen.”

Prachtig ambacht

“Junior stagiairs hebben bij ons ook al klantcontact”, beschouwt Zandbergen. “Laat ze maar proeven aan wat het vak is en hoe de wisselwerking met de klant is. We vinden ook dat, van specialist tot aan relatiemanagers, iedereen klantcontact moet kunnen hebben en advies moet kunnen geven. Een junior inboeker kan bijvoorbeeld constateren dat een klant telkens verkeerd inboekt en hem daarop wijzen. Ik zie het vak ook meer als informatiemanager, dan als cijferaar.”

Bentacera heeft tot nu toe niet te klagen over de instroom van nieuwe jonge collega's, maar Zandbergen maakt zich wel zorgen over de beperkte instroom bij de accountancy- en fiscale opleidingen in Leeuwarden en Groningen. “Wellicht is

‘In het mkb voelt een ondernemer ons tarief meteen rechtstreeks in zijn portemonnee en hij of zij is er dan ook kritisch op.’

het een goed idee om bij havo's en vwo's meer aan promotie voor het vak te doen.” Bongers tot slot: “We leiden op tot een prachtig ambacht, dat van begin af aan de theorie met de praktijk verbindt. Verwacht daarbij niet dat iemand op zijn 22ste al alles weet van het vak. En ga het vooral niet vergelijken met waar je zelf staat als ervaren accountant.” ←

STIP AAN DE HORIZON

Het project ‘Stip aan de Horizon’ onderzoekt hoe de accountantsopleiding toekomstbestendig, studeerbaar, aantrekkelijk en kwalitatief hoogwaardig kan blijven.

Via interactieve sessies wordt samen met stakeholders uit het onderwijs en het werkveld gewerkt aan de toekomst van de opleiding. De Commissie Eindtermen Accountantsopleiding (CEA) en de Raad voor de praktijkopleidingen van de NBA willen met de ideeën en inzichten uit die sessies komen tot een breed gedragen blauwdruk van de accountantsopleiding, in de oriëntaties Assurance en Accountancy-MKB. Updates worden uitgebracht via de LinkedIn-pagina van de CEA.

Busy Season Talks weer van start

De Busy Season Talks, ook bekend als de 'huiskamergesprekken voor accountants', zijn vanaf 4 oktober weer van start gegaan. De gesprekken zijn nu ook achteraf terug te luisteren.

De gesprekken voor en door accountants, die in het voorjaar van 2021 op Clubhouse zijn gestart, worden dit najaar opnieuw wekelijks gehouden op de dinsdagavond. Aanvang op Clubhouse is telkens om 20.00 uur. Zoals ook in het vorige seizoen gebruikelijk, is er wekelijks een muzikale opening door EY-partner en NBA-bestuurslid Aleks Kayhan en een nieuwsupdate vanuit Accountant.nl. Daarna volgt het gesprek met de gasten. Na afloop is er de visuele vastlegging door 'tekenend accountant' Ferry Timp.

De bedenkers van de Busy Season Talks, Arif Dursun en Hakan Koçak, introduceren dit derde seizoen drie nieuwe hosts voor de show, alle drie nog studierend voor het accountantsberoep. Nieuw is ook dat de gesprekken voortaan na afloop terug zijn te luisteren via Spotify.

Het vorige BST-seizoen sloot op 2 juni af met een grote seizoensfinale, die is terug te kijken via YouTube. Meer informatie over de Busy Season Talks is te vinden via LinkedIn.

AFM: Samenwerken bij wettelijke controles vraagt waarborgen

Samenwerking tussen accountantsorganisaties kan bijdragen aan de kwaliteit van wettelijke controles, mits daarvoor goede kwaliteitswaarborgen worden ingericht. Dat stelt de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

De AFM deed verkennend onderzoek onder zestien accountantsorganisaties met een reguliere vergunning. De onderzochte accountantsorganisaties werken samen bij de uitvoering van wettelijke controles, omdat dit schaalvoordelen oplevert bij kwaliteitsinvesteringen in bijvoorbeeld audit software en trainingen. Ook kan zo gebruik worden gemaakt van de deskundigheid en specialisatie aanwezig binnen de samenwerking. Daarnaast wordt de uitvoering van controle en overige dienstverlening gescheiden, waardoor eventuele onafhankelijkheidsrisico's worden verkleind.

De AFM constateert dat een verregaande vorm van samenwerken met andere accountantskantoren, waarbij externe accountants en andere medewerkers worden ingeleend, ook risico's met zich mee kan brengen. Bijvoorbeeld door onvoldoende deskundigheid, 'schijn'-onafhankelijkheid en het gebrek aan een uniforme toepassing van het stelsel van kwaliteitsbeheersing. Dit kan impact hebben op de kwaliteit van wettelijke controles.

Het onderzoek is verricht tussen januari en juni van dit jaar. Meer informatie is beschikbaar via de website van de AFM.



Veel zzp'ers combineren werk met vakantie

Eén op de drie zzp'ers is in 2022 op *workation* geweest, of heeft nog een 'werkvakantie' op de planning staan. Het combineren van werk en vakantie heeft door de coronacrisis een extra zetje gekregen.

Dat blijkt uit onderzoek van online bank Knab onder elfhonderd zzp'ers. Door de extreme krapte op de arbeidsmarkt hebben de meeste zelfstandig ondernemers meer dan genoeg werk. Maar 85 procent geeft aan vakantie nodig te hebben om mentaal fit te blijven. Tegelijkertijd is een kwart van de zzp'ers bang dat ze daardoor werk - en dus inkomsten - mislopen.

Een *workation*, het combineren van werk en vakantie, moet dat probleem oplossen. Tweederde van de zzp'ers (64 procent) geeft aan hun werk (deels) vanaf het vakantieadres te kunnen doen. Dat is wel sterk afhankelijk van de sector. Liefst negentig procent van de zelfstandig ondernemers in de IT kan het werk grotendeels tijdens de vakantie doen. Zakelijke dienstverlening (waaronder consultants en accountants) staat op de tweede plek, daar kan 83 procent vanaf de vakantiebestemming werken.

Opdrachtgevers vinden het prima

Waar opdrachtgevers voor de coronacrisis vaak verlangden dat ook de zzp'er minimaal enkele dagen bij hen op kantoor kwam werken, vinden de meeste het nu prima als het werk wordt aan-geleverd vanuit het buitenland, blijkt uit het onderzoek van Knab. Van alle zzp'ers die hun werk op afstand kunnen doen, geeft 87 procent aan dat hun opdrachtgever daar nu makkelijker over denkt dan vóór de pandemie.

Reisorganisaties springen inmiddels in op de groeiende behoefte aan locaties die geschikt zijn voor een *workation*. Nu gaat het nog vooral om zonbestemmingen, maar verwachting is dat ook stedenreizen hiervoor worden aangeboden.



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde.

Dit keer: Antoine Bruijnse, directeur bij accountantskantoor Bruijnse in La Motte-Servolex, Frankrijk.



‘Een Franse RA is bijna een god’

“Als driejarige verhuisde ik met mijn ouders naar Frankrijk. Mijn moeder is Française en wilde na zeven jaar in Nederland weer terug. Ze miste haar familie. Mijn vader opende een accountantskantoor in de streek waar ze vandaan komt; tussen Lyon en Geneve aan de voet van de Franse Alpen. De Franse accountantsopleiding rondde ik af in Frankrijk. De postmaster combineerde ik met een baan bij KPMG. Waarom Nederland? Ik had al het plan om later in het kantoor van mijn vader te gaan werken. Daarvoor moest ik allereerst de taal leren. Ik verstond een beetje Nederlands, maar daarmee was alles gezegd. Het begin was lastig. Ik moest rapporten schrijven in het Nederlands. En Burgerlijk Wetboek 2 Titel 9 lezen om het normenkader rond de jaarrekening te doorgronden. Om mijn Nederlands te oefenen zat ik 's ochtends in de bus de krant te lezen. Op zo'n moment voelde ik mij een expat, ook al had ik familie in Castricum. Gelukkig kon ik aan de slag bij de French desk die binnen KPMG Franse vennoten in Nederland ondersteunt. Daardoor vond ik snel mijn draai.”

Laagdrempelig

“De cultuur binnen een Nederlands accountantskantoor verschilt heel erg van wat ik in Frankrijk was gewend. Een kantoorruimte kende ik bijvoorbeeld niet. In Frankrijk is een kantoor heel hiërarchisch ingericht. Als junior heb je geen contact met de partner. Hier is die communicatie juist heel laagdrempelig. Je mag je mening geven en je leidinggevende uitdagen. Het wende snel. Het scheelde dat ik in Frankrijk al stage had gelopen. KPMG was mijn eerste werkgever. De Nederlandse cultuur hebben we binnen Bruijnse ook. Ik wil graag input van medewerkers. Onze Franse collega's vinden die openheid fijn. In Frankrijk is alles centraal geregeld. Dat geldt voor de overheid maar ook voor bedrijven. Een deal wordt gesloten tussen directeuren. Nederland beviel mijn Franse vrouw zo goed dat ik haar moest overhalen om terug naar Frankrijk te gaan. Ze werkte bij een Nederlandse startup en genoot van de open *mind*ed cultuur.

Sinds 2018 ben ik weer terug in Frankrijk en run ik met mijn vader accountantskantoor Bruijnse. We geven vooral advies aan

Nederlandse klanten. We zijn generalisten die samenwerken met specialisten. Onze toegevoegde waarde is dat we de knelpunten kennen waar Nederlandse klanten tegenaan lopen. Die klant kan een Nederlandse ondernemer zijn die een tomatenkwekerij heeft, maar ook een distributeur die in Frankrijk een vertegenwoordigersnetwerk met bijbehorende structuur wil opzetten. Omdat we de wet- en regelgeving van beide landen kennen, kunnen we oplossingen bieden. Voor een Nederlandse werkgever is het bijvoorbeeld prettig om te weten dat de acht procent vakantiegeld die deel uitmaakt van een Nederlandse arbeidsovereenkomst niet voorkomt in Frankrijk.”

Verwennen

“Wij nemen veel dossiers over van Franse accountants. Vaak is er een communicatieprobleem tussen de accountant en zijn Nederlandse klant. Dat wordt deels veroorzaakt door een taalbarrière. Franse accountants zijn niet zo goed in het Engels. Een ander obstakel is de angst om aansprakelijk te worden gesteld. Er zijn bijvoorbeeld voor een vennootschap verschillende routes waaruit je kan kiezen. Een Franse fiscalist benoemt ze en zegt wat er allemaal niet kan, maar komt niet met een oplossing. Daardoor neemt het hele traject veel tijd in beslag. Wij zijn juist heel oplossingsgericht. En laagdrempelig. Je hoeft niet eerst met ons in een duur restaurant te lunchen om tot zaken te komen. Want dat is misschien wel het grootste verschil tussen Fransen en Nederlanders. In Nederland kan je een mail sturen naar je accountant en je krijgt antwoord. In Frankrijk moet je relaties hebben. Een Franse RA is bijna een god. Als je beter wilt worden behandeld, moet je hem verwennen. Hij wil graag met egards worden behandeld. Dat geldt overigens ook als je zaken met de notaris of de bank wilt doen. Wij hebben onze notaris getraakteerd op een lunch. Daarom reageert hij. Een Nederlander wacht bij dezelfde notaris waarschijnlijk maanden op een antwoord.”

Kijktip: Netflix-documentaire over Wirecard



Skandal! Bringing Down Wirecard is de titel van een documentaire over de ondergang van de Duitse betaaldienstverlener, die sinds half september op Netflix te zien is.

Wirecard, aanvankelijk een snelgroeiende Duitse betaaldienstverlener en betalingsverwerker, maakt in juni 2020

bekend dat bijna twee miljard euro aan banktegoeden die op de balans stond kwijt zijn en niet veel later dat die tegoeden mogelijk nooit hebben bestaan. Het bedrijf trekt zijn jaarcijfers over de afgelopen jaren in en gaat failliet. Topman Markus Braun wordt gearresteerd op verdenking van fraude; voormalig chief operating officer Jan Marsalek slaat op de vlucht en is nog altijd niet gevonden.

De Britse *Financial Times*-journalist Dan McCrum schrijft dan al jaren kritisch over Wirecard. De documentaire *Skandal!* is sterk gebaseerd op de ervaringen van de Britse onderzoeksjournalist, die ook zijn vastgelegd in zijn boek *Money Men*. De documentaire laat zich bekijken als een speelfilm. Ook de betrokken accountants komen, zij het wat beperkt, aan bod.

'*Skandal! Bringing Down Wirecard*' (True Crime Documentaries, 1.33 uur).

Thuiswerken is een blijvertje

Veel werknemers willen na de coronapandemie geen afscheid nemen van hun thuishkantoor. Dat concluderen onderzoekers van het toonaangevende Duitse instituut Ifo op basis van onderzoek in 27 landen.

De respondenten werken nu veelal anderhalve werkdag per week thuis. Dat bewijst volgens de onderzoekers dat de coronapandemie de arbeidsomstandigheden blijvend heeft veranderd. "Nooit eerder heeft een gebeurtenis het werkleven in zo'n korte tijd op zijn kop gezet."

Nederlands personeel brengt een bovengemiddeld groot deel van de werkweek thuis door. Hier ligt het gemiddelde op 1,8 dag per week. Daarmee is thuiswerken onder Nederlanders populairder dan bij Duitsers (1,4 dag per week), maar gebeurt het nog niet zo vaak als in het Verenigd Koninkrijk en Australië (twee dagen per week). Koplopers qua thuiswerken zijn India (2,6 dagen), Singapore (2,4 dagen) en Canada (2,1 dagen).

Meer dan de helft van de respondenten zegt thuis productiever te zijn dan ze hadden verwacht. Van hen zou 26 procent hun baan opzeggen als ze niet meer thuis



mogen werken. Uit het onderzoek blijkt ook dat werkgevers meer aan het werken op kantoor hechten dan hun personeel. Zij verwachten na de pandemie hun personeel gemiddeld 0,7 dag per week thuis te laten werken, terwijl werknemers gemiddeld het liefst 1,7 dagen thuis willen werken.

Bij de cijfers houden de onderzoekers wel een slag om de arm, want het aantal hoger opgeleiden was oververtegenwoordigd in de groep respondenten.

Lekker werken



Dingen die de werkdag leuker maken. Kijk voor meer info op Accountant.nl.

Vervoer

Eindelijk weer een Alfa

Na jaren is er weer een nieuwe Alfa Romeo op de markt. De hybride Tonale heeft een 1.5 liter motor met 130 pk een automaat. Prijs van de nieuwe Italiaanse suv: € 46.080. Ook beschikbaar in private lease vanaf € 699 per maand.

alfaromeo.nl



Klokje

Mechanisch maar niet te duur

De Seiko 5 Sports GMT is een fraai mechanisch horloge met een 42,5 mm stalen kast, die tot 100 meter diep waterbestendig is. De prijs is gunstig voor een mechanische klok: € 470.

seiko.nl



Smartphone

Nummer 14

De eerste iPhone verscheen in 2007 en sindsdien lopen we veel vaker met het hoofd gebogen.

Inmiddels is Apple alweer bij editie 14, met een betere batterij en een lichtsterkere camera.

Prijs vanaf € 1.019.

apple.com



Weer

Superplu

U kunt natuurlijk een reclame-papaplu gebruiken. Of u kiest voor een regenscherm van Fox, een Engelse paraplu maker. Kost wat meer, maar gaat wel jaren mee. Mits u hem niet in de trein vergeet. Prijs: € 169.

foxumbrellas.com



CONTROLEMEDEWERKER ARNOLD RAADT WERKEN BIJ DE BELASTINGDIENST AAN

“IK KRIJG HIER VOLOP MOGELIJKHEDEN OM NAAST MIJN WERK TE STUDEREN”

Arnold (24) is via het duaal accountancytraject aan de slag als controlemedewerker bij de Belastingdienst. Hij combineert zijn studie accountancy met zijn werk, het controleren van aangiftes van grote ondernemingen. “Ja, ik kan werken bij de Belastingdienst iedereen aanraden. Sterker nog, dat heb ik ook bij mijn tweelingzus gedaan.”

Na het vwo startte Arnold op 18-jarige leeftijd met het duaal traject accountancy. Daarmee word je bij de Belastingdienst in negen jaar tijd opgeleid tot registeraccountant (RA). In zijn geval aan de Nyenrode Business Universiteit. Of dat nog niet genoeg was, studeerde hij ook de master Fiscaal Recht aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Dat alles in combinatie met zijn werk als controlemedewerker bij Belastingdienst, Grote Ondernemingen. En de accountantopleiding werd volledig betaald door de Belastingdienst. “Na mijn bachelor accountancy, ben ik nu bezig met mijn master accountancy. Ik zit nu in de laatste fase van de master, waarin ik mijn scriptie schrijf.” Omdat Arnold in zijn werk veel met fiscaal specialisten samenwerkt om moeilijke casussen te bespreken, vond hij het naast de accountancy ook goed om Fiscaal Recht te studeren. “De basis van het fiscale recht kende ik wel, maar deze studie was toch weer een verdiepingsslag. Hierdoor wordt

het overleg met de specialisten voor mij gemakkelijker. Ik kan bijvoorbeeld verwijzen naar een vergelijkbare fiscale casus uit mijn studie. Maar ik kan ook beter zien waar we ons op moeten focussen bij een specifieke controle. Kortom, dit geeft me meer bagage.”

GEEN RECLAMEPRAAT

Een te beoordelen risico bij controlewerkzaamheden kan zijn dat de bruto winstmarges heel laag zijn terwijl dat binnen een bepaalde branche gemiddeld genomen niet zo is. Of het feit dat er heel hoge kosten voor aftrek van belasting worden opgevoerd. Arnold: “We willen de controle van aangiftes van grote ondernemingen zo efficiënt mogelijk inrichten. Je schrijft dan ook van tevoren een plan van aanpak voor de controle. Op welke risico's dat er mogelijk een afwijking van materieel belang in de aangifte zit gaan we extra letten? Hoe voer ik de controle uit?” Het mooie van het werk vindt Arnold dat je als controle-

medewerker veel verantwoordelijkheid krijgt. “Dat is geen reclamepraat. Je krijgt echt snel die verantwoordelijkheid. Je mag je eigen agenda indelen en je bent al snel bij grotere controles betrokken. Natuurlijk, altijd in overleg met de leden binnen het controleteam, maar daar speel je als accountant in opleiding volop mee in het geheel. Ook de doorlooptijd van jouw deel, is jouw verantwoordelijkheid. Het is niet zoals bij een accountantskantoor dat je eerst maar eens begint met de controle van minder complexe onderdelen binnen de controle.”

VLIEGUREN MAKEN

Arnold maakt de komende drie jaar eerst zijn opleiding tot RA af. “En dan wil ik eerst maar eens vlieguren maken in de praktijk, net zoals ik nu doe. Daarna zie ik ook dat er volop mogelijkheden zijn binnen de Belastingdienst om me verder te ontwikkelen. Misschien is voor mij de functie van vaktechnisch



coördinator weggelegd of wellicht wil ik tegen die tijd wel manager worden. Dat komt later wel. Ik moet ook nog maar zien wat er op mijn pad komt. Maar ik vind het behandelen van complexe fiscale problematiek in combinatie met controle en het werken samen met mensen in elk geval leuk." Arnold is het levende bewijs dat er veel mogelijk is aan opleidingen binnen de Belastingdienst. "Ik ben blij dat die ruimte er is en dat ik ruimte krijg om aan mijn scriptie en studie te werken."

PRIMAIRE EN SECUNDAIRE VOORWAARDEN

De opleidings- en carrièremogelijkheden zijn er dus, ook omdat de Belastingdienst een grote organisatie is. Maar hoe zijn de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden? Arnold: "Het salaris is marktconform en ligt in lijn met wat je kunt verdienen bij accountantskantoren. Je hebt hier weliswaar geen leaseauto, maar daar staan diverse regelingen,

bijvoorbeeld voor verlof, tegenover. Die voorwaarden zijn hier zelfs beter dan bij menig accountantskantoor." De sfeer op het werk is informeel, beschouwt Arnold. "Je collega's zijn heel benaderbaar, ook de collega's in de hogere lagen van de organisatie. Het is ook allang niet meer zo dat er alleen oudere werknemers werken. Integendeel."

FAIR SHARE AAN BELASTING BETALEN

De maatschappelijke drijfveer is ook belangrijk voor Arnold. "Grote ondernemingen moeten, net als particulieren, gewoon netjes hun fair share, hun eerlijke deel aan belastingen betalen. Want daarmee betaalt de Rijksoverheid onder andere de sociale zekerheid, de zorg en infrastructuur. We zijn dus niet bezig met geld afpakken van grote ondernemingen, maar we zorgen ervoor dat ook grote ondernemingen fiscaal hun verantwoordelijkheid nemen. Ook ben je als accountant in

opleiding betrokken bij het traject naar het afsluiten van een convenant in het kader van Horizontaal Toezicht. Bij deze vorm van toezicht verschuift het toezicht van controle achteraf naar afstemming vooraf. Ook hierbij komt mijn fiscale- en accountancykennis goed van pas."

Tot slot: zou Arnold anderen werken bij de Belastingdienst aanraden? "Jazeker. Sterker nog: ik heb het mijn tweelingzus aangeraden en die werkt nu ook voor de Belastingdienst." Lachend: "Of we het dan tijdens een verjaardag ook nog over het werk hebben? Nee, hoor dat valt wel mee. Ze werkt ook in een ander team. Maar het is wel leuk om zo nu en dan ervaringen met elkaar te delen."



Scan de QR-code voor actuele vacatures bij de Belastingdienst.



Iris Ruiter (29) werkt bij Bordan Accountants & Adviseurs in Almelo. Op 24 juni legde zij bij de NBA de beroepseed af. "Een mooi begin voor mij, vanuit mijn functie als accountant."

Innoveren

Wanneer besloot je om accountant te worden?

"Het doorslaggevende moment om te kiezen voor de opleiding tot accountant was op het vwo. Bij het vak management & organisatie vond ik het opstellen van balansen en resultatenrekeningen erg leuk en dat ging me ook goed af. Ik wist dat ik aan de slag wilde met de cijfers van een bedrijf en kwam al snel tot de conclusie dat de accountancyopleiding mijn voorkeur had."

Hoe was het om de beroepseed af te leggen?

"Het voelde als een mooie afsluiting van mijn opleidingstraject van de afgelopen tien jaar. Aan de andere kant is het een mooi begin voor mij, vanuit mijn functie als accountant."

Waar werk je en wat maakt het bijzonder om daar te werken?

"Ik werk bij Bordan Accountants & Adviseurs in Almelo. Ik ben daar relatiebeheerder en vestigingsleider. Bij Bordan

hebben we de focus op: Doe wat je leuk vindt. Je hebt zelf de regie over hoe je je functie en werkweek invult. Dat gaat via een persoonlijke visual, een weergave van je drijfveren, talenten, keuzes en rol binnen het bedrijf. Continu ben je bezig met de vraag 'Waarvan word ik blij?'. Daarop pas je je werkzaamheden en klantenportefeuille aan. Hierdoor maakte ik de afgelopen drie jaar de groei door tot beginnend beroepsbeoefenaar. Door de continue focus op mijn visual heb ik nu een werkweek gecreëerd waarin ik voldoende tijd heb voor mijn specialisaties."

Welke specialisaties zijn dat en zijn er thema's waarvoor je je bijzonder interesseert?

"Als vestigingsleider ben ik verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op onze vestiging in Almelo. Hierbij ondersteun ik collega's bij hun persoonlijke ontwikkeling, planning, vaktechniek en functioneren. Branches waarin ik mij heb gespecialiseerd zijn bouw en installatie, transport en groothandel.

Ik ben in het bijzonder geïnteresseerd in de 5500N transactiegerelateerde adviesdiensten; met name het begeleiden van financieringsaanvragen of koop van ondernemingen. Bij deze opdrachten wordt er van ons als accountant niet gevraagd om een oordeel, maar kunnen wij echt de adviseur voor onze klant zijn en zijn of haar belangen dienen. Uiteraard moet de objectiviteit daarbij blijven gewaarborgd, maar iedere opdracht heeft weer zijn eigen unieke kenmerken wat het juist leuk en spannend maakt."

Wat zie je jezelf over tien jaar doen?

"Ik ben dan nog steeds werkzaam in de accountancy, in een leidinggevende functie. De combinatie tussen het cijfermatige en menselijke aspect vind ik geweldig. Ik word enthousiast als ik een vaktechnisch vraagstuk oplos, of een collega help een consolidatie in de jaarrekening sluitend te krijgen. Aan de andere kant vind ik het leuk om mijn collega's te coachen en hen verder te helpen in hun persoonlijke ontwikkeling." ←



In de coronaperiode nam de NBA online bij nieuwe collega's de beroepseed af. Vanaf april vinden bij de NBA weer live-bijeenkomsten plaats.

Op 9 september 2022 legden 21 geslaagden de eed af:

Ihsan Akbarali, Miruna Beldiman, Paula Biesheuvel, Mark de Boer, Jeffrey Bouwman, Anouk Brokelman, Dick Duisters, Koen Ehrencron, Andrew Goijla, Dennis Grisel, Roland de Groot, Lotte Janssen, Samuel Latour, Anouk van Lierop, Alwin Lijdsman, Vince Lowijs, Sophia Portier, Pieter Sikkema, Maryam Toutouh, Danny Visscher en Marco Wijnia.

Op 23 september 2022 legden 24 geslaagden de eed af:

Lout Balkbir, Esmée Beekhuis, Lisa Beekhuis, Peter van den Bekerom, Bram Bökterink, Goort de Bruijn, Theo Dekker, Izak den Dekker, Mike van Diepen, Arjen van Koeveringe, Ruud Koomen, Marije van de Kruijs, Bo Leung, Daniel Marcelino Felizardo, Arjan Noorland, Herman Ouderkerk, Tobias de Pagter, Ralf van der Ploeg, Yassir Rassir, Anton Schep, Feiko Schimmel, Dian Smolenaars, Jesse van Steveninck en Tomas van Zeijl.

Op 30 september 2022 legden 23 geslaagden de eed af:

Jack van Beem, Klaas Bonnema, Frank Boor, Serdar Coşkun, Robin Dekker, Chandenie Drigpal, Lynn Duivenvoorden, Joshua van der Elst, Valerie de Groot, Michel van de Heijning, Kevin Kamphuis, Christiaan Krekel, Ayesha Lala, Sven Landsbergen, Sjaak van Meurs, Mai Nguyen, Jelmer van Ommen, Thijs Rother, Lisa Schrooder, Fabio Spano, Martijn Timp, Abdurrahman Türedi en Ewout Vlug.

Op 7 oktober 2022 legden 24 geslaagden de eed af:

Ilias Aazzam, Niels van Aken, Femke Bras, Jasper Dielis, Leon Dijkstra, Alice van Helden, Thijs Hengstman, Jeroen Holtkamp, Tamara Kampen, Arianne Karremans, Jeffrey Kruijswijk, Jurre Leeuwendal, Ranjani Makka, Mike van Marwijk, Jacorinda Monteba, Marion Mulder, Katerina Nguyen, Milan Olsthoorn, Hugo van der Plas, Romy Schoorl, Tom Senders, Niels Timmerman, Ekrem Toy en Edwin Visserman.

ENGINEERRRR YOUR CAREER

**Zien we jou binnenkort in ons splinternieuwe
pand in Etten-Leur?**

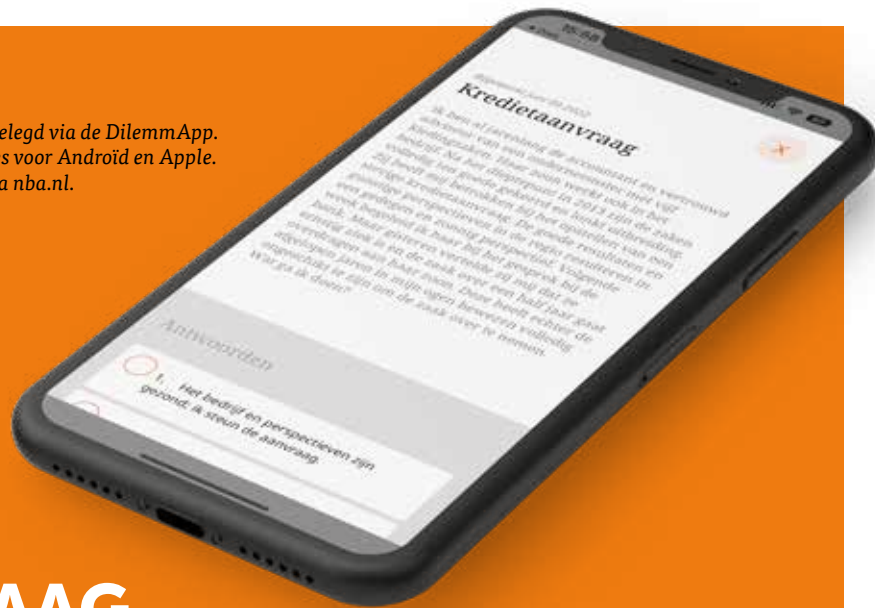
Half oktober verhuist het ESJ kantoor Breda naar de Bredaseweg 199 in Etten-Leur. Dit spiksplinternieuwe, duurzame pand hebben we voorzien van nieuwe en moderne werkplekken met ergonomische sta-zitbureaus om het onze collega's zo comfortabel mogelijk te maken.

We hebben nog een aantal mooie werkplekken over. Zit of sta jij hier straks ook? We nodigen je graag uit voor een kennismaking en natuurlijk een rondleiding! Bekijk de openstaande vacatures op:

WERKENBIJESJ.NL



Een aansprekend dilemma, zoals eerder aan NBA-leden voorgelegd via de DilemmaApp. De DilemmaApp (blauw icoontje) is beschikbaar in de appstores voor Android en Apple. Verificatiecode voor inloggen: Accountant. Meer dilemma's via nba.nl.



DILEMMA:

KREDIETAANVRAAG

U bent al jarenlang accountant en vertrouwd adviseur van een ondernemer met een aantal kledingzaken. Haar zoon werkt ook in het bedrijf. Na het dieptepunt enkele jaren geleden zijn de zaken volledig ten goede gekeerd en lonkt uitbreiding. Zij heeft u betrokken bij het opstellen van een stevige kredietaanvraag. De goede resultaten en gunstige perspectieven in de regio resulteren in een gedegen en zonnig perspectief. Binnenkort begeleidt u haar bij het gesprek met de bank. Maar deze week vertelde zij dat ze ernstig ziek is en de zaak over een halfjaar gaat overdragen aan haar zoon. Die heeft echter de afgelopen jaren in uw ogen bewezen volledig ongeschikt te zijn om de zaak over te nemen.

Wat doet u?

1 Het bedrijf en de perspectieven zijn gezond; ik steun de aanvraag bij de bank.

2 Ik wijs de ondernemer op het risico, maar steun de aanvraag bij de bank.

3 Ik adviseer om de managementwisseling aan te kondigen in het gesprek met de bank.

4 Iets anders, namelijk...

Reacties

Een ruime meerderheid van de deelnemers (74 procent) kiest voor optie 3 en zal adviseren om de managementwisseling aan te kondigen in het gesprek bij de bank. Wellicht in de hoop dat er dan uiteindelijk gesproken wordt over de zoon en diens geschiktheid om de onderneming over te nemen.

Twintig procent kiest voor optie 2: De ondernemer wijzen op het risico, maar de aanvraag bij de bank op zich wel steunen. Het uitgangspunt dat het bedrijf gezond is en de ondernemer daarom gewoon kan worden gesteund in de aanvraag, is niet populair; slechts één procent kiest voor optie 1.

Tussen de open reacties zat een aantal waardevolle suggesties. Zo werd geadviseerd om de kredietaanvraag uit te stellen en eerst de managementopvolging goed te regelen. Sommige deelnemers geven aan hun beeld over de capaciteiten van haar zoon met de ondernemer te zullen delen. Daarbij wordt ook wel geadviseerd om een andere opvolger te overwegen. "Een mooie andere functie voor de zoon binnen de onderneming optuigen", zo wordt gesuggereerd. "Bespreek de overdracht of verkoop aan een derde partij in verband met de ongeschiktheid van de zoon", zo wordt gezegd.

Dat de ondernemer ziek is voegt aan dit dilemma ook tijdsdruk toe. Tijdig een open gesprek met elkaar aangaan en mogelijke opties bespreken is van belang. Ook open kaart spelen richting de bank over de ziekte en de minder capabele opvolger komen langs in de reacties. "Eerlijkheid en transparantie bij bedrijfsoverdracht is natuurlijk cruciaal. Eerlijkheid binnen de familie, richting de kredietverstrekker, maar ook tussen ondernemer en adviseur." En ook: "Als de bankier de accountant om zijn mening vraagt zal deze, na melding aan de cliënt, daarin transparant en eerlijk moeten zijn." Daarnaast wordt aangegeven dat de bank vermoedelijk zal vragen om een liquiditeitsprognose. "Op welke veronderstellingen zal die dan worden gebaseerd?"

Deze casus is aangedragen door een NBA-lid. Heeft u zelf een werkgerelateerd dilemma dat u graag (anoniem) wilt voorleggen aan anderen? Deel het via DilemmaApp en kijk hoe uw beroepsgenoten zouden handelen.



Vijftien jaar website ‘zonder oordeelonthouding’

Accountant.nl bestond op 2 oktober 2022 precies vijftien jaar. Als platform voor nieuws, artikelen en opinies vervult de website nog steeds een stevige rol in de discussies over het accountantsberoep.

TEKST **MARC SCHWEPPE** BEELD **VRHL CONTENT EN CREATIE**

De eerste jaren van het nieuwe millennium verliepen nogal turbulent voor het accountantsberoep, daarover zijn vriend en vijand het wel eens. Arthur Andersen werd meegesleept in de ondergang van Enron, er waren grote boekhoudschandalen als WordCom en Parmalat en in ons land de bouwfraude en Ahold. En telkens kwam de vraag op “Waar was de accountant?” Dat resulteerde in aangescherpte beroepsregels en extern AFM-toezicht op het accountantsberoep. De hoeveelheid nieuws over en om het accountantsvak rechtvaardigde een website die kon voorzien in dagelijks nieuws, want de actualiteit bijhouden via een maandblad, dat schoot niet op. Tom Nierop, al een aantal jaren hoofdredacteur van het magazine *De Accountant* van het NIVRA, wist critici te overtuigen dat ook bij de start van de website dagelijks twee tot drie nieuwsberichten haalbaar moest zijn. “Toch legde ik voor alle zekerheid een voorraadje ‘tijdloze’ berichten aan voor de opstartfase”, erkent Nierop, terugkijkend op die start. Op 2 oktober 2007, om technische redenen een dagje later dan gepland, ging Accountant.nl live. Zo kwam er een nieuwssite ‘zonder oordeelonthouding’, tevens bedoeld als platform voor debat onder beroepsgenoten en andere betrokkenen. Het werd een vaksite met een journalistieke formule en vanaf de start medewerking van enkele stevige columnisten die het debat op de rails konden zetten. “Na de start ging het meteen hard”, aldus Nierop. “Zowel met het bezoek als met de berichten. En de reacties. Eén van de eerste was van een ontstemde medewerkster, die al de eerste dag klaagde over het geringe aantal vrouwen op de website. Maar dat steeg gestaag. Evenals het aantal opiniebijdragen. Waar aanvankelijk aan auteurs moest worden ‘getrokken’, werd de plaatsing al snel gedoseerd vanwege het grote aanbod.”

Columnisten

Columnisten van het eerste uur waren hoogleraar Marcel Pheijffer, *eminence grise* Jules Muis en het driemanschap Albert Fieret, Marc van Hilvoorde en Arnout van Kempen, dat zich presenteerde als ‘Wildschut’. In de loop der jaren kwamen er meer vaste scribenten, naast veel incidentele opiniebijdragen. Enkele jaren geleden is de formule van de

Waar aanvankelijk aan auteurs moest worden ‘getrokken’, werd de plaatsing al snel gedoseerd vanwege het grote aanbod.

site weer tegen het licht gehouden, wat resulteerde in opnieuw een poule van vaste columnisten, naast ruimte voor ingezonden opinies en (vaktechnische en achtergrond) artikelen. Een website is nooit klaar, iedere paar jaar is vernieuwing aan de orde; ook soms vrijwel ongemerkt qua techniek op de achtergrond.

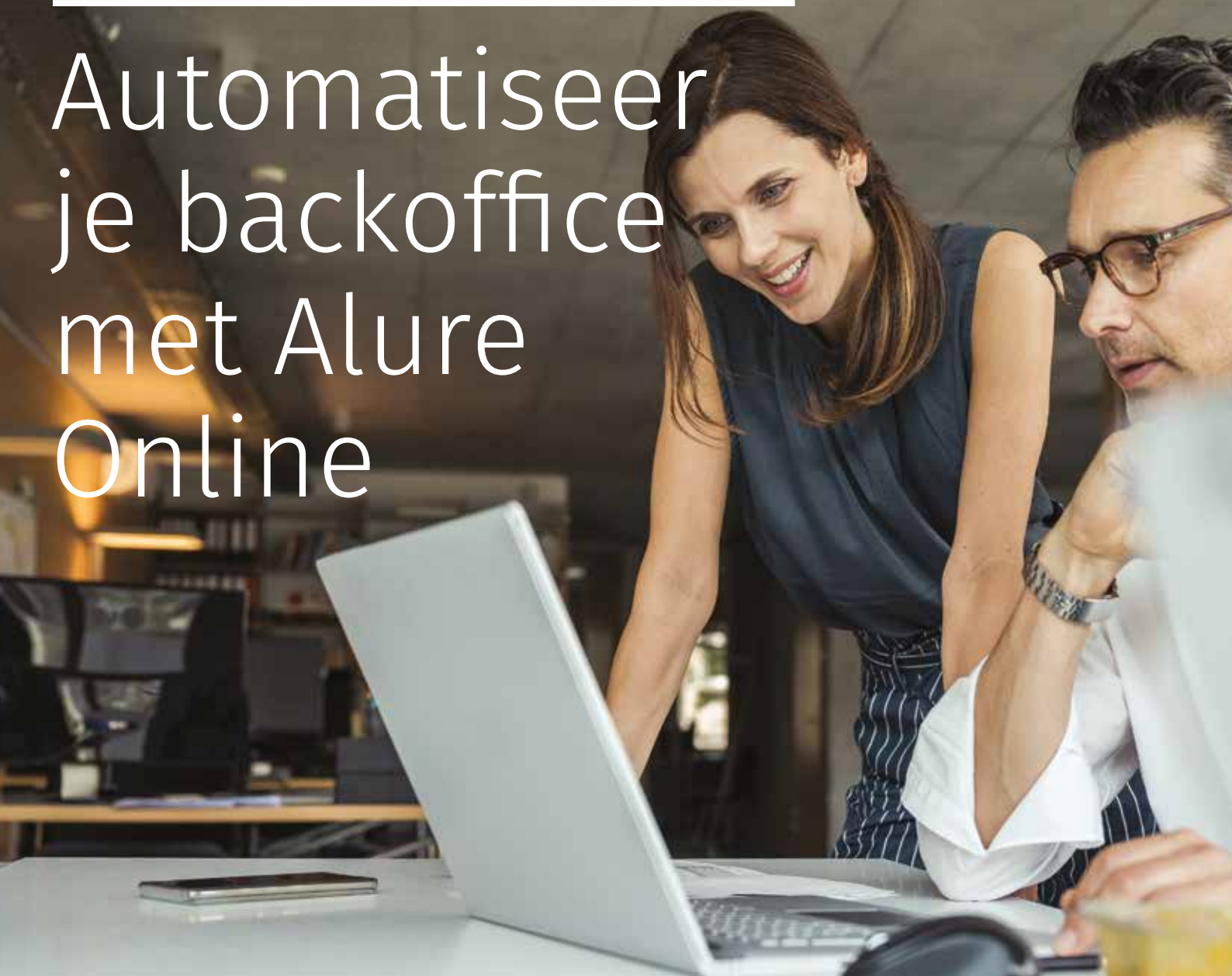
Hoe het ook zij: NIVRA en daarna NBA bieden met Accountant.nl al vijftien jaar lang een podium voor discussie. Ook voor bijdragen die soms ongemakkelijk zijn, die schuren, die ook de beroepsorganisatie zelf niet altijd sparen. Niet iedereen is daarover altijd positief, tot op de dag van vandaag ligt de site regelmatig onder vuur en krijgt die kwalificaties aan de broek als “epicentrum van suggestieve speculatieve toxische kritiek op accountants en accountantsorganisaties”. ➔

MEEST SPRAAKMAKENDE AUTEUR: MARCEL PHEIJFFER

Geen twijfel mogelijk: De meest spraakmakende auteur op Accountant.nl over de periode 2007-2022 is natuurlijk columnist van het eerste uur en hoogleraar forensische accountancy Marcel Pheijffer.

Vele honderden bijdragen verzorgde Pheijffer op de site, waarvan de eerste vijfhonderd al eens werden gebundeld in vijf edities van elk honderd columns. Pheijffer nam en neemt falende accountants en frauderende ondernemingen regelmatig op de korrel, snijdt gevoelige kwesties aan en noemt daarbij man en paard. Dat wordt hem niet altijd in dank afgenomen, maar dat doet aan zijn voortdurende strijd voor betere controlekwaliteit niets af. Pheijffer verrast soms door zijn opmerkelijke stijl (hij schreef al eens een column van slechts één woord), maar maakt altijd indruk door zijn formidabele dossierkennis. Daarom reikte de redactie van Accountant.nl hem bij de viering van het jubileum van de site graag een passende *award* uit.

Automatiseer je backoffice met Alure Online



Met Alure Online automatiseer je als accountant of boekhouder eenvoudig en betaalbaar de backoffice van je kantoor. Van CRM, tijdregistratie en facturering tot documentmanagement, planning en boekhouding. Perfect afgestemd op financiële toepassingen.

Alure Online biedt overzicht en control en is uitstekend geschikt voor grote én kleine accountants-, administratie- en fiscaal advieskantoren.

Nieuw: Alure Online koppelt nu ook met Twinfield Samenwerken!



***Twinfield.nl/practice-
management***
of scan de QR-code



Wolters Kluwer

Hoewel ook de aankondiging van een nieuwe controlestandaard kan zorgen voor blosjes op de wangen, is niets menselijks de accountant vreemd

Dat is de website zeker niet, al valt niet te ontkennen dat er soms kritiek wordt geuit en het ook wel eens hard tegen hard gaat onder beroepsgenoten. Dat maakte meer dan eens dat intern verantwoording moest worden afgelegd voor de rol van de website en verwijten in de sfeer van 'zelfkastijding' en 'bevuilen van het eigen nest' moesten worden gepareerd.

Teruggefloten

Andere organisaties wilden in de afgelopen jaren meer dan eens leren van de NBA-ervaringen met een debatsite voor accountants. De uitkomst was meer dan eens dat ze enthousiast het NBA-pand verlieten, vastbesloten om voor hun beroepsgroep ook zoiets te gaan doen. Maar eenmaal thuis werden ze teruggefloten door bestuurders die zo'n platform voor discussie niet aandurfd.

In vijftien jaar tijd is het aantal paginaweergaven op Accountant.nl opgelopen van ruim één miljoen in het eerste volledige jaar 2008, naar ruim vijf miljoen in 2021. Dat betekent in totaal inmiddels bijna vijftig miljoen paginaweergaven, ontelbare nieuwsberichten en zo'n 3.300 columns en opinies, met precies tien keer zoveel reacties. Bij een greep in de archieven valt op dat de praktijkgerichte bijdragen van John Weerdenburg goed waren voor liefst acht(!) van de vijftien best gelezen artikelen op de site in de afgelopen vijftien jaar. De column met de meeste reacties: die over 'Het God-deeltje en de vertrouwenskloof' van Jules

Muis (opmerkelijk, we dachten altijd dat een column van Tom Ooms over 'Uitmelken en rijp voor de slacht' de meeste reacties had gekregen). Sinds we de spelregels voor het debat wat hebben aangehaald (maximaal drie reacties per persoon bij een column, opinie of artikel), is dat aantal reacties veelal wat minder, al roepen sommige bijdragen nog altijd veel commentaar op.

Een ijzersterk element van de website zijn ook de tucht-rechtsamenvattingen plus annotaties van onze juridisch journalist Lex van Almelo. Recent scoorde die nog een nieuw record met een bijdrage over de CBb-uitspraak over de accountants van Imtech: leestijd 32 minuten, dat mag je gerust een *long read* noemen.

Sleaze & dirt

Ook aardig om weer vast te stellen, bij het graven in de statistieken: Een pittige kop boven een verhaal doet het altijd goed. Zo werd het artikel 'Koolmees blijkt wolf in schaapskleren' ruim 52.000 keer bekeken. En het bericht 'Vakantiegeld 2020 meevallertje voor bijna alle werknemers' bijna dubbel zoveel. Hoewel ook de aankondiging van een nieuwe controlestandaard kan zorgen voor blosjes op de wangen, is niets menselijks de accountant vreemd. Een snufje *sleaze and dirt* of enig persoonlijk leed scoort bijna altijd bij de lezers. "Accountants kussen het beste", met zo'n titel weten we zeker dat een bericht dagenlang in de top vijf van best gelezen berichten staat. Zelfs al is de wetenschappelijke onderbouwing van het aangehaalde onderzoek uitermate twijfelachtig...

Hoe het ook zij: Accountant.nl voorziet ook na vijftien jaar in een behoefte. Dus houden we ook na dit jubileum graag vol met het werk aan de website, die inmiddels als subtitel draagt 'NBA-platform voor accountants en financials'. Om *founding father* Tom Nierop te citeren: "Ik denk wel eens dat als de NBA met Accountant.nl niet had kunnen laten zien dat ze als volwassen organisatie vrijuit het debat liet voeren, de politiek het beroep in 2014 geen 'laatste kans' had gegund om zelf met hervormingsvoorstellen te komen. Op naar de volgende vijftien jaar!" ←



JUBILEUMBOEKJE 'WEBSITE ZONDER OORDEELONTHOUDING'

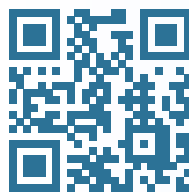
De tiende verjaardag van Accountant.nl werd gevierd met het gidsje 'Bloggen voor accountants', van de hand van Lex van Almelo en Michel Knapen. Ons vijftienjarig bestaan memoreren we met een greep uit de vele opiniebijdragen op de site in de voorgaande jaren; met enige nadruk op de laatste vijf jaar.

Opmerkelijke columns die veelal bovenaan de lijstjes van best gelezen verhalen van het jaar te vinden waren. Opiniestukken met zeldzaam veel reacties, met een originele insteek of toonzetting. Tussendoor twee memorabele essays die eerder op de site waren te vinden; van de hand van nestor Jules Muis en van de helaas dit voorjaar overleden journalist Bert Bakker. Het jubileumboekje is als pdf beschikbaar via Accountant.nl.

Qwoater, hét alternatief voor cliëntdossiers.

Als accountantskantoor is het een uitdaging om overzicht en inzicht in je documenten te krijgen. Dit lukt alleen door middel van een centraal cliëntdossier.

Qwoater heeft dit in de kern van haar oplossing gerealiseerd. Zo creëren we een unieke oplossing voor de opslag van al jouw cliëntdocumenten.



Wil jij ook veilig, deelbaar en overzichtelijk cliëntdossiers beheren? [Scan de code!](#)

Waarom Qwoater

Efficiëntere processen

Iedereen werkt met Qwoater vanuit hetzelfde cliëntdossier. Dit scheelt veel tijd. Het verwerken van e-mails met bijlagen wordt verleden tijd. Ook is het voor iedereen duidelijk welke documenten actueel zijn. Afstemming met collega's of het secretariaat om de juiste versie te vinden, hoeft niet meer.

Effectievere dienstverlening

Veel kantoren maken onderscheid tussen de applicatie voor het interne cliëntdossier en het externe cliëntdossier met de documenten die een klant aanlevert of inziet. Met Qwoater is dit verschil niet meer nodig. Dit zorgt voor meer effectiviteit, want het verplaatsen van documenten is niet meer nodig.

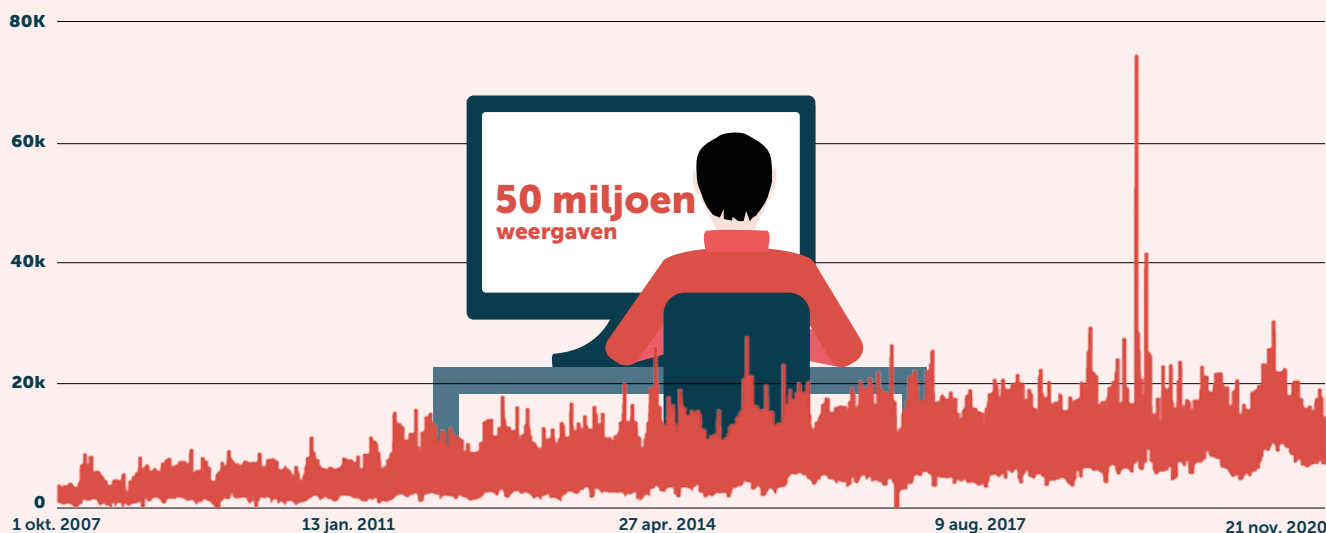
Geoptimaliseerde dienstverlening

Met Qwoater heeft iedereen op kantoor toegang tot hetzelfde cliëntdossier. Hierdoor is het voor alle collega's duidelijk welke dienstverlening aan een cliënt wordt geleverd en welke zaken spelen. Dit zorgt dat afdelingen beter samenwerken en tot meer en betere dienstverlening komen.

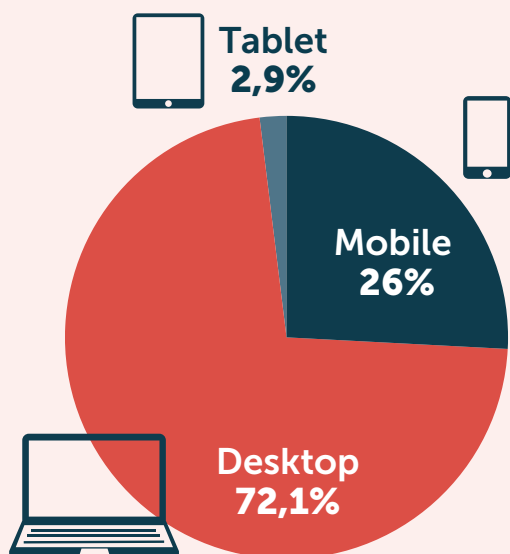
BECIJFERD: 15 JAAR ACCOUNTANT.NL

Op 2 oktober 2007 ging Accountant.nl live. Vijftien jaar en bijna vijftig miljoen pageviews verder zijn we inmiddels. En die uitschieters qua paginaweergaven in mei 2020? Goeie vraag...

Paginaweergaven



Weergaven per device



Interactie



FISCOUNT KENNISMARATHON

7 t/m 10 november 2022

Blijf in beweging!

Schrijf je in voor de Fiscount Kennismarathon!

Zo behaal jij fluitend je leerdoelen!

Klaar om jouw vakkennis weer een opfrisbeurt te geven?! Tijdens de Fiscount Kennismarathon heb je de keuze uit een uitgebreid assortiment aan inspirerende online én fysieke cursussen, waaruit jij je ideale cursusprogramma kunt samenstellen. Je update ontspannen je kennis en bereikt fluitend je leerdoelen. Een marathon was nog nooit zo verfrissend. Loop jij een kennisrondje mee?

De vijf thema's



Accountancy

Accountancy onderwerpen naar keuze



Fiscale advisering

Themagerichte verdieping in fiscaliteit



Juridische ondersteuning

Juridische invalshoeken



Zakelijke begeleiding en Kantoororganisatie

Kantoor- & persoonlijke ontwikkeling gaan hand in hand, tools & tips



Capita Selecta

Dagelijks terugkerende vakgebieden die een eigen aandacht behoeven

Scan de QR code of bezoek de website
www.w.fiscount.nl



finstars

Uw partner voor financials

OP ZOEK NAAR INTERIM ACCOUNTANTS TIJDENS BUSY SEASON?

Vind jouw ideale kandidaat via finstars.nl

Ga naar finstars.nl of neem contact op met Frederique Caris
via 06-10595989 of via info@finstars.nl

#KLOOIENMETCOMPUTERS

ARNOUT VAN KEMPEN OVER ROMMELEN IN EEN DIGITALE WERELD

In 1970 bedacht de Britse wiskundige John Conway een 'spel' dat Life heet. Het bestaat uit een oneindig raster van punten, met enkele extreem simpele regels. Vanaf een startpositie, waarbij je een aantal punten aan zet, ofwel levend, wordt iedere generatie ieder punt opnieuw berekend. Iedere levende cel met twee of drie levende buurcellen blijft leven. Bij vier of meer levende buurcellen en bij minder dan twee levende buurcellen, gaat een levende cel dood. Als een dode cel exact drie levende buurcellen heeft, wordt deze cel ook levend. In een generatie worden alle cellen tegelijk herberekend en weergegeven. Daarna begin de volgende generatie. Je kan hier reuze filosofisch over doen, maar wat in de praktijk vooral leuk bleek:

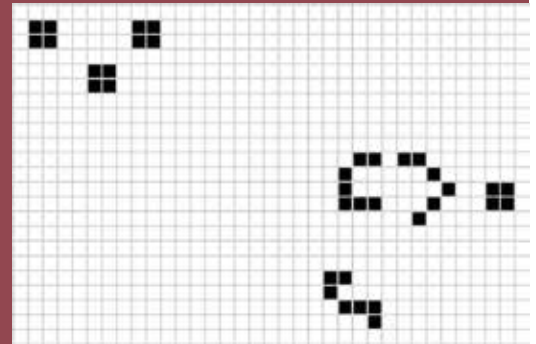
- 1 Celgroepen, ook wel organismes genoemd, ontwerpen met eigenschappen zoals continuïteit, verplaatsing explosies en implosies en zelfs voortplanting.
- 2 Zelf een programma schrijven om Life mee te spelen.

Als student deed ik ooit mee aan een programmeerwedstrijd van het blad PCM, een blad voor computerhobbyisten. De opdracht: schrijf een programma om *Life* mee te spelen. Het was in de tijd dat Windows begon op te

komen en mensen snelle 386 en 486 pc's hadden. Alle inzendingen werkten dan ook met Windows, behalve de mijne. Ik had een wat oudere 286 met MS/DOS, maar ik vond vooral dat *Life* pas leuk is als het zichtbare raster groot is, en generaties wisselen met een snelheid zonder zichtbare vertraging. Met een echt groot raster was die snelheid, zeker onder Windows, nauwelijks te doen.

Ik koos niet alleen om Windows te negeren, ik koos ook voor de snelst mogelijke programmeertalen die op dat moment mogelijk waren. Waar veel inzenders gebruikmaakten van Pascal-varianten en Visual Basic, zo ongeveer het Python van vandaag, koos ik er voor om alle functionaliteit in C te schrijven en de generatieberekening zelfs in Assembler. Mijn inzending miste de typische mooie dingen van Windows, met menustructuren, een grafisch aantrekkelijk uiterlijk en mogelijkheden van multitasking. Alle andere inzendingen hadden echter een trage generatieberekening en een in mijn ogen absurd klein zichtbaar raster. Sterker, ik vermoed dat mijn versie aanzienlijk dichterbij het idee van Conway kwam.

Natuurlijk werd mijn inzending door de redactie in het blad volledig afgebrand wegens niet mooi genoeg en werd de krankzinnig hoge snelheid van mijn inzending genegeerd. Ik kreeg nog wel enige



genoegdoening via mijn opleiding. Daar leverde ik mijn project ook in, kreeg een 10 als eindcijfer en ik hoefde geen les meer te volgen.

Als u nu ook eens met *Life* aan de slag wilt, zoek het dan eerst eens op in uw appstore. Android zal ongetwijfeld varianten kennen, op de iPhone raad ik *Game of Life* aan. En als u zelf aan de slag wilt, zeker doen. Het is niet krankzinnig moeilijk en wel heel bevredigend om een dergelijk project tot een goed einde te brengen. Persoonlijk zou ik met de huidige stand van hardware niet langer voor Assembler kiezen. Op moderne computers is C meer dan snel genoeg en zelfs het vrij trage Python komt een heel eind.

Van Java ben ik persoonlijk geen fan. En als je twijfelt tussen Duits of Java, zou ik Duits echt belangrijker vinden, zeg ik met een knipoog naar Lena van Kruijsdijk. ←

Frank Moers is hoogleraar management accounting & control aan Maastricht University. Hij doet onderzoek naar het verlies van talent en mogelijke effecten daarvan op de controlekwaliteit. "Kantoren moeten sneller en beter het potentieel van medewerkers identificeren en waarderen om ze te kunnen behouden."

TEKST LUC QUADACKERS BEELD MICHEL TER WOLBEEK

'Er is te weinig aandacht voor ontastbare kennis'

Volgens Frank Moers negeren accountantskantoren systematisch de inschatting van het potentieel van accountants in de carrièrelijn. Het op waarde schatten van *tacit knowledge* (ontastbare kennis) in dat potentieel is echter noodzakelijk voor een kwalitatief hoogstaande accountantscontrole.

Hoe ben jij, als management control-onderzoeker, in de accountantscontrole verzeild geraakt?

"Ik houd me vooral bezig met prestatiemeting, beloning, promotiemogelijkheden en de rol die leidinggevenden spelen in dat proces. Via een van mijn onderzoeken raakte ik betrokken bij een studie naar het behouden van talent binnen een accountantskantoor. Ook Judith Künneke - naast Isabella Grabner een van de co-auteurs van het *tacit knowledge*-artikel dat we bespreken - ging tegelijkertijd als promovenda aan de slag met een onderzoek bij een accountantskantoor. Zo kwamen de accountantskantoren eigenlijk min of meer bij toeval bij mij in beeld. Ze blijken echter een uitstekend object te zijn voor het onderzoeken van *human capital* en management control-problemen."

Waarom is dergelijk onderzoek belangrijk voor accountantskantoren?

"Medewerkers zijn natuurlijk belangrijk bij veel typen organisaties, want veel werkzaamheden zijn gewoonweg niet te automatiseren. Dat geldt bij uitstek voor accountantskantoren. Het menselijk oordeel ligt immers ten grondslag aan het eindproduct, in de vorm van de controleverklaring. Human capital heeft daarop dus een belangrijke invloed. Het begint bij de vraag hoe een kantoor goede mensen moet aantrekken. Het ontwikkelen en behoud van mensen vormt een andere belangrijke dimensie."

'De term talent blijkt lastig te zijn. Het betekent voor iedereen iets anders.'

Jullie doen onderzoek naar het verliezen van talent en het mogelijk negatieve effect daarvan op controlekwaliteit. Hoe zit dat?

"De term talent blijkt lastig te zijn. Het betekent voor iedereen iets anders. We zijn daarom overgestapt op de term 'potentieel'. We kijken naar de medewerkerskarakteristieken die hoger in de organisatie relevant zijn bij het uitvoeren van een complexe rol. Die karakteristieken bepalen ook het potentieel van de medewerkers. We onderzoeken in hoeverre kantoren het potentieel identificeren bij accountants in de carrièrelijn. We kijken daarvoor vooral naar *tacit knowledge*, letterlijk vertaald: 'ontastbare kennis'. Die vorm van kennis bestaat naast technische kennis, die vooral wordt opgebouwd tijdens de studie. *Tacit knowledge* omvat alle kennis die relevant is, maar die niet formeel kan worden getraind. Je doet die kennis onder andere op door werkervaring, door sociale interactie en door het leren van anderen. *Tacit knowledge* wordt belangrijker naarmate iemand hiërarchisch doorgroeit in een organisatie. Bij een accountantskantoor zou dat uiteindelijk zijn weerslag moeten vinden in de kwaliteit van de accountantscontrole. Als *tacit knowledge* inderdaad een rol speelt, dan zou dat ook moeten worden meegenomen in de evaluatie van medewerkers lager in de organisatie. Daarvan zal immers een deel later *engagement partner* worden." →



‘De enige factor die een rol speelt in de prestatiebeoordeling en de beoordeling van het potentieel is technische kennis.’

Waarom is het juist op dit moment relevant om hiernaar onderzoek te doen?

“De arbeidsmarkt is sterk aan het veranderen, bijvoorbeeld in termen van mobiliteit en afstemming van vraag en aanbod. Er is daardoor op veel plekken een tekort aan goede medewerkers. Kantoren moeten dus sneller en beter het potentieel van medewerkers identificeren en waarderen om ze te kunnen behouden voor de organisatie.”

Is het bewezen dat tacit knowledge belangrijk is voor het potentieel, of is dat een aanname die jullie onderzoeken?

“Eerder onderzoek laat zien dat meer ervaren accountants, met grotere tacit knowledge, een betere prestatiebeoordeling ontvangen. Ze zijn ook beter in het ontwikkelen en begeleiden van hun eigen medewerkers. Onze aanname is dat hierdoor de kwaliteit van de accountantscontrole dan uiteindelijk hoger zou moeten zijn. Dat testen wij in ons onderzoek. En als dat zo is, dan is het wezenlijk dat mensen die zich nu nog lager in de organisatie bevinden ook worden beoordeeld op basis van hun tacit knowledge.”

Hoe hebben jullie het onderzoek opgezet?

“Wij hebben de tacit knowledge gemeten aan de hand van een vragenlijst. De deelnemers aan onze studie kregen ongeveer vijftig scenario's voorgelegd waarop moest worden gereageerd. De antwoorden zijn vergeleken met de antwoorden van zeventien partners uit de topmanagementlaag van een accountantskantoor. De kennis die het topmanagement heeft vormt de *benchmark*. Hoe dichter de antwoorden bij deze leiderschapsbenchmark liggen, hoe hoger de tacit knowledge is. Daarnaast hebben we via de Foundation for Auditing Research toegang gekregen tot archiefgegevens over personeel en controleopdrachten, waaronder de gemaakte uren, prestatiebeoordelingen, ingeschat potentieel van de medewerkers en de interne kwaliteitsreviews die direct zijn gekoppeld aan de controleopdrachten. We hebben vervolgens onderzocht welke variabelen invloed hebben op de kwaliteit van de accountantscontroles.”

Wat hebben jullie gevonden?

“Onze resultaten laten zien dat hoe hoger de tacit knowledge van een engagement partner is, hoe hoger de kwaliteit van de accountantscontrole van individuele controleopdrachten is. We vinden bovendien dat tacit knowledge veel belangrijker is dan technische kennis in het verklaren van de verschillen in controlekwaliteit. Technische kennis is natuurlijk niet onbelangrijk, maar minder belangrijk dan tacit knowledge. Dat komt overeen met onze verwachting dat als een accountant hiërarchisch opschuift binnen de organisatie, de tacit knowledge dan relatief gezien belangrijker wordt ten opzichte van de technische kennis. Daarnaast vinden we dat managers met meer tacit knowledge minder uren nodig hebben voor de controle. Dat kan duiden op meer efficiëntie. We zien overigens geen prijspremie die wordt betaald voor partners met een hogere tacit knowledge.”

Wat kan men in de praktijk met deze bevindingen?

“Wat we vinden is academisch interessant, maar de vervolgstap is denk ik nog relevanter, ook voor de praktijk. Tacit knowledge is blijkbaar belangrijk voor de controlekwaliteit. Dan is het natuurlijk goed om te weten of accountants op hun carrièrepad ook worden beoordeeld



Uw kantoor inrichten? Bezoek onze showroom voor inspiratie



076 - 520 00 20



contact@woutmonseurs.nl



www.woutmonseurs.nl



Goeseelsstraat 37, 4817 MV, Breda

Accountants moeten digitale transformatie omarmen

In de accountancysector is zorgvuldigheid een groot goed, maar we als we kijken naar de digitale transformatie van kantoren dan is de pijnlijke realiteit goed zichtbaar. Wandmeubels vol met ordners en de aloude aktetas kan aan de wilgen gehangen worden, want de Cloud heeft de toekomst. En die cloud, daar kunnen de kantoren best aan wennen, maar de bijkomende compliance-vraagstukken zorgen voor onrust. Gelukkig bestaat er ook een eenvoudige oplossing.

Banken, verzekeraars, accountants en andere financiële dienstverleners gaan gebukt onder de steeds strenger wordende wet- en regelgeving. Er zijn vele Nederlandse banken die miljoenenbedragen hebben moeten voldoen, vanwege het niet naleven van de Wwft-verplichtingen. Ook onder accountants zijn al diverse boetes uitgedeeld, vanwege het niet of te laat melden van ongebruikelijke transacties.

Banken hebben als tegenreactie op deze intense regeldruk omvangrijke compliance-afdeling opgericht, waar soms wel een kwart van het gehele personeelsbestand werkzaam is. Als dat zou leiden tot zeer doeltreffende en efficiënte fraudebestrijding dan zou het wellicht de moeite waard zijn, maar dat is helaas niet het geval. De vraag is: staat de accountancymarkt hetzelfde te wachten of kan het ook anders? Gelukkig kan er opgelucht adem worden gehaald, want ja, het kan absoluut anders.

Neobanken ter inspiratie

Neobanken als Revolut, N26 en Bunq zijn een inspirerend voorbeeld voor accountants. Zij gaan de concurrentie met grootbanken aan, door een eenvoudig onboardingsproces van klanten. Dit geeft ze een belangrijk concurrentievoordeel ten opzichte van de traditionele concurrenten, terwijl ze niet per se iets nieuws doen, maar vooral werken aan de efficiëntie. Ze onderscheiden zich met een online-only propositie, hun aandacht voor de seamless customer experience en hun bereidheid om de digitale transformatie te omarmen.

De ietwat kleinere en middelgrote accountantskantoren, die nog geen omvangrijke compliancestructuren hebben opgebouwd, doen hiermee hun voordeel. Zij hebben de kans om zich te onderscheiden op het gebied van compliance en klantonboarding, door te kiezen voor een AI-gedreven Document Management Systeem. Hierdoor voldoen ze volledig geautomatiseerd aan de regelgeving als Know Your Customer (KYC), Wwft, AVG en de Wta.

Accountants op een kruispunt

Een kwalitatief goede one-stop-shop oplossing bespaart kostbare tijd, die volop in de klant geïnvesteerd kan worden. Dankzij automatische screening met kunstmatige intelligentie, worden onregelmatigheden moeiteloos ontdekt en verwerkt in intuïtieve rapportagetools.

Als accountant sta je nu voor de keus: ga ja de banken achterna en bezwijk je straks ook onder het gewicht van je compliance-afdeling? Of kies je voor de digitale transformatie, waarmee je het belang van de klant én de eisen van de toezichthouder in balans houdt?

op de aanwezigheid van tacit knowledge. De resultaten die we op dit gebied vinden zijn helaas zorgwekkend. Tacit knowledge heeft namelijk geen enkele relatie met de beoordeling van de prestaties van accountants en ook niet met de beoordeling van het potentieel van accountants om door te groeien. De enige factor die eigenlijk een rol speelt in de huidige prestatiebeoordeling en de beoordeling van het potentieel is technische kennis. Die beperkte invalshoek vormt een kernoorzaak van het 'Peter-principe': elke werknemer stijgt tot het niveau van onbekwaamheid. Zo ver zal het misschien niet komen, maar de beperkte beoordeling kan zeker leiden tot inefficiënte promotiebeslissingen. Als accountants zich bewust zijn van het belang van tacit knowledge, maar daarop niet worden beoordeeld, dan zullen zij zich ondergewaardeerd voelen en hun heil elders zoeken."

Hoe kunnen kantoren daarmee omgaan?

"Men is niet gewend om naar het potentieel van mensen te kijken, of daar op een andere manier naar te gaan kijken. Daarnaast is het beoordelen van potentieel zeer subjectief. Je moet als kantoor opnieuw nagaan welke karakteristieken en vaardigheden nodig zijn aan de top. Die zaken zullen expliciet moeten worden geëvalueerd bij de beoordeling lager in de organisatie. We weten wel dat vaardigheden die zijn gekoppeld aan tacit knowledge belangrijk zijn, maar toch worden ze nog niet meegenomen. Dit verdient ook meer aandacht vanuit de *human resources*-strategie, zeker ook omdat leidinggevenden met een grote tacit knowledge beter in staat zijn om tacit knowledge aan te kweken bij ondergeschikten. De selectie en ontwikkeling van mentoren is dus ook belangrijk. Daarnaast moeten accountants voldoende kans krijgen om te leren, ook buiten het stramien van hun functie. En *last but not least*: Leidinggevenden moeten de beoordeling van potentieel serieus nemen. Het wordt nog te vaak als een irrelevante activiteit gezien."

'Men is niet gewend om naar het potentieel van mensen te kijken.'



FAR-ONDERZOEK

Het paper *Tacit Knowledge, Audit Quality, and Talent Identification* is onderdeel van het project *The Loss of Talent*, dat Frank Moers uitvoert samen met Isabella Grabner (Maastricht University) en Judith Künneke (Tilburg University), in opdracht van de Foundation for Auditing Research (FAR). Tijdens het FAR-congres in juni 2022 is door Moers hierover een presentatie gegeven. Terugkijken van de FAR-conferentie kan via het YouTube-kanaal van de FAR.

Moers spreekt ook over het verlies van talent in een aflevering van de FARview-podcast, te vinden op de website van de FAR (foundationforauditingresearch.org).

Zijn jullie klaar met het onderzoek?

"Nee, we hebben nog extra gegevens ter beschikking. We gaan daarmee onderzoeken of mensen met een hogere tacit knowledge inderdaad een grotere kans hebben om het kantoor te verlaten, als die tacit knowledge niet wordt gewaardeerd. Ik verwacht eerlijk gezegd dat we dat zullen gaan vinden. Het is bovendien interessant om te onderzoeken wat het gebrek aan aandacht voor tacit knowledge verklaart. Misschien is men te veel bezig met concrete situaties die duidelijk houvast bieden, zoals de huidige controleopdrachten en het evalueren van de afgelopen periode. Daar liggen dan mooie kansen voor verbetering." ←

Een hybride werkplek voor jouw bedrijf.

Een vast bedrag per maand, per op maat gemaakte **Apple-werkplek.**



xando
Beleef Apple én meer!

 **Authorised Reseller**

Neem vrijblijvend contact op met **Xando** via **038 - 425 40 60** of **zakelijk@xando.nl**.



JIJ KIEST JOUW ROUTE,
JOUW AMBITIES.

Welkom in de Wereld van Nagtzaam.
Benieuwd welke weg jij bij ons gaat bewandelen?

Ontdek je mogelijkheden!
www.nagtzaamaccountants.nl

NAGTZAAM
 Het zesde zintuig voor ondernemers

ADVERTEREN DOET BEGEREN

1973: Bakkie koffie, 'met een klontje service'

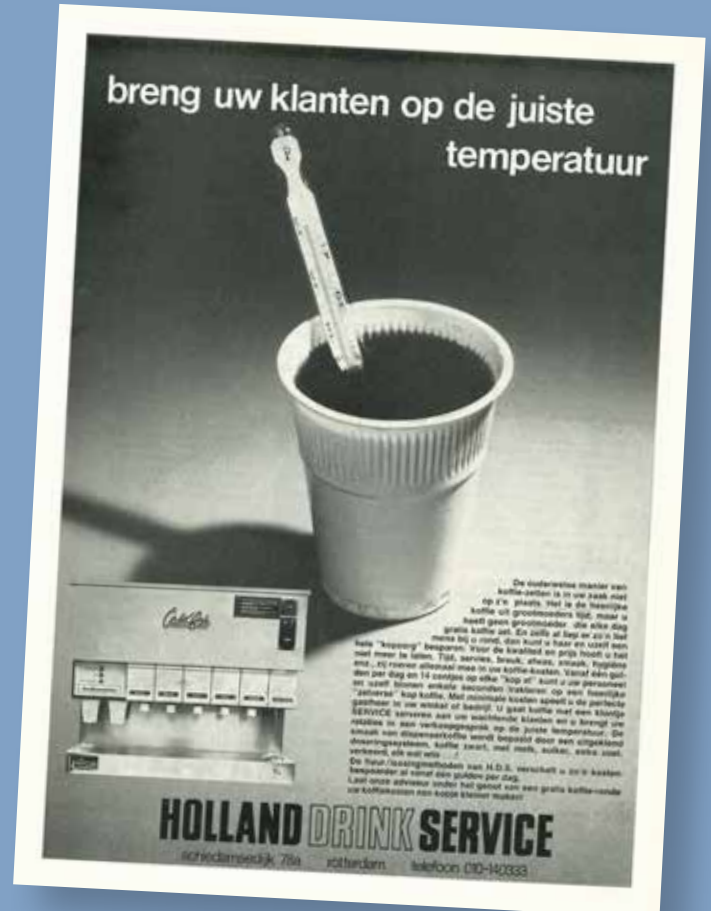
TEKST LUC QUADACKERS

Heeft u zich ooit afgevraagd wanneer de spreekwoordelijke gesprekken bij de koffieautomaat zijn begonnen? Nou, dat zou best wel eens begin jaren zeventig kunnen zijn geweest. In deze advertentie van de Holland Drink Service uit *De Accountant* van november 1973 lijkt de koffieautomaat namelijk het nieuwste van het nieuwste te zijn. De koffie-zettende 'grootmoeder' (*think*: juffrouw Jannie uit Jiskefet) wordt ingeruild voor deze 'kostenbespaarder': vanaf slechts 1 gulden huur per dag en 14 cent per kopje. Nou ja, per (onaantrekkelijk) plastic bekertje.

Voorafgaand aan dit soort centrale machines werd de koffie op kantoor vaak rondgebracht door een koffiejuffrouw. Misschien gebeurde dat na de aanschaf van deze machine ook nog wel, maar het zette ongetwijfeld de drankenzelfservice op kantoren in gang. De mogelijkheden van de machines werden uiteraard verder uitgebreid. Al gauw schonken zij ook soep en chocolademelk, hetgeen regelmatig leidde tot een vermenging van het gehele aanbod; een smaaksensatie die veel vijftigplussers zich vast nog voor de geest kunnen halen. Later verdween de soep overigens weer.

Gesprekken onder het genot van een kop koffie bestaan al heel lang. Vanuit het Midden-Oosten verspreidde de koffie zich de wereld over. De eerste koffie in Europa werd in de zeventiende eeuw verkocht als medicijn en in 1683 ontstond in Venetië het eerste koffiehuis. Dergelijke ontmoetingsplekken werden overal een daverend succes, vaak bevolkt door de lokale intellectuelen en kunstenaars. En ja, zo is inderdaad de term 'café' ingeburgerd geraakt voor dit fenomeen.

Het onderhouden van contacten en het ontstaan van ideeën rondom het nuttigen van

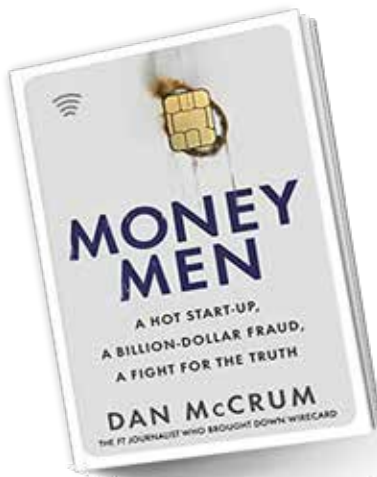


koffie wordt door sommigen inmiddels ook wel aangeduid als het *coffee machine effect*. De afgelopen jaren lijkt de meer persoonlijke koffieservice echter weer aan een opmars begonnen binnen kantoren. Werknemers kunnen inmiddels vaak terecht bij een heuse *barista*. Het sociale element krijgt hiermee weer een extra dimensie, al blijft de essentie gelijk: het drinken van koffie. En net als bij veel andere stimulerende middelen vindt men het aangenaam om die samen te gebruiken. ←

BRONNEN

Het begint met een 'W'

en eindigt op 'irecard'. Dit zou zomaar eens een belangrijke quizvraag kunnen worden in de komende jaren, want deze casus lijkt toch echt een nieuw toppuntje in financiële schandalen te zijn.



Althans van de afgelopen jaren - we hebben er al een aantal gehad in de afgelopen decennia - want wat er bij Wirecard is gebeurd is niet mals. En niet enkel bij het bedrijf zelf, maar bij vele spelers rond de betaaldienstverlener. Hoe die ongelofelijk in de fout zijn gegaan wordt duidelijk in dit Engelstalige boek van Dan McCrum.

McCrum is de journalist van de *Financial Times* die Wirecard al jaren kritisch volgde. Op de cover staat ook de eervolle omschrijving 'the FT journalist who brought down Wirecard'. Nou, dat heeft hij

geweten ook. De rechtszaken en intimidaties die hij aan zijn broek heeft gekregen liegen er niet om. Gelukkig heeft hij zich niet de oren laten wassen, maar is dat alles in een prachtig boek terecht gekomen. Een spannend jongensboek (én een meidenboek, allemaal hetzelfde tegenwoordig) en een sterk staaltje *investigative journalism* in één.

Veel is al bekend uit de publiciteit, maar loopt u even voor de zekerheid nog even mee door onderstaande checklist. Uitgebreid onderzoek naar het bedrijf, check! Proberen interviews te scoren met de verantwoordelijken, check! Intimidatie en dreigen met rechtszaken als de weergave van de journalist het bedrijf niet bevalt, check! Gespierde mannen die aan de voordeur verschijnen, check! Een foutje op de balans van € 1,9 miljard, check! Een financiële markttoezichthouder in Duitsland (Bafin) die de FT onder vuur neemt en het bedrijf in bescherming, check! Een financieel kaartenhuis dat met donderend geraas in elkaar valt, check! Een voormalig bestuurder die vlucht, onderduikt en op de Europol-lijst van gezochte personen staat, check!

Bent u er nog? De wijze waarop McCrum het allemaal heeft opgeschreven is prima. Al lezende door het boek val je van de ene verbazing in de andere. Je kunt er met je verstand niet bij, dus een *pinch* in de bovenarm af en toe is broodnodig. Toch een kleine maar: McCrum heeft af en toe wel erg veel details nodig, die soms meer zijn onderzoekswerk beschrijven dan de gebeurtenissen bij Wirecard. Ook is hij niet zuinig met beschrijvingen hoe zijn jarenlange speurtocht ook zijn dagelijks en privéleven beïnvloedt. Voor sommige lezers is dat misschien een beetje te veel info.

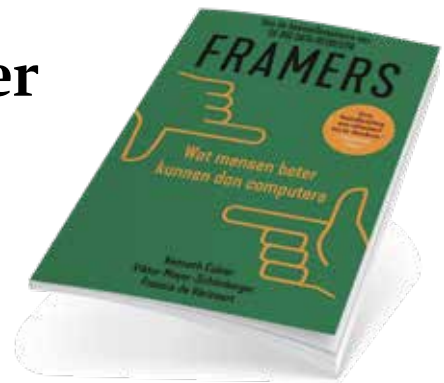
Tot slot, netjes voor het laatst bewaard - ja het is toch de *Accountant* nietwaar, dus we ontkomen er niet aan - de rol van EY die Wirecard

controleerde. Zonder dat we daarover een mening hebben is in elk geval duidelijk dat McCrum de nodige harde noten kraakt over het optreden van de controlerend accountant, die heel wat jaren de fraude niet zag en een rapportage van concurrent KPMG nodig had om die 1,9 miljard op de balans boven water te krijgen - of eigenlijk niet boven water. Dus komt EY er niet zonder kleerscheuren vanaf. In elk geval is het prima gedocumenteerd, leest het als het spreekwoordelijke spannende jongens/meidenboek en komt er hopelijk nog eens een vervolg, als die gevluchte topbestuurder bij de kladden is gegrepen. Ondanks het minpuntje toch een aanrader dus.

Dan McCrum: *Money Men*. Penguin Bantam Press 2022. ISBN 9781787635050.

Computer says no

Bent u nog steeds bang dat robots of computers de wereld gaan overnemen? Nergens voor nodig, aldus auteurs Kenneth Cukier, Viktor Mayer-Schönberger en Francis de Véricourt.



Ja, kunstmatige intelligentie wordt steeds slimmer maar wij mensen kunnen iets dat algoritmes niet kunnen, namelijk *framen*. En we praten hier niet over het 'framen' waarin ze in de politiek zo bedreven zijn. Bepaalde dingen in een bepaald daglicht plaatsen, zodat je er zelf goed uitspringt en er in de peilingwijzer weer een paar zeteltjes bij krijgt. Nee, dit boek behandelt een veel leukere vorm van framen en ook met een optimistische en positieve toon.

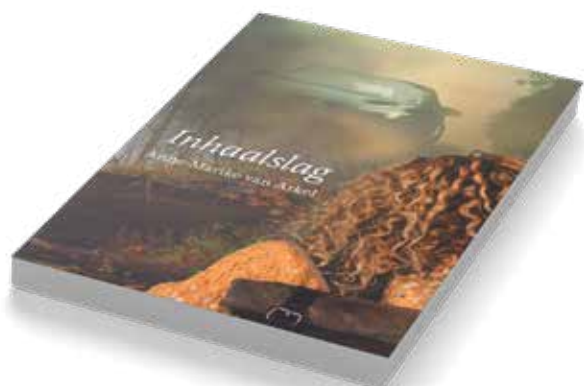
Eerst even een *quick and dirty* samenvatting: "Mensen denken met behulp van mentale modellen. Dat zijn voorstellingen van de werkelijkheid die de wereld inzichtelijk maken. Ze stellen ons in staat patronen te herkennen en te voorspellen wat er gaat gebeuren. Mentale modellen scheppen orde. De mentale modellen die we kiezen en toepassen zijn frames: Ze bepalen hoe we de wereld opvatten en hoe we handelen."

In die werkwoorden 'kiezen' en 'toepassen' zit nu precies de clou, volgens de auteurs. Mensen hebben een bepaalde vorm van handigheid om verrassende en nieuwe keuzes te kunnen maken. Dit wordt in de wereld van kunstmatige intelligentie ook wel aangeduid met 'kennis van de wereld', een prachtig en breed fenomeen gebaseerd op ervaring, opvoeding, leren, fouten maken etc. waar geen kunstmatige intelligentie - vooralsnog althans - tegenop kan.

Overigens is framen geen onbeperkte *spielerei*. De auteurs geven ook de nodige aandacht aan het besef van beperkingen en het kunnen herkaderen. Maar afgezien daarvan lijken nieuwe en frisse oplossingen altijd mogelijk te zijn.

Had ik al gezegd dat het een positief boek is? Volgens de auteurs kunnen goede *framers* dan ook meteen oplossingen aandragen voor de problemen van deze tijd; klimaatverandering, pandemieën en wereldwijde ongelijkheid. Dat is misschien wel een beetje erg enthousiast, maar oké, de auteurs zijn in elk geval overtuigd van hun eigen methode. Dus waar de computer nee zegt, kunnen mensen vol overtuiging en enthousiast ja zeggen, op basis van frisse frames.

Viktor Mayer-Schönberger, Francis de Véricourt en Kenneth Cukier:
Framers - wat mensen beter kunnen dan computers. Maven Publishing 2022. ISBN 9789493213302.



Ex libris NBA

Althans, dat gaan we toch wel denken, als de verrassende mededeling komt dat voormalig algemeen NBA-directeur Anne-Marke van Arkel zich op het fictie-pad heeft begeven.

Haar boek 'Inhaalslag' gaat niet over de beroepsorganisatie of haar persoonlijke ervaringen als directeur bij de NBA en eerder de NOvA, maar is een roman over de thema's identiteit en complexe familierelaties. Ook haar ervaringen als advocaat hebben bij Van Arkel gezorgd voor inspiratie, aldus de uitgever.

Aangezien bij fictie en romans en dergelijke de persoonlijke smaak stevig de doorslag kan geven, zijn we heel 'accountantsbraaf' en leveren we een recensie af met oordeelonthouding. Nieuwsgierig geworden?

Anne-Marke van Arkel: *Inhaalslag*. Uitgeverij Elikser 2022. ISBN 978 94 6365 456 2.

ELLY'S BOEKBLOG



Het begint hier warm te worden

Lachen om klimaatverandering? Dat is vloeken in de kerk! Of toch niet? De Schotse klimaatwetenschapper Matt Winning is (ook) *stand-up comedian* en doet alles om mensen maar te laten luisteren naar zijn boodschap. Zelfs een conference-achtig boek schrijven! 'Het begint hier warm te worden' is goed onderbouwd en grappig; gewoon heel cool!

"Als politici (en anderen) mijn wetenschappelijke artikelen zouden lezen, dan zou ik dit boek niet hebben hoeven schrijven. Maar ze lezen het niet." Dus doet Winning, gepromoveerd op klimaatveranderingsbeleid, óók iets anders: hij gooit humor in de strijd, onder andere met humoristische *Ted Talks* en andere optredens. En nu dus met een boek. De grappen overvleugelen de boodschap niet, het zorgt juist dat je je aandacht erbij houdt en dat het betoog smeug is om te lezen.

Het boek heeft drie delen. Het eerste, 'Moeten we veranderen?', gaat in op de bekende gevolgen van onze uitstoot, met hittegolven, zeespiegelstijging, droogte, honger, schade aan biodiversiteit et cetera. Het tweede deel 'Kunnen we veranderen?' gaat over de oorzaken (fossiel) en de gevolgen als we dat gebruik verminderen voor autorijden, vliegen, verwarmen, eten, spullen kopen. 'Zullen we veranderen?' is het derde deel en behandelt psychologie, het lobbyen van de uitstotende industrieën en de maatregelen die al getroffen zijn. Veel aandacht is er ook voor individuele acties en de effectiviteit daarvan, zoals hoe we anderen kunnen beïnvloeden tot 'groener' gedrag. Iets zichtbaar doen (zonnepanelen installeren) heeft veel meer impact dan iets laten (vliegen). Goed om te weten!

Matt Winning, *Het begint hier warm te worden*, A.W. Bruna Uitgevers, 2022. ISBN 9789400514195.

Elly Stroom Cloeck is project- en interimmanager GRC, audit en accountancy. Ze schrijft recensies en samenvattingen van managementboeken, te vinden op 1001managementboeken.nl.

NBA en accountantskantoren sluiten convenant voor meer diversiteit

De NBA heeft alle vergunninghoudende accountantskantoren uitgenodigd een diversiteitsconvenant te tekenen. Daarmee beloven kantoren dat ze de personele samenstelling van hun accountantspraktijk meer inclusief en diverser zullen maken.

De accountantskantoren geven met de ondertekening aan te streven naar een diverse samenstelling op alle niveaus (zogenaaamde 'cohortconsistentie'). Dit om de teruglopende mate van diversiteit richting de (sub)top tegen te gaan en om een inclusieve organisatie te zijn.

Op initiatief van SER Diversiteit in bedrijf organiseren bedrijven en organisaties in het kader van *Diversity Day* activiteiten om aandacht te vragen voor diversiteit en inclusie. Het convenant van de accountantskantoren en de NBA sluit hierbij aan.

Onderzoek

Het project 'Meer Diversiteit' maakt sinds 2019 deel uit van het NBA-thema 'Maatschappelijke relevantie'. De samenleving is in alle opzichten divers, maar dat is in de top van bedrijven, organisaties en in de personeelsbezetting onvoldoende terug te zien, aldus de beroepsorganisatie. De NBA zet samen met haar leden en accountantskantoren projecten op om diversiteit te bevorderen. Zo liet de NBA onderzoek doen naar de wijze waarop accountantskantoren in jaar- en transparantieverslagen zelf rapporteren over diversiteit. Hieruit blijkt dat de wijze waarop kantoren inzage geven in diversiteit (gender, culturele achtergrond en leeftijd) wisselend is qua definitie en mate van diepgang. Er wordt weinig inzicht gegeven in het percentage mannen en vrouwen in de toplagen van de kantoren, maar minder dan twintig procent van de topfuncties wordt bekleed door een vrouw en slechts vijftien procent van de raden van bestuur bestaat uit dertig procent (of meer) vrouwen. Over culturele diversiteit wordt bijna niet geschreven.



De resultaten van het NBA-onderzoek liggen in lijn met de uitkomsten van recent Europees onderzoek, waaruit blijkt dat diversiteit, gelijkheid en inclusie worden gezien als belangrijke elementen om innovatie en vooruitgang aan te jagen. Toch is in de meeste Europese landen gender-, culturele en LHBTIQ+-diversiteit binnen de top- en managementniveau in het accountants- en financeberoep nog ver te zoeken.

Aantal vrouwelijke leden NBA groeit

Het percentage vrouwelijke NBA-leden groeit langzaam maar zeker, naar inmiddels 24 procent. Bij de young pros is ruim een derde van de accountants vrouw en in de leeftijdsklasse 20-29 jaar is dat 41 procent.

Binnen de NBA zelf is circa dertig procent van de commissie- en werkgroepleden vrouw. Bij het MT van de NBA is de verdeling 50:50 en in het bestuur is de meerderheid vrouw. Meer over diversiteit is te vinden op nba.nl/diversiteit.

Nieuwe rol voor NBA-directeur Berry Wammes

Berry Wammes, algemeen directeur bij de NBA, heeft aangegeven op afzienbare termijn te willen stoppen met zijn huidige functie. Hij blijft nog wel actief binnen de beroepsorganisatie.



Wammes zal zich, na een directeurschap van dertien jaar, binnen de NBA nog enkele jaren toelagen op kennisdeling en kennisontwikkeling; een gebied dat altijd al zijn interesse had. Hij blijft daarmee de komende jaren nog in dienst van de NBA.

Het bestuur van de NBA heeft het voornemen om, vanwege de veranderingen waar de NBA en de sector voor staan en de complexiteit daarvan, weer een tweehoofdige directie te benoemen. De directie zal dan gaan bestaan uit een algemeen directeur en een operationeel directeur.

Taakverdeling

De algemeen directeur, die ook eindverantwoordelijk is, gaat zich bezighouden met strategische en bestuurlijke zaken. Ook onderhoudt zij of hij de externe relaties. De operationeel directeur is verantwoordelijk voor de programma's en de bedrijfsprocessen.

"Wij zijn blij dat Berry Wammes zich nog enkele jaren zal blijven inzetten voor de beroepsorganisatie", aldus NBA-voorzitter Kris Douma. "Het bestuur zal binnenkort starten met de werving voor het nieuwe directieteam. Totdat daarvoor invulling is gevonden, blijft Berry in zijn huidige rol werken aan de verbetering van het beroep."

Zodra meer bekend is over de procedure voor de werving van een nieuwe directeur, wordt daarover op nba.nl nader bericht.

Ook uitvoeringstoetsen bij nieuwe accountantswet gepubliceerd

Na de publicatie van het aangepaste concept-Wet toekomst accountancysector zijn eind augustus ook de uitvoeringstoetsen van AFM en NBA, plus adviezen van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) gepubliceerd.

Uit de uitvoeringstoets van de NBA, uit september 2021, blijkt onder meer dat de beroepsorganisatie pleit voor beperking van de aanwijsbevoegdheid tot alleen organisaties van openbaar belang (oob's). Voor de overige wettelijke controles is het aanbod van niet-oob-accountantskantoren volgens de NBA "groot en divers". In de recent gepubliceerde conceptwet kiest de wetgever toch voor verbreding.

Ook vreest de NBA voor discussies bij het aanwijzen van een kantoor voor een controle, bijvoorbeeld over integriteit als onderdeel van de reguliere criteria bij cliëntacceptatie. Daarnaast

maakt de NBA zich "grote zorgen" over de reikwijdte van de aansprakelijkheid richting de beroepsorganisatie, reden om te pleiten voor beperking daarvan.

AFM, ATR en AP

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) geeft aan goed uit de voeten te kunnen met het budget voor de praktische uitvoering van het toezicht op de niet-oob-accountantsorganisaties. Dat toezicht ligt sinds begin dit jaar ook bij de AFM.

Het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) adviseert om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de

wettelijke taak van accountants te verkleinen of te vereenvoudigen. Onderliggende oorzaak voor de tekortschietende kwaliteit is wellicht dat de taak van accountants "te omvangrijk en complex" is geworden.

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) vindt het rapporteren over prestaties op basis van kwaliteitsindicatoren een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken accountant. Toch is in de conceptwet vastgehouden aan rapportage door het betrokken kantoor met vermelding van de naam van de betrokken externe accountant.

De concept-Wet toekomst accountancysector, die in juli naar de Raad van State werd verzonden, is in augustus gepubliceerd. Behandeling in de Tweede Kamer volgt nog.

NBA vanaf medio 2023 gevestigd in Hoofddorp

De NBA vertrekt per 1 juli 2023 uit Amsterdam. De beroepsorganisatie vervuult het huidige pand aan het begin van de Zuidas voor een kantoorgebouw naast het station van Hoofddorp.

De NBA, en eerder rechtsvoorganger NIVRA, is sinds april 2008 gevestigd in een pand aan de Antonio Vivaldistraat in Amsterdam, aan het begin van de Zuidas. Per medio 2023 loopt het huidige huurcontract echter af.

Gezien de sterk gestegen huurprijs en vanwege de andere eisen die inmiddels aan het kantoor van de NBA worden gesteld, is na een uitgebreide inventarisatie uiteindelijk gekozen voor een plek in kantoorgebouw Pharos in Hoofddorp.

Criteria

Belangrijke criteria bij de keus voor de nieuwe locatie waren, naast de betaalbaarheid, vooral de duurzaamheid van het gebouw, voldoende gelegenheid voor samenwerken en ontmoeten en goede voorzieningen voor de medewerkers. Van alle bekeken opties (inclusief het huidige pand) komt het pand in Hoofddorp het beste aan deze criteria tegemoet, aldus de NBA.



De Ondernemingsraad van de NBA heeft geconcludeerd dat een zorgvuldig proces is doorlopen bij de selectie van het nieuwe kantoor. Daarom heeft de OR een positief advies uitgebracht over de verhuizing naar Hoofddorp.

Verzamelgebouw

Het nieuwe kantoor Pharos is een verzamelgebouw met meerdere huurders, oorspronkelijk gebouwd in 2004 maar recent geheel gerenoveerd en aangepast aan de huidige eisen. De NBA krijgt daarin, gezien de gemiddelde bezetting van het kantoor sinds de coronacrisis, circa zeventig werkplekken op een eigen etage.

Het kantoorgebouw, direct gelegen naast het treinstation van Hoofddorp, beschikt daarnaast over ruime vergaderfaciliteiten; ook voor commissies en werkgroepen en voor evenementen zoals het afleggen van de beroepseed.

NBA pleit voor permanent adviescollege toetsing regeldruk

De NBA heeft gereageerd op een voorstel voor het permanent instellen van een Adviescollege toetsing regeldruk (ATR). De beroepsorganisatie is voorstander van zo'n college.

Volgens de NBA is instelling van een permanent adviescollege een erkenning van de noodzaak om een externe, onafhankelijke toets uit te laten voeren van mogelijke regeldruk bij voorgenomen regelgeving. "Veel van onze leden, zeker als regelgeving de bedrijfsvoering betreft, zijn daar uit hoofde van hun werkzaamheden direct bij betrokken", aldus de NBA.

De NBA pleit ervoor om ATR niet alleen te laten adviseren aan het ministerie van EZK, maar het college ook de mogelijkheid te bieden om adviezen zelf openbaar te maken. Verder vindt de beroepsorganisatie het belangrijk om duidelijk te maken wanneer sprake is van onnodige regeldruk.

Bredere taak

De beoordeling van efficiëntie en effectiviteit in de keten en de regel-drukeffecten hiervan vragen specifieke kennis van en ervaring met financiën en accountancy, stelt de

NBA. Dus moet minimaal één van de leden van ATR die kennis en ervaring inbrengen.

De instelling van het huidige adviescollege toetsing regeldruk is tijdelijk; per 1 december 2022 loopt de termijn ervan af. Daarom wordt gewerkt aan een permanent adviescollege, dat een aantal extra taken krijgt, zoals adviseren over beleidsvisies en een rol bij EU-wetgeving.

De consultatie van de instellingswet is inmiddels gesloten. Naast de NBA hebben onder meer VNO-NCW en SRA hierop gereageerd.

PE-portfolio al bijna gereed?

Rond je PE-portfolio op tijd af!

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

In het vierde kwartaal is het tijd voor de reflectiefase, zorg dat je uiterlijk 31 januari 2023 compliance afgeeft via MijnNBA.

Lees hieronder de **5 tips** om tot een succesvolle reflectie te komen:

- Reflecteer op je leerdoelen en niet op je leeractiviteiten.
Maak duidelijk hoe je het geleerde hebt kunnen toepassen op je beroepspraktijk;
- Reflecteer voor elk leerdoel apart; heb je bijvoorbeeld drie leerdoelen, dan volgen er drie reflectieverslagen;
- Gebruik een beproefd model voor reflectie zoals die van Starr of Korthagen;
- Voor de reflectie is wat context nodig, wees niet te kort door de bocht (geen staccato verslagen);
- Onderschat het belang van reflecteren niet, dit onderdeel weegt zwaar in de beoordeling van het PE-portfolio. Neem er de tijd voor.

Meer informatie: www.nba.nl/pe, daar vind je onder meer veelgestelde vragen, voorbeeldportfolio's, handleiding en filmpjes.

Hoe beïnvloedt de hno o ie jo w bus ne sm del al ac ount nt?

Vul je kennis aan.

Een simpele vraag met belangrijke antwoorden. Die antwoorden krijg je in onze trainingen op het gebied van digitalisering. Zoals grip op cyberrisico's, zicht op digitale transformatie, process mining en datagedreven management control. Als de #1 opleider voor accountants zorgen wij dat jij je kennis optimaal kunt aanvullen. Leer van onze beste docenten en ontmoet vakgenoten die net als jij voor NBA Opleidingen kiezen!

Klaar voor de digitale transformatie? Schrijf je nu in op nbaopleidingen.nl/digitalisering.



NBA Opleidingen
Brengt accountants verder

IN HERINNERING TON VAN WIELINK

(7 november 1942-3 september 2022)



"Er is een Amsterdammer doodgegaan", stond te lezen op de rouwkaart voor oud-NIVRA-collega Ton van Wielink. Als registeraccountant, ingeschreven sinds 1983, was Van Wielink tussen 1989 en 2007 verbonden aan het NIVRA als vaktechnisch medewerker Beroepsontwikkeling en Reglementering. Een markante collega, die zich bezighield met het schrijven van richtlijnen voor de beroepsuitoefening; destijds nog bekend als de 'RAC-bundel' (richtlijnen accountantscontrole), later de NV COS. Hij werd geroemd om zijn grote vakkenis en zijn betrokkenheid bij het werk van de beroepsorganisatie. Een aimabel mens, betrokken, sociaal, deskundig en een verteller, zo schetsen zijn oud-collega's hem. Maar Ton was ook kritisch, als het ging om de kwaliteit van de controlerichtlijnen.

Bij zijn pensionering op 1 november 2007 kreeg Ton van zijn collega's een officieel 'rapport van feitelijke bevindingen met betrekking tot professionele en persoonlijke kwaliteiten' mee. "In tegenstelling tot hetgeen gebruikelijk is met betrekking tot specifiek overeengekomen werkzaamheden geven wij in dit stuk toch een totaalconclusie", zo besluit dat rapport. "Op grond van ons onderzoek zijn

wij van mening dat wij met het vertrek van Ton een zeer waardevolle, collegiale en betrokken collega verliezen."

Ton van Wielink woonde in Amsterdam en was Amsterdammer in hart en nieren. Als groot fan van Ajax gold hij als wandelende encyclopedie van voetbalfeiten. Naast zijn werk was hij onder meer jarenlang actief als penningmeester van reizigersvereniging Rover. Ook was hij een enthousiast fotograaf, vooral van oude trams, zijn grote hobby.

Ton van Wielink is op 10 september bij herdenkingspark Westgaarde in Amsterdam gecremeerd.

IN MEMORIAM

Met leedwezen maakt het bestuur van de NBA melding van het overlijden van negen collega's.

- **Willibrord Peter Bernard Maria van der Aalst RA**, Hoogstraten (België), overleden 19 augustus 2022, 63 jaar
- **Henricus Johannes Lodovicus Brand AA**, Santa Krus (Curaçao), overleden 3 mei 2022, 61 jaar
- **Theodorus Josephus Maria van Eijk AA**, Helmond, overleden 23 mei 2022, 61 jaar
- **Wiepko Johannes Fennema RA**, Doetinchem, overleden 10 augustus 2022, 89 jaar
- **Ronald Ferdinand Fraenkel RA**, Lisse, overleden 15 augustus 2022, 54 jaar
- **Frederik Adrianus Cornelis Lambregts AA**, Etten-Leur, overleden 31 augustus 2022, 41 jaar
- **Johannes van der Linden RA**, Castricum, overleden 17 april 2022, 75 jaar
- **Anton Elbert Harm van Wielink RA**, Amsterdam, overleden 3 september 2022, 79 jaar
- **André Zoutendijk RA**, Leiderdorp, overleden 14 september 2022, 63 jaar



Per saldo

MARC SCHWEPPE

Marc Schweppe is hoofdredacteur van Accountant en Accountant.nl.

Ik doe niets en ik doe niets

Samen met mijn oudste dochter was ik begin oktober bij het afscheid van de Amsterdamse formatie *De Dijk*. In een kolkende Ziggo Dome kreeg de groep loon naar heel lang werken; 41 jaar om precies te zijn.

Begin jaren tachtig, precies in de tijd dat *De Dijk* doorbrak als Amsterdams bandje, betrad ik zelf de arbeidsmarkt. Als jong broekie werkte ik aan het begin van mijn bescheiden loopbaan al een paar jaar bij het toenmalige NIVRA, als assistent op de afdeling Publiciteit & Voorlichting. Een full-time studie werd ingeruild voor een hbo-opleiding in de avonduren, iets wat mijn toen nog redelijk armlastige ouders niet heel erg vonden. Het NIVRA van toen was niet de NBA van nu. Bestuurders waren onaantastbare regenten, hun medewerkers sprongen in het gelid als ze zich lieten zien op de werkvloer. Diversiteit was een volstrekt onbekend begrip en vergaderzalen stonden blauw van de rook, want op de vergadertafels stonden de sigaren en sigaretten al klaar voor die regenten.

Ruim veertig jaar sta ik zo al vijf dagen per week vroeg op, om af te reizen naar de werkplek. In mijn ogen was en is dat normaal, want ik

ben grootgebracht met een vader die altijd aan het werk was en ook vaak 's avonds als bedrijfsjournalist (appel, boom) nog achter zijn schrijfmachine zat. Mijn moeder werd ter gelegenheid van haar huwelijk halverwege de jaren vijftig gewoon ontslagen, dat hoorde zo. Bizar idee, anno nu.

Het was autofabrikant Henry Ford, die een eeuw geleden als één van de eerste ondernemers zijn medewerkers een werkweek van maar veertig uur gunde. Niet langer verplicht werken op zaterdag, want de arbeiders moesten ook tijd met hun gezin kunnen doorbrengen. Hoewel de voorspellingen anders deden vermoeden, is die veertig uur per week werken eigenlijk nog altijd de norm.

Maar de kentering wordt zichtbaar via de jongste generatie die de arbeidsmarkt heeft betreden. Generatie Z heeft andere prioriteiten. Niks zestig uur per week buffelen, zoals eerder nog bleek uit onderzoek van de NBA Young Profs. Een hele week van negen tot vijf is sowieso geen vanzelfsprekendheid meer voor de jongste generatie op de arbeidsmarkt. Werken kan ook prima op andere momenten, we werken immers op afstand en ik doe die opdracht wel in het weekend. Een beetje handige Gen-Z'er werkt



liever twintig uur per week vanaf een strand op Bali dan fulltime op een accountantskantoor. Pas dat maar eens in je controleteam.

Binnen het accountantsvak worden alle zeilen bijgezet om nieuwe mensen aan te trekken. Maar de zorg over de arbeidsmarkt heeft ook te maken met een generatiekloof, met andere verwachtingen, met een andere balans tussen werk en privé. Japke-d. Bouma schrijft er in *NRC* regelmatig over. Om de problemen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, moeten we het werk ook anders inrichten. Passend bij een generatie die anders kijkt naar werk en privé en die moeiteloos kiest voor een andere baan als het even niet leuk genoeg meer is. Koester ze, ze zijn de toekomst.

Ondertussen gaat hier nog dagelijks om 06.30 uur de wekker. En bij het thuiswerken luister ik wat naar *De Dijk*. *Ik doe niets en ik doe niets, ik hang alleen maar rond.* ←

Als **Audit professional** aan de slag bij Flynth?



Flynth groeit en heeft stevige ambities voor de auditpraktijk. De recente overnames van branchegenoten Accon avm en Astrium passen uitstekend in deze groeiambities. We werken met ruim 240 professionals voor middelgrote en grote klanten in het mkb, het onderwijs en lokale overheden. In deze veelzijdige omgeving zijn we continu op zoek naar auditprofessionals. We dagen je uit om jezelf te ontwikkelen en ons te helpen groeien. Wil jij werken aan je loopbaan, netwerk, en persoonlijke ontwikkeling binnen een hecht team? Dan komen wij graag met je in contact.

Werken als auditprofessional bij Flynth

Flynth kent geen partnerstructuur, de eindverantwoordelijke externe accountants zijn in loondienst. Daardoor wordt de winst van Flynth geïnvesteerd in onze organisatie en in onze mensen. Dat maakt ons onderscheidend en draagt bij aan onze informele en collegiale cultuur, gericht op samenwerking.

Data-gedreven controleaanpak

Flynth investeert in innovatie. Onze controleaanpak is sterk data-gedreven ondersteunt door technologische innovaties op het gebied van onder andere audit automation. Hierdoor verbeteren we de kwaliteit van onze controles en maken we jouw werk als audit professional afwisselend en uitdagend.

Arbeidsvoorwaarden

Bij Flynth bieden we marktconforme arbeidsvoorwaarden waaronder een passend salaris, goede pensioenregeling en een incentive- en participatieregeling. Daarnaast stimuleren wij jou om jezelf blijvend te ontwikkelen door middel van opleidingen of het volgen van onze leiderschapsprogramma's. Jouw talent is ons uitgangspunt. We hechten veel waarde aan een goede werk- en privé balans wat ook blijkt uit flexibele werktijden en een goede thuiswerkregeling.

Wil je meer weten?

Bekijk jouw mogelijkheden en onze vacatures bij Audit op www.werkenbijflynth.nl.



Heeft u uw leerdoelen al behaald?

Ruim
260
cursussen

Efficiënt aan uw PE-verplichting voldoen

Als accountant wilt u blijven in uw vakgebied, het beste advies geven en natuurlijk voldoen aan uw PE-verplichting. Wat uw leerdoel ook is, met een abonnement op PE-Academy kunt u met maar liefst 260 praktijkgerichte online cursussen zelf vorm geven aan uw ontwikkeling. Haal inspiratie uit ons aanbod voor het invullen van uw PE-portfolio en leer van de experts uit uw vakgebied.

Maak kennis met ons uitgebreide cursusaanbod:

www.pe-academy.nl/accountant-cursusaanbod

Online nascholen bij PE-Academy

- ✓ Vooraanstaande docenten zoals mr. dr. C.G. Dijkstra, drs. P. Schimmel RA CFE en C.M. Verdiesen AA
- ✓ Actueel en vakinhoudelijk
- ✓ Tevens onbeperkt toegang tot de pakketten van fiscalisten, advocaten en notarissen



Bovenop je vakgebied